



Arbeidsmigratie in Noord-Brabant:

de markt en de mensen(handel)

Een verkennend onderzoek





Arbeidsmigratie in Noord-Brabant - de markt en de mensen(handel)

Een verkennend onderzoek

Gepubliceerd door: CoMensha, Impact: Center against Human Trafficking and Sexual Violence in Conflict & Tilburg University

Amersfoort, december 2019

Auteurs: Dr. Eefje de Volder, Dr Jan Cremers

Samenvatting

In een motie is de Provincie Noord-Brabant verzocht, in overleg met het RIEC, uitwerking te geven aan een aanpak van arbeidsmigratie die leidt tot bewustwording over en samenwerking in het tegengaan van mensenhandel met als doel arbeidsuitbuiting. RIEC en de provincie hebben een drietal stappen opgesteld waarmee Noord-Brabant de huidige reguliere aanpak van arbeidsuitbuiting kan versterken en versnellen. De eerste stap is het ontwikkelen van een praktisch handelingsperspectief voor relevante spelers in gemeenten om misstanden en arbeidsuitbuiting vroegtijdig te herkennen en hierop te kunnen acteren, met specifiek aandacht voor de rol die uitzendbureaus spelen. Vervolgens zal het RIEC in een tweetal vervolgstappen de aanpak implementeren en borgen in de afzonderlijke gemeenten (o.a. door het activeren van gemeenten en het voorzien in trainingen).

Dit rapport geeft uitwerking aan de eerste stap. Het is het resultaat van een uitgebreid onderzoek naar de inzet van arbeidsmigranten in Noord-Brabant en het beleid dat gemeenten op dit terrein voeren, met specifieke aandacht voor het voorkomen en tegengaan van arbeidsuitbuiting (als een vorm van mensenhandel). Daartoe is een arbeidsmarktanalyse uitgewerkt met diverse van belang zijnde indicatoren. Daarnaast is een beeld geschetst van de huidige stand van zaken in het tegengaan van misstanden en arbeidsuitbuiting onder EU arbeidsmigranten. Vervolgens is, onder meer via een gemeentelijke uitvraag, een schets gemaakt van het huidige beleid op gemeente niveau in de verschillende sub-regio's. Onze belangrijkste boodschap is dat het noodzakelijk is te werken aan een structureel beleid dat het hoofd biedt aan de problemen die gepaard gaan met het fatsoenlijk tewerkstellen, huisvesten en maatschappelijk begeleiden van dit deel van de beroepsbevolking. Het afsluitende handelingsperspectief bevat aanbevelingen, geformuleerd in de vorm van een stappenplan, die kunnen dienen als bouwstenen voor het RIEC bij de verdere uitwerking van een regionale aanpak die leidt tot bewustwording over en samenwerking in het tegengaan van mensenhandel in Brabant.

Dit rapport is opgesteld door CoMensha, Impact: Center against Human Trafficking and Sexual Violence in Conflict en Tilburg University, in opdracht van de Provincie Noord-Brabant.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1	Inleiding	6
Hoofdstuk 2	Sociaaleconomische kaart van Noord-Brabant	8
2.1	Leeftijdsopbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau	8
2.2	Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten	9
2.3	Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling	16
2.4	Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten	20
Hoofdstuk 3	Arbeidsmigratie en de aanpak van misstanden	25
3.1	Beleid in beweging	25
3.2	Arbeidsmigranten in beeld	27
3.3	Werken in een driehoeksverhouding	29
3.4	Een structureel huisvestingsbeleid	30
3.5	Aandacht voor de leefbaarheid	32
3.6	Integrale handhaving	33
Hoofdstuk 4	De Noord-Brabantse regio's - uitwerking per arbeidsmarktregio	34
4.1	West-Brabant	34
4.1.1	Arbeidsmarktsituatie	34
4.1.2	Gemeentelijk beleid	38
4.2	Midden-Brabant	52
4.2.1	Arbeidsmarktsituatie	52
4.2.2	Gemeentelijk beleid	57
4.3	Noordoost-Brabant	68
4.3.1	Arbeidsmarktsituatie	68
4.3.2	Gemeentelijk beleid	74
4.4	Zuidoost-Brabant	86
4.4.1	Arbeidsmarktsituatie	87
4.4.2	Gemeentelijk beleid	92
4.5	Helmond-De Peel	109
4.5.1	Arbeidsmarktsituatie	109
4.5.2	Gemeentelijk beleid	114
Hoofdstuk 5	Synthese	122
Hoofdstuk 6	Handelingsperspectief: arbeidsmigratie en het voorkomen en aanpakken van arbeidsuitbuiting en andere misstanden op gemeentelijk niveau in de provincie Noord-Brabant	128

Hoofdstuk 1 Inleiding

Binnen de provincie Noord-Brabant is arbeidsmigratie een belangrijk vraagstuk. Om deze reden is een plan van aanpak arbeidsmigratie ontwikkeld. Op 9 november 2018 namen de Provinciale Staten een motie aan waarin zij de provincie Noord-Brabant verzochten bij het plan van aanpak nadrukkelijk aandacht te hebben voor het thema mensenhandel.¹ Arbeidsmigranten zijn kwetsbaar voor economische en financiële uitbuiting, armoedige huisvesting en (meervoudige) afhankelijkheid van de werkgever. In samenhang zijn die misstanden te kwalificeren als mensenhandel (c.q. arbeidsuitbuiting). Mensenhandel met als doel arbeidsuitbuiting is niet alleen een van de zwaarste misdrijven die het Nederlands Wetboek van Strafrecht kent (met zwaarwegende gevolgen voor de slachtoffers), het leidt in sectoren waar arbeidsuitbuiting plaatsvindt ook tot oneerlijke concurrentie. Bedrijven die zich schuldig maken aan deze praktijken kunnen hun producten en diensten leveren tegen een lagere prijs dan bedrijven die zich aan de wet houden. Ook omstandigheden die soms net buiten de strafrechtelijke kwalificatie van arbeidsuitbuiting vallen, maar maatschappelijk nog steeds als uitbuiting kunnen worden gezien, hebben een vergelijkbaar effect op de markt en de mens. Deze situaties van 'ernstige benadeling' zoals Inspectie SZW ze kwalificeert vormen na arbeidsuitbuiting de ergste vormen van (herhaald) slecht werkgeverschap en komen wijdverspreid onder arbeidsmigranten voor. Het is zowel vanuit het perspectief van eerlijk opererende bedrijven als vanuit het perspectief van de arbeidsmigrant belangrijk dat misstanden zoveel als mogelijk worden voorkomen en aangepakt.

De Provincie Noord-Brabant is verzocht, in overleg met het RIEC, uitwerking te geven aan een aanpak die leidt tot bewustwording over en samenwerking in het tegengaan van mensenhandel. RIEC en de provincie hebben een drietal stappen opgesteld waarmee Noord-Brabant de huidige reguliere aanpak van arbeidsuitbuiting kan versterken en versnellen. De eerste stap is het ontwikkelen van een praktisch handelingsperspectief voor relevante spelers in gemeenten om misstanden en arbeidsuitbuiting vroegtijdig te herkennen en hierop te kunnen acteren, met specifiek aandacht voor de rol die uitzendbureaus spelen. Vervolgens zal het RIEC de aanpak implementeren en borgen in de afzonderlijke gemeenten (o.a. middels gespreken en trainingen 'beter signaleren').

De diensten van Provinciale Staten hebben Jan Cremers (Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Tilburg Law School) en Eefje de Volder (IMPACT en CoMensha) verzocht het nodige voorwerk te verrichten. Via een sociaaleconomische analyse van de provincie en een mapping van het speelveld zijn de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen geïnventariseerd (ontwikkeling beroepsbevolking, bedrijvigheid, werkgelegenheid, concentratie van migranten in sectoren/branches, betekenis in de regio, risico's voor misstanden en uitbuiting). In een gemeentelijke uitvraag is nagegaan hoe gemeenten denken te anticiperen op de lokale inzet van arbeidsmigranten en de gevolgen voor de woon-, werk- en leefsituatie.² Dit onderzoeksrapport is het resultaat van desktop research, de

¹ Motie 13a 'Motie aandacht voor Mensenhandel in Brabant', 9 november 2018.

² Een door de onderzoekers opgestelde itemlijst is door het RIEC aan gemeenten voorgelegd in de periode juni-sept 2019. In totaal reageerden 40 van de 62 gemeenten (64,5% deelname). Daarnaast zijn resultaten gebruikt uit de gemeentelijke uitvraag uit 2018 over arbeidsmigratie in Noord-Brabant (Provinciale Werkgroep Arbeidsmigratie, Arbeidsmigratie in Noord-Brabant: analyse en aanbevelingen voor de provinciale rol, Provincie Noord-Brabant, september 2018).

gemeentelijke uitvraag en gesprekken met relevante spelers en dient ter ondersteuning van het ontwikkelen van gefundeerd beleid en een handelingsperspectief bij signalen van arbeidsmisstanden en arbeidsuitbuiting.

Eefje de Volder (CoMensha, Impact: Center Against Human Trafficking and Sexual Violence in Conflict), Jan Cremers (TLS), Tilburg, december 2019³

³ Anne-Marie de Brouwer (IMPACT) heeft ondersteunt in het onderzoek t.b.v. de gemeentelijke analyse.

Hoofdstuk 2 Sociaaleconomische kaart van Noord-Brabant

2.1 Leeftijdsopbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

De Nederlandse bevolking vergrijst, deze vergrijzing kent echter sterke regionale verschillen. In het overzicht hiernaast wordt de vergrijzing in beeld gebracht.

Leeftijdsopbouw

Tot eind jaren negentig liep de leeftijdsopbouw van de provincie Noord-Brabant vrijwel gelijk op met de opbouw in heel Nederland. De zogenaamde demografische druk, de som van het aantal personen van 0 tot 20 jaar en 65 jaar of ouder in verhouding tot de personen van 20 tot 65 jaar, was in Noord-Brabant in 1995 lager dan in heel Nederland (57,2 tegenover 60,2). Na 2000 is sprake van een verschuiving, de demografische druk in de provincie (69,7 in 2017) loopt sneller op dan in heel Nederland (69,0 in 2017). Dit komt door een terugloop van het aantal jongeren onder de 20 jaar en vooral door een snellere toename van het aantal ouderen (voor heel Nederland gold een toename van het aandeel 65-plussers met 5,3%, in Noord-Brabant met 7,6%). De grotere steden blijven aanmerkelijk jonger in deze periode, maar in de landelijke gebieden, bijvoorbeeld rond de Eindhovense agglomeratie, komen tal van gemeenten (Waalre, Valkenswaard, Son en Breugel) op een demografische druk uit die ver boven het provinciale gemiddelde ligt (>85). Dit geldt eveneens voor landelijke gebieden in de wijde omtrek van Tilburg, Bergen op Zoom en Roosendaal. Samengevat kan gesteld worden dat het Noord-Brabantse aandeel in de Nederlandse economie en werkgelegenheid is gestegen, terwijl het aandeel in de Nederlandse bevolking is gedaald.

Overigens kent de provincie in het laatste decennium, na een negatief binnenlands migratiesaldo in de jaren 2002 t/m 2010, een (licht) positief binnenlands migratiesaldo. Vanaf 2011 hebben zich meer mensen vanuit andere provincies in Brabant gevestigd, dan naar elders in Nederland te zijn vertrokken. Waar te nemen valt echter dat jongvolwassenen (15-29-jarigen) naar verhouding meer vertrekken uit de provincie dan er zich vestigen; in die zin draagt het positieve saldo eerder bij aan de vergrijzing dan dat het er een oplossing voor biedt. Voor de nabije toekomst (tot 2040) wordt gerekend op een groei van de totale bevolking in de provincie naar ruim 2.65 miljoen inwoners. De stijging van het inwonertal (met zo'n 130.000 inwoners) concentreert zich vooral in de grotere steden waarbij Midden-Brabant procentueel en het grootstedelijk gebied Eindhoven in absolute zin het leeuwendeel van de groei zullen doormaken. Het saldo van de buitenlandse migratie wordt na 2020 geschat op +4.000 mensen jaarlijks. De trek naar de steden zet naar verwachting door, terwijl de landelijke gebieden vanaf 2028 met een daling van het inwonertal rekening moeten houden.⁴ Prognoses van de provincie Noord-Brabant stellen dat de vergrijzing tegen het jaar 2040 het hoogste punt bereikt. Het aandeel 65-plussers wordt dan geprognoseerd op 27,5%. Evenals in de voorgaande decennia, doet zich het vergrijzingsproces naar verhouding sterker voor in het landelijke gebied dan in het stedelijke gebied. In de landelijke gebieden loopt het percentage 65-plussers op van 9,8% in 1990 en 20,3% in 2016 tot liefst 31,5% in 2040. In de stedelijke concentratiegebieden liggen deze percentages op resp. 11,3% in 1990, 18,3% in 2016 en 26,1% in 2050.⁵

⁴ <http://bevolkingsprognose.brabant.nl/hoofdstuk/binnenlandse-en-buitenlandse-migratieontwikkelingen>.

⁵ http://bevolkingsprognose.brabant.nl/sites/default/files/NB_bevolkings_en_woningbehoefte-prognose-2017.pdf.

Overzicht leeftijdsopbouw Nederlandse en Noord-Brabantse bevolking (bron: CBS)

Nederlandse bevolking naar leeftijd (percentage)

		1995	2000	2010	2017
Jonger dan 20 jaar	%	24,4	24,4	23,7	22,3
20 tot 45 jaar	%	39,7	37,6	33,1	30,9
45 tot 65 jaar	%	22,7	24,3	27,9	28,2
65 tot 80 jaar	%	10,1	10,4	11,4	14,0
80 jaar of ouder	%	3,1	3,2	3,9	4,5

Noord-Brabantse bevolking naar leeftijd (percentage)

		1995	2000	2010	2017
Jonger dan 20 jaar	%	24,5	24,5	23,4	21,7
20 tot 45 jaar	%	39,8	37,6	32,3	30,0
45 tot 65 jaar	%	23,8	25,2	28,6	28,9
65 tot 80 jaar	%	9,3	10,2	12,1	14,7
80 jaar of ouder	%	2,4	2,5	3,6	4,6

Gebieden	2017	2050	2017-2049 (groei in %)
Noord-Brabant	2.513.700	2.638.500	105,0
Stedelijke concentratiegebieden	1.765.000	1.922.600	108,9
Landelijke gebieden	748.700	715.900	95,6
West-Brabant	699.600	715.900	102,3
Midden-Brabant	400.800	432.800	108,0
Noordoost-Brabant	651.200	681.400	104,6
Zuidoost-Brabant	762.100	808.400	106,1

Potentiële beroepsbevolking

In verschillende prognoses is de verwachting uitgesproken dat hoewel het aantal 20-64-jarigen in de provincie sterk terugloopt- tussen 2012 en 2050 loopt dit aantal terug met ca. 100.000 personen (-7%)- de stijging van de AOW-leeftijd de potentiële beroepsbevolking goeddeels op peil kan houden.⁶

Zo stelt de provincie in de aangehaalde prognoses dat de potentiële beroepsbevolking zelfs zal groeien met zo'n 75.000 personen tussen 2012 en 2025; tegenover de afname van het aantal 20-64-jarigen met 10.000 personen wordt gerekend op een toename van het aantal 65-plussers met 85.000. In 2025 zou daarmee 5,6% van het arbeidspotentieel 65 jaar of ouder zijn (in 2050 ruim 10%). Na 2025 zou dan de terugloop plaatsvinden tot 1.500.000 personen in 2040 (60.000

⁶ <https://bevolkingsprognose.brabant.nl/hoofdstuk/ontwikkeling-van-de-potenti%C3%ABle-beroepsbevolking>.

minder dan in 2025). Dit heeft te maken met het feit, dat de omvangrijke naoorlogse geboortegeneraties dan met pensioen gaan, ook al ligt de AOW-leeftijd (van jaar op jaar) steeds iets hoger. Volgens deze prognoses zal de provincie in 2050 dus ruim 1,5 miljoen potentiële werknemers tellen, vrijwel net zoveel als in 2016.

De Brabantse prognoses, die zijn opgesteld op een tijdstip dat de werkgelegenheidsgroei bescheiden was, veronderstellen een substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.⁷ Het CPB signaleert de laatste decennia inderdaad een stijgende arbeidsparticipatie als gevolg van de versobering van voorzieningen zoals het verdwijnen van de mogelijkheden van vervroegde uittreding en het verhogen van de AOW-leeftijd. Echter, de totale arbeidsparticipatie van mannen is nauwelijks veranderd. In de periode 1997-2017 is de participatiegraad vooral toegenomen door een stijging met 14% van de bruto participatiegraad van vrouwen in de leeftijd 15-67 jaar. Noord-Brabant behoort (met een netto arbeidsparticipatie van 70,2%) tot de kopgroep van provincies die een hoger dan gemiddelde arbeidsparticipatie kennen (CBS-StatLine 2019). Die participatie is niet gemakkelijk verder te verhogen als het niveau al hoog is en het is de vraag of de banengroei in Noord-Brabant hiermee kan worden opgevangen. De verwachte werkgelegenheidsgroei in Brabant ligt in 2019 en 2020 iets boven de landelijke trend en groeit naar verwachting in 2019 met 1,1% en in 2020 met 0,4%. Daarna zwakt de werkgelegenheidsontwikkeling in Brabant af (zie verder onder b).

In percentages uitgedrukt is het aandeel van de potentiële beroepsbevolking op de totale Nederlandse en op de Brabantse bevolking, uitgaande van de huidige leeftijdsopbouw en van de huidige gemiddelde pensioenleeftijd (in 2017 gestegen tot rond de 65 jaar), bijna even hoog. Een vergelijking met de leeftijdsopbouw van de nieuwe lichter arbeidsmigranten die zich in de laatste decennia in Nederland heeft gevestigd laat wel belangrijke verschillen zien. Dit kan goed geïllustreerd worden met de volgende (relatieve) cijfers van de aanwezige Poolse populatie.

Vanaf 2008 was sprake van een buitenlands positief migratiesaldo, met saldi tussen de +3.500 en +5.000 in de periode 2010 t/m 2014. De omslag in die jaren kan voor een belangrijk deel verklaard worden door de toename van het aantal (arbeids-)migranten uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie. Positieve migratiesaldi voorkomen een bevolkingsafname. Deze populatie zorgt tevens voor een aanmerkelijke verjonging en vergroting van de potentiële beroepsbevolking.

Scholingsniveau

Veranderingen in de leeftijdsopbouw en in de samenstelling van de bevolking kunnen grote gevolgen hebben voor de potentiële beroepsbevolking. Het gaat hierbij niet alleen om het aantal, maar ook om kwaliteit en scholingsniveau van de aanwezige beroepsbevolking. In publicaties van het UWV wordt gewezen op de reeds bestaande 'mismatch' tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.⁸ Deze mindere aansluiting tussen vraag en aanbod doet zich op meerdere wijzen voor, enerzijds onder de nieuwe toetreders, anderzijds onder (herintredende) inactieven. Met de vergrijzing van de Brabantse

⁷ <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-20dec2018-Arbeidsparticipatie.pdf>.

⁸ Het UWV deelt de provincie in 5 regio's in: West-Brabant, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant, Zuidoost-Brabant, Helmond-De Peel. Deze indeling zal in deze verkenning worden overgenomen. Voor zover dat mogelijk is wordt in deze verkenning bij de bespreking van de (relevante) sectoren de SBI-indeling van het CBS gevolgd.

Leeftijdsofbouw Nederlandse en provinciale bevolking, Poolse ingeschreven migranten

Leeftijdsofbouw 2018 (in %)		Nederland	Noord-Brabant	Poolse migranten (ingeschreven)
Jonger dan 20 jaar	%	22,2	21,6	23,7
20 tot 65 jaar	%	59,0	58,9	73,1
65 jaar of ouder	%	18,8	19,7	3,2

(bron: CBS 2019)

bevolking zal een belangrijk deel van de geschoolde vakkrachten de arbeidsmarkt verlaten. De vraag is natuurlijk of het arbeidspotentieel onder de huidige inactieven en in de volgende generaties de ontstane vraag kan vervullen. Van het aantal mensen waarvan in 2018 de WW-uitkering eindigde, kwam 3,2% in de bijstand (tegen een landelijk cijfer van 3,8%). De daling is een gevolg van de gunstige situatie op de arbeidsmarkt en duidt op een betere doorstroming van WW naar werk. Voor een deel van de bijstandsgerechtigden in de Brabantse regio's (in juli 2019 in totaal rond de 60.000) geldt dat de aansluiting met de arbeidsmarkt beperkt is. Veelal is sprake van verouderde kennis of zijn er belemmeringen op fysiek en psychosociaal gebied. Bovendien is de populatie inactieven naar verhouding laaggeschoold en op leeftijd (3% hoger dan het landelijk gemiddelde). Uit de cijfers blijkt dat werkherhaving voor de wat oudere werklozen moeilijker valt te realiseren. Zo lag in de 1^e helft van 2018 het aandeel werkherhaving uiterlijk een maand na beëindiging van de WW-uitkering bij 60-plussers veel lager dan bij andere leeftijdsgroepen (UWV, *Meer uitstroom naar werk vanuit de WW*, mei 2019). Met het krappere worden van de arbeidsmarkt is dit recentelijk wel iets verbeterd, maar de groep oudere werkzoekenden blijft naar verhouding achter bij het vinden van werk.

Ook zijn vacatures vaak moeilijk te vervullen vanwege het onaantrekkelijke karakter van het beschikbare werk met zware of stresserende arbeidsomstandigheden, lage lonen en arbeidsvoorwaarden, werken in ploegendiensten of op onaantrekkelijke tijden. Anderzijds is het scholingsniveau van generatie op generatie toegenomen, veelal ten koste van de deelname aan verschillende vormen van beroepsopleiding. Hierdoor doen zich al enige tijd tekorten voor bij veel vaktechnische beroepen.

Samengevat

- De Noord-Brabantse bevolking vergrijsst de komende decennia en doet dat in een sneller tempo dan de Nederlandse bevolking. De provinciale bevolking groeit door zowel binnen- als buitenlandse migratie, maar het aandeel jongeren neemt (verder) af. Jongeren en (buitenlandse) migranten trekken naar verhouding meer naar de stedelijke gebieden.
- De omvang van de potentiële beroepsbevolking stijgt de komende jaren nog licht, tot 2025 met jaarlijks rond de 75.000 mensen, en stabiliseert daarna rond de 1.5 miljoen werknemers.
- De werkgelegenheidsgroei is moeilijker te becijferen. Het CBS rekent in 2019 op een werkgelegenheidsgroei in de provincie van 1,1%; dit zou tussen de 100.000 en 150.000 nieuwe arbeidsplaatsen betekenen. Daarna vlakt in de prognoses de werkgelegenheidsgroei af.
- Deze groei is moeilijk te realiseren met de bestaande beroepsbevolking. De Noord-Brabantse participatiegraad ligt, vergeleken met de landelijke cijfers, aan de hoge kant en zal naar verwachting niet (meer) substantieel stijgen.

- Het profiel van veel werkzoekenden zonder baan (medio 2019 rond de 60.000, exclusief WW-ontvangers) sluit vaak niet aan bij het beschikbaar komende werk. Bovendien blijft het scholingsniveau van de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt stijgen. Mede hierdoor worden en blijven laaggeschoolde banen moeilijk vervulbaar.⁹
- De huidige populatie WW-ontvangers is laag (rond de 36.000 mensen). Dit lage niveau van de WW-populatie lijkt te duiden op een situatie van frictiewerkloosheid. Veel mensen belanden tussen een oude en een nieuwe baan kortstondig in de WW.

2.2 Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

De laatste jaren was sprake van aanblijvende economische groei. Dit uit zich intussen in zowel een groei van het aantal banen als in het ontstaan van krapte op de arbeidsmarkt.

Economische groei vlakt af

De jaarcijfers van het CBS geven aan dat de Nederlandse economie in 2017 groeide met 2,9%. Afgelopen jaar (2018) kende een vertraging, maar de landelijke cijfers kwamen toch nog uit op een economische groei van 2,7%.¹⁰

Terwijl Noord-Brabant in 2016 in de pas liep met de rest van Nederland, was het in 2017 een van de provincies met een bovengemiddelde groei. Dit patroon herhaalde zich in 2018, mede dankzij de industrie die in Noord-Brabant bovengemiddeld aanwezig is en sterker dan elders in Nederland doorgroeide. De economische groei in de provincie lag in 2018 op 3,0% en voor het tweede achtereenvolgende jaar groeide het aandeel in het Bruto Binnenlands Product (BBP).

Bezien we de cijfers van de Brabantse regio's in 2018, dan komt de economische groei in zowel Noordoost-Brabant als Zuidoost-Brabant met 3,2% royaal uit boven het landelijk gemiddelde. Dit is vooral het gevolg van de (over)vertegenwoordiging van de industrie (zie onder 3). Deze zorgt ook voor een zekere kwetsbaarheid, bij een terugval van de industrie als gevolg van de verwachte daling van de conjunctuur.¹¹

Het CBS meldt (in de Conjunctuurklokindicator van augustus 2019) dat de conjunctuur over het hoogtepunt heen is, maar tekent aan dat enkele arbeidsmarktindicatoren, zoals de vacatures en de werkloosheid conjunctureel gezien altijd wat achter lopen bij de rest van de indicatoren.¹² Met andere woorden, voor de eerstkomende jaren wordt gerekend op een langzamere daling van de werkloosheid, gevolgd door een stabilisatie, en een lichte, verdere toename van de arbeidsmarkttekorten. Te verwachten is dat de vraag naar arbeidsmigranten blijft.¹³

⁹ In september 2019, kwam het UWV op een totaal van 98.000 werkzoekenden zonder baan, gedefinieerd als personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, Bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, of een actief cv op werk.nl hebben.

¹⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/16/de-nederlandse-economie-in-2018>.

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/economie-almere-wederom-sterkste-groei>.

¹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/conjunctuurklok>.

¹³ Voor het 1e kwartaal van 2019 wordt overigens een lichte stijging van de niet-gecorrigeerde werkloosheid gemeld: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/werkgelegenheids groei-brabant-zwakt-komende-jaren-af#state-1910> (CBS, juni 2019).

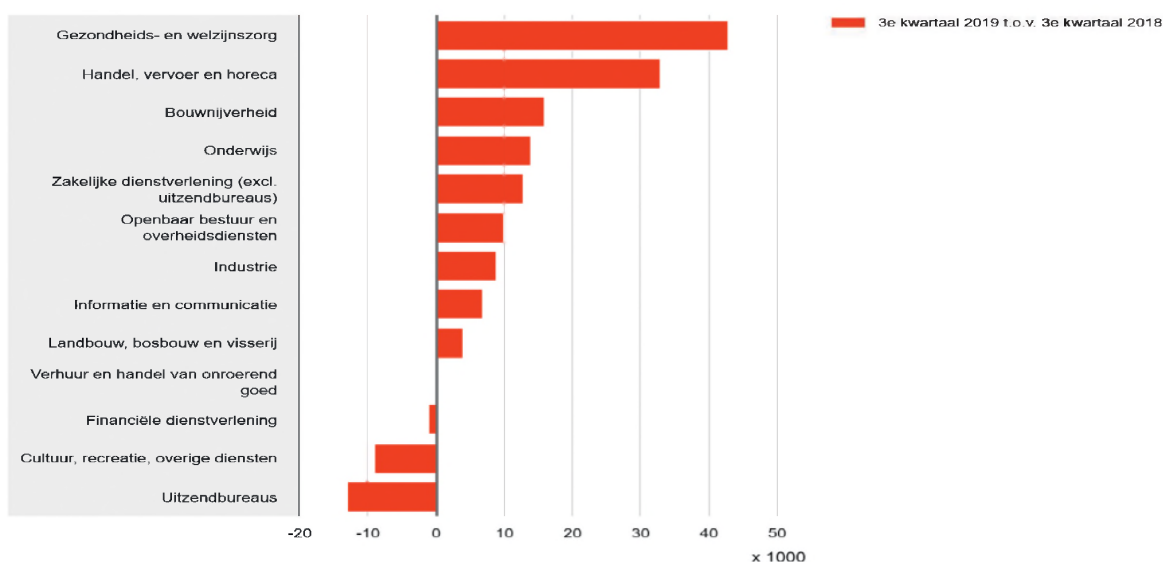
Banengroei en werkgelegenheid

De afgelopen jaren steeg het aantal banen. De werkgelegenheid groeide in 2017 met 2,2%. In 2018 nam de landelijke werkgelegenheid toe met 2,4% en bereikte een niveau van een gemiddeld aantal banen van 10,4 miljoen, een nieuw record. In dat jaar steeg het aantal banen in de zakelijke dienstverlening het hardst, met 96 duizend. Dit werd vooral veroorzaakt door de groei in de uitzendsector, met 47 duizend banen erbij. Ook de handel, transport en horeca en de zorg kenden een grote banenstijging. De bouwsector krabbelde (langzamer) op. Deze trend zette in het 1^e kwartaal van 2019 door, zowel in de zorg als in de handel, transport en horeca kwamen er landelijk ruim 10 duizend banen bij. In oktober 2019 kon het CBS optekenen dat het aantal werkenden 160 duizend hoger lag dan in oktober 2018. Andere bedrijfstakken met een grote banengroei waren andermaal de zakelijke dienstverlening (9000), de industrie (8000), de informatie en communicatie (4000) en de bouwnijverheid (4000). Noord-Brabant kende in 2017 (met Limburg), in arbeidsjaren uitgedrukt, met 2,4% de grootste relatieve toename. Dit leidde in 2017 in de provincie tot een totaal van 1.63 miljoen werkzame personen en zelfstandigen (15,5% van het totaal van in Nederland werkzame personen en zelfstandigen). Het aantal zelfstandigen in Noord-Brabant ligt overigens onder het landelijk gemiddelde. Voor 2019 en 2020 wordt verwacht dat de werkgelegenheidsgroei in Brabant iets boven de landelijke trend uitkomt: 2019 (1%) en 2020 (0,3%).

In het 1^e kwartaal van 2019 was 3,4% van de Nederlandse beroepsbevolking werkloos en bereikte de werkloosheid voor het eerst een lager niveau dan het laagste punt voor de start van de crisis. De CBS-cijfers over 2018 laten zien dat de meeste werklozen, 145 duizend, 45 jaar of ouder waren.

Onder de 15- tot 25-jarigen en de 25- tot 45-jarigen waren respectievelijk 104 en 102 duizend mensen werkloos. Het werkloosheidspercentage van 15- tot 25-jarigen kwam met 7,2% historisch op een zeer laag niveau uit. Midden 2019 is ongeveer 36% van het aantal WW-ontvangers 55 jaar of ouder. De provinciale werkloosheid bleef in de jaren van de economische crisis onder het landelijk gemiddelde (ongeveer een half procentpunt).

Banen van werkzame personen 3^e kwartaal 2019 (bron: CBS 2019)



Het aantal *lopende* WW-uitkeringen was in de provincie in september 2019 in absolute zin gedaald tot ongeveer 36.000 personen (2.6%).¹⁴ Met betrekking tot de WW-uitkeringen lag de afname op jaarbasis (met-14,1%) in de provincie net onder het landelijk gemiddelde (van-14,7%). West-Brabant (-15%) en Noordoost-Brabant (-15,7%) deden het op jaarbasis iets beter. In de periode januari 2018 tot en met september 2019 week de trend in het aantal *nieuwe* WW-uitkeringen (in vergelijking met dezelfde periode in 2018) af van de landelijke trend. Landelijk daalde het aantal uitkeringen met 0,9%, in Noord-Brabant steeg het aantal licht met 1,5%. Uitschieters daarbij waren Zuidoost-Brabant met 6,3%, Midden-Brabant met 4,6% en Helmond-De Peel met 3,4%. In de 1^e helft van 2019 stroomden in Brabant ongeveer 32.000 mensen uit de WW, waarvan twee derde voor de maximale duur van de uitkering, tegen bijna 30.000 nieuwe instromers. In oktober 2019 constateerde het UWV dat de afname van het aantal WW-uitkeringen in Noord-Brabant tot stilstand was gekomen.¹⁵

Krapte op de arbeidsmarkt is terug

Landelijke vacaturecijfers laten (2018 tegenover 2017) een groei zien van meer dan 5% in vrijwel alle voor Noord-Brabant relevante bedrijfstakken (handel, zakelijke dienstverlening, zorg, industrie en bouw). Het recordaantal vacatures en de gedaalde werkloosheid doen de spanning op de arbeidsmarkt toenemen. Aan het einde van het 1^e kwartaal 2019 telde de provincie bijvoorbeeld 15.600 openstaande vacatures voor technische beroepen, bijna een verdubbeling ten opzichte van het 1^e kwartaal van 2016 toen 8.400 vacatures open stonden.¹⁶ Daarnaast ontstaan in Noord-Brabant ieder kwartaal ongeveer 1.900 vacatures voor beroepen in de ICT, veelal op Hbo-niveau. Uit UWV-onderzoek blijkt 70% van de vacatures voor ICT-beroepen moeilijk vervulbaar. Dit betekent dat ieder kwartaal zo'n 1.330 nieuwe vacatures, die lastig ingevuld kunnen worden. Voor geen enkele andere beroepsklasse is dit aandeel zo hoog. CBS-data (1^e kwartaal 2019) bevestigen dat die vraag aanhoudt. Zakelijke dienstverlening, informatie en communicatie blijven groeisectoren in 2019 met positieve Brabantse vooruitzichten. In de zorg is de komende jaren sprake van grote krapte en moeilijk vervulbare vacatures. In de periode 2021-2023 wordt in enkele sectoren een (lichte) werkgelegenheidsafname verwacht. Op middellange termijn blijft sprake van krapte, ook omdat de beroepsbevolking na 2020 stabiliseert of geleidelijk terugloopt.¹⁷

Veranderingen op de arbeidsmarkt worden vaak uitgedrukt in de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen. Tijdens de crisis daalde het aantal vacatures snel, terwijl de werkloosheid opliep. Eind 2013 waren er ruim zevenmaal zoveel werklozen als vacatures. Sindsdien is de verhouding tussen vacatures en werklozen (sterk) gedaald. Eind 2018 waren (gemiddeld in Nederland) 1,3 werklozen per vacature beschikbaar, ofwel 80 vacatures per 100 werklozen.

De CBS-spanningsmeter gaf voor het 2^e kwartaal van 2019 een verhouding aan van 93 vacatures voor 100 werklozen.¹⁸ In Noord-Brabant nam de spanning eerder toe; in 2018 verminderde het

¹⁴ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/nieuwsflits-arbeidsmarkt-september-2019.pdf>.

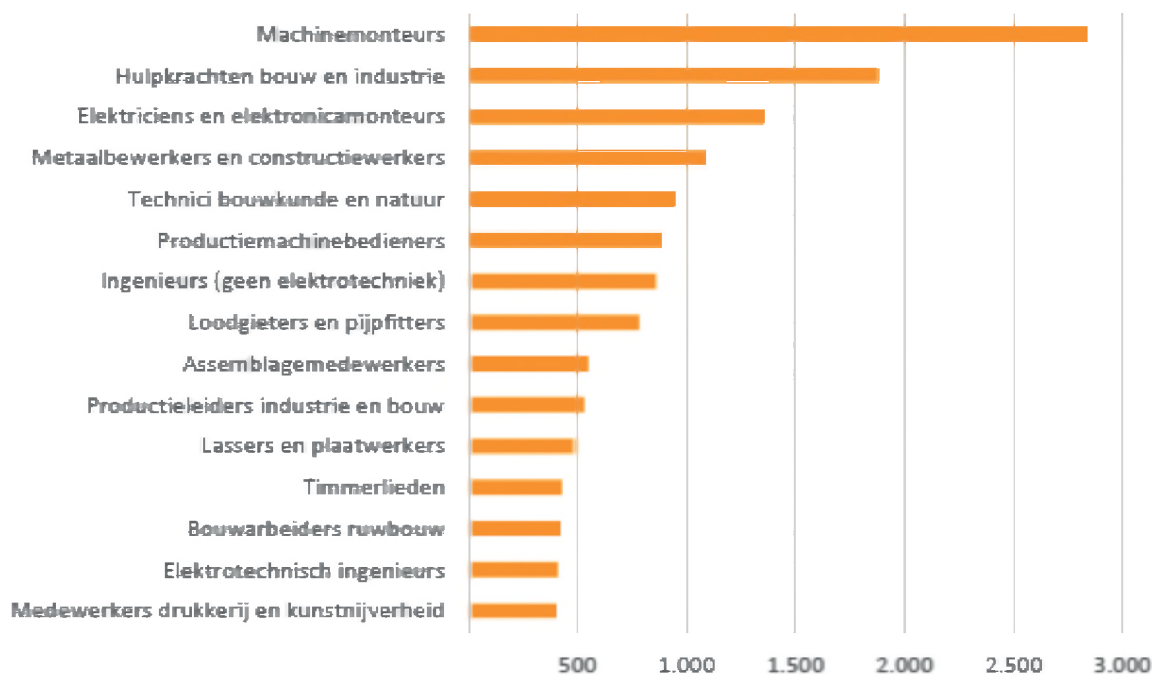
¹⁵ <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/images/Regionale%20nieuwsflits%20arbeidsmarkt%20Noord-Brabant.pdf>.

¹⁶ UWV, Nieuwsflits Arbeidsmarkt – Noord-Brabant, juni 2019.

¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/krapte-arbeidsmarkt-neemt-verder-toe> (CBS, mei 2019).

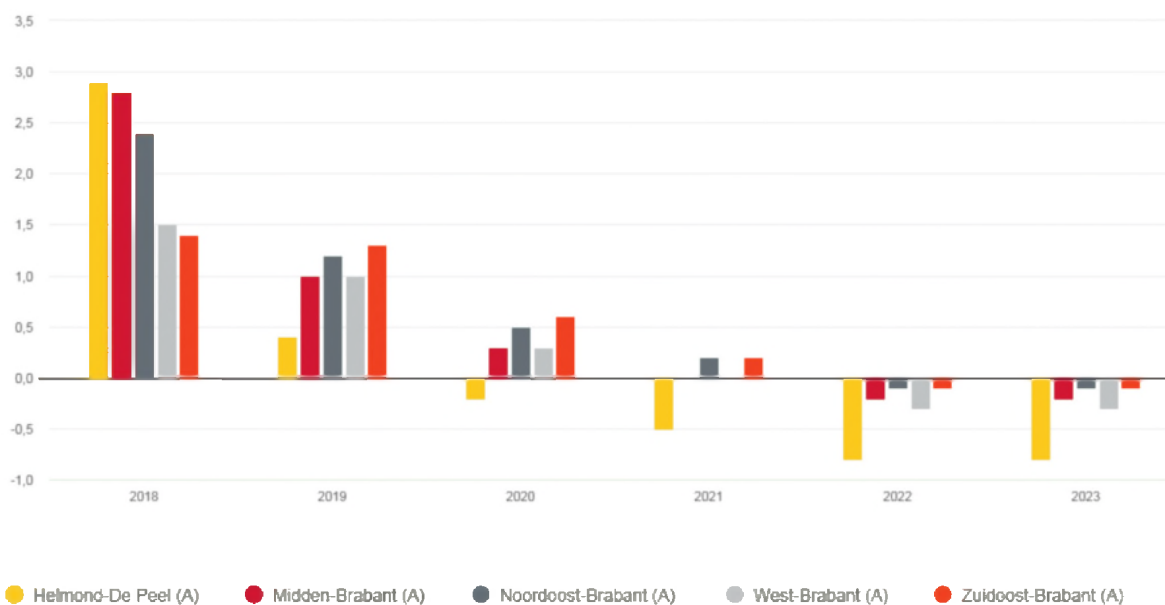
¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/33/bijna-net-zoveel-vacatures-als-werklozen>.

Top 15 technische beroepsgroepen met meest openstaande vacatures Noord-Brabant



(bron: UWV 2019)

Prognose werkgelegenheid naar arbeidsregio in Brabant (in %)



(bron: arbeidsmarktinzicht.nl, data: Panteia LISA)

aantal werklozen per vacature al naar 1,2. CBS en UWV spreken van de terugkeer van een 'gespannen arbeidsmarkt' en vanwege de vergrijzing zal die spanning de komende tijd toenemen. Naar verwachting gaat de werkgelegenheidsontwikkeling in uiteen lopen. Regionale UWV-publicaties plaatsen de Brabantse arbeidsmarktregio's in de categorie 'krappe arbeidsmarkt'. Voor Helmond-De Peel is de prognose een krimp van de werkgelegenheid na 2021; in later jaren gevolgd door een lichte krimp in de overige delen van de provincie.¹⁹

Samengevat

- Een voorspelde krimp in de industrie in enkele regio's heeft tot gevolg dat de Brabantse werkloosheid niet verder zal dalen. Enkele andere sectoren die in de provincie sterk vertegenwoordigd zijn (handel, logistiek, zorg en bouw) zorgen echter naar alle waarschijnlijkheid voor een stabilisatie op het huidige zeer lage niveau.
- Het aantal vacatures voor technische beroepen staat op een hoog peil. In de provincie is behoefte aan zowel laaggeschoold (hulpkrachten, laders en lossers, productiemedewerkers) als aan hooggeschoold personeel (veelal op Hbo-niveau). Getalsmatig lijkt het aantal werkzoekenden ontoereikend om aan de (vervangings-)vraag te voldoen.
- Het UWV noemt de verhouding tussen het aantal vacatures en de werkloosheid gespannen en spreekt voor alle Brabantse regio's van een krappe arbeidsmarkt. Veel vacatures zijn moeilijk te vervullen vanwege het onaantrekkelijke en laag gewaardeerde karakter van de werkzaamheden.

2.3 Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

In het voorgaande werd reeds gewezen op het belang van de industrie; Noord-Brabant is voor een vijfde van de toegevoegde waarde afhankelijk van de industrie. De provincie (en vooral de regio Zuidoost-Brabant) behoort al sinds jaar en dag tot de belangrijkste industriële regio's van Nederland. Dit lijkt de laatste decennia alleen maar te zijn toegenomen. Het CBS spreekt over een verschuiving die plaats vindt van het zwaartepunt van de industrie van het westen naar het zuiden van Nederland, vooral naar Noord-Brabant, waarbij de ontwikkeling in Helmond-De Peel naar verwachting iets achter blijft.²⁰

Werkgelegenheid in sectoren

Ongeveer 15.5% van alle werkgelegenheid in Nederland, uitgedrukt in fte's, kan gesitueerd worden in Noord-Brabant. In 2018 kende de provincie ongeveer 1.320 duizend fte's. Het aandeel van de arbeidsmigranten zou daarmee ruim boven de 7% komen. De meeste werkenden hebben een vast contract (820 duizend, 62%); ongeveer 287 duizend werkenden zijn werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (22%) en 209 duizend werkenden zijn in 2018 actief als zelfstandige. CBS geeft een overzicht van het aantal banen van werknemers per regio.²¹

CBS drukt de omvang van de industrie uit in vier indicatoren: de toegevoegde waarde, de omzet, de werkgelegenheid en het aantal bedrijfsvestigingen en heeft op basis hiervan een top tien voor heel Nederland gemaakt.

¹⁹ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/werkgelegenheidsgroei-brabant-zwakt-komende-jaren-af>.

²⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/31/het-industriële-landschap-van-nederland>.

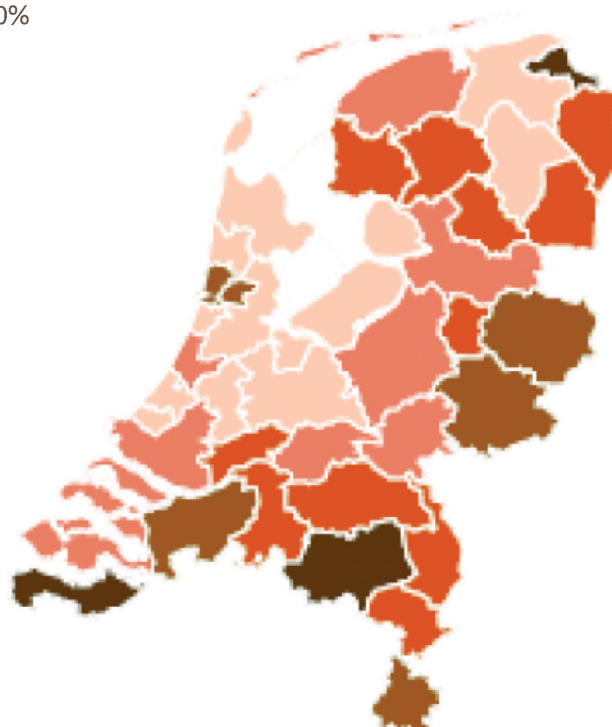
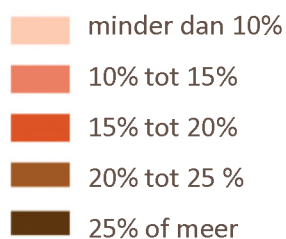
²¹ CBS, economische activiteit, SBI2008, gewijzigd op 18 januari 2019.

Banen van werknemers in december 2017

	A-U Alle economische activiteiten	B-E Nijverheid (geen bouw) en energie	F Bouw- nijver- heid	G-N Commerciële dienst- verlening	G-I Handel, vervoer en horeca	M-N Zakelijke dienst- verlening
	x 1 000					
Nederland	8 208,6	816,1	310,9	4 350,2	2 157,4	1 592,3
West-Brabant (AM)	322,1	.	.	172,7	92,5	64,9
Midden-Brabant (AM)	228,9	26,7	7,3	127,9	60,8	55,4
Noordoost-Brabant (AM)	306,9	42,6	17,2	153,5	82,2	52,7
Zuidoost-Brabant (AM)	316,3	51,0	9,3	171,0	71,6	75,3
Helmond-De Peel (AM)	101,2	17,7	4,5	50,3	24,3	22,3

Bron: CBS, 2018

Aandeel van de industrie in de toegevoegde waarde van de regio 2015



(bron: CBS 2018)

Zuidoost-Brabant staat daarin nummer 1, West-Brabant op nummer 3, Noordoost-Brabant op 4 en Midden-Brabant eindigt ex aequo op 10. Het aandeel van de industrie in de toegevoegde waarde lag landelijk in 2015 op 12%. In Noord-Brabant lag dit percentage gemiddeld op ongeveer 20%; Zuidoost-Brabant steekt qua industrieel belang boven de andere gebieden uit met een uitschieter naar boven van meer dan 25%.

De laatste 20 jaar is in bijna alle regio's de toegevoegde waarde van de industrie groter geworden, maar nergens is de stijging zo groot als in Zuidoost-Brabant. Het arbeidsvolume is overal teruggelopen; die achteruitgang is echter het kleinst in Zuidoost-Brabant. Een vergelijkbare situatie valt op te tekenen als het gaat om het aandeel van de industrie in de totale werkgelegenheid. Dit lag landelijk in 2015 op bijna 10%, tegen tussen de 15 en 20% in Zuidoost-Brabant.

Overigens zijn de economische perspectieven voor de industrie in recente prognoses (bijvoorbeeld de Sectorprognoses 2019 van de Rabobank) minder gunstig dan die van enige andere sectoren. Ook het UWV voorziet een afvlakking van de groei in de industrie, een tendens die voor Noord-Brabant negatieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheidsontwikkeling op de wat langere termijn.²²

Type werkgelegenheid

Enkele traditionelere delen van de maakindustrie (kleding en textiel, leer en schoenen, meubel en hout, rubber en kunststof, voeding en genotsmiddelen), de automobielenindustrie, metaalelektro en machinebouw, als ook de farmaceutische industrie komen in Noord-Brabant fors boven het opgetekende provinciale gemiddelde van bijna 20% in industriële omzet uit. Bovendien behoren de elektrotechnische industrie, de machinebouw en de overige metaal landelijk tot de sectoren met de hoogste toegevoegde waarde.

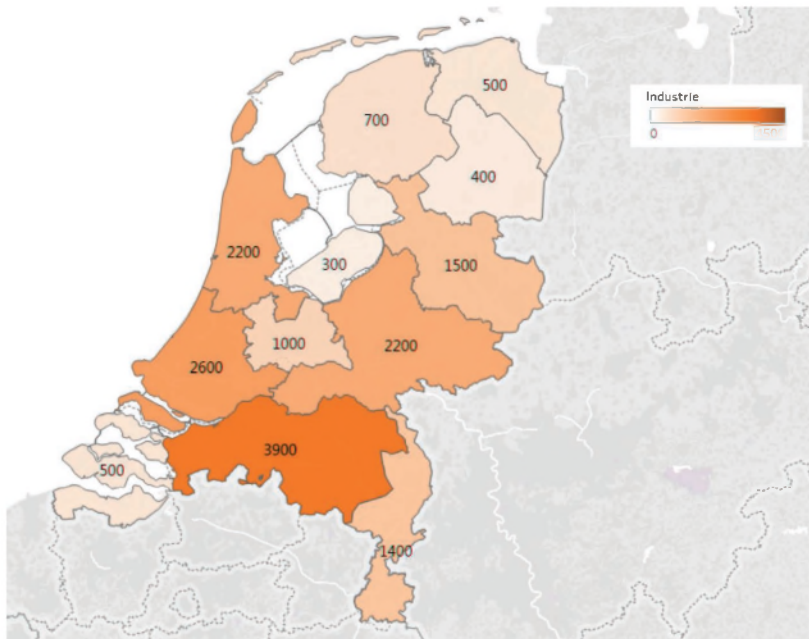
In vergelijking met alle andere sectoren kent de Brabantse industrie enerzijds een groot aantal uitzendkrachten, anderzijds werken er veel werknemers met vaste contracten (75%) en met langdurig tijdelijke contracten of tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract. Landelijk werkt maar liefst 40% van de werknemers met een flexibel contract in de industrie als uitzendkracht (gemiddeld over alle sectoren slechts 14%). Uitzendkrachten worden vaak ingezet op functies die vrij snel zijn aan te leren.

De industrie heeft sinds enkele jaren te kampen met een krappe arbeidsmarkt. Een overzichtskaart van de Rabobank (eind 2017) geeft een beeld van de tekorten in de Brabantse industrie.

Naast de industrie is de handel van groot belang. Dit geldt niet voor alle Brabantse regio's, maar in het bijzonder West-Brabant scoort hoog op dit terrein. Daarnaast zijn de zakelijke dienstverlening en de bouwsector vanouds goed vertegenwoordigd in de provincie. Voor de bouwmarkt verwacht het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) dat, na een stijging van de werkgelegenheid in 2017 en 2018, de spanning op de markt enkele jaren aanblijft. De bouwproductie is op een hoog niveau en werkgevers hebben grote moeite gekwalificeerde werknemers te vinden. Mede daardoor zijn de orderportefeuilles tot 10 maanden werk opgelopen. Het EIB constateert

²² <https://www.uwv.nl/overuww/images/factsheet-industrie-2019.pdf>.

Arbeidstekorten in de industrie



(bron: Rabobank 2017)

dat de instroom van werknemers vanuit het buitenland in de uitvoerende bouw beperkt blijft, zeker in vergelijking met de situatie in enkele andere landen (zoals bijvoorbeeld het VK en België).²³

Eveneens belangrijk blijft de agrarische sector en dan vooral in Helmond-De Peel, met veel varkenshouderijen en de paddenstoelenteelt, en in West-Brabant met open teelten. Uit landelijke cijfers blijkt dat meer dan de helft van alle werknemers in de agrarische en groene sector werkt in de provincies Zuid-Holland, Noord-Brabant en Gelderland. In 2016 werkten in Brabant 28.561 mensen in deze sectoren. Geschat wordt dat dit aantal in de piekperiode ongeveer verdrievoudigt.²⁴

Aparte vermelding verdient nog de zorg. In deze sector werken landelijk 1,1 miljoen werknemers, ongeveer 14% van alle werknemers in Nederland. Tussen 2012 en 2016 kromp de werkgelegenheid in de sector. Sinds enkele jaren groeit de werkgelegenheid weer. De financiële situatie in de sector doet zich echter nog steeds gevoelen, waardoor de groei bescheiden blijft. Mede gelet op de vergrijzende bevolking, die leidt tot een stijgende zorgvraag, wordt het belang van deze sector in alle Brabantse regio's naar verwachting steeds groter.

De aanwezigheid van bedrijfstakken verschilt sterk per regio.²⁵ Sommige bedrijfstakken zijn sterk (over)vertegenwoordigd in de afzonderlijke regio's:

- West-Brabant- handel, vervoer en commerciële/zakelijke dienstverlening;
- Midden-Brabant- bouw, zakelijke dienstverlening, handel; Noordoost-Brabant- industrie, bouw, handel, landbouw;

²³ <https://www.eib.nl/pdf/Trends%20op%20de%20bouwmarkt%202018-2023%20WEB.pdf>.

²⁴ <https://www.collandarbeidsmarkt.nl/factsheets/>.

²⁵ Bron: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/werkgelegenheidsgroei-brabant-zwakt-komende-jaren-af>, juni 2019.

- Zuidoost-Brabant- industrie, ICT, commerciële en zakelijke dienstverlening;
- Helmond/de Peel- industrie, agrarische sector, bouw.

In Brabant komen aanzienlijke verschillen voor tussen sectoren in het aandeel flexibele arbeid, arbeidsmigranten, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers, binnen het totaal aantal werkenden. De sectoren detailhandel, horeca en zorg kennen in Brabant in 2018 het grootste aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. De verwachting is dat arbeidstekorten de flexibilisering in specifieke beroepsgroepen zullen afremmen, ten faveure van vaste banen.

Samengevat

- De afgelopen jaren is het aantal flexcontracten fors toegenomen. De positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid vertaalde zich in het recente verleden in veel Brabantse regio's vooral in een groei van het uitzendwezen en van andere (vaak niet-gereguleerde) vormen van tijdelijke arbeidsbemiddeling. Dit geldt voor veel banen voor Nederlandse werknemers en is gemeengoed voor de meerderheid van aangezochte buitenlandse werknemers.
- Buitenlandse werknemers werken vaak langdurig in banen met tijdelijke contracten in de industrie, de voedingsindustrie, de handel/distributie en logistiek. In de piekperiode is sprake van een grote tijdelijke populatie seizoenarbeiders, werkzaam in de agrarische sector.

2.4 Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

In deze kenschets beperken we ons bij de beschrijving van de werk-, woon- en leefsituatie van arbeidsmigranten tot de situatie van een deel van het totaal aan aanwezige migranten, namelijk de migranten die afkomstig zijn uit Oost-Europa en die met gebruikmaking van het recht op vrij verkeer naar Nederland zijn gekomen. In 2017 werden ruim 414 duizend banen in Nederland vervuld door buitenlandse werknemers uit een EU-land. Werknemers van Poolse herkomst vormden hiervan de grootste groep. Het merendeel van de Polen en andere Oost-Europeanen (Bulgaren en Roemenen) vestigt zich niet permanent in Nederland; longitudinale studies tonen aan dat na 4-5 jaar ongeveer 60% van deze migranten Nederland weer heeft verlaten (CBS, Migrantenmonitor 2011-2015). Een kleine 30% van de Oost-Europese migranten vestigt zich voor langere tijd en een deel vertrekt in de tussenliggende jaren, soms meerdere keren, om daarna weer terug te keren. In 2017 ging het om bijna 180 duizend banen. Daarnaast waren goedbetaalde Duitsers en Belgen met ruime aantallen (respectievelijk 46.000 en ruim 28.000 banen) vertegenwoordigd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Belangrijk voor het te voeren beleid is dat het aantal in Nederland werkzame werknemers uit Oost-Europa door de jaren structureel op een hoog niveau is gebleven (en nog steeds stijgende is). In de eerste drie maanden van 2019 schreven zich ruim 61.000 mensen vanuit het buitenland in bij een Nederlandse gemeente. Daarnaast vertrokken zo'n 36.000 personen. Per saldo kwamen er 25.000 mensen bij door buitenlandse migratie. In het eerste kwartaal van 2019 werd de grootste groep gevormd door mensen met een Poolse achtergrond. In dat kwartaal was hun aantal hoger dan een jaar eerder. Een kleine 4.000 Polen emigreerden, maar het aantal dat zich vestigde was groter (ruim 7.000). Ook bij andere migranten met een Oost-Europese achtergrond was het migratiesaldo, het verschil tussen het aantal immigranten en emigranten, groter dan een jaar eerder. Dit patroon is in de rest van 2019 voortgezet. Naast de gevolgen van het deel dat zich duurzaam vestigt dient gemeentelijk beleid enerzijds rekening te houden met een fluctuerende populatie, anderzijds met een

blijvend hoge inzet en aanwezigheid op de arbeidsmarkt. Daarenboven komt een deel jaarlijks terug met een piek in de zomermaanden, voor het verrichten van seizoenswerk in de land- en tuinbouw.

Het CBS is er lange tijd van uitgegaan (en gaat er deels nog steeds van uit) dat, door de gunstige economische omstandigheden, de vraag naar arbeid tijdelijk leidt tot extra immigratie.²⁶ Die tijdelijkheid kan worden betwijfeld aangezien, zoals hierboven gesteld werd, voor de inzet van arbeidsmigranten uit Oost-Europa op de arbeidsmarkt al enkele jaren sprake is van een vervangingsvraag. In toenemende mate melden bemiddelaars, meestal gespecialiseerde uitzendbureaus, dat het werven van en in dienst kunnen blijven houden van Oost-Europese werknemers, bij een aanblijvende vraag, steeds moeilijker wordt. Ook voor dit deel van de beroepsbevolking is door de blijvende fluctuatie en mutatie sprake van een structurele vervangingsvraag. Hoewel dit in de meest betrokken gemeenten inmiddels wordt onderkend gaat het staande beleid nog steeds niet uit van arbeidsmigranten als een structureel aanwezig segment van de arbeidsmarktpopulatie (weliswaar door tijdelijke arbeidskrachten ingevuld).

Volgens het CBS werden in 2017 de banen met de laagste uurlonen vooral door werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen vervuld. 70 tot 80% van de werknemers geboren in Roemenië, Polen, Bulgarije en Hongarije heeft een baan met een uurloon onder de 15 euro. Zij worden meestal te werk gesteld in de zakelijke dienstverlening en logistiek, met de uitzendbureaus als de belangrijkste werkgevers. De feitelijke werkzaamheden worden verricht bij distributiecentra of andersoortige grootschalige bedrijvigheid, en in agrarische of voedselverwerkende bedrijven. Ook de horeca is met bijna 20 procent een belangrijke bedrijfstak. Hoewel het aandeel arbeidsmigranten in de bouw klein is, is er toch sprake van een iets hoger deelname in die sector.²⁷

In Noord-Brabant wordt het aantal buitenlandse arbeidsmigranten geschat op ruim 100.000 (7 à 8% van de beroepsbevolking), het overgrote deel is afkomstig uit Polen. Zij werken in bedrijven met vaak een groot tekort aan personeel (logistiek, bouw, techniek, voeding, agrarische sector, schoonmaak en overige dienstverlening). Het betreft laagbetaald productiewerk dat de lokale bevolking tegen de voorwaarden waaronder arbeidsmigranten werken niet kan of wil doen. Arbeidsmigranten verrichten veelal uitvoerend en fysiek zwaar werk, maken veel uren en werken op flexibele basis. Een SEO-studie stelt dat de door arbeidsmigranten uitgevoerde werkzaamheden vooral uitvoerend productiewerk aan de onderkant van de arbeidsmarkt betreffen, waarvoor volgens werkgevers nauwelijks binnenlandse arbeidskrachten te vinden zijn.²⁸ Belangrijke sectoren met veel arbeidsmigranten zijn de land- en tuinbouw in West- en Oost-Brabant, logistiek en distributie in Midden-Brabant, distributie en de metaal in Helmond-De Peel. In de logistiek en distributie loopt het aandeel in de werkgelegenheid in sommige regio's op tot zo'n 20%, gevolgd door de landbouw met 16% en de metaalsector met rond 12%.

Er zijn geen actuele gegevens over het aantal Oost-Europese migranten dat woonachtig is in Noord-Brabant. Bestaande cijfers zijn vaak niet betrouwbaar, mede als gevolg van gebrekkige registratie

26 <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/51/kernprognose-2018-2060-immigratie-blijft-hoog>.

27 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/14/bijna-180-duizend-banen-vervuld-door-polen>.

28 SEO, De Economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa voor Nederland, 2018, http://www.seo.nl/uploads/media/2018-37_De_economische_waarde_van_arbeidsmigranten_uit_Midden_en_Oost-Europa_voor_Nederland.pdf.

en registratiesystemen die niet op elkaar aansluiten. In het algemeen staat slechts een kleine minderheid van alle arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa, die in Nederland in loondienst zijn, geregistreerd in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). CBS-cijfers uit 2011 laten de hoogste concentratie zien in Zuidoost-Brabant (respectievelijk 10,4 kennismigranten en 12,7 overige migranten op 100.000 inwoners). Een interactieve CBS-kaart met data uit 2016 geeft aan dat zowel Helmond als Roosendaal met de omliggende gemeenten aan de zuidrand een naar verhouding hoge GBA-inschrijving kennen. Van de overige migranten is de woonplaats onbekend. Het CBS is ook nagegaan of veranderingen hebben plaatsgevonden in het eigendom van de woning van de arbeidsmigrant (tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2016). Onder kennismigranten die begin 2016 nog steeds in Nederland stonden ingeschreven, was het aandeel huishoudens in een koopwoning ruim verdubbeld, terwijl bij de overige arbeidsmigranten dat percentage nagenoeg gelijk was gebleven. Hierbij geldt de kanttekening dat niet iedereen die in een koopwoning woont, tevens de eigenaar is.

De Provinciale werkgroep Arbeidsmigratie bracht in 2018 een rapport uit deels gebaseerd op onderzoek verricht door het PON. Geconstateerd werd dat kort verblijvende arbeidsmigranten vaak in gedeelde woningen in woonwijken, op grootschalige logiesvoorzieningen, campings en recreatieparken of op een unit op het terrein van een agrarisch bedrijf woonachtig zijn. Het betreft tijdelijke voorzieningen voor tijdelijke bewoning, die structureel gebruikt worden door steeds wisselende groepen arbeidsmigranten. De werkgroep stelde dat voor migranten die kiezen voor langer tot permanent verblijf integratie en reguliere huisvesting via de sociale huursector of het kopen van een huis zou moeten verlopen.²⁹

Uit het Vitaliteitsonderzoek Verblijfsrecreatie Noord-Brabant bleek (eind 2018) dat in de helft van de vakantieparken minimaal 5% van de accommodaties bezet werd door arbeidsmigranten of door mensen die er tijdelijke huisvesting vonden. Bij 35% van de parken was dit zelfs meer dan 20%. Tegelijkertijd is de (toeristische) bezettingsgraad in de afgelopen tien jaren gedaald. De onderzoekers constateren een vermenging van recreatief en niet-recreatief gebruik.³⁰ De Brabantse Milieufederatie sprak van vakantieparken die zijn verworden tot omheinde, niet openbare woonwijken, met plaatsen of opstallen van individuele eigenaren die grotendeels permanent worden bewoond. De Federatie keerde zich sterk tegen een (tijdelijk) ontwikkelingsrecht voor huisvesting van arbeidsmigranten op kwetsbare locaties. Reeds in een eerder onderzoek uit 2015, toegespitst op Hart van Brabant, werd gesteld dat verblijfsaccommodaties aan de onderkant van de markt het moeilijk hebben en dit 'oplossen' door in te zetten op permanente verhuur en verhuur aan arbeidsmigranten. Dat kan ten koste gaan van onder andere het (toeristisch) imago, de betrokkenen en van recreatieve medegasten op die parken. Geadviseerd werd op regionaal niveau huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten te ontwikkelen dat deze problemen onderkent zodat misbruiksituaties en overlast kunnen worden voorkomen.³¹

²⁹ Onder meer: PON, Van zorg naar sturing, 2018, https://hetpon.nl/content/uploads/2017/09/HetPON71735_Van_zorg_naar_sturing.pdf.

³⁰ <https://www.zka.nl/media/1725/definitieve-rapportage-vitaliteitsonderzoek-noord-brabant.pdf>.

³¹ LA groep, Toekomstvisie verblijfsaccommodatie-markt Regio Hart van Brabant, 2015.

De provincie werkt mee aan de landelijke agenda tegen illegale huisvesting op recreatiegebieden van arbeidsmigranten door malafide uitzendorganisaties en tegen ondermijning van het buitengebied.³²

De website van de provincie noemt de huisvesting van arbeidsmigranten, vooral door gebrek aan locaties en huisvestingsmogelijkheden, het meest urgente vraagstuk rond arbeidsmigratie. Op de site zijn enkele Brabantse huisvestingsprojecten voor tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten in kaart gebracht, met beschrijvingen die als inspiratie kunnen dienen.³³ Het betreft voornamelijk voorbeelden van short-stay logiesvoorzieningen van verschillende grootte voor in totaal ongeveer 2000 bewoners. Gedetailleerde cijfers zijn niet voorhanden. In de verschillende regio's is wel onderzoek gedaan naar de huisvestingsvraag. Zo bleek uit een onderzoek 'QuickScan Arbeidsmigranten Regio West-Brabant 2013' dat in West-Brabant ongeveer 23.000 arbeidsmigranten woonden in 2013. Daarvan waren naar schatting 19.000 arbeidsmigranten economisch aan deze regio gebonden. Zij zijn vooral werkzaam in sectoren zoals land- en tuinbouw, logistiek en transport, de zorg en de bouw. Ook werd een taakstelling voor de regio geformuleerd: 4750 gelegaliseerde en 4750 nieuwe plekken te realiseren tot 2020.³⁴

In juni 2019 namen de 17 gemeenten in Noordoost-Brabant het initiatief om elkaar te helpen bij het huisvesten van arbeidsmigranten. Tijdens een regionale bijeenkomst over huisvesting van arbeidsmigranten werd geconstateerd dat woonruimte een actueel en groot vraagstuk is. Sommige gemeenten hebben schattingen voor de eigen gemeente, maar gaven aan niet precies te weten om hoeveel mensen het gaat of hoe groot de opgave is.

De Stuurgroep Arbeidsmigranten van de Metropoolregio Eindhoven heeft eind 2017 het initiatief genomen voor een regiobreed onderzoek naar het Poolse arbeidsmigrantenvraagstuk binnen alle 21 gemeenten van Metropoolregio Eindhoven (Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel), tijdens een symposium met als thema 'Huisvesting voor arbeidsmigranten is geen taak voor gemeentebesturen, maar voor de werkgevers'. Daaropvolgend deed het PON in de periode november 2017 tot en met februari 2018 in de 21 MRE-gemeenten onderzoek naar het vraagstuk rond arbeidsmigranten als het gaat om werken, wonen en participatie. Met betrekking tot het thema wonen concludeerde het PON dat de organisatie van goed georganiseerde en kwalitatief goede (flexibele) huisvesting voor arbeidsmigranten niet goed van de grond komt. Onder meer omdat voorzieningen onvoldoende aansluiten op de feitelijke (flexibele) huisvestings- en arbeidspatronen van arbeidsmigranten. Van de 21 gemeenten bleken 4 gemeenten een beleidsplan of beleidsnotitie te hebben opgesteld voor de doelgroep arbeidsmigranten, voornamelijk gericht op huisvesting. Hoewel het belang van samenwerking met andere gemeenten of samenwerking met de regio als geheel werd onderkend was er weinig samenwerking tussen de gemeenten.³⁵

32 https://hetccv.nl/fileadmin/Bestanden/Nieuws/2017/Ondertussen_in_het_buitengebied.pdf ; zie ook de VNG-publicatie Meer grip op vakantieparken, 2019, https://www.naleving.net/fileadmin/KCHN/Kennisbank/Multidisciplinair_Handhaven/MH6_Recreatieterreinen/190124_Handreiking_meer_grip_op_vakantieparken.pdf.

33 <https://www.brabant.nl/subsites/arbeidsmigratie/inspiratie/huisvesting-bestaande-projecten>.

34 https://www.west-brabant.eu/images/Projecten/RWB_rapport_huisvesting_arbeidsmigranten.pdf.

35 <https://hetpon.nl/van-zorg-naar-sturing-het-arbeidsmigrantenvraagstuk-in-de-metropoolregio-eindhoven/>.

In Tilburg is beleid vastgesteld voor de huisvesting van arbeidsmigranten, waarbij ervan wordt uitgegaan dat de stad 10.000 arbeidsmigranten telt. Tilburg spreekt over een opgave om in de periode 2016 tot 2025 tussen de 3.600 en 5.000 extra plaatsen te faciliteren. Om kwantitatief en kwalitatief de opgave te klaren wordt het realiseren van grootschalige voorzieningen gezien als een passende oplossing; daarbij wordt gedacht aan 'logiesvoorzieningen'.³⁶ Dit beleid is onder meer onderbouwd met een onderzoek uit 2017 waarin de verwachting is uitgesproken dat in 2020 naar schatting tussen de 17.000 en 22.000 arbeidsmigranten in Midden-Brabant werkzaam zullen zijn. In het onderzoeksrapport wordt gesteld dat de groep permanente bewoners relatief klein blijft (rond de 4000 mensen). De focus ligt op de semipermanente aanwezigen en op het kort verblijf. Mensen die zich permanent vestigen kunnen, gezien de totale omvang van de sociale huurwoningvoorraad in de regio (bijna 60.000 woningen), naar verwachting relatief eenvoudig worden opgevangen binnen het beschikbare reguliere woningaanbod. Voor de resterende overgrote meerderheid wordt gedacht aan tijdelijke en flexibele woonvormen.³⁷

Samengevat

- Werknemers uit Centraal en Oost-Europa vormen thans een structureel bestanddeel van de werkzame beroepsbevolking (in Noord-Brabant naar schatting 7 à 8% van de beroepsbevolking). Dit segment blijft door de jaren heen, ondanks fluctuaties en individuele mutaties, groeien. Het bevindt zich thans op een niveau dat van cruciaal belang is voor de Brabantse economie. Er is intussen voor dit deel van de beroepsbevolking sprake van een vervangingsvraag.
- Hoewel zo'n 60% van de buitenlandse werknemers binnen een tijdsbestek van 4-5 jaar naar elders verhuist of terugkeert naar het thuisland blijft het buitenlands migratiesaldo positief.
- Buitenlandse werknemers werken in meerderheid in bedrijven met grote personeelstekorten en verrichten vaak laag gewaardeerd en laagbetaald werk.
- Slechts een minderheid van de aanwezige buitenlandse werknemers staat ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie.
- De huisvesting van buitenlandse werknemers wordt momenteel gezien als het meest urgente vraagstuk rond arbeidsmigratie. .

³⁶ https://www.tilburg.nl/fileadmin/files/actueel/huisvesting_arbeidsmigranten/01_Collegebesluit_Def_Huisvesting_arbeidsmigranten_en_uitgangspunten_gr....pdf.

³⁷ https://www.regio-hartvanbrabant.nl/images/bestandenvooriedereen/downloadsraadszaken/Radenavond_15_november_2017/Rapport_huisvesting_arbeidsmigranten_mrt_2017.pdf.

Hoofdstuk 3 Arbeidsmigratie en de aanpak van misstanden

3.1 Beleid in beweging

Uit de sociaaleconomische analyse komen het belang en de structurele aanwezigheid van arbeidsmigranten in de provincie Noord-Brabant pregnant naar voren. Het gaat om banen die niet door de eigen beroepsbevolking worden ingevuld; het werk dat migranten verrichten is vrijwel volledig additioneel. Niet alleen voor de provincie, maar voor heel Nederland geldt dat arbeidsmigranten nodig zijn om de welvaart en economische bedrijvigheid op peil te houden, zo blijkt onder andere uit eerder aangehaald SEO-onderzoek.³⁸ Tegelijkertijd zorgt de verbeterde economie, de lage werkloosheid en een sterke vergrijzing in Oost-Europa voor een verminderd aanbod aan arbeidsmigranten.³⁹ Dit betekent nog meer druk op de toch al krappe Nederlandse arbeidsmarkt. Om de tekorten die in de toekomst dreigen te ontstaan - en die (op korte termijn) slechts gedeeltelijk door digitalisering en robotisering kunnen worden gecompenseerd - op te vangen kan niet zomaar naar derde landen worden uitgeweken, omdat de (Europese) wetgeving daar weinig ruimte voor biedt. Mede daarom is het zaak wonen en werken in Nederland aantrekkelijk te maken en te houden voor Europese arbeidsmigranten.

Desondanks komen geregeld misstanden aan het licht op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en huisvesting, die in de meest ernstige gevallen kunnen worden gekwalificeerd als arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel). Het gaat hier om frauderende werkgevers die misbruik maken van (de kwetsbare positie van) arbeidsmigranten.⁴⁰ Malafide uitzendbureaus spelen daarbij een prominente rol; jaarlijks gaan ongeveer 40% van de meldingen over onderbetaling en arbeidsuitbuiting bij de Inspectie SZW over uitzendbureaus. Inspectie SZW spreekt over een 'voortdurende neiging op de arbeidsmarkt om constructies te ontwikkelen die de kosten van arbeid verlagen' waardoor 'het uitgangspunt werken in Nederland wordt naar Nederlandse maatstaven betaald' onder druk staat.⁴¹ Vaak lijkt op papier alles te kloppen (bv een deugdelijke loonadministratie), maar intussen is sprake van onderbetaling, werken in slechte arbeidsomstandigheden, te lange werkdagen en te weinig rusttijd. In de meest ernstige gevallen is sprake van (seksuele) intimidatie, isolatie, bedreiging en mishandeling.⁴² Dergelijke situaties leiden niet alleen tot misbruik en uitbuiting van arbeidsmigranten maar ook tot oneerlijke concurrentie voor andere bedrijven. Verdienmodellen beperken zich niet tot het domein arbeid, maar calculeren ook met huisvesting en andere kosten (sociale zekerheid, transport- en zorgkosten). Dit bemoeilijkt de aanpak van malafide praktijken en maakt een integrale aanpak noodzakelijk. Mede hierdoor is de aanpak van misstanden bij EU-arbeidsmigranten hoog op de politieke agenda komen te staan. Nadat in april 2019 hierover Kamervragen zijn gesteld, gaven betrokken ministers in een brief te kennen in te zetten op een kabinetsbrede en integrale aanpak. In die integrale aanpak worden gemeenten als belangrijke partner

³⁸ SEO, De Economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa voor Nederland, 2018; zie ook: <https://www.rtlz.nl/algemeen/artikel/4231011/nederland-kan-niet-zonder-arbeidsmigranten-vraag-blijft-toenemen>

³⁹ ABN-AMRO, *Special Arbeidsmigratie: Oost west, thuis best*, Economisch Bureau & Sector research, juni 2019.

⁴⁰ Fundamental Rights Agency, E. de Volder, *Worker's perspectives on addressing and preventing labour exploitation in the Netherlands* (2019)

⁴¹ Inspectie SZW, *Staat van eerlijk werk 2019: Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, oktober 2019.

⁴² FairWork, *Kwetsbaarheid van vrouwelijke Poolse arbeidsmigranten voor seksuele intimidatie*, oktober 2016.

genoemd om in gezamenlijkheid de misstanden bij EU-arbeidsmigranten effectief aan te pakken en hun werk- en woonomstandigheden te verbeteren.⁴³

Specifieke aandacht verdient hier nog de aanpak van vakantieparken. Sommige Nederlandse vakantieparken hebben hardnekkige veiligheids- en leefbaarheidsproblemen, waaronder de permanente en slechte huisvesting van arbeidsmigranten. Om dit aan te pakken is er een actie agenda vakantieparken opgesteld om te komen tot vitale vakantieparken. Een van de onderdelen daarvan is het tegengaan van permanente huisvesting door arbeidsmigranten op recreatieparken. Om gemeenten te ondersteunen in het aanpassen van hun beleid hebben VNG en Platform 31 in januari 2019 een handreiking gepubliceerd voor gemeenten.⁴⁴

Met betrekking tot de meest excessieve misstanden die kunnen worden gekwalificeerd als arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel, artikel 273f Wetboek van Strafrecht) is reeds eerder een belangrijke rol toegekend aan gemeenten. Zo publiceerde de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen al in 2012 een rapport waarin *best practices*, aanbevelingen en knelpunten ten aanzien van een effectieve aanpak van mensenhandel op gemeentelijk niveau werden besproken teneinde de gemeentelijke aanpak een impuls te geven.⁴⁵ Desondanks concludeerde diezelfde Nationaal Rapporteur over de periode 2013-2017 dat de gemeentelijke aanpak van mensenhandel nog steeds ontoereikend was.⁴⁶ In het kabinetsbrede *Programma Samen tegen Mensenhandel*, dat in november 2018 is gepubliceerd, is een actielijn opgenomen die specifiek toeziet op het versterken van de gemeentelijke aanpak van mensenhandel.⁴⁷

Mensenhandel dient integraal aan te worden gepakt, niet alleen landelijk, maar ook op regionaal en lokaal niveau. Het opsporen en bestraffen van mensenhandel is een taak van de opsporingsinstaties (Politie, Inspectie SZW en Kmar) en het Openbaar Ministerie. Landelijk biedt de overheid ondersteuning voor derdelanders die slachtoffers van mensenhandel zijn. Gemeenten zijn sinds de decentralisatie van 2015 via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) verantwoordelijk voor de opvang van Nederlandse en EU-slachtoffers. Ook dienen zij te zorgen voor specialistische zorg in de regio. Gemeenten zijn daarnaast een belangrijke samenwerkingspartner bij de aanpak van mensenhandel omdat zij via het stellen van regels, handhaving, beoordelen en uitgeven van vergunningen en voorlichting en educatie over belangrijke informatie beschikken en een bijdrage

43 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Aanpak misstanden arbeidsmigranten', d.d. 21 juni 2019, https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2019Z12985&did=2019D26760; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Integrale aanpak misstanden arbeidsmigranten', d.d. 20 december 2019, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/12/20/kamerbrief-over-integrale-aanpak-misstanden-arbeidsmigranten>.

44 VNG, Platform 31, Meer grip op vakantieparken Handreiking voor gemeenten (Januari 2019), https://www.platform31.nl/publicaties/meer-grip-op-vakantieparken?expired_attachment_id=315; CCV, Webdossier Veilige Vakantieparken, <https://hetccv.nl/onderwerpen/veilige-vakantieparken/>.

45 Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel geweld tegen Kinderen, Mensenhandel. Effectieve aanpak op gemeentelijk niveau. Lessen uit de praktijk (December 2012), https://www.nationaalrapporteur.nl/binaries/nrm.mensenhandel.effectieve-aanpak-op-gemeentelijk-niveau.lessen-uit-de-praktijk.interactieve-versie_tcm23-34758.pdf.

46 Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel geweld tegen Kinderen, Dadermonitor mensenhandel 2013-2017 (2019), https://www.nationaalrapporteur.nl/binaries/Boek_Dadermonitor%20MH%202013-2017_INTERACTIEF_def_tcm23-387514.pdf.

47 Ministerie van Justitie en Veiligheid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Samen tegen mensenhandel* (2018).

kunnen leveren aan de aanpak van mensenhandel. Om het waterbed-effect te voorkomen, is het belangrijk dat alle gemeenten hierin verantwoordelijkheid nemen. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt onderkend in het Interbestuurlijk Programma (IBP), dat de gedeelde agenda tussen het Rijk, de Waterschappen, de Provincies en de gemeenten bepaalt. Onder 5.11 is opgenomen dat iedere gemeente in 2022 een duidelijk beleid heeft om de aanpak van mensenhandel te borgen. Samenwerking tussen zorg- en veiligheidsketens is hierbij essentieel. Om de zorg aan slachtoffers van mensenhandel te verzekeren dient er passende regionale opvang, ondersteuning en nazorg te zijn en een landelijk dekkend netwerk van zorgcoördinatoren (zo volgt ook uit eerdere aanbevelingen van de commissie Lenferink).⁴⁸

Op provinciaal niveau, waar van oudsher meer aandacht is voor vraagstukken van ruimtelijke ordening en minder voor vraagstukken met betrekking tot het sociale of veiligheidsdomein, is arbeidsmigratie lang als een economisch en huisvestingsvraagstuk geagendeerd. De PS-motie, waarin aandacht wordt onderkend voor misstanden bij EU-arbeidsmigranten die kunnen resulteren in arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel), heeft daarin verandering gebracht. Desalniettemin, wordt het arbeidsmigratievraagstuk in beleid en praktijk nog te vaak losgekoppeld van de misstanden. En wanneer er wel oog is voor misstanden, wordt niet altijd een link gelegd met mensenhandel, als uiterste uitbuitingsvorm. Ook dient bestuurlijke verkokering te worden tegen gegaan. Het arbeidsmigratievraagstuk is breder dan alleen maar een huisvestingsvraagstuk en niet alle arbeidsmigranten worden geconfronteerd met misstanden die in het ergste geval kunnen worden gekwalificeerd als mensenhandel. Een alomvattende visie op arbeidsmigratie- op zowel provinciaal als gemeentelijk niveau- houdt rekening met het hele spectrum aan thema's die kunnen spelen ten aanzien van het vraagstuk. Belangrijk hierbij is dat het integraal en structureel beleid betreft dat arbeidsmigratie niet ziet als een tijdelijk verschijnsel ('permanente tijdigheid' zoals gemeente Zundert het verwoordt). Uit onze analyse volgt dat migranten in de provincie een structureel segment van de arbeidsmarkt vormen, met een vervangingsvraag die wijst op een permanent aanwezige populatie.

3.2 Arbeidsmigranten in beeld

Belangrijk is dat de arbeidsmigranten binnen de gemeente (zoveel als mogelijk) zichtbaar en benaderbaar zijn. Wanneer ze in beeld zijn, kunnen ze beter geïnformeerd worden waardoor ze weerbaarder zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de samenleving, wat misstanden tegengaat. Vooralsnog zijn niet overal de precieze aantallen arbeidsmigranten goed in beeld. De Basisregistratie Personen (BRP) bevat persoonsgegevens van inwoners van Nederland (ingezetenen) en van personen die Nederland hebben verlaten (niet-ingezetenen). Personen die niet of korter dan 4 maanden in Nederland wonen, kunnen zich laten inschrijven als niet-ingezetene in de BRP (maar zijn hiertoe niet verplicht). Dit heet ook wel Registratie niet-ingezetenen (RNI). Dit kan bij een van de 19 RNI-balies, waarvan er twee in Noord-Brabant gevestigd zijn (in Eindhoven en Breda). Voor EU-arbeidsmigranten die kort in Nederland verblijven en willen werken is registratie bij een RNI-balie belangrijk omdat zij dan een BSN-nummer krijgen toegekend. Het is echter algemeen bekend dat niet alle arbeidsmigranten geregistreerd zijn als ingezetene in de gemeente waarin zij gehuisvest zijn. Het gevolg is dat de gemeente niet alle arbeidsmigranten in beeld heeft omdat zij niet in het BRP zijn ingeschreven. De cijfers worden verder vervuild doordat de uitschrijving soms volledig achterwege blijft.

48 Gemeenten en de opvang van en zorg voor slachtoffers van mensenhandel, rapport Commissie Lenferink, VNG, 2015.

In het verleden zijn reeds meerdere voorstellen geformuleerd om deze registratie te verbeteren:

- Maatregelen nemen die de registratie in BRP bevorderen.
- Aansturing middels informatievoorziening. Dit kan door gemeenten zelf, door informatiebijeenkomsten te organiseren, huisvestingslocaties te zoeken, maar ook door huisvesters actief in de gemeente (voorwaarde voor vergunningverlening indien die moet worden aangevraagd).
- Het opleggen van een toeristenbelasting voor niet-ingezetenen binnen de gemeente (naar voorbeeld gemeente Waalwijk) voor arbeidsmigranten die niet geregistreerd zijn in de BRP maar wel in de gemeente verblijven, kan een aansporing zijn om alsnog in de BRP te registreren.
- Beter inzicht door aanvullend onderzoek naar de aanwezige arbeidsmigrant in de gemeenten (verwezen kan worden naar in gang gezet onderzoek van het PON).

Maar zoals gezegd, het gaat er vooral om arbeidsmigranten, die kwetsbaar zijn door hun gebrek aan kennis over (arbeids-)rechten en plichten in Nederland te bereiken. Het is belangrijk dat migranten weerbaar worden gemaakt en dat hun mobiliteit wordt bevorderd. Wanneer zij geïnformeerd zijn over wat er van hen wordt verwacht, maar ook welke verwachtingen zij kunnen hebben (als het gaat om huisvesting, participatie en werkomstandigheden), kunnen zij beter zelf inschatten of hun situatie al dan niet aan de Nederlandse maatstaven voldoet. Door het bieden van handelingsperspectief (telefoonnummers van bonafide uitzendorganisaties/huisvesters voor arbeidsmigranten, meldroutes van misstanden), kunnen zij zelf actie ondernemen ten aanzien van hun situatie. Dit zorgt ervoor dat situaties minder uit de hand lopen en gaat uit van het eigen handelen (i.p.v. de passiviteit) van de arbeidsmigrant. Het zijn immers mensen die huis en haard hebben verlaten om in Nederland te komen werken, waardoor een bepaalde mate van flexibiliteit en mobiliteit mag worden verwacht. Zij zijn geen stemloze, passieve slachtoffers van hun situatie en hebben tools en middelen nodig om verandering in hun situatie aan te brengen. Een eenzijdige focus op handhaving kent immers beperkingen.

Hoe kan die informatievoorziening worden geregeld? Een logische stap is mensen te informeren bij hun registratie in Nederland, omdat dit voor veel arbeidsmigranten het enige moment is dat zij in beeld komen bij autoriteiten (ofwel in BRP of RNI). Informatievoorziening bij BRP is een verantwoordelijkheid van de gemeente en ieder vult dit naar eigen eer en geweten in. Betere informatievoorziening bij RNI-balies is een speerpunt van het Ministerie van SZW. SZW wil dit samen met *FairWork* gaan oppakken. Daarnaast kunnen arbeidsmigranten geïnformeerd worden op huisvestingslocaties. Gemeenten kunnen dit opnemen in hun voorwaarden voor het huisvesten van arbeidsmigranten. Minimaal zou de algemene folder vanuit het ministerie van SZW over wonen en werken in Nederland (beschikbaar in verschillende talen) kunnen worden aangeboden. Dit vereist geen extra investering van de gemeente. In de meest ideale situatie voorziet de folder niet alleen in algemene informatie over wonen en werken in Nederland, maar biedt deze ook een handelingsperspectief voor migranten in het geval van misstanden: waar meldt je bepaalde problemen of hoe kom je ergens anders aan het werk. Immers, door de afhankelijkheid van de werkgever en gebrek aan perspectief op een nieuwe werkgever kunnen arbeidsmigranten langer dan gewenst blijven hangen in situaties waarin misbruik aan de orde is.

Migranteninformatiepunten kunnen een belangrijke rol spelen in het informeren en opkomen voor de belangen van migranten, en kunnen als vraagbaken dienen voor gemeenten en andere

handhavende instanties. De inzet moet zijn een betere informatievoorziening, advies en verwijzing en het creëren van meldroutes bij misstanden. Voor de arbeidsmigrant kan het leiden tot een verkleining van de afhankelijkheid van de werkgever/huisvester en tot assistentie bij het bemiddelen naar ander werk. Stichting Barka heeft een kantoor in zowel Utrecht als in Eindhoven. Het kantoor in Eindhoven heeft een arbeid- en adviescentrum voor MOE-migranten. De Stichting werkt met relatief weinig mensen op een groot werkgebied. Door een van de gemeenten is ook Stichting Migrada genoemd. Deze is echter, na overlijden van de oprichter en een doorstart onder de naam Stichting Srada, niet langer actief.⁴⁹ Wil een migranteninformatiepunt gedegen functioneren, dan is permanente financiering nodig. Hierin zou de provincie een rol kunnen vervullen. *FairWork* zet zich in voor de belangen van arbeidsmigranten, en werkt met culturele mediators over het hele land. Zij hebben echter geen permanente lokale aanwezigheid. Een goed functionerend regionaal migranteninformatiepunt zou de verbindende rol met meer landelijk opererende organisaties zoals *FairWork* kunnen vervullen. Een netwerk van migranteninformatiepunten naar Duits voorbeeld verspreid over de provincie, met medewerkers die verschillende talen machtig zijn, zou daarbij een belangrijke functie kunnen vervullen. Verschillende Duitse deelstaten financieren in 14 stedelijke centra advies- en steunpunten, in samenwerking met de vakbeweging, met informatie over arbeidsrecht en sociale vragen (de *Beratungstellen Faire Arbeit*).⁵⁰

3.3 Werken in een driehoeksverhouding

De kwetsbare positie van arbeidsmigranten wordt bepaald door hun afhankelijkheid van de werkgever en een gebrek aan kennis over rechten en plichten in Nederland. Ondernemingen die arbeidsmigranten inzetten zijn primair verantwoordelijk voor een correcte behandeling in de werksituatie. In veel gevallen wordt echter gebruik gemaakt van de uitzendformule, waarmee de werkgeversverantwoordelijkheid rechtspositioneel wordt overgeheveld van het inlenende bedrijf naar de uitzendorganisatie. De werkgever blijft, via ketenaansprakelijkheid, verantwoordelijk voor een gelijke behandeling op onderdelen. Zo hebben inlenende werkgevers veelal een vergewisplicht (op basis van de wet-AVV), in geval van een toepasbare cao, als het gaat om de beloning. Ze dienen te controleren of het uitzendbureau de rechten van de arbeiders honoreert. De inlenersaansprakelijkheid is een wettelijke regeling die bepaalt dat een inlenende partij verantwoordelijk gehouden kan worden voor het in gebreke blijven van een uitlener (uitzendbureau) bij het uitbetalen van loonbelasting of premies. Ook is de gebruikende onderneming verantwoordelijk voor het Arbobeleid op de werkplek.

Voor de uitzendsector zijn de Cao's voor uitzendkrachten algemeen verbindend verklaard. Afhankelijk van de specifieke sector waar de inlener onder valt, kan een specifieke sector-Cao (e.g. Cao Open Teelt) van toepassing zijn. Voor de Cao voor Uitzendkrachten is eennalevingsmechanisme in het leven geroepen, Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU).⁵¹ SNCU geeft voorlichting over de Cao en onderzoekt meldingen over niet-naleving. De nadruk bij dit meldpunt ligt op herstel en naleving van de arbeidsvoorwaarden en op procedures voor compensatie bij misbruik.⁵²

49 Eindhovens Dagblad, 'Sonja Driessen van Migranten Informatie Punt in Eindhoven overleden', 5 december 2016.

50 Voor een overzicht van 14 adviesbureaus, zie: <https://www.fair-arbeiten.eu/de/article/49.wichtige-adressen.html>

51 <https://www.sncu.nl/>

52 Voorts is in de sector sinds 2019 een Stichting PayOK actief die zich ten doel stelt het toetsen van ondernemingen binnen de keten op het voldoen aan de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS).

Gemeenten zijn indirect betrokken bij de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Zij vervullen geen rol in het controleren van de arbeidsvoorwaarden. Via de huisvestingsopgave faciliteren ze wel huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten die bemiddeld worden door een specifiek uitzendbureau. Wanneer gemeenten zich ervan willen vergewissen dat ze met bonafide uitzendondernemingen samenwerken of vergunningen verlenen, kunnen zij ervoor kiezen alleen samen te werken met georganiseerde uitzendondernemingen (zoals ABU of NBBU). Samenwerken met een branche georganiseerde uitzendonderneming voorkomt misstanden niet; deze kunnen altijd plaatsvinden. Echter, door en met deze organisaties zijn verschillende verplichte nalevingsmechanismen ontwikkeld. Bij een constatering van een misstand, kan de betrokken uitzendorganisatie worden aangesproken. Ook kunnen misstanden worden voorgelegd aan daarvoor in het leven geroepen bedrijfstakeigenen regelingen (bijvoorbeeld de genoemde SNCU of de SNF). Het lidmaatschap van een brancheorganisatie fungeert zo als een keurmerk. Een uitzendonderneming dient aan bepaalde minimumvoorwaarden te voldoen om als lid te worden toegelaten en kan worden geschrapt wegens wanbeleid.

Door de afschaffing van de uitzendvergunning kan iedereen een uitzendorganisatie starten in Nederland. Lidmaatschap van een brancheorganisatie is vrijwillig. Als gevolg hiervan is slechts 10% van de Nederlandse uitzendbureaus georganiseerd. Met maatregelen die beogen de uitzendsector in goede banen te leiden, kan dus moeilijk de hele sector bereikt worden. Momenteel pleiten meerdere marktpartijen voor het opnieuw invoeren van de uitzendvergunning. Een van de redenen om de uitzendvergunning indertijd af te schaffen was dat het hebben van een vergunningsstelsel niet leidde tot minder misstanden. Vervolgens is het aan de markt zelf gelaten regels op te stellen voor de sector (zelfregulering). De discussie over een mogelijke terugkeer van de uitzendvergunning is lang afgehouden door het Ministerie van Sociale Zaken. Een recent aangenomen motie (september 2019) vraagt de regering alsnog te gaan onderzoeken of er draagvlak is voor het herintroduceren van een vergunningsstelsel voor de uitzendsector.⁵³

3.4 Een structureel huisvestingsbeleid

Wanneer het om huisvesting van arbeidsmigranten gaat, richt het staande beleid zich meestal op extra maatregelen om het verblijf van korte en middellange termijn te faciliteren. Voor de langdurige vestiging (>1 a 2 jaar) dienen arbeidsmigranten zich te wenden tot de reguliere woningmarkt. De reguliere woningmarkt heeft echter te kampen met krapte. Door geen oog te hebben voor deze doorstroom, bestaat de reële kans dat arbeidsmigranten veel langer dan strikt toegestaan op een locatie voor korte en middellange verblijven of van de ene naar de andere locatie verhuizen. Deze voorzieningen zijn ingericht op korte duur, waardoor minder nadruk ligt op privacy, participatie en integratie. Uit meerdere onderzoeken is gebleven dat de verblijfsduur voor een groot deel van de arbeidsmigranten 4-5 jaar bedraagt. Een beleid dat zich vooral richt op langdurig verblijf in locaties voor korte en middellange termijn is dan niet wenselijk. Vergelijkingen met de studentenpopulatie die, hoewel steeds wisselend van samenstelling (na 4-5 jaar), zorgt voor een blijvende vraag liggen bij het zoeken naar bouwstenen voor een huisvestingsbeleid meer voor de hand. Goede huisvesting voor arbeidsmigranten dient te voldoen aan bepaalde minimumnormen. Hierover hebben een groot aantal partijen zich op 28 maart 2012 gezamenlijk uitgesproken door de Nationale Verklaring

⁵³ Tweede Kamer, Motie van het Lid van Kent, voorgesteld 4 september 2019, aangenomen 10 september 2019, 29 544, nr 935.

Tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten te ondertekenen.⁵⁴ Door de ondertekenaars van deze Nationale Verklaring werd een programma Flexwonen voor arbeidsmigranten opgestart.⁵⁵ In de Nationale Verklaring spraken partijen zich uit voor het vastleggen van normen en het opzetten van een handhavingssysteem. Hieruit is de Stichting Normering Flexwonen en het SNF-Keurmerk ontstaan. De huisvestingslocaties van ABU en NBBU georganiseerde uitzendbureaus dienen het SNF-keurmerk te hebben. SNF biedt een zekere garantie over goede huisvesting, maar waterdicht is het niet. Dit komt mede door de steekproefsgewijze controle (en toekenning) van huisvesting, waarna het SNF-keurmerk voor alle locaties wordt toegekend. Dit is een verbeterpunt dat ter discussie staat binnen de SNF; SNF heeft in september 2019 nieuwe normen vastgesteld.⁵⁶

In 2019, introduceerde de landbouworganisatie ZLTO het Agrarisch Keurmerk Flexwonen voor kortduurende/seizoenshuisvesting voor arbeidsmigranten. Dit keurmerk geeft invulling aan de categorie 'overige' in de Nationale Verklaring 2012 en gaat onder de minimumnormen die door SNF zijn gesteld (het aantal m2 per arbeidsmigrant, het niet mogen huisvesten in caravans), met als argument dat het om seizoenshuisvesting gaat. Andere, meer algemene certificeringen zijn het certificaat voor onzelfstandige woonruimte van SKW en WoonKeur, het certificaat voor woontechnische kwaliteit.

Veel marktpartijen en zeker ook gemeentes vinden het onwenselijk dat het risico van een neerwaartse ontwikkeling van de normering ontstaat door het bestaan van meerdere keurmerken. Geopperd is dat voor de overzichtelijkheid van Keurmerken voor migrantenhuisvesting, de keurmerken idealiter worden samengevoegd en gewerkt wordt met huisvestingscategorieën met bijvoorbeeld een aantal sterren. Zo wordt het verschil in comfort (prijs/kwaliteitsverhouding) weergegeven tussen verschillende huisvestingslocaties. Dit kan inzichtelijk worden gemaakt bij aankomst in de huisvestingslocatie, zodat werknemers weten wat zij kunnen verwachten. Daarnaast zouden woningcorporaties, vanuit hun sociale doelstelling, een grotere rol kunnen spelen bij de huisvesting van arbeidsmigranten, om zo de marktwerking er grotendeels uit te halen. Belangenorganisaties van arbeidsmigranten op het terrein van de huisvesting zijn er niet echt. Wel bestaat er een Vereniging Huisvesters Arbeidsmigranten, een brancheorganisatie die opkomt voor de belangen van huisvesters van arbeidsmigranten, met op dit moment 13 leden/aanbieders.⁵⁷

De Woonbond heeft in voorjaar 2018, op verzoek van de CAO partijen in de uitzendsector, een advies uitgebracht over tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten.⁵⁸ Zij onderzochten drie beschikbare woningwaarderingssystemen: voor zelfstandige woningen, voor onzelfstandige woonruimte en voor woonwagens en hun standplaatsen. Van deze drie werd het stelsel voor onzelfstandige woonruimte het meest geschikt geacht voor waardering van (tijdelijke) huisvesting migranten,

⁵⁴ Nationale Verklaring Tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten. Ondertekenende partijen waren werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, lokaal en regionaal bestuur (o.a. Ministerie van Binnenlandse Zaken, VNG, Aedes, ABU, NBBU, VIA, LTO Nederland, Productschap Vee en Vlees, CNV, FNV, Pools Overlegplatform in Nederland en diverse gemeenten).

⁵⁵ In 2012 is tevens het Expertisecentrum Flexwonen opgericht (nu Flexwonen.nl) een private partij, die helpt betere huisvesting tot stand te brengen voor arbeidsmigranten en andere spoedzoekers die behoefte hebben aan snel beschikbare, betaalbare woonruimte (o.a. studenten, statushouders). Zij willen met een flexibele schil in de woningmarkt in een behoefte voorzien.

⁵⁶ <https://www.normeringflexwonen.nl/nieuws/nieuwe-normen-en-reglementen>.

⁵⁷ <http://www.vharbeidsmigranten.nl/>.

⁵⁸ Woonbond Kennis- en Adviescentrum, *Tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten* (2018).

omdat de huisvesting van arbeidsmigranten overwegend bestaat uit de huur van onzelfstandige woonruimte. Daarop is van rechtswege de huurbescherming en huurprijsbescherming van toepassing. Voorts is bij het beslechten van geschillen de inschakeling van de huurcommissie van toepassing. De Woonbond deed de aanbeveling om de toegankelijkheid van de website van de Huurcommissie voor arbeidsmigranten te verbeteren en een meertalige versie beschikbaar te hebben. Ook werd aanbevolen een steunpunt op te richten, waar arbeidsmigranten informatie, advies en ondersteuning kunnen krijgen bij een procedure bij de huurcommissie.⁵⁹

Onbegrensde onzelfstandige kamerverhuur is wel het meest kwetsbaar voor misstanden omdat dit kan leiden tot overbewoning, te grote afdrachten en overlast. Hierdoor is het belangrijk het aantal personen per woning in beleid te begrenzen. Aan grotere huisvestingslocaties kunnen voorwaarden worden gesteld (nachtregister, 24/7 beheer) die misstanden voorkomen. In de gemeente Westland geldt dat alle uitzendorganisaties die in de gemeente willen huisvesten zich dienen te registreren in een verplicht register (Register uitzendbureaus Ontwikkelkader huisvesting arbeidsmigranten) om zo een beter zicht te krijgen. Daarnaast is er de verplichting dat huisvesters melden welke arbeidsmigranten zij huisvesten in de gemeente. In Limburg wordt een vergunning voor huisvesters voor arbeidsmigranten onderzocht.

Goed huisvestingsbeleid komt tot stand in samenspraak met alle relevante actoren (werkgevers, uitzendorganisaties, huisvesters, omwonenden, arbeidsmigranten) om de acceptatie en de implementatie ervan te waarborgen. Meierijstad (zie hieronder) heeft een convenant afgesloten met de samenwerkingspartners om ook de implementatie van het beleid te borgen.

3.5 Aandacht voor de leefbaarheid

Aandacht voor de integratie en participatie van arbeidsmigranten staat op een laag pitje; voornamelijk omdat de redenatie is dat het verblijf van korte duur zal zijn. Dit heeft echter wel als gevolg dat bij vraagstukken over de leefbaarheid en sociale cohesie een belangrijke partij niet aanwezig is. In enkele gevallen komen rondetafelgesprekken met bewoners tot stand en wordt invulling gegeven aan de inspraak van burgers bij de totstandkoming van huisvestingslocaties en het leefbaar houden van de omgeving. Dit wordt meestal ingegeven door de wens de overlast te beperken (verkeer, parkeren, geluid) en de meldingsbereidheid van omwonenden te vergroten (enquêtes, inspraakavonden, burgerwacht, burgercommissie). Participatie functioneert alleen bij de gratie van meedoen; door te praten met en niet over arbeidsmigranten kunnen behoeften geïnventariseerd worden en sociale uitsluiting worden voorkomen. Naar mate mensen langer in een gemeenschap verblijven, verandert ook het gebruik en de noodzaak van voorzieningen: de gezondheidszorg in de meest brede zin van het woord, religieuze en culturele activiteiten en vrijetijdsbesteding. Dit zou zijn weerslag moeten hebben op de in gemeenten gevestigde openbare voorzieningen, zoals onderwijsinstellingen, de GGZ en andere publieke voorzieningen op het terrein van gezondheid en zorg. Mede om de deelname aan het maatschappelijk leven te bevorderen is het belangrijk te blijven zoeken naar vormen van zelforganisatie.

⁵⁹ Voor de verschillende Handboeken van de Huurcommissie zie: <https://www.huurcommissie.nl/over-de-huurcommissie/publicaties/>.

3.6 Integrale handhaving

Bij de handhaving van misstanden t.a.v. de huisvesting van arbeidsmigranten ligt de nadruk op slechte/illegale huisvesting en overlast. Minder oog is er voor de meest excessieve misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting). De signalen zijn echter niet beperkt tot de werksfeer. Een meervoudige afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer en werkgever, slechte huisvesting, disproportionele huisvestingskosten, huisvesting gerelateerde boetes die worden ingehouden op het salaris (bij bijvoorbeeld het niet opruimen van de keuken) zijn allerlei signalen die kunnen duiden op uitbuiting. Om deze signalen boven water te krijgen, dient een controle ingericht te zijn op doorvragen en niet alleen aandacht te hebben voor de arbeidsmigrant op locatie maar ook voor de werkgever/uitzendorganisatie erachter. Het is belangrijk dat gewerkt wordt op basis van signalenkaarten en het barrièremodel arbeidsuitbuiting. Alle betrokken partners dienen hierop getraind te zijn. Daarnaast dienen deze signalen gecombineerd te worden; afzonderlijk lijken zij minder betekenis te hebben dan wanneer ze tezamen worden beschouwd. Hiervoor is het belangrijk dat coördinatie plaatsvindt en er een gestroomlijnde meldroute is, zodat signalen niet verloren gaan.

Hoofdstuk 4 De Noord-Brabantse regio's: uitwerking per arbeidsmarktregio

4.1 West-Brabant

West-Brabant omvat 16 gemeenten, waaronder steden als Breda, Bergen op Zoom en Roosendaal.⁶⁰ De potentiële beroepsbevolking, in dit geval uitgedrukt in alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt 517.000 personen. Hiervan bieden 363.000 zich actief aan op de arbeidsmarkt (UWV 2018).

4.1.1 Arbeidsmarktsituatie

De beroepsbevolking vergrijsst sneller dan het landelijk gemiddelde en mede daardoor blijft in het laatste decennium de toename van de beroepsbevolking achter bij het landelijk gemiddelde. In 2010 lag de 'grijze druk' landelijk op 25.1, in heel Brabant op 25.7 en in West-Brabant op 26.6. In 2019 lagen deze cijfers op 32.6 (landelijk), 34.0 (Brabant) en 35.4 (West-Brabant). De regio telde in 2017 in totaal bijna 19.000 zestigplussers die binnen afzienbare tijd de arbeidsmarkt verlaten.

Leeftijdsofbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

Van de ruim 26.000 bij het UWV geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband ontvingen 9.738 mensen in september 2019 een WW-uitkering. Van die WW-ontvangers meer dan de helft 50 jaar of ouder. Van alle geregistreerde werkzoekenden heeft 47% geen startkwalificatie en bij 16% is deze onbekend. Het werkloosheidspercentage voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (11,2%), jongeren tot 25 jaar (7,7%) en laagopgeleiden (7,6%) ligt duidelijk hoger dan het gemiddelde. Het aantal uitkeringsgerechtigden is relatief hoog in de sectoren commerciële dienstverlening, zorg en welzijn, handel, transport en logistiek. Een kwart van alle WW-ontvangers valt in de categorie administratieve beroepen, 16% heeft een technische achtergrond. Sinds februari 2019 stromen maandelijks gemiddeld ongeveer 1200 mensen uit de WW, tegen een gemiddeld maandelijks instroom van nieuwe uitkeringsontvangers van 800 à 900 mensen. Deze hoge in- en uitstroom lijkt te duiden op een situatie van frictiewerkloosheid, dat wil zeggen veel WW-ontvangers bevinden zich in een situatie van tijdelijke werkloosheid die ontstaat tussen twee banen.

Werkzoekenden met een bijstandsuitkering (eind december 2018 in totaal 16.850) zijn in meerderheid laagopgeleid. 7 op de 10 personen (70%) beschikken niet over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (32%). Hoger opgeleiden komen weinig voor in de bijstandspopulatie van West-Brabant (7%).

De instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt groeit niet verder door in 2017-2022, vergeleken met de voorafgaande 5 jaar. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) raamt een instroom van 2017 tot en met 2022 van 64.000 schoolverlaters op de arbeidsmarkt, veelal recent gediplomeerden.

Op basis van de totale werkgelegenheid in 2016 betekent dat een jaarlijkse instroom van 3%. Terwijl de omvang van de instroom min of meer gelijk blijft, verandert wel de samenstelling. De instroom

⁶⁰ Altena, Breda, Zundert, Geertruidenberg, Drimmelen, Roosendaal, Bergen op Zoom, Ettenleur, Alphen-Chaam, Oosterhout, Halderberge, Moerdijk, Steenbergen, Woensdrecht, Rucphen en Baarle-Nassau.

van mbo 2/3 niveau neemt af, terwijl de instroom op de arbeidsmarkt van mbo 4, hbo- en wo-niveau toeneemt. Het gemiddelde opleidingsniveau stijgt verder.⁶¹

Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

West-Brabant kent een groeiende vraag naar technische beroepen; ruim een derde van de eind 2018 openstaande 9.600 vacatures. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen (op lager en middelbaar niveau) en ICT. Het gaat om de beroepsniveaus laag/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Van alle vacatures van het derde kwartaal van 2017 tot en met het tweede kwartaal van 2018 lag ongeveer 50% op beroepsniveau laag/basisvakmanschap, iets meer dan een derde (35%) op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en 15% op hoog niveau. Daarmee ligt het accent in West-Brabant (met 50%) sterker op het niveau laag/basisvakmanschap dan landelijk het geval is (met 43%). Eerdere UWV-cijfers over West-Brabant toonden aan dat iets meer dan de helft (53% in 2017) van het aantal ontstane vacatures voor technische beroepen zich voordeden op lager beroepsniveau en 40% op middelbaar beroepsniveau. Het betrof veelal vacatures voor personeel in de bouw of voor operators. Andere vacatures hadden vooral betrekking op administratieve beroepen en beroepen in transport & logistiek.

De top vijf van openstaande vacatures (midden 2019) bestaat uit planners en logistiek medewerkers, laders en lossers, machinemonteurs, hulpkrachten in bouw en industrie en schoonmakers. De krapte wordt over de hele linie groot genoemd, met uitzondering van de culturele sector, de pedagogische sector en leidinggevende beroepen. West-Brabant heeft in enkele sectoren naar verhouding een sterker vergrijzende beroepsbevolking dan voor heel Nederland geldt. Zorg & welzijn en industrie krijgen op relatief korte termijn met grote uitstroom van werknemers te maken. Onderwijs en openbaar bestuur krijgen eveneens te maken met een grote vervangingsvraag. Hier zijn de aantallen zestigplussers weliswaar kleiner, maar speelt het relatief grote aandeel van de leeftijdsgroep een rol. Het UWV concludeerde in 2017 dat de instroom van jongeren uit het onderwijs en de groei van de beroepsbevolking waarschijnlijk onvoldoende zal zijn om de banengroei in alle sectoren en beroepen op te vangen. Bovendien werd gesteld dat lang niet alle werkzoekenden één op één zouden passen op de aanwezige vacatures, die vooral in techniek, ICT en zorg moeilijk vervulbaar waren. Nu al kent de sector zorg tekorten binnen specifieke en specialistische functies. Arbeidsmarktprognoses voor schoolverlaters spreken van gunstige arbeidsmarktperspectieven (en te verwachten tekorten) voor de opleidingstypen vmbo: bouw en transport en logistiek; mbo: fijnmechanische techniek; hbo: laboratorium, vervoer en logistiek, chemische technologie; wo: werktuigbouwkunde, civiele techniek.

Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

De positionering van West-Brabant in de Rijn-Schelde-Maasdelta en de strategische ligging ten opzichte van de havens van Rotterdam en Antwerpen bieden de regio flink wat kansen en bepalen in belangrijke mate de bedrijvigheid. De focus ligt op logistiek, maintenance en biobased economie. De West-Brabantse ontwikkelingsmaatschappij Rewin (zie de kaart) stelt dat de regio met een gunstige mix van machineleveranciers, eigenaren van fabrieksinstallaties en (technisch) dienstverleners, een goede voedingsbodem biedt voor een sterke hightech & maintenance-sector. In de regio zijn voorts veel

⁶¹ Voor deze en andere regio's zie: <https://roa.nl/project-onderwijs-arbeidsmarkt-poa>.

agrofood bedrijven gevestigd die diverse facetten van de markt bestrijken (boeren, telers, voedselproducten, gewasveredelaars, machinebouwers en verpakkingindustrie). Kijkend naar de vermindering van de WW-uitkeringen dan valt op te tekenen dat (tussen medio 2018 en medio 2019) de bouwsector de grootste afname laat zien (-37%) ten opzichte van het gemiddelde van alle sectoren in de provincie (-18%). De belangrijkste economische sectoren en de gerelateerde tewerkstelling in West-Brabant zijn door het UWV in oktober 2019 in beeld gebracht in de tabel op de pagina hiernaast⁶²

Algemene kenschetts werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

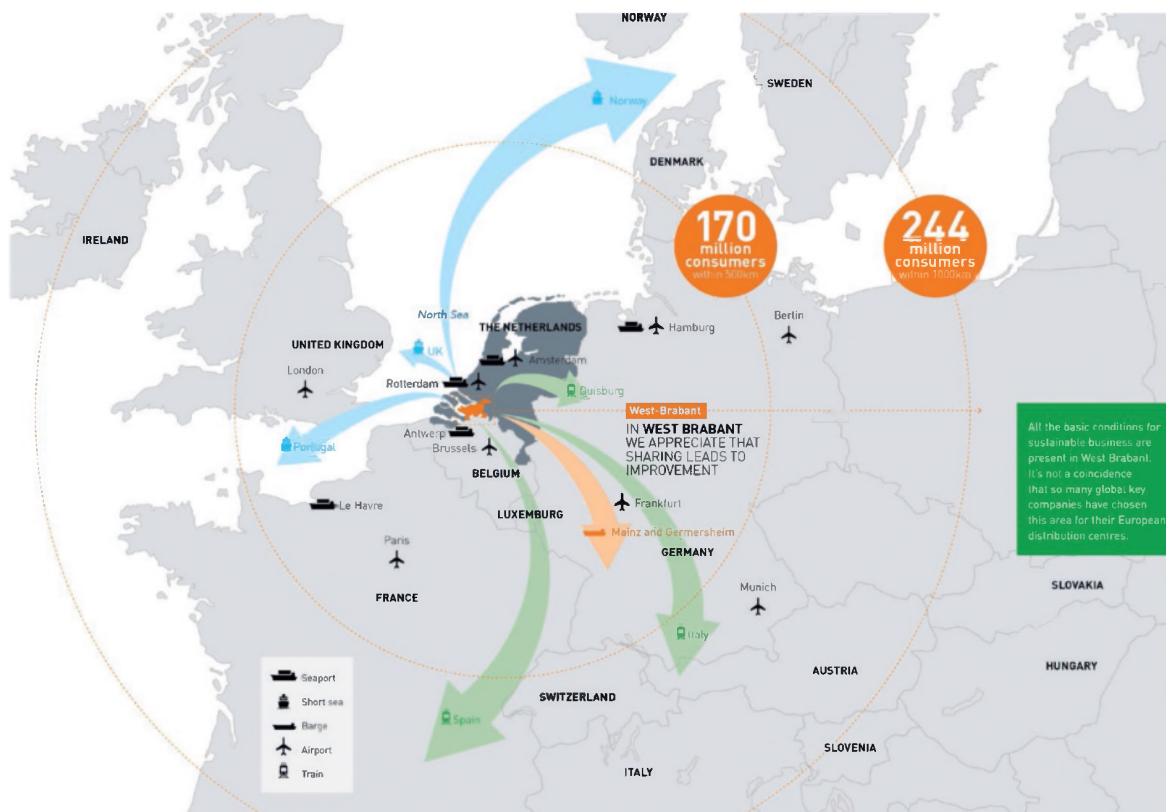
In het voorgaande is al gesteld dat de regio sterker vergrijsd dan de landelijke bevolking. De leeftijdsopbouw van de aanwezige arbeidsmigranten is echter aanmerkelijk jonger dan de leeftijdsopbouw in West-Brabant. Het is opmerkelijk dat de regionale ontwikkelingsmaatschappij REWIN West-Brabant met geen woord rept in rapporten over de (toekomstige) personeelsbehoeften (of op de website) over de aanwezigheid van grote getalen arbeidsmigranten en de betekenis hiervan voor de bedrijvigheid in de regio. De inzet van arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa is namelijk relatief hoog. In 2018 werd vanuit West-Brabant, het samenwerkingsverband van de 16 gemeenten in de regio (plus het Zeeuwse Tholen), de verwachting uitgesproken dat het tekort aan buitenlandse werkers na 2020 zal gaan oplopen, met naar schatting een behoefte van 45.000 migranten in de gemeenten tegen 2040 (8 à 9% van de beroepsbevolking).

In een lokaal onderzoek van de Tilburg Law School bleek dat het daarbij vrijwel uitsluitend om laaggeschoold werk gaat. De beroepen waarin gewerkt wordt liggen voornamelijk op het uitvoerende vlak; het betreft productiewerk, het opvangen van pieken, werk in magazijnen, warehouses en kwekerijen. De meeste ondernemingen werken met dienstverbanden op uitzendbasis. Rekrutering van arbeidsmigranten vindt plaats via externe wervingsbureaus en via uitzendbureaus. De redenen voor het aantrekken van arbeidsmigranten zijn schaarste op de arbeidsmarkt, de motivatie en bereidheid hard te werken en de relatief lage kosten. Zonder arbeidsmigranten ligt de bedrijvigheid stil. Oost-Europese arbeidsmigranten bieden een prima 'prijs/kwaliteitverhouding'. In de toekomst blijven deze arbeiders nodig omdat sectoren zoals Ito, logistiek en industrie voornamelijk in het laaggeschoold uitvoerend werk uitbreiden, het beschikbare binnenlandse aanbod door de ontgroening en vergrijzing niet volstaat, arbeidsmigranten aan de vraag kunnen voldoen en hard werken tegen weinig geld.⁶³

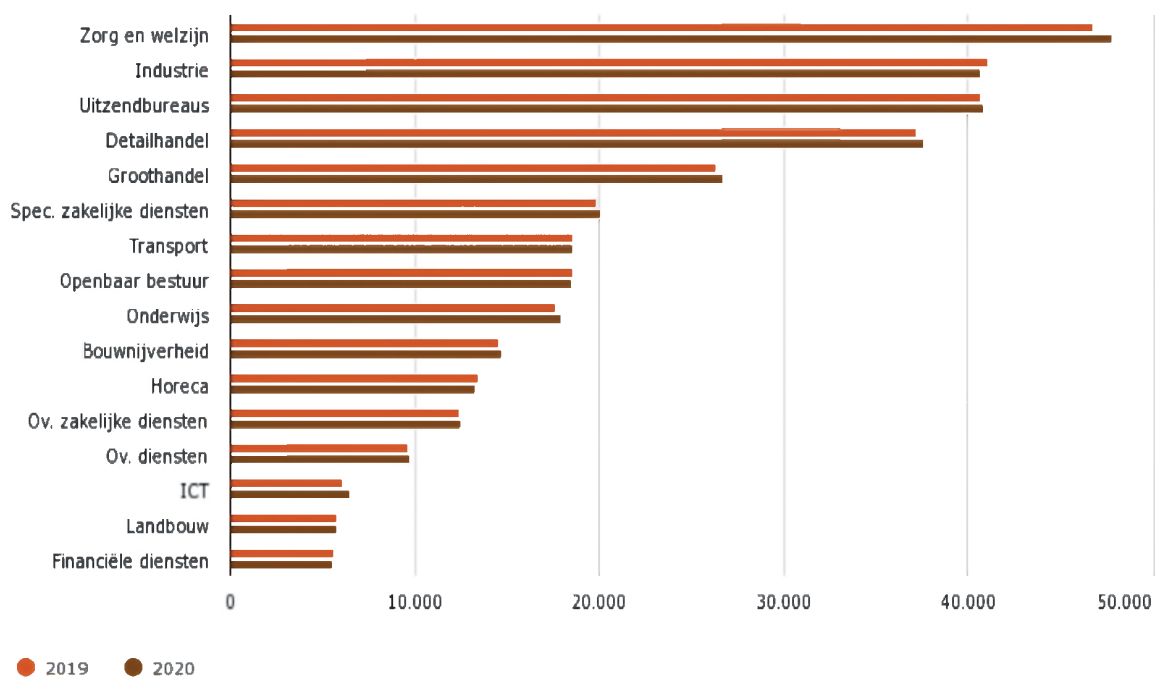
In landelijke cijfers over de aanwezigheid van Poolse werknemers behoort Zundert tot de gemeenten die hoog scoren. Enkele andere West-Brabantse gemeenten uit het samenwerkingsverband D6, bestaande uit Moerdijk, Halderberge, Rucphen, Zundert, Etten-Leur en Roosendaal scoren eveneens bovengemiddeld. Een interactieve kaart met data uit 2016 rekende Roosendaal en omliggende gemeenten tot de gemeenten met een naar verhouding hoge GBA-inschrijving. Onder de Poolse migranten is een grotere neiging te kiezen voor een langer verblijf en dit brengt een aantal maatschappelijke effecten met zich mee. Er is een tekort aan passende huisvesting. Kort en middellang verblijf is een probleem omdat campings overvol zijn, terwijl ze niet bedoeld en ingericht zijn voor langdurige, permanente bewoning, en de vraag blijft toenemen. Langer verblijf en het overkomen van gezinnen hebben in het recente verleden de druk op de huizenmarkt verder vergroot.

⁶² <https://regioinbeeld.uwv.nl/> (UWV, oktober 2019).

⁶³ https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/28303898/Eindverslag_29_juni_2016.pdf.



Belangrijkste economische sectoren en tewerkstellingen West-Brabant



(bron: UWV 2019)

4.1.2 Gemeentelijk beleid

De regio West-Brabant is zich bewust van de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt. De verwachting is, zoals in de sociaaleconomische analyse duidelijk werd, dat 45.000 arbeidsmigranten nodig zijn in 2040. Omdat arbeidsmigranten een belangrijke rol spelen in de regio, trekken de gemeenten samen op om arbeidsmigratie in goede banen te leiden. Na het ondertekenen van de Nationale Verklaring huisvesting van EU-arbeidsmigranten in 2012, heeft de Regio West-Brabant (RWB) in 2013 een QuickScan uitgevoerd om meer zicht te krijgen op aard en omvang van arbeidsmigratie in de regio. Hieruit is gebleken dat arbeidsmigranten vooral in land- en tuinbouw, logistiek en transport, de zorg en de bouwsector werkzaam zijn.

Beleid in grote lijnen

De ambitie is uitgesproken om in 2020 alle arbeidsmigranten gedegen te huisvesten en te laten participeren in de regio.⁶⁴ Dit komt neer op het realiseren van 4750 gelegaliseerde plekken en 4750 nieuwe plekken. Een vervolgonderzoek (waarvan de resultaten verwacht worden in 2019) zal de huisvestingsopgave nog verder specificeren. Hoewel regio-breed afspraken zijn gemaakt over het aantal te realiseren plekken voor arbeidsmigranten, ontbreekt het aan een duidelijke verdeling en commitment per gemeenten, aldus de Roosendaals wethouder Theunis, bestuurlijke trekker in de regio voor huisvesting van arbeidsmigranten.⁶⁵ Dit maakt realisatie van de uitgesproken ambitie in 2020 (vooralsnog) onmogelijk.

Binnen de regio zijn er verschillen in hoe het vraagstuk wordt opgepakt. Om het proces te accelereren is er een Regiotafel Huisvesting Arbeidsmigranten West-Brabant West opgericht, waarbij de gemeenten Roosendaal, Bergen op Zoom, Moerdijk, Halderberge, Woensdrecht, Steenbergen en Tholen met uitzendbureaus en huisvesters om de tafel gaan teneinde het huisvestingsvraagstuk aan te pakken. Regio Breda e.o. kent nog geen regiotafel. Gemeenten in Breda e.o. hadden zich wel geëngageerd per 1 juli 2019 aan te geven hoe de regionale opdracht uit te gaan werken, maar dit is (wellicht door het ontbreken van een aanjager) nog niet gerealiseerd.

Uit de Regiotafel West-Brabant West zijn verschillende knelpunten naar voren gekomen waarmee de regio wordt geconfronteerd.⁶⁶ De urgentie van het vraagstuk wordt onderschreven, tegelijkertijd wordt het gebrek aan exacte cijfers van de lokale huisvestingsopgave benadrukt. Het draagvlak binnen gemeenten is verschillend; niet elke gemeente ziet het als een prioriteit en veel gemeenten willen alleen voor de eigen gemeente huisvesten. Huisvesters lopen tegen wet- en regelgeving aan en worden geconfronteerd met verschillen in beleid per gemeenten, dit staat snel handelen in de weg. Werkgevers/inleners verschuilen zich achter uitzendorganisaties en nemen hun verantwoordelijkheid niet, terwijl zij het huisvestingsvraagstuk creëren. Ook woningcorporaties voelen zich niet verantwoordelijk voor de tijdelijke huisvestingsopgave, terwijl zij daar ook een rol in kunnen spelen. Door vervuilde registratiesystemen binnen de gemeenten (migranten schrijven zich niet in of uit) is het onduidelijk hoeveel migranten in de gemeenten wonen. De mogelijke misstanden waarmee

⁶⁴ Nationale Verklaring van partijen betrokken bij de (tijdelijke) huisvesting van EU-Arbeidsmigranten (Den Haag 28 maart 2012); Gerrichhauzen en Partners, Huisvesting Arbeidsmigranten Regio West-Brabant 'Goed, Veilig & Humaan' (Quick scan Arbeidsmigranten Regio West-Brabant 2013).

⁶⁵ BN De Stem, Huisvesting arbeidsmigranten in West-Brabant: 'Bij hoeveel bedden doen we het eigenlijk goed?', 27 april 2019.

⁶⁶ Regiotafel WBW, 'Impressie Regiotafel Huisvesting Arbeidsmigranten West-Brabant West', 12 april 2019.

migranten worden geconfronteerd zijn onvoldoende in beeld. Daarnaast wordt benadrukt dat positieve beeldvorming rondom migranten en het creëren van draagvlak in de omgeving bepalende voorwaarden zijn om de huisvestingsopgave te kunnen realiseren.

Dit laatste is duidelijk naar voren gekomen in de uitvoering van de huisvestingsopgave in de regio. Tot nu toe is onvoldoende stil gestaan bij de nodige maatschappelijke acceptatie indien grote aantallen arbeidsmigranten in gemeenten worden gehuisvest. De burgerweerstand tegen de geplande huisvesting voor arbeidsmigranten binnen de verschillende gemeenten heeft echter wel als een rem gewerkt op de regionale huisvestingsopgave.⁶⁷

Ondanks de oproep van de provincie Noord-Brabant in het begin van 2019 aan gemeenten om hun verantwoordelijkheid te nemen in het spoedig oplossen van de huisvestingsnood onder arbeidsmigranten, neemt West-Brabant door dit burgerverzet juist gas terug.⁶⁸ En daar waar nog wel wordt ingezet op (beperkte) huisvesting, lijken integratie en participatie naar de achtergrond geschoven. Het adagio lijkt meer 'wel nodig, maar niet zichtbaar' te zijn als het gaat om arbeidsmigranten.

In het algemeen ontbreekt een visie met aandacht voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten (gebrek aan kennis van de regelgeving en van de Nederlandse taal, nauwelijks interactie met de plaatselijke bevolking, gebrek aan zelforganisatie) waardoor mogelijke misstanden niet of minder snel worden opgemerkt en de verkeerde aanname kan bestaan dat geen misstanden m.b.t. arbeidsmigranten in de gemeente plaatsvinden. De regio West-Brabant West heeft dit erkend.

Er zijn maar twee gemeenten die aangeven arbeidsmigranten die zich registreren in de gemeente te informeren over werken en wonen in Nederland (Zundert en Drimmelen), de rest laat het over aan de werkgever/uitzendorganisatie. In West-Brabant zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties en huisvesters/ontwikkelaars actief (o.a. 4Homes, Alwel, Flexrooms, Hopmans ACser Wonen, Homeflex, Stadlander, StaySolutions, Thuisvester, Blueblox, MEMO Projectontwikkeling BV Reverso.Z, Villex Wonen). Naast de regiotafel WBW, vindt op gemeenteniveau nauwelijks structureel overleg plaats tussen gemeente, uitzendorganisaties en inleners. Zo het er is, beperkt het zich tot bepaalde kwesties (overlast, fraude constatering, BRP-registratie en toeristenbelastingplicht).

Tot dusver lijken in de regio geen lokale organisaties actief die specifiek de belangen van migranten behartigen. Wel is stichting Barka actief, die zich landelijk inzet voor met name Poolse maar ook andere MOE-migranten.

Hoewel er gemeenten zijn die integraler en proactief handhaven, ligt de nadruk toch vooral op reactieve handhaving, op basis van overlastmeldingen. De regionale/lokale aanpak van mensenhandel is in ontwikkeling. Ongeveer twee derde van de gemeenten in de regio West-Brabant heeft een aandachtfunctionaris mensenhandel aangewezen, echter geen enkele gemeente heeft

⁶⁷ In bijvoorbeeld Bergen op Zoom Oost hebben burgers in 2019 zich met succes verenigd tegen een job lodge voor arbeidsmigranten. In Dinteloord is de realisatie van een grootschalige huisvesting van enkele honderd arbeidsmigranten voorlopig van de baan, door burgerverzet.

⁶⁸ Provincie Noord-Brabant, Provinciale Werkgroep Arbeidsmigratie, Arbeidsmigratie in Noord Nederland, Analyse en aanbevelingen voor de provinciale rol (Den Bosch, december 2018); BN de Stem, 'Huisvesting arbeidsmigranten: West-Brabant trapt op de rem', 25 juni 2019.

specifiek/actueel mensenhandelbeleid. In de politieregio West-Brabant Zeeland is een Taskforce Ondernijning actief, die samenwerkt in de strafrechtelijke aanpak en open staat voor mensenhandel zaken (alhoewel nog geen casuïstiek is ingebracht). Daarnaast is er een Regio Tafel Zorg en Veiligheid dat het thema mensenhandel meeneemt. Er is een ketenregie mensenhandel voor veiligheid en zorg (zorg en bestuurlijke aanpak) en voor ondernijnende criminaliteit (strafrechtelijke aanpak). In West-Brabant is de veiligheidsregio Breda Baronie (10 van de 16 West-Brabantse gemeenten) bezig een zorgcoördinator aan te stellen.⁶⁹

Aanpak per gemeente in West-Brabant

ALPHEN-CHAAM

Arbeidsmigranten die in Alphen-Chaam gevestigd zijn werken veelal in de land- en tuinbouw en logistiek en distributie. Zij wonen verspreid op campings/recreatieparken, in gehuurde woningen of bij bedrijven zelf. Ondanks constatering van illegale en inadequate huisvesting van arbeidsmigranten in het verleden, heeft Alphen-Chaam geen specifiek beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten.⁷⁰ De gemeente erkent dat er geen zicht is op de huisvestingslocaties, hoeveel mensen er verblijven en of dit veilig gebeurt. In de woonvisie 2019-2023, door de gemeente Alphen-Chaam in februari 2018 aangenomen, geeft de gemeente aan dat de verantwoordelijkheid voor de (tijdelijke) huisvesting van arbeidsmigranten 'primair ligt bij werkgevers, uitzendbureaus en overige particuliere huisvesters'.⁷¹ Alphen-Chaam ziet kansen voor huisvesting in (hiertoe aangepaste) leegstaande stallen. De gemeente benadrukt vervolgens graag in gesprek te gaan met deze partijen om structurele, fatsoenlijke huisvestingsmogelijkheden te realiseren en zegt meer behoefte te hebben aan inzicht in de huidige huisvestingssituatie en woonbehoeften van arbeidsmigranten. De bewoording van de woonvisie tonen een vrij passieve, reactieve houding van de gemeente aan, waar een doortastende positie meer gewenst is om bepaalde minimumwaarborgen voor (de huisvesting van) arbeidsmigranten te realiseren.

Voor zover bekend informeert Alphen-Chaam arbeidsmigranten niet over werken en wonen in Nederland wanneer zij zich in de gemeente vestigen.⁷² Er is lokaal geen maatschappelijke organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. De uitzendbureaus die in Alphen-Chaam staan geregistreerd zijn geen lid van een brancheorganisatie.

Er lijkt beperkte, reactieve handhaving te zijn op illegale en slechte huisvesting wanneer dit tot overlast bij omwonenden leidt. Alphen-Chaam heeft nog geen mensenhandel beleid om arbeidsuitbuiting adequaat binnen de gemeente tegen te gaan. Er is geen integraal interventieteam actief dat zich bezighoudt met misstanden rondom arbeidsmigranten. Het is onbekend of er een aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) is aangesteld. Ook valt de gemeente niet onder het werkgebied van een zorgcoördinator mensenhandel, die mogelijke slachtoffers van onder andere arbeidsuitbuiting bijstaat.

⁶⁹ De Veiligheidsregio Baronie Breda bevat Alphen-Chaam, Altena, Baarle-Nassau, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Oosterhout, Rucphen en Zundert.

⁷⁰ Trouw, Huizen arbeidsmigranten Brabant overbevolkt, 27 april 2012; Brabants Dagblad, Alphen moet huisvesting arbeidsmigranten aanpakken, 21 mei 2013.

⁷¹ Gemeente Alphen-Chaam, 'Woonvisie 2018-2023', februari 2018.

⁷² De gemeente Alphen-Chaam heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

ALTENA

In Altena gevestigde arbeidsmigranten werken veelal in de logistiek en distributie en de land- en tuinbouw. Zij zijn momenteel gehuisvest in recreatieparken, op bedrijfslocaties, in migrantenhôtels en in woonwijken. Het huisvestingsbeleid van Altena (2019) omschrijft randvoorwaarden voor de huisvesting van arbeidsmigranten vanuit het oogpunt van het voorkomen van overlast. Om te komen tot een meer integraal beleid, zijn Huisvesting, Veiligheid en Toezicht & Handhaving bezig met het bijstellen van het beleid.⁷³ De gemeente overweegt onder andere eenjarige vergunningen te verruimen naar tien jaar in een proef waarbij ondernemers grootschalige wooncomplexen op bijvoorbeeld bedrijfsterreinen mogen realiseren, omdat één jaar te onzeker is gebleken. Ook gaat Altena ervoor zorgen dat verhuurders van kamers in woonhuizen altijd een vergunning moeten hebben, om zo meer zicht te krijgen op de huisvesting van arbeidsmigranten in particuliere woningen.⁷⁴ Daarnaast wordt het beleid voor het verkrijgen van een dergelijke vergunning aangepast. Ten slotte zal meer aandacht worden geschonken aan sociaal-maatschappelijke aspecten van huisvesting, zoals integratie, beheer, toezicht en zorg. Als het beleid is vastgesteld, verwacht de gemeente beter handhavend op te kunnen treden tegen situaties die niet gewenst zijn. De gemeenteraad heeft inmiddels een plan van aanpak gekregen.⁷⁵

Het valt af te wachten in hoeverre de aandacht voor sociaal-maatschappelijke aspecten bijdraagt aan de integratie en participatie van arbeidsmigranten in de gemeente. Op dit moment informeert de gemeente arbeidsmigranten niet over wonen werken in Nederland. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten). Zij laten dit over aan uitzendorganisaties. In de gemeente Altena zijn geen ABU of NBBU gerelateerde uitzendondernemingen gevestigd. Wel zijn uitzendorganisaties actief, die tevens arbeidsmigranten huisvesten.

Er is geen structureel overleg tussen gemeente, lokale inleners en de uitzendbranche: behalve bij overlastmeldingen of bij een vergunningsaanvraag.

Hoewel de overlast van grote aantallen arbeidsmigranten in kleine woonwijken is toegenomen in Altena, zijn er nog geen signalen van uitbuiting van arbeidsmigranten, aldus de gemeente.⁷⁶ Optreden bij misstanden is vooralsnog reactief. Meldingen over misstanden komen binnen bij het team Veiligheid, Toezicht en Handhaving. Er is geen integraal interventieteam actief dat zich bezighoudt met misstanden rondom arbeidsmigranten. Altena heeft geen mensenhandelbeleid om adequaat arbeidsuitbuiting binnen de gemeente tegen te gaan en te voorkomen. Er is een aandachtfunctionaris binnen de gemeente actief t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel). Voor de veiligheidsregio Breda Baronie, waar Altena onder valt, is men bezig een zorgcoördinator mensenhandel aan te stellen.

⁷³ Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Altena houdende regels omtrent huisvesting van uitzendmigranten Beleidsregel huisvesting uitzendmigranten Altena 2019 (8 januari 2019); gemeentelijke uitvraag 2019.

⁷⁴ Gemeente Altena, Raadsinformatiebrief plan van aanpak huisvesting arbeidsmigranten, 27 mei 2019; Woudrichem Net, Gemeente Altena zoekt huisvesting voor arbeidsmigranten, 10 juni 2019.

⁷⁵ Plan van Aanpak Huisvesting Arbeidsmigranten Altena, 2019.

⁷⁶ Gemeentelijke inventarisatie 2019.

BREDA

In Breda zijn arbeidsmigranten actief in de land- en tuinbouw (m.n. planten en kwekerijen) en logistiek. Arbeidsmigranten zijn veelal gehuisvest in woonhuizen en bij bedrijven. Breda kent geen specifiek beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten. Wel is op basis van de huisvestingsopgave een projectplan opgesteld door het college van B&W met beleidslijnen voor tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten.⁷⁷ Hierbij wordt veelal ingezet op grotere short-stay voorzieningen (30 tot 200 plaatsen) aan de rand van woonwijken en in mindere mate op mid-stay voorzieningen (5 tot 30 plaatsen) in woonwijken en gebieden met een gemengde functie. Tijdelijke huisvesting op het erf blijft mogelijk voor seizoensarbeid met een maximum van 40 plaatsen. De Gemeente Breda heeft prestatieafspraken gemaakt met Wonenbreburg om 200 eenheden beschikbaar te stellen voor arbeidsmigranten. Een andere actieve huisvester voor arbeidsmigranten is Stay Solutions. OTTO Work Force heeft in 2019 aangegeven de mogelijkheden tot huisvesting in Breda te verkennen.

De gemeentelijke initiatieven inzake arbeidsmigranten hebben zich grotendeels beperkt tot het huisvestingsvraagstuk en niet de positie van arbeidsmigranten in de samenleving in het algemeen. Hierdoor is de nadruk in de aanpak meer op toezicht en handhaving van overlast en illegale huisvesting/overbewoning komen te liggen en is er minder oog voor de kwetsbare positie van migranten en het opsporen van misstanden.

De gemeente Breda geeft geen informatie aan arbeidsmigranten over werken en wonen in Nederland wanneer zij zich vestigen in Breda. Bij controles wordt beperkt informatie verstrekt over rechten. Breda heeft een belangrijke rol als een van de twee gemeenten in Noord-Brabant waar een RNI-balie is gevestigd, waar migranten die korter dan vier maanden in Nederland verblijven zich kunnen inschrijven om een BSN-nummer te krijgen. Voor deze groep migranten is dit vaak het eerste en enige moment dat zij in Nederland met autoriteiten in aanraking komen. De gemeente geeft aan dat bij inschrijving een intakegesprek plaatsvindt en indien nodig naar relevante informatie over rechten en plichten op websites of instanties wordt verwezen, maar dat niet structureel informatie wordt verschaft. Dit wordt aan de werkgevers/uitzendorganisaties overgelaten. Er zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendbureaus gevestigd in Breda. Er is geen structureel overleg tussen de gemeente, grote lokale inleners en de uitzendbranche.

Alle meldingen rondom slechte huisvesting, illegale huisvesting, overlast en arbeidsovertredingen komen bij de coördinator Toezicht en Handhaving binnen waardoor signalen kunnen worden gecombineerd en er meer oog kan zijn voor mogelijke misstanden in de praktijk. De coördinator is tevens aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente. Breda heeft geen mensenhandelbeleid. De aanstelling van een zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie is gaande.

OOSTERHOUT

Arbeidsmigranten in de gemeente Oosterhout zijn met name in de logistiek en de land- en tuinbouw actief. Sinds jaar en dag zijn arbeidsmigranten hier op kamers in woonhuizen gevestigd (o.a. via Homeflex), maar ook op recreatieparken (o.a. Katjeskelder). Hoewel de gemeente de

⁷⁷ Gemeente Breda, beleidsdoelstellingen en opgave wonen (2018).

noodzakelijke inzet van arbeidsmigranten in de diverse bedrijven en het daarmee samenhangende huisvestingsvraagstuk onderkent, is geen specifiek beleid opgesteld t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten. Wel is er een algemeen huisvestingsbeleid dat voorziet in het (onzelfstandig/kamer-gewijs) wonen in het stedelijk en agrarisch gebied.⁷⁸ De aanvraag van Gr8 Investments, voor het realiseren van een migrantenhotel met 75 kamers voor 150 gebruikers, heeft de gemeente begin 2018 afgewezen.⁷⁹ Sindsdien zijn geen actieve pogingen ondernomen om huisvesting te realiseren.

Voor zover bekend informeert Oosterhout arbeidsmigranten die zich in de gemeente vestigen niet over wonen en werken in Nederland, dit laten ze over aan werkgevers/uitzendorganisaties.⁸⁰ In Oosterhout zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Hoewel er geen lokale organisatie actief is die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten, is stichting Barka door verschillende Poolse arbeidsmigranten ingeschakeld om de all-inclusive contracten te betwisten en de slechte leefomstandigheden in o.a. de katjeskelder onder de aandacht te brengen. In de gemeente zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd.

De gemeente Oosterhout heeft in het najaar van 2018 aangekondigd de recreatieparken in de gemeente door te lichten nadat deze landelijk onder een vergrootglas zijn komen te liggen als schuilplaatsen voor drugscriminelen, witwassers en mensenhandelaren.⁸¹ Voor zover bekend heeft de gemeente geen aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) en kent evenmin een mensenhandelbeleid. Oosterhout valt onder het werkgebied van de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie.

WOENSDRECHT

Arbeidsmigranten in de gemeente Woensdrecht zijn vooral in de Antwerpse en Rotterdamse haven en in de land- en tuinbouw actief. Huisvesting vindt plaats in woonhuizen, recreatieparken en migrantenhotels. Door overlast in de wijk heeft Woensdrecht maatregelen genomen om de huisvesting van arbeidsmigranten in woongebieden te beperken. In het nieuwe huisvestingsbeleid (2019) wordt geen toestemming verleend voor de huisvesting van meer dan 2 arbeidsmigranten per woonhuis (voorheen 8).⁸² Het beleid geeft wel ruimte voor nieuwbouw en uitbreiding van hotels en pensions t.b.v. de huisvesting van arbeidsmigranten, indien dit past binnen het bestemmingsplan en er goed centraal beheer wordt gevoerd over de vestiging. Het verplaatsen van huisvesting van arbeidsmigranten in short-stay opvanglocaties (hotels en pensions) en naar het buitengebied, bemoeilijkt integratie en participatie van arbeidsmigranten. Desalniettemin geeft de gemeente Woensdrecht aan in het beleid aandacht te hebben voor integratie en participatie. Er is wel een verzoek van uitzendbureau Pollux (NBBU-lid) uit Roosendaal om in het centrum van Ossendrecht een voormalig bedrijfsplan om te vormen tot huisvesting voor 122 arbeidsmigranten, wat in Ossendrecht stuit op burgersverzet.

De gemeente Woensdrecht informeert arbeidsmigranten niet over werken en wonen in Nederland; dit wordt aan de werkgevers/uitzendorganisaties overgelaten. Binnen de gemeente is de Brede

⁷⁸ Gemeentelijke uitvraag 2019.

⁷⁹ BN de Stem, 'Gemeente Oosterhout: geen migrantenhotel aan Beneluxweg', 17 februari 2018.

⁸⁰ De gemeente Oosterhout heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag (2019).

⁸¹ BN De Stem, 'Oosterhout aan de slag met vakantieparken: 'We gaan er niet heen om met de bulldozer te handhaven'', 12 oktober 2018.

⁸² Beleid Huisvesting Arbeidsmigranten Gemeente Woensdrecht (laatst gewijzigd 3 juli 2019).

Welzijnsinstelling Woensdrecht (BWI) actief, een maatschappelijke organisatie die zich inzet om signalen van inwoners van de gemeente te vertalen naar een passend aanbod van diensten en activiteiten. Ze hebben zich nochtans niet gericht op arbeidsmigranten. Er is verder geen maatschappelijke organisatie actief die zich specifiek richt op arbeidsmigranten. In Woensdrecht zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen gevestigd, maar er zijn er wel actief. Ad hoc vindt overleg plaats tussen de gemeente, lokale inleners en uitzendondernemingen.

Binnen de gemeente is vooralsnog geen zicht op en/of ervaring met grote misstanden. Hiervoor is ook geen (integraal) handhavingsbeleid, anders dan reguliere handhaving waardoor de nadruk op overlastbestrijding ligt. Baliemedewerkers en toezichthouders en handhavers zijn wel getraind op het signaleren van mensenhandel. Zover bekend is er geen aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) actief in de gemeente Woensdrecht. Ook is er geen mensenhandelbeleid en is er geen zorgcoördinator mensenhandel actief in de gemeente.

ETTEN-LEUR

De in Etten-Leur gevestigde arbeidsmigranten werken met name in de land- en tuinbouw, maar ook steeds vaker in de bouw en de logistiek. Arbeidsmigranten wonen in woonwijken (kamerhuur) en bij bedrijven. Dit volgt de insteek van de gemeente Etten-Leur om de naar schatting 1000 arbeidsmigranten in gewone huizen te huisvesten en geclusterd bij agrarische bedrijven onder te brengen. Er zijn beleidsregels ontwikkeld om de huisvesting van arbeidsmigranten in reguliere woningen mogelijk te maken.⁸³

Onder bepaalde voorwaarden kunnen, via een vergunning, maximaal 6 personen in een woning wonen die samen geen gezin vormen. In 2018 kende Etten-Leur zo'n 50 locaties waar arbeidsmigranten waren gehuisvest in het stedelijk gebied en waar een vergunning voor was verleend. Hoewel een aantal verzoeken zijn ingediend om grotere huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten te realiseren in de gemeente, blijft de gemeente vooralsnog bij haar insteek de huisvesting via reguliere woningen en bij de werkgevers te realiseren.⁸⁴ De gemeente geeft zelf aan dat het beleid vooral op het aspect huisvesting is gericht en niet integraal het arbeidsmigrantenvraagstuk bekijkt.

De gemeente Etten-Leur informeert arbeidsmigranten niet standaard over werken in Nederland. Bij het controleren op huisvesting wordt wel informatie verstrekt om aan te geven wat het doel is van de controle en wat de mogelijkheden van arbeidsmigranten zijn om nadere informatie te krijgen als ze ergens problemen mee hebben. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties actief en gevestigd in Etten-Leur. De gemeente geeft aan dat structureel overleg plaats vindt met uitzendorganisaties, huisvesters en werkgevers.

Binnen de gemeente is de adviseur handhaving bouwregeling actief als aandachtfunctionaris voor misstanden rondom arbeidsmigranten, waaronder arbeidsuitbuiting (mensenhandel).

⁸³ Gemeente Etten-Leur, Huisvesting arbeidsmigranten (Gemeentebled 2018, 4 juli 2018, 142494).

⁸⁴ Expertisecentrum Flexwonen, 'Etten Leur: voornemen grootschalige huisvesting arbeidsmigranten', 13 februari 2019; BN De Stem, 'Zoektocht huisvesting arbeidsmigranten voor onder andere Mediamarkt Etten-Leur is nog volop aan de gang', 15 maart 2019. BN De Stem, Uitzendbureau in Etten-Leur: 'Verstrek tijdelijke vergunningen om tempo te maken met huisvesting arbeidsmigranten', 7 januari 2019.

Etten-Leur heeft een projectgroep adres gerelateerde problematiek. Die beoordeelt standaard nieuwe adressen huisvesting op allerlei vormen van fraude. Bij twijfel vindt controle plaats. Binnen de gemeente is er geen mensenhandelbeleid. Etten-Leur valt onder de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie.

STEENBERGEN

Arbeidsmigranten in Steenbergen zijn met name actief in de land- en tuinbouw. Steenbergen heeft sinds 2009 huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten. Om beter in te kunnen spelen op de huidige situatie en voorbereid te zijn op de toekomst wordt op dit moment nieuw beleid ontwikkeld, dat naar verwachting eind november 2019 door de gemeenteraad zal worden vastgesteld. In het ontwikkelen van het beleid heeft de gemeente Steenbergen inwoners, arbeidsmigranten, huisvesters, werkgevers, uitzendbureaus en de provincie de mogelijkheid gegeven hun mening te geven over het vraagstuk arbeidsmigratie.⁸⁵

Gezien het burgerverzet tegen uitbreiding van huisvesting van (grote groepen) arbeidsmigranten, door overlast en/of gevoelens van onveiligheid, is deze werkwijze als een goede praktijk aan te merken.⁸⁶

Door iedereen mee te laten participeren, wordt draagvlak gecreëerd voor het nieuwe beleid; dit zal de implementatie ervan bespoedigen. In het opsporen van misstanden is een belangrijke rol toebedeeld aan de burger.⁸⁷ Voor melding bereidheid van burgers is een positieve attitude ten opzichte van de gevestigde arbeidsmigranten van belang.

Steenbergen kent met Stella Maris in Welberg een grootschalige accommodatie (400) voor migranten. Uitbreiding van de huisvesting van Flex Employment met 250 bedden in Dinteloord is na burgerverzet een tijdelijke halt toegeroepen in afwachting van nieuw beleid. Milieuregels lijken de huisvesting bij de glastuinbouwbedrijven in Dinteloord in de weg te zitten. Directeur John van der List van Good Morning (en eigenaar van grootschalige huisvestingslocatie Stella Maris) roept (onder andere) de gemeente in Steenbergen op tijdelijke vergunningen te verschaffen om de huisvestingsnood het hoofd te bieden. Hij pleit voor verplaatsbare, kwalitatief goede mobile homes als onderdak voor buitenlandse werkers.⁸⁸ Vooralsnog lijkt de gemeente Steenbergen (net als de gemeente Etten-Leur) hier geen heil in te zien.

Voor zover bekend informeert de gemeente Steenbergen arbeidsmigranten niet over werken en wonen in Nederland; dit wordt overgelaten aan werkgevers/ uitzendorganisaties.⁸⁹ In Steenbergen zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties actief. Er is geen lokale organisatie die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

⁸⁵ Gemeente Steenbergen, *Arbeidsmigranten in de gemeente Steenbergen. De inventarisatie besteedde aandacht aan huisvesting, participatie, integratie, toezicht en handhaving. Deelname van alle relevante stakeholders via een online platform, enquêtes in verschillende talen, discussieavond, rondetafelgesprekken.*

⁸⁶ BN De Stem, 'Overlast arbeidsmigranten in Steenbergen en Dinteloord: Een duiventil is er niets bij', 28 december 2018.

⁸⁷ Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen, *10e rapportage* (9 november 2011).

⁸⁸ BN de Stem, 'Uitzendbureau in Etten-Leur: 'Verstrek tijdelijke vergunningen om tempo te maken met huisvesting arbeidsmigranten'', 7 januari 2019.

⁸⁹ Gemeente Steenbergen heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

Er lijkt nog geen sprake te zijn van integrale handhaving. Wel erkent de gemeente de problemen rondom overbewoning en het risico van uitbuiting in afhankelijkheidsrelaties. Voor zover bekend is er geen aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) in de gemeente. Steenberghe heeft geen mensenhandelbeleid en er is geen zorgcoördinator mensenhandel actief.

RUCPHEN

Arbeidsmigranten in Rucphen werken hoofdzakelijk in de land- en tuinbouw, logistiek en foodsector. Zij wonen met name in woonhuizen en bij bedrijven. In 2011 heeft de gemeenteraad de beleidsregel huisvesting arbeidsmigranten kamerverhuur/logies Rucphen 2011 aangenomen.⁹⁰ All-in Flex, met 120 man personeel in de gemeente, werkte samen met investeerder Vincent Omer Dasguney om hotel Ada te realiseren in Sint Willebrord (gemeente Rucphen). Na zware bedreigingen heeft de investeerder besloten het plan niet voort te zetten.

Voor zover bekend informeert de gemeente arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich in Rucphen vestigen.⁹¹ Er is geen lokale organisatie die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. In de gemeente zijn geen branchegeorganiseerde uitzendbureaus geregistreerd.

Er wordt niet ingezet op proactieve integrale handhaving; slechts reactief wanneer huisvesting van arbeidsmigranten tot overlast bij omwonenden leidt. Er is wel een aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) in de gemeente aangesteld. Rucphen heeft geen mensenhandelbeleid. Rucphen maakt deel uit van de veiligheidsregio Breda Baronie, waar men bezig is een zorgcoördinator mensenhandel aan te stellen.

HALDERBERGE

Arbeidsmigranten die in Halderberge gevestigd zijn werken vooral in de land- en tuinbouw. Huisvesting vindt plaats in woonwijken, bij bedrijven en op vakantieparken. De gemeente Halderberge heeft een integraal beleidskader arbeidsmigranten. Dit kader streeft 5 doelen na: voldoende huisvesting op de juiste locatie; beheersbare en veilige huisvesting; veilige woon- en leefomgeving; juiste registratie van arbeidsmigranten; en heldere toegang tot het sociaal domein.⁹²

Halderberge wil een toeristische trekpleister worden en daarom de bewoning van hotels en vakantieparken door arbeidsmigranten of andere snelzoekers verbannen. In de in 2017 gepubliceerde 'Visie bewoning recreatieve verblijfslocaties' wordt de vermenging van huisvesting van arbeidsmigranten en toeristen op recreatieparken ongewenst verklaard en uitgesproken dat er op 1 juni 2020 geen strijdig gebruik meer zal zijn.⁹³ Daarnaast zet Halderberge in op een vitaal buitengebied. Het plan ziet toe op toekomstbestendig gebruik van agrarisch vastgoed en een humane huisvesting van arbeidsmigranten. Het wordt een project van de lange adem, daar eerst veel informatie moet worden ingewonnen bij bewoners, bedrijven en meer specifiek ook over de huisvestingsproblematiek.

⁹⁰ Bekendmaking beleid huisvesting arbeidsmigranten Rucphen 2011 (vastgesteld 12 april 2011).

⁹¹ De gemeente Rucphen heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

⁹² Woonvisie Halderberge 2016-2020; gemeentelijke uitvraag 2018.

⁹³ BN de Stem, 'Helderheid in huisvesting arbeidsmigranten in 2020'; 26 juli 2017.

Ook neveneffecten krijgen de aandacht. In positieve zin is dat het duurzaamheidsvraagstuk, negatief geredeneerd komt ondermijnende criminaliteit in het buitengebied aan bod.⁹⁴

Voor zover bekend informeert Halderberge arbeidsmigranten die zich vestigen in de gemeente niet over wonen en werken in Nederland, maar laten dit over aan de werkgever/uitzendorganisatie. Er is één branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd in Halderberge. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Vooralsnog is geen sprake van integrale proactieve toezicht en handhaving; slechts reactief wanneer huisvesting tot overlast leidt. De gemeente Halderberge heeft geen mensenhandelbeleid om adequaat arbeidsuitbuiting binnen de gemeente tegen te gaan. Voor zover bekend is geen aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) binnen de gemeente aangesteld. Ook valt de gemeente niet onder het werkgebied van een zorgcoördinator mensenhandel.

ROOSENDAAL

Arbeidsmigranten in Roosendaal zijn werkzaam in met name logistiek en land- en tuinbouw. Hoewel de gemeente Roosendaal geen specifiek beleid heeft t.b.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten, stelt men een goed beeld te hebben van het aantal arbeidsmigranten binnen de gemeenten en waar ze gehuisvest zijn.⁹⁵ Op 1 april 2019 stonden ruim 2600 Oost-Europese arbeidsmigranten in het BRP ingeschreven.⁹⁶ Degene die niet in het BRP staan, komen alsnog in beeld door het verplicht nachtregister (verantwoordelijkheid van de verhuurder/beheerder) op basis waarvan toeristenbelasting wordt afgedragen door arbeidsmigranten die niet geregistreerd zijn (niet-ingezetenen). Arbeidsmigranten zijn gehuisvest via kamerverhuur, koopwoningen of in de twee onlangs gerealiseerde logiesgebouwen voor migranten door respectievelijk uitzendbureau Pollux (NBBU-lid) en uitzendbureau Atik (NBBU-lid). De gemeente is nog op zoek naar één grote locatie met een capaciteit van 300 personen; de voorkeur gaat uit naar een locatie aan de rand van een bedrijventerrein. Hiermee voldoet Roosendaal aan de huisvestingsopgave die in de Quick Scan voor Roosendaal is gesteld, en wordt geanticipeerd op de verwachte groei van het aantal arbeidsmigranten in de gemeente door uitbreiding van distributiecentra van Lidl, Primark en DSV.⁹⁷

Wethouder Theunis, bestuurlijk trekker huisvesting arbeidsmigranten in de regio West Brabant, spreekt over een 'taakstelling' met betrekking tot de huisvesting van arbeidsmigranten, wat de indruk wekt dat er vooral oog is voor het aantal te realiseren plekken en minder voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten.

Voor zover bekend verstrekt Roosendaal geen informatie aan arbeidsmigranten die zich in de gemeente vestigen over wonen en werken in Nederland, maar laten dit aan de werkgevers/uitzendorganisaties. Lokaal zijn veel branchegeorganiseerde uitzendorganisaties (14) geregistreerd en actief.

⁹⁴ BN De Stem, 'Halderberge koerst aan op een vitaal buitengebied', 2 april 2019.

⁹⁵ Algemeen Dagblad, 'Nog een gebouw in Roosendaal nodig voor 300 arbeidsmigranten', 16 augustus 2019.

⁹⁶ Roosendaalse Bode, 'Wethouder Theunis: 'Voldoende huisvesting voor arbeidsmigranten'', 14 oktober 2019.

⁹⁷ BN de Stem, 'Wel duizend bedden nodig voor arbeidsmigranten in Roosendaal', 16 november 2018.

Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Handhaving lijkt vooral reactief, op basis van overlastmeldingen. De gemeente heeft een aandacht-functionaris t.b.v. misstanden (mensenhandel). Er is geen mensenhandelbeleid en geen zorgcoördinator mensenhandel in de gemeente actief.

BERGEN OP ZOOM

Arbeidsmigranten in Bergen op Zoom zijn vooral werkzaam in de logistiek en industrie. Ze worden gehuisvest in woonhuizen, job lodges en recreatieterreinen. In Bergen op Zoom zijn kaders opgesteld m.b.t. de huisvesting van arbeidsmigranten in het huisvestingsprogramma 2013-2019. Zij zetten in op zogenoemde job-lodges, een kleinschalige huisvestingsvorm van maximaal 50 arbeidsmigranten in de bebouwde kom, die voorziet in zowel short als mid-stay. De gemeente heeft ingezet op de job-lodges om overlast in woonwijken en op recreatieterreinen terug te dringen. Op het moment staan de job-lodges echter onder druk door onrust binnen de politiek en de gemeenschap, waardoor de raad in juni van 2019 heeft aangegeven na de zomer nieuw beleid te willen formuleren.⁹⁸

Bergen op Zoom informeert arbeidsmigranten bij registratie in de gemeente niet over werken en wonen in Nederland, dit laten zij aan werkgevers/uitzendorganisaties. In Bergen op Zoom is een zestal branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd en actief. De gemeente is doende een netwerk op te bouwen tussen gemeente, werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesters en legt regelmatig contact in geval van overlast en mogelijke fraudeconstateringen. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Meldingen van misstanden variëren van slechte/illegale huisvesting tot overlast en slechte arbeidsomstandigheden. Uitgangspunt bij handhaving is de vigerende wet- en regelgeving. Van daaruit wordt per zaak de handelswijze opgesteld en een plan van aanpak gemaakt, samen met andere afdelingen en politie. Bij BRP-registraties worden extra zaken bijgehouden zoals sectoren waar arbeidsmigranten werken en voor welke werkgever. Tijdens woningcontroles in het kader van de BRP wordt specifiek aandacht gegeven aan de aanwezigheid van arbeidsmigranten. Er is geen mensenhandelbeleid binnen de gemeente en geen zorgcoördinator mensenhandel actief.

ZUNDERT

Arbeidsmigranten in de gemeente Zundert zijn in alle branches in West-Brabant werkzaam. Zij wonen in particuliere woningen, bij bedrijven, op recreatieparken en nabij industrieterreinen. De gemeenteraad van Zundert heeft in 2012 een integraal beleidsplan Arbeidsmigranten vastgesteld, waarin zowel huisvesting, handhaving, welzijn en communicatie aan de orde komt.⁹⁹ Hierbij is gezocht naar structurele oplossingen voor de 'permanente tijdigheid' van arbeidsmigranten in de regio.¹⁰⁰ In de eerste fase heeft de gemeente Zundert 1.577 plaatsen gerealiseerd (t.o.v. regionale

⁹⁸ BN De Stem, 'Waar moeten arbeidsmigranten wonen in Bergen op Zoom?', 3 juni 2019; BN De Stem, 'Rem op Bergse joblodges, college wil ander beleid arbeidsmigranten', 12 juni 2019.

⁹⁹ Gemeente Zundert, Paraplubestemmingsplan huisvesting arbeidsmigranten; Gemeente Zundert, 'Overtredingen huisvesting arbeidsmigranten', 24 augustus 2018.

¹⁰⁰ BN De Stem, 'Zundert wil meer grip op huisvesting arbeidsmigranten', 4 juni 2012.

opgave van 1.250). Dit is mede mogelijk gemaakt door een aantal kleinschalige huisvestingsmogelijkheden te realiseren op agrarische bedrijven. Verder mogen in een bestaande woning vier individuen of een huishouden plus twee individuen wonen. In het bestemmingsplan Parc Patersven is permanente bewoning toegestaan (400 plekken). In de nog vast te stellen beleidsnotitie integratie zal aandacht zijn voor taalprojecten, waar arbeidsmigranten aan mee kunnen doen.

In Zundert is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie lokaal geregistreerd. Wanneer arbeidsmigranten zich inschrijven in Zundert wordt hen foldermateriaal gegeven over wonen en werken in Nederland. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Meldingen over misstanden (huisvesting, overlast, arbeidsomstandigheden) komen binnen via handhaving. De gemeente geeft aan dat er coördinatie plaatsvindt met andere diensten, zoals de belastingdienst, maar dat afstemming met I-SZW moeizaam verloopt. Zelfs bij excessen lijkt het geen prioriteit voor hen. Er worden periodieke controles uitgevoerd op plekken waar arbeidsmigranten zijn gehuisvest en werkzaam zijn. Dit is onderdeel van het handhavingssuitvoeringsprogramma. Voor zover bekend is er geen aandachtfunctionaris t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel) aangewezen binnen de gemeente. Ook is er geen mensenhandelbeleid. Zundert valt onder het werkgebied van de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel in de veiligheidsregio Breda Baronie.

GEERTRUIDENBERG

Arbeidsmigranten in de gemeente Geertruidenberg zijn voornamelijk werkzaam in de land- en tuinbouw, de bouw en de logistiek. Zij worden gehuisvest in particuliere woningen en pensions/hotels voor migranten. Gemeente Geertruidenberg heeft geen beleid t.a.v. (huisvesting van) arbeidsmigranten. Beleid en voorstellen over hoe om te gaan met huisvesting arbeidsmigranten zijn in de maak.

In Geertruidenberg worden arbeidsmigranten die zich registeren/vestigen in de gemeente niet geïnformeerd over werken en wonen in Nederland. Er is geen lokale organisatie bekend die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. In Geertruidenberg is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie geregistreerd.

Ondanks de stelling van een lokale fractie dat woningen worden 'volgepropt met arbeidsmigranten' wat leidt tot overlast en inhumane situaties, geeft het college van B&W aan dat hierover geen signalen zijn.¹⁰¹ Er is geen specifieke aandachtfunctionaris aangesteld t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel). Wel wordt op illegale/slechte huisvesting en arbeidsuitbuiting gecontroleerd door handhaving (team OOV). Meldingen komen via verschillende kanalen binnen en worden intern doorgezet. De gemeente geeft aan dat proactief gecontroleerd wordt bij panden waar arbeidsmigranten staan ingeschreven of reactief op locaties waarover overlastmeldingen worden ontvangen. De gemeente heeft geen mensenhandelbeleid. Wel is binnen de gemeente een aandachtfunctionaris mensenhandel aangewezen. Geertruidenberg maakt deel uit van het werkgebied van de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie.

¹⁰¹ Algemeen Dagblad, "Geen signalen slechte huisvesting arbeidsmigranten in Geertruidenberg", 6 juni 2019.

MOERDIJK

Arbeidsmigranten in Moerdijk zijn voornamelijk werkzaam in de logistiek en de distributie. De beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten van de gemeente dateert uit 2008.¹⁰² Uitgangspunten zijn dat in het buitengebied alleen tijdelijk mag worden gehuisvest, op of direct naast het erf van een agrarisch gebied. Daarnaast wordt tijdelijke huisvesting toegestaan in gehuurde of gekochte woningen (logies) en gedoogd bij recreatiebedrijven bij gebrek aan huisvestingsmogelijkheden. Nieuwe huisvestingsinitiatieven moet wonen op recreatieparken in de toekomst voorkomen. Ondanks dat de beleidsnotitie stelt dat participatie en integratie moeten worden gefaciliteerd, is het in de praktijk slechts een huisvestingsopgave (aantal), en wordt arbeidsmigratie niet integraal bekeken.

In 2012 kwam Moerdijk in het nieuws doordat gebrekkige huisvesting van arbeidsmigranten bij groot-schalige controles van Inspectie SZW aan het licht kwam.¹⁰³ Moerdijk kent sinds 2018 Hotel Port of Moerdijk waar 126 arbeidsmigranten zijn gehuisvest. Een aanvraag van de eigenaar om uit te breiden met 400 bedden werd afgewezen.¹⁰⁴ De gemeente ziet liever gemeentelijke spreiding over kleinere en middelgrote locaties dan een concentratie van grote groepen arbeidsmigranten op één locatie.¹⁰⁵

Het gemeentelijk huisvestingsbeleid wordt zowel vanuit werkgevers als vanuit werknemersperspectief bekritiseerd. Branchevereniging ZLTO is van mening dat werkgevers belemmerd worden in het bieden van goede huisvesting door een gebrek aan beleid en visie. Het CDA heeft begin 2019 de gemeente opgeroepen meer aandacht te schenken aan de kwetsbare positie van arbeidsmigranten, door hun afhankelijkheid van hun werkgevers en/of uitzendbureau.¹⁰⁶

Voor zover bekend informeert Moerdijk arbeidsmigranten die zich registeren in de gemeente niet over wonen en werken in Nederland, maar laten dit over aan inlenende werkgevers/ uitzendbureaus.¹⁰⁷ In Moerdijk zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen actief en geregistreerd. Er zijn geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Het lokale beleid bestaat uit handhaving en vindt reactief plaats op basis van meldingen van overlast. Er is geen sprake van een integrale proactieve aanpak. Er is in Moerdijk een aandachtfunctionaris m.b.t. misstanden (mensenhandel) aangesteld. Moerdijk heeft geen mensenhandelbeleid en er is geen zorgcoördinator mensenhandel actief.

DRIMMELEN

Arbeidsmigranten die in de gemeente Drimmelen zijn gevestigd werken vooral in de agrarische sector (tuin- en glasbouwsector). Arbeidsmigranten zijn gevestigd in woonhuizen, bedrijfswoningen, agrarische bedrijfsgebouwen en op campings (illegaal). Door gebrek aan registratie in BRP, vindt de gemeente het moeilijk concrete aantal arbeidsmigranten te bepalen (schattingen liggen rond de

¹⁰² Gemeente Moerdijk, *Beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten* (Afdeling Strategie & Advies, 20 oktober 2008).

¹⁰³ "In Moerdijk stond een woonunit tussen grote stapels houten pallets": Trouw, 'Huizen arbeidsmigranten Brabant overbevolkt', 27 april 2012.

¹⁰⁴ BN De Stem, 'Waarom Port of Moerdijk niet 400 bedden extra krijgt', 10 juli 2019.

¹⁰⁵ BN De Stem, 'Arbeidsmigranten spreiden in gemeente Moerdijk', 30 oktober 2018.

¹⁰⁶ De Moerdijkse Bode, 'CDA: 'Maak apart beleid voor arbeidsmigranten'', 20 februari 2019.

¹⁰⁷ Gemeente Moerdijk heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

1000 arbeidsmigranten). Het beleid logies (tijdelijke) werknemers (2016) bevat regels voor logies in woningen en bedrijfspanden in de kernen en regels voor logies in het buitengebied, met name in vrijstaande agrarische bedrijfspanden (woningen of schuren).¹⁰⁸ Het is verboden te huisvesten op recreatieparken. In het beleid is aandacht voor handhaving (integrale controles) en voor (het belang van) communicatie. Dit laatste zou gericht moeten zijn op: (1) creëren van bewustwording bij inwoners; (2) bevorderen van een goede verstandhouding; (3) initiëren en realiseren van de huisvesting; (2) formuleren van doelstellingen en uitvoeringskaders; en (5) voorlichten van (tijdelijke) werknemers over procedures en regelgeving in Nederland. Acceptatie door de omgeving is een belangrijk aandachtspunt voor de gemeente Drimmelen: grootschalige opvang (wat in een klein gebied al begint bij 20 plekken) stuit op weerstand. Wanneer arbeidsmigranten er eenmaal wonen, zijn er weinig problemen (parkeeroverlast, geluidsoverlast).

De gemeente informeert arbeidsmigranten die zich in Drimmelen registreren over wonen en werken in Nederland door het verstrekken van de folder van het Ministerie van SZW. Binnen de gemeente zijn verschillende, zowel branchegeorganiseerde als niet-georganiseerde, uitzendorganisaties actief voor EU-migranten. Huisvesting gebeurt o.a. door Homeflex en andere particuliere vastgoedeigenaren (waarbij het woningbeheer vaak bij het uitzendbureau ligt). Er zijn geen lokale organisaties actief die zich specifiek inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt afstemming plaats tussen gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties m.b.t. de in- en uitschrijvingen BRP van arbeidsmigranten en de toeristenbelastingplicht.

Ook is er een aandachtfunctionaris binnen de gemeente m.b.t. misstanden en arbeidsmigranten (e.g. aandachtfunctionaris mensenhandel). De AOV-er organiseert bewustwordingsbijeenkomsten, biedt de e-learning aan, brengt signalen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel bij. Alle relevante meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, arbeidsovertredingen) komen samen bij Handhaving grondgebied. De gemeente probeert misstanden te voorkomen/te bestrijden door medewerkers bewust te maken en regelmatig integrale controles op huisvesting en inschrijving te verrichten. Integrale controles, met nadruk op veilige en legale huisvesting, worden met regelmaat uitgevoerd.¹⁰⁹ Sinds 2018 is Drimmelen ook het verbod op huisvesting op recreatieparken strikter gaan handhaven.¹¹⁰ De gemeente heeft geen mensenhandelbeleid en er is geen zorgcoördinator mensenhandel actief. Drimmelen valt onder de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie.

BAARLE-NASSAU

Arbeidsmigranten in Baarle-Nassau werken voornamelijk in de agrarische sector. Zij zijn veelal gehuisvest bij bedrijven, in woonhuizen en op recreatieparken. Baarle-Nassau heeft geen beleid omtrent (de huisvesting van) arbeidsmigranten. Baarle-Nassau ziet het huisvestingsvraagstuk als een lastige kwestie. De gemeente wil arbeidsmigranten van een goed onderkomen voorzien, en op hetzelfde moment is er misbruik binnen de gemeente door particuliere huizenbezitters door te veel

¹⁰⁸ Gemeente Drimmelen, *beleid logies (tijdelijke) werknemers (2016)* (vastgesteld op 2 juni 2016).

¹⁰⁹ BN De Stem, Gemeente Drimmelen controleert arbeidsmigranten: 'Recht op een goede woning is niet vanzelfsprekend', 25 augustus 2018.

¹¹⁰ De Boomkwekerij, 'Arbeidsmigranten op Brabantse camping mag niet', 12 januari 2018.

mensen in een woning te plaatsen of te huisvesten op een recreatiepark. De gemeente neemt een passieve rol in als het gaat om het huisvestingsvraagstuk: zij zien het als de verantwoordelijkheid van inlenende werkgevers en uitzendbureaus om concrete huisvestingsvraagstukken aan de gemeente voor te leggen, waarna kan worden mee gezocht naar een eventuele geschikte locatie.

Het gevolg is dat werkgevers en uitzendbureaus werknemers blijven huisvesten op recreatieparken. Deze passieve rol en het gebrek aan beleid draagt niet bij aan een integrale aanpak van het arbeidsmigratievraagstuk, waarin oog is voor de kwetsbare positie van de arbeidsmigrant.

Het is niet bekend of binnen de gemeente arbeidsmigranten worden geïnformeerd over werken (en wonen) in Nederland of dat er een aandachtfunctionaris actief is t.b.v. arbeidsmigranten.¹¹¹ Er zijn in de gemeente geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Ook is er geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Hoewel sprake is van ongewenste huisvesting (overbewoning, huisvesting op recreatieparken) neemt de gemeente geen proactieve rol in om dit te veranderen. Baarle-Nassau heeft geen mensenhandelbeleid, maar heeft wel een aandachtfunctionaris t.b.v. misstanden (mensenhandel) aangesteld. Baarle-Nassau valt onder de aan te stellen zorgcoördinator mensenhandel voor de veiligheidsregio Breda Baronie.

4.2 Midden-Brabant

Midden-Brabant, met de gemeenten Tilburg, Goirle, Gilze en Rijen, Waalwijk, Dongen, Loon op Zand, Heusden, Hilvarenbeek en Oisterwijk, vormt door de centrale ligging een belangrijk regionaal en landelijk knooppunt. Het CBS stelt dat de regio circa 480.000 inwoners heeft (april 2019).

4.2.1 Arbeidsmarktsituatie

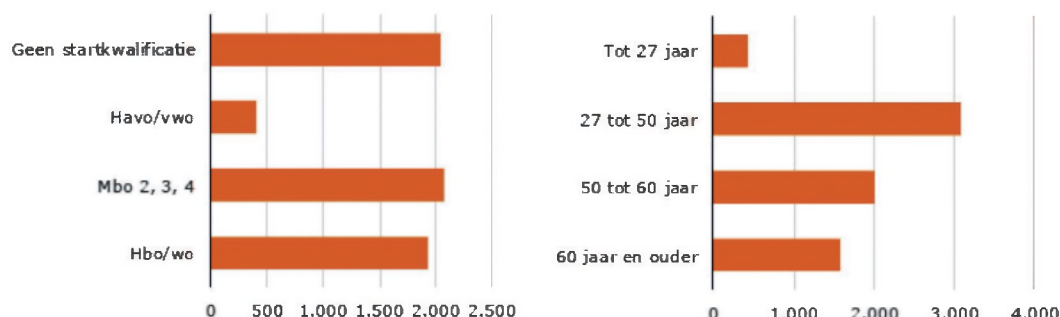
Het UWV heeft in een publicatie (uit oktober 2018) een raming opgesteld van de omvang van de beroepsbevolking. Het UWV kwam op 251.000 personen die actief waren op de arbeidsmarkt. 240.000 mensen hadden betaald werk (de werkende beroepsbevolking), de overige 11.000 mensen hadden geen betaald werk. In theorie is de potentiële beroepsbevolking groter; telt men alle inwoners van 15 tot 75 jaar dan gaat het om 350.000 personen. Verwacht wordt een groei van de beroepsbevolking in 2018 en 2019 met 2,0%.

Leeftijdsofbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

Gelet op de leeftijdsopbouw is de regio het afgelopen decennium iets sneller vergrijsd dan de rest van Nederland; hier dient bij te worden vermeld dat de overige Brabantse regio's een nog snellere vergrijzing kennen. Voor de toekomstige stijging van het provinciale inwonertal (een toename met zo'n 130.000 inwoners) is de verwachting dat Midden-Brabant hiervan procentueel het hoogste aandeel zal hebben. In 2010 lag de 'grijze druk' landelijk op 25.1, in heel Brabant op 25.7 en in Midden-Brabant op 24.6. In 2019 lagen deze cijfers op 32.6 (landelijk), 34.0 (Brabant) en 32.6 (Midden-Brabant). De regio telt bijna 13.000 zestigplussers die weldra de arbeidsmarkt verlaten. Zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur krijgen te maken met een grote uitstroom van

¹¹¹ Baarle-Nassau heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

Werkzoekenden UWV met uitkering naar leeftijd en scholingsniveau Midden-Brabant



(bron: UWV 2018)

werknemers. Ook onderwijs krijgt te maken met een grote vervangingsvraag. Het UWV verwacht dat de groei van de beroepsbevolking onvoldoende is om de banengroei en vervangingsvraag van werknemers en zelfstandigen in alle branches en beroepen op te vangen.

Met uitzondering van Tilburg (3,2%) lag het WW-percentage overall rond of onder het landelijk gemiddelde (van 2,6%). In september 2019 ontvingen in heel Midden-Brabant 6.815 van de ruim 20.000 bij het UWV geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband een WW-uitkering. Van deze WW-ontvangers is iets minder dan de helft 50 jaar of ouder. Ruim een kwart van alle geregistreerde werkzoekenden (27%) heeft geen startkwalificatie en bij nog eens 10% is deze onbekend.¹¹²

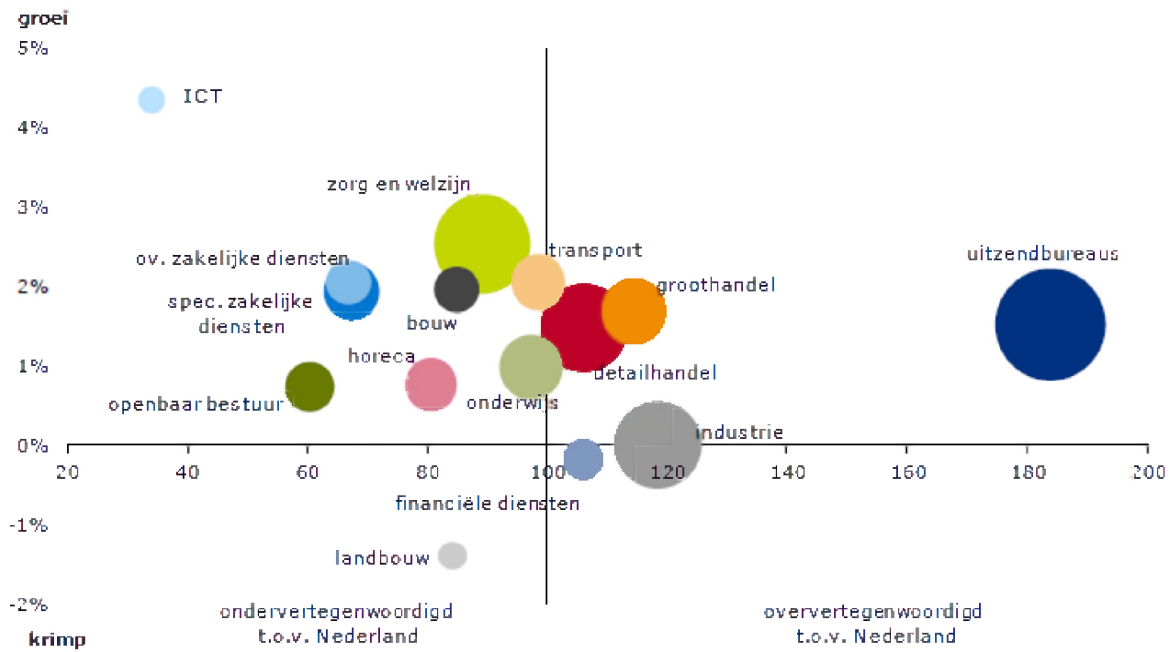
De WW-afname (periode medio 2018-medio 2019) in de regio (-15%) loopt wat achter met het landelijke cijfer (-16%); dit komt vooral door een mindere afname in Tilburg (-13%), waar bijna de helft van de WW-ontvangers woonachtig is. Het aantal WW-uitkeringsgerechtigden is vooral hoog in de commerciële dienstverlening en de zorg. Meer dan de helft van alle WW-ontvangers valt onder te brengen in de categorieën administratieve, commerciële en technische beroepen. Tegelijkertijd is het aanbod van vacatures met een technische achtergrond hoog (een derde van de totale openstaande vraag), naast beroepen in de transport en logistiek en bedrijfseconomische beroepen.

Van de 13.260 in december 2018 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering valt ruim twee derde in de categorie laagopgeleid. 7 op de 10 personen (71%) beschikt niet over een startkwalificatie, zij hebben een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (29%). Vier op de tien (40%) was 50 jaar of ouder.

De zoektocht naar personeel dat zowel de (licht) groeiende werkgelegenheid als de vervangingsvraag moet opvangen zal zich dienen te richten op onbenut arbeidspotentieel en de instroom vanuit het onderwijs. De instroom van jongeren blijft de komende jaren beperkt. Het eerder geciteerde Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt becijferde (in 2018) dat van 2017 tot en met 2022 in Midden Brabant 46.000 schoolverlaters (veelal recent gediplomeerden) de arbeidsmarkt

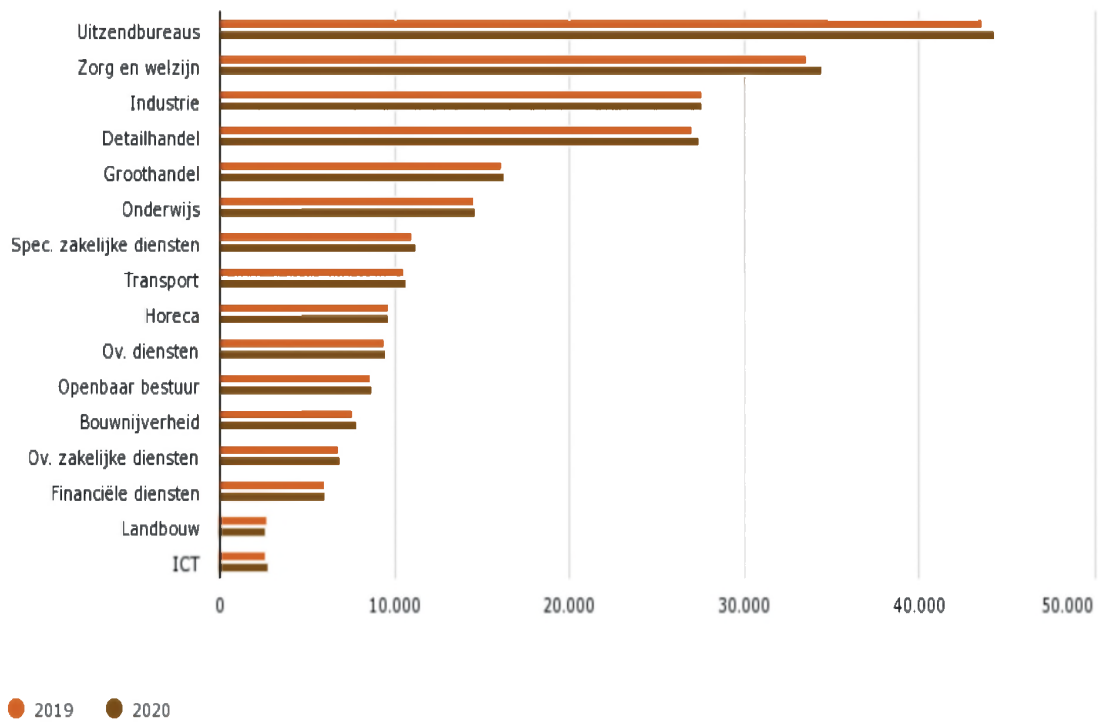
¹¹² https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/regionale_maandcijfers_arbeidsmarktinformatie_Midden-Brabant.pdf.

Werknemersbanen per sector Midden-Brabant



(bron: UWV 2019)

Belangrijkste economische sectoren en tewerkstellingen Midden-Brabant



(bron: UWV 2019)

instromen. Dit is op basis van de totale werkgelegenheid (in 2016) een jaarlijkse instroom van 3%. Terwijl de omvang van de instroom niet substantieel stijgt, verandert wel de samenstelling. De instroom van mbo 2/3 niveau neemt af, terwijl de instroom op de arbeidsmarkt van mbo-4, hbo en wo-niveau toeneemt. Het gemiddelde opleidingsniveau stijgt en het gestegen opleidingsniveau sluit niet altijd aan bij de vraag op de markt. Inmiddels is in een aantal sectoren de instroom van jongeren vanuit onderwijs te laag. Onvoldoende kwalificaties (of vakkennis en werkervaring) komt voor bij vacatures voor managers, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en bij ICT beroepen. Overall ligt het accent in Midden-Brabant sterker op het niveau laag/basisvakmanschap dan landelijk het geval is. Iets meer dan de helft van alle huidige vacatures ligt thans al op beroepsniveau laag/basisvakmanschap, ruim een derde op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en minder dan een achtste op hoog niveau.

Verwacht wordt dat veel technische vakmensen met pensioen zullen gaan en een deel van de instroom uit het technisch onderwijs vloeit naar andere, niet technische beroepen. Mede daarom verwacht het ROA grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor bijvoorbeeld elektriciens en elektromonteurs, ingenieurs, architecten en andere technici, maar ook voor loodgieters, bouwvakkers, timmerlieden monteurs en schilders. De combinatie van een lichte werkgelegenheidsgroei, een te geringe instroom vanuit het onderwijs en een grote vervangingsvraag ligt hieraan ten grondslag. Verhoging van de instroom voor opleidingen waarvoor een gunstig arbeidsmarktperspectief bestaat is urgent.

Het UWV denkt bescheiden mogelijkheden te zien voor een uitbreiding van het arbeidspotentieel door een uitbreiding van het aantal uren bij deeltijdwerkers en een hogere arbeidsparticipatie van de inactieven. Het UWV heeft geconstateerd dat de aansluiting van bijstandsgerechtigden met de arbeidsmarkt op basis van hun hoogst gevolgde opleiding beperkt is. Ruim twee derde van de bijstandsgerechtigden in Midden Brabant zonder dienstverband is laagopgeleid en heeft geen startkwalificatie. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zegt dat zijn of haar lichamelijke of geestelijke gezondheid een belemmering vormt een baan te vinden. Het aanbod bijstandsgerechtigden is, rekening houdend met die belemmeringen op fysiek en psychosociaal gebied, niet afdoende om de acute personeelsproblemen te kunnen oplossen. Werkgevers kunnen niet zonder meer een onmiddellijk beroep doen op deze werkzoekenden. Voor het werven van inactieven dienen nieuwe manieren te worden beproefd om vacatures in te vullen, te meer daar lang niet alle werkzoekenden een-op-een passen op de aanwezige vacatures. Samenvattend stelt het UWV dat zoekkanalen en zoekgedrag van een werkzoekende niet altijd aansluiten bij de wervingskanalen van een werkgever, terwijl werkgevers anderzijds niet altijd realistische verwachtingen hebben over productiviteit en inzetbaarheid van werkzoekenden. Soms is de kennis of werkervaring van een werkzoekende verouderd of is sprake van in de persoon gelegen factoren die intrede op de arbeidsmarkt bemoeilijken.

Het WW-gebruik lijkt te duiden op frictiewerkloosheid, dat wil zeggen veel WW-ontvangers bevinden zich in een situatie van tijdelijke werkloosheid die ontstaat tussen twee banen. Recente cijfers zijn niet beschikbaar, maar in 2015 bleek dat 64% van de WW-ontvangers binnen een jaar het werk kon hervatten. In 2018 verlieten in de eerste 6 maanden in Midden-Brabant maandelijks gemiddeld 1.000 mensen de WW en kregen er per maand gemiddeld 800 personen een nieuwe WW toegelaten. Het is voor werkzoekenden gemakkelijker om werk te vinden. Het percentage personen dat

na beëindiging van de WW-uitkering een beroep deed op de bijstand nam in Midden-Brabant af van 5,7% in 2015 tot 4,2% in 2017. Daarmee lag het doorstroompercentage in 2017 in deze regio lager dan het landelijk gemiddelde van 4,6%.¹¹³

Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt in Midden-Brabant het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Toch wordt verwacht dat de banengroei van werknemers in de regio in 2019 boven het landelijk gemiddelde blijft. Het totaalaantal banen groeit, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere. Naar verwachting is de absolute groei het grootst in de sectoren uitzendbureaus en ICT. De groei in de uitzendsector zorgt voor een vertekend beeld, immers in deze sector tellen alle werknemers mee die in dienst zijn bij uitzendbureaus, ook als ze als uitzendkracht in andere sectoren werken. Een lichtere groei wordt verwacht in zorg & welzijn, zakelijke diensten, groothandel, vervoer en opslag en de bouw. Er zijn echter ook sectoren met een stabilisatie van het aantal banen. De vraag naar personeel, in combinatie met een lage instroom vanuit het onderwijs, zal de komende jaren zorgen voor serieuze tekorten.

De UWV-top 15 van openstaande vacatures werd (in juni 2019) aangevoerd door laders, lossers en vakkenvullers, hulpkrachten bouw en industrie, transportplanners en logistiek medewerkers en schoonmakers. Medio 2018 gaf ruim een op de vijf werkgevers aan productiebelemmeringen te ervaren als gevolg van een tekort aan arbeidskrachten. De meeste personeelstekorten doen zich voor in laaggeschoold werk (laders, lossers, vakkenvullers, schoonmaak, hulpkrachten). Ook treden personeelstekorten op in technische beroepen en ICT. De regio kent de laatste jaren een groot aantal vacatures voor technische beroepen, vooral op de beroepsniveaus laag/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Het gaat daarbij om vacatures voor de groep metaalarbeiders en machinemonteurs, overwegend op het mbo-niveau of gespecialiseerd vakmanschap. Binnen de technische beroepen gaat het om beroepen als timmerman, lasser, loodgieter en tekenaar/constructeur bouwkunde. De bouw vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijst en te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Op ICT-gebied betreft het onder andere computerprogrammeurs en systeemontwikkelaars. In de financiële sector is een tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Verder nemen ook in de zorg en het onderwijs de personeelstekorten toe. In de landbouw, een relatief kleine sector in de regio, wordt gesproken van een zeer krappe arbeidsmarkt. In het onderwijs ontstaan tekorten aan leraren basisonderwijs; een grote vervangingsvraag in combinatie met beperkte toestroom van afgestudeerde leraren uit het hbo leidt tot knelpunten in de personeelsvoorziening.

Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

In de CBS-berekening van de omvang van de industrie in heel Nederland (op basis van de indicatoren: de toegevoegde waarde, de omzet, de werkgelegenheid en het aantal bedrijfsvestigingen) eindigt Midden-Brabant ex aequo op een tiende plek. Handel, transport en logistiek, de commerciële en zakelijke dienstverlening en ook de bouw worden altijd genoemd als goed vertegenwoordigde bedrijfstakken.¹¹⁴

¹¹³ UWV, Regio in Beeld Midden-Brabant, oktober 2019.

¹¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/31/het-industriële-landschap-van-nederland>.

Met de groei van grote webwinkels als Bol.com in Waalwijk en Coolblue in Tilburg, producenten als Tesla in Tilburg en logistieke dienstverleners als Rhenus in Tilburg en Eindhoven, Ingram Micro, DB Schenker en Versteijnen Logistics in Tilburg kent de regio een opmars van grote distributiecentra. Zorg en welzijn is echter in werkgelegenheid uitgedrukt (na de uitzendsector) de omvangrijkste bedrijfstak. De belangrijkste economische sectoren en de gerelateerde tewerkstelling in Midden-Brabant zijn door het UWV in oktober 2019 in beeld gebracht in de volgende tabel.

Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

Midden-Brabant wordt in de (schaarse) bronnen die de aanwezigheid van arbeidsmigranten in beeld brengen niet genoemd als een gebied met een hoge concentratie. Ook in de interactieve kaart van het CBS met GBA-inschrijvingen uit 2016 springt de regio er niet echt uit; met uitzondering van Tilburg en Waalwijk, die licht boven het landelijk gemiddelde scoren. Schattingen uit 2016 spreken van 12.600 tot 15.700 arbeidsmigranten in de regio, groeiend naar 20.100 tot 26.100 mensen in 2025 (rond 8% van de beroepsbevolking).

In een beknopt overzicht van de regio stelt SEO (in 2018) dat, hoewel de logistieke dienstverlening (opslag en dienstverlening voor vervoer) een relatief bescheiden sector is in Midden-Brabant, met in 2016 ongeveer 4500 banen, een groot percentage van die banen (19%) wordt vervuld door tijdelijke arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa. Dit aantal kan vermeerderd worden met uitzendkrachten uit de MOE-landen die er wel werken, maar niet als distributiewerknemers geregistreerd staan. SEO berekent dat het relatief grote aandeel arbeidsmigranten uit de MOE-landen, inclusief uitzendkrachten uit Midden- en Oost-Europa, goed is voor een totale productie van 167 miljoen euro en een toegevoegde waarde van 72 miljoen euro. Met aftrek van de loonkosten van deze arbeidsmigranten resulteert dit in een nettobijdrage aan het Nederlands nationaal inkomen van 38 miljoen euro.

De laatste jaren is het aantal distributiecentra fors gegroeid; in Tilburg staan 75 distributiecentra, goed voor ongeveer 13.000 arbeidsplaatsen en voor zo'n 12% van de totale werkgelegenheid in Tilburg. Het merendeel van de arbeidsmigranten in de logistieke dienstverlening in Midden-Brabant werkt als magazijn- en productiemedewerker. Zij worden voornamelijk ingehuurd via uitzendbureaus, een kleiner deel is in directe dienst. Het niet langer kunnen beschikken over deze medewerkers zou grote consequenties hebben. Het zou leiden tot tekorten aan personeel die niet zomaar kunnen worden ingevuld door Nederlandse werknemers en ook een bedreiging vormen voor de overige werknemers. Voor de positionering van de omgeving Waalwijk en Tilburg, als logistieke hub met aansluiting op het Europese distributienetwerk, zou het kunnen betekenen dat een belangrijk deel van de aldaar gevestigde logistieke bedrijven, waaronder Bol.com en Coolblue, uit de regio zou wegvallen, met grote logistieke gevolgen voor heel Nederland.

4.2.2 Gemeentelijk beleid

In Midden Brabant- of Hart van Brabant zoals het samenwerkingsverband tussen de 9 regio-gemeenten beter bekend staat- vervullen arbeidsmigratie een steeds belangrijker rol in de regionale economische ontwikkeling. De economische ambities die de regio in de Strategische Meerjarenagenda 2016-2020 heeft geformuleerd, in het bijzonder in de logistieke sector, vereisen

een werknemersaanbod waar alleen aan kan worden voldaan als permanent en op grote schaal arbeidsmigranten worden ingezet.¹¹⁵

Beleid in grote lijnen

Een QuickScan, uitgevoerd in 2012, diende om een beeld te krijgen van het aantal in de regio gevestigde arbeidsmigranten uit Midden en Oost Europese landen (MOE landen) en hun huisvestingsbehoeften.¹¹⁶ In 2017 is in opdracht van de regio door Companen (grootschaliger) kwantitatief onderzoek gedaan naar het aantal arbeidsmigranten per regiogemeente en het groeipotentieel van het aantal arbeidsmigranten in de regio tot 2020.¹¹⁷ Naar aanleiding van dit onderzoek zijn regionale afspraken gemaakt over de huisvesting (zie ook de factsheet Arbeidsmigranten Hart van Brabant).¹¹⁸ De afspraken richten zich op het aantal arbeidsmigranten dat in de regio moeten worden gehuisvest, maar zeggen niets over de kwaliteit en over leefbaarheidsvraagstukken in het algemeen. Een eerder aangehaald onderzoek (zie § 1.4) uit 2015, toegespitst op Hart van Brabant, constateerde dat vakantieparken en recreatieve verblijfsaccommodaties aan de onderkant van de markt het moeilijk hebben en dit 'oplossen' door in te zetten op permanente verhuur en verhuur aan arbeidsmigranten. Daarnaast hebben de Langstraat gemeenten (Waalwijk, Loon op Zand en Heusden) een kwalitatief onderzoek laten uitvoeren door het PON onder Poolse arbeidsmigranten.¹¹⁹

Dit onderzoek geeft duidelijk weer waar de knelpunten zitten rondom arbeidsmigratie. Het onderzoek concludeert dat de krappe marges in de logistiek (en andere vergelijkbare sectoren) de gelijke behandeling van arbeidsmigranten niet stimuleert. Daarnaast zorgt de vraag naar arbeidsmigranten voor een druk op de huisvesting. Er wordt opgeroepen ten aanzien van te stellen beleid oog te hebben voor 'de groeiende mobiliteit van mensen en meervoudige en transnationale bindingen van mensen'. Verder wordt het belang van kennis van de Nederlandse taal op tal van terreinen onderstreept: zelfredzaamheid van arbeidsmigranten in Nederland op het gebied van arbeid, huisvesting, kennis over rechten en plichten en de mate van participatie en integratie. Volgens de onderzoekers is het belangrijk dat alle betrokkenen om de tafel gaan om het vraagstuk te bespreken.

Voor Hart van Brabant is een regiotafel ingesteld om de aanpak van arbeidsmigratie binnen de sub-regio te bevorderen, die in juni 2019 voor het eerst bijeen is gekomen.¹²⁰ Uitgangspunt voor de regionale aanpak is de genoemde factsheet Arbeidsmigranten Hart van Brabant (mei 2019). De factsheet geeft duiding aan de arbeidsmigranten in de regio, de huisvestingsopgave per gemeente en de agenda voor de toekomst. Zowel integratie & participatie als overleg met bedrijven bij nieuwe vestiging in de regio zijn als belangrijke aandachtspunten opgenomen voor de toekomstige regioagenda. Vooralsnog zijn die thema's, ondanks dat het belang ervan eerder uit onderzoek naar voren is gekomen, in de regio onderbelicht. Noemenswaardig is wel het Arbeidsmigrantenlab in Waalwijk dat via een werkgroep

¹¹⁵ Regio Hart van Brabant, *Strategische Meerjarenagenda 2016-2020* (22 september 2016).

¹¹⁶ Gerrichhauzen en Partners, *Quickscan arbeidsmigranten en andere doelgroepen met behoefte aan permanente vormen van tijdelijke huisvesting*. Regio Hart van Brabant (2012 Dordrecht).

¹¹⁷ Companen, Huisvesting van arbeidsmigranten in regio Hart van Brabant (Regio Hart van Brabant, 31 maart 2017).

¹¹⁸ Regio Hart van Brabant, *Factsheet Arbeidsmigranten* (mei 2019).

¹¹⁹ Het PON, Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat. Werken, wonen en wensen. (Tilburg 2017).

¹²⁰ Provincie Noord-Brabant, 'Regiotafel Hart van Brabant', via: <https://www.brabant.nl/subsites/arbeidsmigratie/aanpak-regio/regiotafel-hart-van-brabant>.

Factsheet Arbeidsmigranten Hart van Brabant

Waarom zijn arbeidsmigranten nodig?

Zonder arbeidsmigranten moesten bedrijven hun productieprocessen aanpassen, inperken of verplaatsen omdat ze niet genoeg arbeidskrachten hebben. Daarnaast krimpt de Nederlandse beroepsbevolking vanaf 2021 waarschijnlijk door vergrijzing.

De arbeidsmarkt is flexibel en houdt zich niet aan gemeentegrenzen. De regionale vraag naar arbeidskrachten kan door het jaar heen sterk variëren. Voor de economische ontwikkeling van Hart van Brabant en continuïteit van de regionale bedrijvigheid is de inzet van arbeidsmigranten noodzakelijk. Die vraag stijgt de komende jaren alleen maar verder. Vooral in de land- en tuinbouw, zakelijke dienstverlening, logistiek, groothandel, voedingsindustrie en metaalindustrie staat Hart van Brabant te springen om arbeidskrachten.

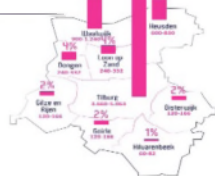
Bureau Compans heeft eerder voor alle regiegemeenten in beeld gebracht hoe groot de opgave is. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de huisvesting van arbeidsmigranten en gemeenten moeten kijken en faciliteren hoe ze deze opgave willen invullen, bijvoorbeeld door grootschalige woonwoningen of herbestemmings van langstaande panden. Binnen de regio kennen de gemeenten hun eigen eenheden, voor het maken van actueel (ruimtelijk) beleid, toezicht op bestaande panden en het toevoegen van nieuwe plaatsen.

Typen arbeidsmigranten

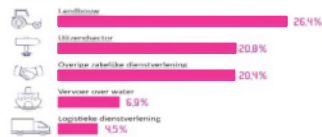


Groeiopgaauw gemeenten Hart van Brabant

Totaal regionale groei Hart van Brabant 2018-2025. De groeiopgave in de periode 2018-2025 bedraagt tussen de 8.000 en 8.382 arbeidsmigranten. (Bron: Rapport Compans, 2017)



In welke sectoren werken arbeidsmigranten?



Toevoeging tijdelijke huisvestingsplaatsen

ABG gemeenten	Beleed	Structuur	Plaatsen
Dongen	Ja	Ja	
Geldrop	Ja	Ja	
Heusden	Ja	Ja	
Hilvarenbeek	Ja	Ja	
Loon op Zand	Ja	Ja	
Oosterhout	Ja	Ja	
Tilburg	Ja	Ja	
Waalwijk	Ja	Ja	

Hart van Brabant-netwerk

Gemeenten werken samen en delen kennis: www.hartvanbrabant.nl met werkgevers, huisvesters, uitzendbureaus, ondernemers, samenwerkingsorganisaties, arbeidsmigranten, expertschietende en de Provincie Noord-Brabant. Er is een apart portefeuillehoudersoverleg Hart van Brabant voor de huisvesting van arbeidsmigranten.

Agenda voor de toekomst > Integratie & participatie > In gesprek met bedrijven bij nieuwe vestiging in onze regio.

(bron: Regiotafel Hart van Brabant 2019)

(waarin bewoners, werkgevers, migranten, gemeenten en maatschappelijke organisaties deelnemen) heeft getracht concrete stappen te zetten in het realiseren van participatie en integratie.

Het gebrek aan een integraal beleid, dat rekening houdt met alle relevante facetten, heeft zijn weerslag op de aandacht voor de kwetsbare positie van en misstanden bij arbeidsmigranten. Het vraagstuk arbeidsmigratie is bestuurlijk verkokerd over de verschillende relevante aandachtsgebieden (economie, ruimtelijke ordening, veiligheid), en dit staat een integrale aanpak in de weg. De aandacht ligt voorsnog op het realiseren van huisvesting en beperkte, reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Dit wordt ook medebepaald door de beeldvorming die bestaat bij bewoners over arbeidsmigranten. Hoe meer burgerverzet, hoe kleiner de politieke bereidheid wordt om het thema als prioriteit te agenderen. Het Heusden-Interventieteam is een voorbeeld van een meer integrale en multidisciplinaire aanpak waarbij ook ingezet wordt op proactief controleren en handhaven. Binnen de samenwerking in het RIEC West-Brabant-Zeeland, waar Hart van Brabant onderdeel van is, wordt getracht de integrale samenwerking op specifieke cases (georganiseerde ondermijnende criminaliteit) verder te stimuleren. Echter niet alle cases (kunnen) worden opgeschaald tot het RIEC verband, waardoor ook lokaal een integrale handhaving onontbeerlijk is om te komen tot een sluitende aanpak.

Alleen in Heusden ontvangen arbeidsmigranten die zich in de gemeente vestigen informatie in de vorm van een welkomstpakket in hun eigen taal. De rest van de gemeenten laat dit over aan de werkgever/uitzendorganisatie. Gezien het feit dat er vaak een grote afhankelijkheidsrelatie bestaat tussen de werkgever/uitzendorganisatie en de migrant, is dit niet wenselijk. Informatie zorgt voor grotere zelfredzaamheid en mobiliteit van arbeidsmigranten. In Midden Brabant zijn verschillende branche-georganiseerde uitzendondernemingen en huisvesters/ontwikkelaars actief (o.a. Sabes, REASeuro, Flex Housing, Kafra Housing, Good Stay, Oostappen groep, Bouwvast Beheer). Naast de regiotafel Hart van Brabant, proberen verschillende gemeenten in overleg te gaan/blijven met lokale inleners en

uitzendorganisaties/huisvesters, maar voor andere is dit (nog) geen prioriteit. Voor zover aanwezig, blijft dit veelal beperkt tot bepaalde kwesties (overlast, toeristenbelastingplicht). Er lijken tot dusver weinig lokale maatschappelijke organisaties zich actief in de regio bezig te houden met de specifieke belangenbehartiging van migranten. Wel is stichting Barka – die zich landelijk inzet voor vooral Poolse maar ook andere MOE-migranten – actief in verschillende gemeenten.

Als het gaat om excessieve misstanden (i.e. arbeidsuitbuiting in de context van mensenhandel) hebben de Hart van Brabant gemeenten nog geen mensenhandelbeleid om arbeidsuitbuiting effectief op regionaal en lokaal niveau aan te pakken, te voorkomen (en om waterbedeffect tegen te gaan), maar er zijn al wel andere stappen hiertoe genomen. Er is een Taskforce Mensenhandel actief in de politieregio West-Brabant Zeeland die zich richt op de strafrechtelijke aanpak van mensenhandel. Sinds kort is de ketenregie mensenhandel voor de politieregio West-Brabant Zeeland, waar Midden Brabant onder valt, ingericht langs twee lijnen: bestuurlijk/zorg en veiligheid en strafrechtelijk.¹²¹ Iedere gemeente in Midden Brabant heeft een (of meerdere) aandachtfunctionaris(sen) mensenhandel. Ook is er een zorgcoördinator mensenhandel aangesteld door de gemeente Tilburg met werkgebied Hart van Brabant die zich inzet voor mogelijke slachtoffers. Hierbij is wel nog steeds meer aandacht voor seksuele uitbuiting, dan voor arbeidsuitbuiting, wat zijn weerslag heeft op de aanpak in de praktijk.

Aanpak per gemeente in Midden-Brabant

TILBURG

Arbeidsmigranten in Tilburg zijn vooral werkzaam in de logistiek, productie en landbouw (veelal via de uitzendformule). Arbeidsmigranten zijn voornamelijk gehuisvest in woonhuizen (onzelfstandige kamerverhuur of zelfstandige woonruimten). Door de investering van de gemeente in logistiek, staat Tilburg voor een grote huisvestingsopgave.

De gemeente heeft geen specifiek beleid arbeidsmigratie. Wel heeft Tilburg de huisvestingsopgave en de faciliterende rol van de gemeente onderstreept in o.a. de woonvisie (2015), de Update Stedelijke Ontwikkelingsstrategie (2018) en het bestuursakkoord (2018-2022).¹²² Tilburg zet hierbij in op groot-schalige locaties voor de tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten om de huisvestingsopgave (circa 3600-5000 plekken) te realiseren. Vervolgens heeft het College van B&W, na consultatie met bewoners, een uitgangspuntennotitie vastgesteld die het kader biedt voor de beoordeling van diverse locaties en initiatieven voor grootschalige huisvesting van arbeidsmigranten die zich 'tijdelijk voor werk (voor laagopgeleiden) vestigen in Tilburg'.¹²³

In 2019 heeft het college van B&W 24 initiatieven beoordeeld, waarvan een zevental als kansrijk zijn aangemerkt en de rest is afgewezen.¹²⁴ Het betreft extra huisvesting, op locaties die variëren

¹²¹ Gemeente Tilburg, *Bijlage A Analyse huisvesting grootschalige huisvesting arbeidsmigranten* (0150129).

¹²² Gemeente Tilburg, *Woonvisie 2015*, Afdeling Ruimte (-Wonen), m.m.v. RIGO Research en Advies, Amsterdam (juni 2015); Gemeente Tilburg, *Update Stedelijke Ontwikkelingsstrategie* (2018); Gemeente Tilburg, *Gezond en gelukkig in Tilburg Bestuursakkoord 2018-2022* (gepresenteerd 14 juni 2018).

¹²³ Kamerverhuur aan arbeidsmigranten valt hierbuiten; dit valt onder de Huisvestingsverordening 2017. Gemeente Tilburg, *Uitgangspunten grootschalige huisvesting arbeidsmigranten gemeente Tilburg*, (februari 2019).

¹²⁴ Website Gemeente Tilburg, 'Huisvesting Arbeidsmigranten'; Brabants Dagblad, 'Tilburg vindt zeven locaties voor in totaal 2000 arbeidsmigranten', 25 februari 2019. Tilburgers.NL, 'Locaties Huisvesting Arbeidsmigranten Bekend', 10 mei 2019.

van 14 tot 750 plekken, voor ongeveer 2000 arbeidsmigranten. De grootste locatie van 750 plekken zal bestaan uit vier torenflats, ontwikkeld door Vastgoedontwikkelaar Sabes.¹²⁵ Kafra Housing verzorgt een andere locatie middels een *labourhotel*, vergelijkbaar als in Waalwijk. Ook is een vergunning verleend voor een aspergeboerderij om huisvesting bij het bedrijf uit te bereiden. Een andere in Tilburg gevestigde huisvester voor arbeidsmigranten is Flex Housing. Bij het toekennen is in het bijzonder gekeken naar de wenselijkheid van de huisvesting met het oog op milieuregeling en overlast. Ook of de locatie niet te geïsoleerd ligt, met voldoende voorzieningen dichtbij. Voorwaarden omtrent beheer, communicatie met de omgeving, minimumkwaliteitsnormen van huisvesting (e.g. SNF-norm) zijn niet bepalend geweest in de gepubliceerde overwegingen. Dit is een gemiste kans, omdat juist het voortraject kansen biedt voorwaarden te stellen die barrières kunnen opwerpen om misstanden te voorkomen.

Tilburg informeert arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich in de gemeente vestigen. Dit laten ze over aan de werkgever/uitzendonderneming. Er zijn verschillende brancheorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd en actief. Voor zover bekend zijn lokaal geen organisaties actief die zich specifiek inzetten voor de (belangen van) arbeidsmigranten. Wel wordt de landelijke organisatie Barka genoemd als organisatie die ondersteuning biedt aan Poolse migranten. Het bestaande overleg tussen de gemeente, inleners en uitzendorganisaties, wordt veelal ingestoken vanuit economisch perspectief en niet integraal (met aandacht voor het tegengaan van misstanden).

Meldingen van misstanden (rondom huisvesting, overlast) komen doorgaans via toezicht en handhaving binnen, waarna de aandachtfunctionaris mensenhandel en zorgcoördinator mensenhandel (aangesteld door de gemeente) worden geïnformeerd. Misstanden rondom arbeidsovertredingen worden gemeld bij I-SZW. Om de meldingen te stroomlijnen streeft de gemeente Tilburg ernaar een centraal meldpunt in te richten waarbij alle meldingen die betrekking hebben op misstanden bij elkaar samenkomen; dit is er voorsnog nog niets. In Tilburg is geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen; de invulling wordt wel verkend.¹²⁶ Er is een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente. Daarnaast is een zorgcoördinator mensenhandel aangesteld om veiligheid en zorg in Hart van Brabant te verbinden. Ook de ketenregie mensenhandel (bestuurlijke aanpak/zorg en veiligheid) wordt door Tilburg ingevuld.

GOIRLE

Arbeidsmigranten in Goirle zijn vooral werkzaam in de logistiek en productie. Zij zijn gehuisvest in woonhuizen en voormalige bedrijfslocaties. De gemeente heeft geen specifiek beleid als het gaat om (de huisvesting van) arbeidsmigranten. In de woonvisie daterend van 2011 is hier ook geen aandacht aan besteed. Wel is er een beleidsregel over kamerverhuur die relevant is voor arbeidsmigranten.¹²⁷ Dit betekent dat de huisvestingsopgave die regionaal is afgesproken in reguliere

¹²⁵ Brabants Dagblad, Vier nieuwe flats moeten plek bieden aan 700 arbeidsmigranten in Tilburg, 24 juni 2019.

¹²⁶ Gesprek Aandachtfunctionaris Mensenhandel gemeente Tilburg (oktober 2019).

¹²⁷ Gemeente Goirle, Beleidsregel Niet-Zelfstandige Woonruimten (Kamerverhuur)

woonvormen of bestaande panden met een woonbestemming dient plaats te vinden of op andere locaties waar ad hoc vergunningen voor worden verleend.

Een van die locaties is een voormalig kantoorpand van REASeuro, waar 80 werknemers van E&A worden gehuisvest.¹²⁸ Verzet van omwonenden die bezwaar maakten als belanghebbenden, is door de gemeente van de hand gewezen.¹²⁹ Vervolgens is niets gedaan om de negatieve beeldvorming die bestaat rondom deze groep arbeidsmigranten ('jonge laagopgeleide mannen die ervoor zorgen dat er spullen gaan verdwijnen') te adresseren; dit staat maatschappelijke acceptatie van de huisvesting van arbeidsmigranten in de weg.¹³⁰ Arbeidsmigranten die niet ingeschreven staan in Goirle, maar er wel verblijven, dragen bij aan de gemeente via de toeristenbelasting die sinds 2017 is ingevoerd. Arbeidsmigranten hebben tot een substantiële groei van de opbrengsten uit de toeristenbelasting in 2018 gezorgd (een toename met ruim 80%).¹³¹

Goirle verstrekt geen informatie over wonen en werken in Nederland aan arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente. Dit laten ze over aan werkgevers/uitzendorganisaties. In Goirle worden arbeidsmigranten door branchegeorganiseerde uitzendorganisaties gehuisvest die buiten de gemeente werken. Er is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd die zich niet lijkt toe te spitsen op arbeidsmigranten. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Verder is er geen (structureel) overleg tussen de gemeente en lokale inleners/uitzendorganisaties. Afgeleid van het beleid is sprake van beperkte, reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. De gemeente heeft geen mensenhandelbeleid om de aanpak van arbeidsuitbuiting effectief lokaal te borgen, maar heeft wel een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Ook is een zorgcoördinator mensenhandel actief voor de regio Hart van Brabant.

WAALWIJK

Veel arbeidsmigranten in Waalwijk werken in de logistiek en productie. Zij zijn voornamelijk gehuisvest in grootschalige huisvestingslocaties, zogenoemde *labourhotels*, bij bedrijven en in woonhuizen (onzelfstandig/zelfstandig). Waalwijk heeft zichzelf opgeworpen als logistieke hotspot, resulterend in een groeiend aantal arbeidsmigranten die zich in en rondom Waalwijk vestigen om in het aanbod te kunnen blijven voorzien. Hierdoor is Waalwijk al sinds een aantal jaar actief om vraagstukken rondom arbeidsmigranten, en dan vooral de huisvesting, met beleid in goede banen te leiden.¹³²

In 2013 werd de eerste beleidsnotitie over de huisvesting van arbeidsmigranten aangenomen.¹³³ Het beleid was gericht op het stimuleren van gedegen (kamer)bewoning door ontwikkelaars/

¹²⁸ Brabants Dagblad, 'Arbeidsmigranten naar kantoorpand REASeuro in Riel', 12 juli 2017. Andere huisvestingslocaties zijn Natuurpoort De Roovertsche Leij, Casa di Renzo en Klooster Nieuwkerk. Heisteeg en Veertels.

¹²⁹ Brabants Dagblad (Kim Spangers), 'Bezwaar tegen 'Polenhotel' Riel: 'Straks gaan er spullen verdwijnen', 29 november 2017 <https://www.bd.nl/goirle/bezwaar-tegen-polenhotel-riel-straks-gaan-er-spullen-verdwijnen~a375ff76/>.

¹³⁰ Brabants Dagblad, 'Onvrede in raad over besluit arbeidsmigranten Riel. 'Hoeveel flexibiliteit mag je van buurt verwachten?', 4 oktober 2018; Brabants Dagblad, 'Vergunning voor het huisvesten van arbeidsmigranten aan de Veertels in Riel', 24 januari 2019.

¹³¹ Brabants Dagblad, 'Arbeidsmigrant spekt in Goirle opbrengst toeristenbelasting', 1 augustus 2019.

¹³² De Volkskrant, 'Waalwijk rolt de rode loper uit voor arbeidsmigranten, 21 juni 2018.

¹³³ Gemeente Waalwijk, *Tijdelijk werk en dus ook een tijdelijk (t)huis: werken is ook wonen* (Gemeentebled, 6 juni 2013).

beleggers. In 2016, mede door de instroom van vluchtelingen, is de beleidsnotitie geactualiseerd en verbonden met de huisvesting van vergunning houdende vluchtelingen. Echter bleken beide doelgroepen te verschillend om ze in hetzelfde beleid op te nemen, waarna dit is aangepast.¹³⁴

Hoewel altijd het uitgangspunt is geweest zoveel mogelijk arbeidsmigranten te huisvesten in woonwijken en gemengde gebieden, zorgt de (groter dan verwachte) omvang van de groep arbeidsmigranten voor een te grote druk op woonwijken en gemengde gebieden.¹³⁵ Daarom heeft de gemeente besloten in de beleidsnotitie van 2018 dat, voor arbeidsmigranten die tijdelijk (maximaal een jaar) in de gemeente verblijven, de focus zal liggen op het huisvesten op grootschalige locaties (zoals Altenaweg en RWB-terrein).¹³⁶ Voor grootschalige huisvestingslocaties zijn regels omtrent beheer gesteld, zoals 24/7 beheer, nachtregister en de SNF-norm. Dit betekent dat Waalwijk inzet op het stellen van bepaalde voorwaarden vooraf, om zo misstanden zoveel als mogelijk te voorkomen. Voor mensen die voor langere periode in de gemeente verblijven, ligt de focus wel op huisvesting in woonwijken en gemengde gebieden.

Voor zover bekend informeert Waalwijk arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over wonen en werken in Nederland.¹³⁷ Dit laten ze over aan de werkgevers/uitzendorganisaties. In Waalwijk zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd (een viertal). Ook zijn bureaus actief die niet in de gemeente gevestigd zijn. Huisvesters zijn o.a. Kafra Housing en Goodstay (Stay Solutions). De gemeente heeft getracht te innoveren met de oprichting van het Arbeidsmigranten LAB- met een werkgroep Huisvesting en een werkgroep Participatie. In bijeenkomsten konden bewoners, inleners/uitzenders, maatschappelijke organisaties (waaronder contour de Twern) en de gemeente (mee)denken over het goed huisvesten en bevorderen van participatie van arbeidsmigranten.¹³⁸ Op het gebied van participatie werd in het LAB gedacht aan het opstarten van een bedrijfssportcompetitie, lotgenotencontact, inloopspreekuur, kennismaking en mensen de weg laten leren kennen (door middel van een welkomstborrel, een introductiefilmpje, social media of een speciale app) tot aan het bereiden van gemeenschappelijke maaltijden en het optuigen van een Poolse kerkmis. In het bijzonder dit laatste is een succesvol initiatief gebleken. Over de rest zijn de meningen verdeeld en lijkt het in de praktijk moeilijk dit te realiseren.

Als het gaat om de aanpak van misstanden is in het algemeen sprake van reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Wanneer het gaat om de grote huisvestingslocaties wordt ook proactief actie ondernomen. Het 24/7 beheer heeft regelmatig contact met de politie en de toezichthouders van de gemeente. Ten aanzien van andere, kleinere huisvestingslocaties is dit niet bekend. T.a.v. de excessieve misstanden (arbeidsuitbuiting in de context van mensenhandel) heeft de gemeente Waalwijk geen mensenhandelebeleid om arbeidsuitbuiting op lokaal niveau effectief aan te pakken en te voorkomen. Er is wel een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld en de zorgcoördinator mensenhandel, actief in heel Hart van Brabant, dus ook in Waalwijk.

¹³⁴ Gesprek Wethouder Ronald Bakker (september 2019).

¹³⁵ Brabants Dagblad, 'College Waalwijk weigert vergunning voor huisvesting arbeidsmigranten in Samarja' 19 april 2016,

¹³⁶ Beleidsnotitie Arbeidsmigratie Gemeente Waalwijk 2018 (2018).

¹³⁷ Gemeente Waalwijk heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

¹³⁸ Gemeente Waalwijk, 'Uitkomsten Arbeidsmigranten Lab' (https://www.waalwijk.nl/inwoners/met-de-toekomst-aan-de-slag-in-een-waalwijks-lab_42320/item/uitkomsten-arbeidsmigranten-lab_8023.html).

HEUSDEN

Arbeidsmigranten die in Heusden zijn gevestigd zijn vooral actief in de logistiek, land- en tuinbouw en productie. Ze zijn gehuisvest in woonhuizen en bedrijfsgebouwen. Heusden onderkent de urgentie van de huisvestingsopgave ten aanzien van arbeidsmigranten. Wethouder Blankers is samen met zijn Dongens ambtsgenoot Van Beers aangewezen als bestuurlijke trekkers binnen Hart van Brabant om de huisvesting van arbeidsmigranten te realiseren.¹³⁹ Naast het hierboven genoemde kwalitatieve onderzoek dat in 2017 is uitgevoerd in o.a. Heusden als een van de Langstraat-gemeenten, heeft de gemeente begin 2019 een inventarisatie uit laten voeren om in kaart te brengen waar arbeidsmigranten gehuisvest zijn en globaal een beeld te krijgen wie de werkgevers en uitzendorganisaties zijn waarvoor ze werken.¹⁴⁰ Heusden kent enkel beleidsregels over huisvesting in relatie tot het aantal personen per wooneenheid en de geografische locatie. Zo mogen maximaal 5 personen worden gehuisvest per locatie en dient in alle andere gevallen ontheffing te worden verleend. In aanloop naar nieuw beleid eind 2019 zijn de regels al aangescherpt door criteria op te stellen om huisvestingsaanvragen te beoordelen.¹⁴¹ Heusden handhaaft het maximum van 5 personen per locatie en stelt een maximum in voor het aantal bewoners per kamer. Per persoon dient minimaal 12m² verblijfsruimte beschikbaar te zijn (hoger dan de minimum SNF-norm van 10 m²). Daarnaast worden voorwaarden gesteld over parkeergelegenheid, het hebben van een huishoudelijk reglement in de taal van de bewoners (waarbij de verantwoordelijkheid van de naleving wordt gelegd bij de aanvrager) en het verplicht aanstellen van een beheerder die voldoende bereikbaar/aanspreekbaar is.

Heusden informeert arbeidsmigranten wanneer zij zich registreren in de gemeente via een welkomstpakket in eigen taal. In Heusden is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie geregistreerd, die zich niet lijkt te richten op deze specifieke doelgroep. Er zijn binnen de gemeente geen lokale organisaties bekend die zich specifiek inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Wel wordt er in wijkwinkels aandacht aan besteed. Een (structureel) overleg tussen gemeenten, werkgevers/uitzendorganisaties en huisvesters is nog in ontwikkeling.

Misstanden tracht de gemeente integraal aan te pakken, door middel van het Heusden Interventieteam. Dit multidisciplinair team zet zowel preventieve als repressieve maatregelen in om misstanden tegen te gaan. De gemeente heeft geen mensenhandelbeleid dat lokaal de aanpak van arbeidsuitbuiting borgt, wel zijn twee aandachtfunctionarissen mensenhandel aangesteld. Voor de hele regio Hart van Brabant, inclusief Heusden, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

LOON OP ZAND

Arbeidsmigranten in Loon op Zand werken veelal in logistiek en overige zakelijke dienstverlening. Ze zijn vooral gehuisvest in woonhuizen (onzelfstandig via kamerverhuur en zelfstandig) en op recreatieparken. Hoewel de Langstraat-gemeenten samen onderzoek hebben laten uitvoeren door het PON (zoals reeds vermeld) varen ze in de aanpak van het arbeidsmigratie vraagstuk een eigen

¹³⁹ Brabants Dagblad, 'Duisenden arbeidsmigranten extra op komst, hoe gaan we dat doen? Interview met kartrekker Thom Blankers', 11 januari 2019.

¹⁴⁰ Uitgevoerd door Adviesbureau Legitiem. Gemeente Heusden, 'Raadsinformatiebrief Inventariserend onderzoek arbeidsmigranten', 14 december 2018. Gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁴¹ Brabants Dagblad, *Heusden scherpt regels rond huisvesting arbeidsmigranten aan, in aanloop naar nieuw beleid*, 30 maart 2019.

koers: Waalwijk heeft een beleidsvisie, Heusden is zich hierop aan het oriënteren en Loon op Zand zet vooral in op handhaving bij overlast in het bijzonder op recreatieparken (zoals Droomgaard van Oostappen Groep). Loon op Zand heeft geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten, maar een programma Arbeidsmigranten. Dit richt zich op het ontwikkelen van economisch beleid, huisvesting en integratie en registratie en handhaving. In februari 2019 is een motie van de VVD breed aangenomen waarin wordt opgeroepen actie te ondernemen t.a.v. het steeds pranger wordende huisvestingsvraagstuk en de overlast door middel van het verrichten van onderzoek, het maken van beleid en handhaving.¹⁴² Op basis van de motie is bepaald dat strengere regels worden opgesteld rondom de huisvesting van arbeidsmigranten, waarmee zowel overlast wordt tegengegaan, als slechte woonomstandigheden worden aangepakt. In de aanvulling op het bestemmingsplan 'Parapluherziening Loon op Zand 2019 wonen' is opgenomen dat permanent verblijven op recreatieparken niet is toegestaan.¹⁴³ Loon op Zand ziet voor zichzelf alleen nog een rol in kort of middellang verblijf in kleinschalige opvang; met Droomgaard vindt de gemeente dat zij al een stevige bijdrage levert aan de huisvestingsopgave voor de regio.¹⁴⁴ Om geen onrust te creëren wil men nog niet ingaan op mogelijke locaties voor kleinschalige opvang.

Loon op Zand verstrekt geen informatie aan arbeidsmigranten wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente over werken en wonen in Nederland. Zij laten het dus aan de werkgevers/uitzenders dit te doen. Er is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming in de gemeente geregistreerd. Er is geen lokale organisatie die opkomt voor de (belangen van) arbeidsmigranten, maar wel is (de landelijk opererende) Barka actief. De gemeente Loon op Zand probeert naar eigen zeggen zoveel als mogelijk het gesprek aan te gaan met huisvesters/werkgevers/uitzenders.

Loon op Zand zet in op handhaving, veelal reactief. De ineffectieve bestuurlijke aanpak van de illegale huisvesting op recreatiepark Droomgaard heeft zelfs tot Kamervragen geleid over wat de burgemeester nog meer zou kunnen doen om illegale huisvesting aan te pakken.¹⁴⁵ Alle meldingen (slechte/illegale huisvesting, overlast, arbeidsmisstanden) gaan naar de programmamanager Arbeidsmigranten. In overleg met toezichthouders wordt gekeken naar de beste vervolgstap. In het onderdeel handhaving van het programma Arbeidsmigranten is uitbuiting ook opgenomen. Er is geen specifiek beleid ten aanzien van arbeidsuitbuiting (e.g. mensenhandelbeleid). Wel wordt gesignaleerd en samengewerkt met overheidsinstanties, zoals o.a. I-SZW. Loon op Zand heeft in de gemeente een aandachtfunctionaris mensenhandel. Daarnaast is de zorgcoördinator voor de regio Hart van Brabant er actief.

¹⁴² BN De Stem, Motie in Loon op Zand tegen overlast door huisvesting arbeidsmigranten, 21 februari 19; VVD Loon op Zand, Motie 'Vreemd aan de orde, aanpak huisvesting arbeidsmigranten', 22 februari 2019.

¹⁴³ Paraplu herziening Loon op Zand Wonen 2019.

¹⁴⁴ Brabants Dagblad, 'Loon op Zand pakt overlast arbeidsmigranten aan met strengere regels voor wonen', 22 maart 2019.

¹⁴⁵ In 2018 is een dwangsom opgelegd aan Droomgaard voor illegale huisvesting van arbeidsmigranten, zie Eindhovens Dagblad, 'Loon op Zand legt Droomgaard dwangsom op wegens illegale huisvesting arbeidsmigranten', 30 november 2018. Bij een hercontrole bleken nog steeds arbeidsmigranten illegaal te zijn gehuisvest en is opnieuw een dwangsom opgelegd: Brabants Dagblad, 'Nog steeds illegale arbeidsmigranten op vakantiepark Droomgaard: dwangsom van 34.000 euro opgelegd', 4 december 2018. De bezwaren die Van Oostappen tegen de dwangsommen heeft gemaakt, zijn in april 2019 afgewezen. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Beantwoording Kamervragen over huiseigenaren die arbeidsmigranten in kamertjes propfen* (kenmerk 2018-0000963701, 15 februari 2019).

DONGEN

Arbeidsmigranten in Dongen werken vooral in de land- en tuinbouw en logistiek. Arbeidsmigranten zijn gehuisvest in woonhuizen (m.n. onzelfstandige kamerverhuur) en bij bedrijven. Hoewel exacte cijfers moeilijk te geven zijn omdat niet alle migranten zich officieel laten registreren, is de schatting dat thans rond de vijfhonderd migranten in Dongen verblijven (oplopend tot rond de 1050 migranten in 2025).¹⁴⁶ De gemeente erkent de urgentie van het huisvestingsvraagstuk voor de regio. Wethouder van Beers is samen met haar ambtsgeenoot Blankers uit Heusden aangewezen als bestuurlijke trekker om de regionale huisvestingsopgave in Hart van Brabant te realiseren.¹⁴⁷ Het Dongens college van B&W heeft op basis van een uitgangsnote van de gemeenteraad (van 8 februari 2018) op 28 augustus 2018 de beleidsregel tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten vastgesteld.¹⁴⁸ Hierin is bepaald dat voor de huisvesting van arbeidsmigranten geen extra woningen worden gerealiseerd, maar dat zij worden gehuisvest in bestaande woningen, waarbij in een rijtjeshuis maximaal 4 arbeidsmigranten mogen worden gehuisvest. Daarnaast wordt het tijdelijk huisvesten van seizoenarbeiders bij agrarische bedrijven in de bestaande gebouwen of in woonunits toegestaan (maximaal 6 maanden). Alle huisvesting van arbeidsmigranten in Dongen moet voldoen aan de SNF-norm. Het beleid richt zich m.n. op de huisvestingsopgave en het gedegen tijdelijk huisvesten, zonder integraal het vraagstuk te bezien.

Onlangs heeft Dongen elf woonlocaties voor arbeidsmigranten goedgekeurd (o.a. van Jong Fruit, het grootste agrarische bedrijf in de gemeente en voor broederhuis Glorieux). Broederhuis Glorieux is door woningcorporatie Leystromen verhuurd aan Bouwvast Beheer, die vervolgens uitzendbureau E&A toestemming heeft gegeven een honderdtal voornamelijk Poolse arbeidsmigranten te huisvesten die hoofdzakelijk in de logistiek in Tilburg gaan werken. Huisvesting van arbeidsmigranten in het voormalig broederhuis stuit op veel burgerverzet door omwonenden. Eerst t.a.v. de plannen om vluchtelingen daar op te vangen, wat uiteindelijk door de lagere instroom niet nodig bleek, en nu t.a.v. de huisvesting van Oost-Europese arbeidsmigranten.¹⁴⁹ Er zijn vooral zorgen rondom overlast.

Voor zover bekend informeert Dongen arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer ze zich Dongen vestigen; dit laten ze over aan de werkgever/uitzendonderneming.¹⁵⁰ In Dongen zijn twee branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd; die richten zich niet specifiek op deze doelgroep.¹⁵¹ Een georganiseerd uitzendbureau is actief in de huisvesting van arbeidsmigranten die veelal in Tilburg werkzaam zijn. Het is niet bekend of Dongen (structureel) overleg heeft met (grote) inleners en uitzendondernemingen om arbeidsmigratie in goede banen te leiden. Er is geen lokale maatschappelijke organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

¹⁴⁶ BN De Stem, 'Elf woonlocaties in Dongen voor arbeidsmigranten', 19 juni 2019.

¹⁴⁷ Provincie Noord-Brabant, 'Regiotafel Hart van Brabant'.

¹⁴⁸ Gemeente Dongen, Uitgangspuntennotitie Tijdelijke huisvesting, vastgesteld door de Gemeenteraad, 8 februari 2018; Gemeente Dongen, *Beleidsregel tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten*, Gemeenteblad nr. 190111, vastgesteld door college van B&W, 28 augustus 2018.

¹⁴⁹ BN De Stem, Arbeidsmigranten in broederhuis Glorieux, 2 november 2018.

¹⁵⁰ De gemeente Dongen heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁵¹ Dit zijn Job & Training Consultancy en NILO Personeelsdiensten.

Er lijkt beperkte, reactieve handhaving te zijn op illegale en slechte huisvesting wanneer dit tot overlast bij omwonenden leidt. Er is geen integraal interventieteam actief dat zich bezighoudt met misstanden rondom arbeidsmigranten. De gemeente heeft geen lokaal mensenhandelbeleid om de meest ernstige misstanden (arbeidsuitbuiting) te voorkomen en aan te pakken. Wel is een aandachtfunctionaris aangesteld t.b.v. arbeidsmigranten en/of misstanden (mensenhandel). Ook is een zorgcoördinator actief voor de gehele regio Hart van Brabant, inclusief de gemeente Dongen.

GILZE EN RIJEN

Arbeidsmigranten in Gilze en Rijen zijn veelal werkzaam in de logistiek en productie. Zij zijn in woonhuizen gehuisvest (zelfstandig of onzelfstandig via kamerverhuur). Gilze en Rijen heeft een beperkte huisvestingsopgave van 120-166 arbeidsmigranten.¹⁵² Het college van B&W heeft in 2019 in een memo voor de commissie Ruimte aangegeven geen notitie huisvesting arbeidsmigranten op te stellen. Met het oog op visie- en beleidsvorming volgt het college de ontwikkeling in de regio Hart van Brabant en de behandeling van een eventueel principeverzoek.¹⁵³

Voor zover bekend informeert Gilze en Rijen arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over werken en wonen in Nederland.¹⁵⁴ Dit laten ze zo over aan de werkgever/uitzendorganisatie. In de gemeente is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt in de gemeente geen overleg plaats met werkgevers/uitzendorganisaties en huisvesters, omdat dit geen prioriteit heeft in het beleid.

Als gevolg van het beleid is handhaving reactief op basis van overlastmeldingen. Er is geen integraal interventieteam actief. Gilze en Rijen kent geen mensenhandelbeleid om de grootste misstanden (arbeidsuitbuiting) lokaal aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Het werkgebied van de zorgcoördinator mensenhandel bestrijkt vanuit Tilburg de hele regio Hart van Brabant, waaronder ook Gilze en Rijen.

OISTERWIJK

Arbeidsmigranten in Oisterwijk zijn vooral werkzaam in de logistiek, industrie en de land- en tuinbouw (onder meer asperges/aardbeien). Arbeidsmigranten zijn gehuisvest in particuliere woningen (zelfstandig of onzelfstandig via kamerverhuur) bij bedrijven en op recreatieparken. Oisterwijk heeft geen specifiek beleid m.b.t. (de huisvesting van) arbeidsmigranten. De enige huisvesting die de gemeente Oisterwijk faciliteert is de bedrijfsgebonden huisvesting en dit gebeurt zeer behoudend.¹⁵⁵

Oisterwijk informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over werken en wonen in Nederland. Hiermee laten ze dit over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd; het is niet duidelijk of deze zich specifiek op arbeidsmigranten richt. De gemeente geeft voorts aan dat zowel niet-branchegeorganiseerde als

¹⁵² Zie afbeelding 1, factsheet arbeidsmigranten.

¹⁵³ Gemeente Gilze en Rijen, *B&W Belicht, Openbare Besluiten: Huisvesting arbeidsmigranten* (14 mei 2019).

¹⁵⁴ De gemeente Gilze en Rijen heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁵⁵ Brabants Dagblad, Oisterwijk wil als proef één woning voor arbeidsmigranten toestaan, maar aan de Haarenseweg wonen al Polen, 5 september 2018.

niet-branchegeorganiseerde bureaus actief zijn binnen de gemeente.¹⁵⁶ Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Verder vindt geen (structureel) overleg plaats tussen gemeente werkgevers/uitzendorganisaties/huisvesters.

Alle meldingen van misstanden komen binnen bij verschillende personen binnen Team Veiligheid. Er is geen centraal meldpunt waar alle meldingen samenkomen. In het periodiek veiligheidsoverleg kunnen signalen bij elkaar worden gebracht, waarna actie kan worden ondernomen. Gezien de afwezigheid van beleid, is de handhaving veelal reactief, voornamelijk op basis van overlastmeldingen. Oisterwijk heeft nog geen mensenhandelbeleid opgesteld om de grootste misstanden (arbeidsuitbuiting) lokaal aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente; het werkgebied van de zorgcoördinator mensenhandel vanuit Tilburg beslaat ook de gemeente Oisterwijk.

HILVARENBEEK

Arbeidsmigranten in Hilvarenbeek zijn vooral werkzaam in de logistiek en de agrarische sector. Ze lijken veelal gehuisvest te zijn in particuliere woningen (zelfstandig of onzelfstandig via kamerverhuur). De gemeente Hilvarenbeek heeft geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten, maar is zich wel aan het oriënteren. Hilvarenbeek ziet het als een huisvesting en socialisatievraagstuk (draagvlak in omgeving, aanpassing aan normen, vooroordelen weghalen). In 2018 is een uitgangspuntennotitie van het college van B&W door de gemeenteraad vastgesteld.¹⁵⁷ Vervolgens zijn de uitgangspunten voorgelegd aan bewoners.¹⁵⁸ De meerderheid is het in hoofdlijnen eens met de collegevisie: het moet gaan om tijdelijke arbeidsmigranten, die in Hilvarenbeek werkzaam zijn en die tijdelijk gehuisvest worden. Hoewel het college de voorkeur geeft aan grote locaties (200 personen), vindt een groot deel van het inwonerspanel dit geen goed idee, uit vrees voor overlast en gebrek aan integratie.¹⁵⁹ Na de eerste consultatie zijn er nog een aantal bijeenkomsten georganiseerd om het voorstel te af te ronden.

Op dit moment is er dus nog weinig geregeld rondom arbeidsmigratie. Het is duidelijk dat de gemeente inzet op het creëren van draagvlak voor de huisvestingsopgave. Er is nog geen aandacht voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten en voor participatie en integratie om de zelfredzaamheid te vergroten als onderdeel van het te ontwikkelen beleid.

Voor zover bekend informeert Hilvarenbeek arbeidsmigranten wanneer zij zich registreren niet over wonen en werken in Nederland.¹⁶⁰ Dit laten zij dus over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd in de gemeente. Ook is er geen lokale organisatie die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

¹⁵⁶ Gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁵⁷ Gemeente Hilvarenbeek, Uitgangspuntennotitie huisvesting arbeidsmigranten (vastgesteld 6 februari 2018).

¹⁵⁸ Het PON heeft met online vragenlijsten en een bewonerspanel input verzameld vanuit de bewoners van Hilvarenbeek. PON, Rapportage Onderzoek Huisvesting Arbeidsmigranten (2018). Resultaten hiervan zijn gepubliceerd in een nieuwsbrief om de bewoners te informeren: Gemeente Hilvarenbeek, Nieuwsbrief Inwonerspanel, nummer 3, november 2018.

¹⁵⁹ Een voorstel van een projectontwikkelaar voor een locatie van 600 personen ('migrantendorp') is hiermee ongewenst voor zowel de gemeente als bewoners.

¹⁶⁰ De gemeente Hilvarenbeek heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke inventarisatie.

Door de afwezigheid van beleid en gebrek aan zicht op en/of ervaring met grote misstanden, is er, naast de reguliere handhaving met de nadruk op overlastbestrijding, geen integraal handhavingsbeleid. Hilvarenbeek heeft een aandachtfunctionaris mensenhandel. Er is geen mensenhandelbeleid opgesteld om de grootste misstanden (i.e. arbeidsuitbuiting in de context van mensenhandel) lokaal aan te pakken en te voorkomen. Wel valt Hilvarenbeek onder het werkgebied van een zorgcoördinator mensenhandel.

4.3 Noordoost-Brabant

De regio Noordoost-Brabant bestaat uit de gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, 's-Hertogenbosch, Landerd, Meijerijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Uden en Vught. De gemeente Heusden werkt deels samen met Noordoost-Brabant, deels met Midden-Brabant (en is onder Midden-Brabant behandeld).

4.3.1 Arbeidsmarktsituatie

Het UWV heeft, op basis van CBS-cijfers, berekend dat de potentiële beroepsbevolking, oftewel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, in de regio 459.000 personen telde in 2018. Naar schatting 329.000 mensen waren actief op de arbeidsmarkt en 316.000 mensen hadden betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 13.000 mensen hebben geen betaald werk, maar zijn direct beschikbaar.

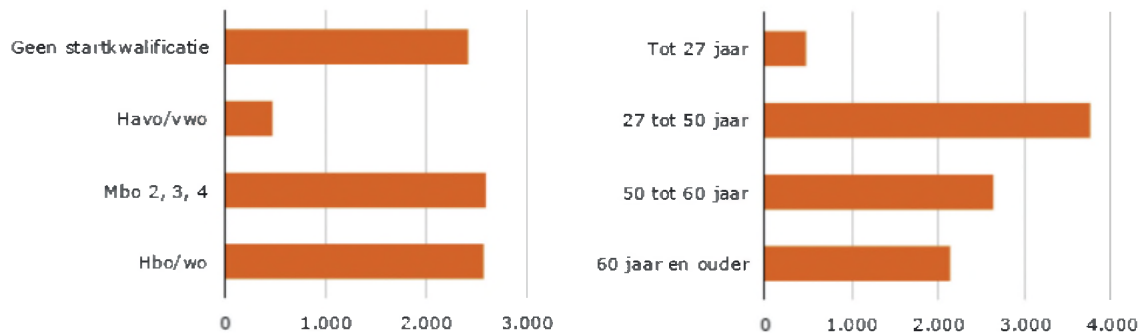
Leeftijdsofbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

Naar verwachting zet de veroudering van de bevolking de komende jaren versterkt door, waardoor het aandeel ouderen fors toeneemt. Het gevolg is een grotere vraag naar zorg, ouderenwoningen en voorzieningen voor ouderen.

In de stedelijke gebieden ligt het percentage werkzoekenden en WW-uitkeringen duidelijk boven het landelijke gemiddelde. Getalsmatig is het grootste aantal werkzoekenden te vinden in Den Bosch, gevolgd door Oss. De beide steden herbergen samen ongeveer 50% van alle werkzoekenden in de regio. Oss bleef in de periode midden 2018 tot midden 2019 (met-9%) sterk achter in de afname van het aantal WW-uitkeringen op jaarbasis en dit zowel ten opzichte van heel de regio Noordoost-Brabant als van de landelijke afname (beide-16%). 8.558 van de ruim 21.000 bij het UWV geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband ontvingen in september 2019 in Noordoost-Brabant een WW-uitkering. De eerste 6 maanden van 2019 overtrof de uitstroom van WW-ontvangers (maandelijks ruim 1000), de instroom van nieuwe uitkeringsontvangers (rond de 800). Van de WW-ontvangers was bijna 52% (4.518) 50 jaar of ouder. Van alle geregistreerde WW-ontvangers had 25% geen startkwalificatie en bij nog eens 11% was deze onbekend. Het aantal WW-uitkeringsgerechtigden is (uitzonderlijk) hoog in de sectoren commerciële dienstverlening en zorg en welzijn (tezamen 34,2% van het totaal). Qua beroepen gaat het om bedrijfseconomisch en administratief personeel en andere commerciële beroepen, alsmede om technische beroepen. Het aanbod met een technische achtergrond valt in het niet bij de openstaande vacatures in een breed spectrum van technische beroepen (op lager en op middelbaar niveau).

Het werkloosheidspercentage voor laagopgeleiden (7,1%) ligt duidelijk hoger dan het gemiddelde. Onder de geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband is het percentage geen

Werkzoekenden UWV met uitkering naar leeftijd en scholingsniveau Noordoost-Brabant



(bron: UWV 2018)

startkwalificatie hoog (46%), terwijl deze onbekend is bij nog eens 15%. De werkzoekenden zijn dus in meerderheid laagopgeleid.

Er doet zich echter een significant verschil voor: van de bijstandsgerechtigden in Noordoost-Brabant zonder dienstverband heeft bijna twee derde geen startkwalificatie, tegenover een op de vier van de WW-gerechtigden. Over de mogelijke inzet van inactieven bestaan serieuze twijfels, mede omdat de aansluiting van bijstandsgerechtigden met de arbeidsmarkt op basis van hun hoogst gevolgde opleiding beperkt is. Kennis, opleiding en werkervaring van de werkloze beroepsbevolking komen in veel gevallen niet één-op-één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Werkgevers noemen vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Daarnaast wordt bij vacatures voor dienstverlenende, commerciële beroepen en transport & logistiek beroepen gesteld dat kandidaten onvoldoende gemotiveerd zijn.

In het verleden lag de participatiegraad (vooral van mannen tussen 55 en 65 jaar) voor Noordoost-Brabant onder het landelijk gemiddelde. Thans is de participatiegraad in deze regio met 64,4% het hoogst van de provincie en de werkloosheid procentueel gezien iets lager dan landelijk. De instroom van jongeren zal de komende jaren nauwelijks toenemen en betwijfelt mag worden dat deze instroom uit het onderwijs voldoende is om de toekomstige vraag op te vangen. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft becijferd dat er van 2017 tot en met 2022 in Noordoost-Brabant 56.000 schoolverlaters (veelal recent gediplomeerden) op de arbeidsmarkt komen. Op basis van de totale werkgelegenheid in 2016 betekent dat een jaarlijkse instroom van bijna 3%. Tegelijkertijd verandert de samenstelling. De instroom van mbo 2/3 niveau neemt af, terwijl de instroom op de arbeidsmarkt van mbo 4, hbo- en wo-niveau toeneemt. Hierdoor neemt het gemiddelde opleidingsniveau verder toe.

Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

In 2018 kwam de economische groei in Noordoost-Brabant met 3,2% royaal uit boven het landelijk gemiddelde. Verwacht wordt dat de werkgelegenheid in Noordoost-Brabant in 2019 licht zal doorgroeien, waardoor de vraag naar arbeid blijft toenemen. Na nog een lichte toename in 2020

wordt verwacht dat de werkgelegenheid stabiliseert of geleidelijk afneemt tot 283.000 arbeidsplaatsen in 2040. In combinatie met een teruglopende instroom leidt dit ertoe dat de krapte op de arbeidsmarkt voor een groot aantal beroepen zal toenemen of van blijvende aard gaat worden. In enkele sectoren zal sprake zijn van een terugloop van de werkgelegenheid (financiële en commerciële diensten). Op basis van de productiegroei zal de uitbreidingsvraag mogelijk beperkt zijn. Het personeelsverloop en de vergrijzing zullen echter zorgen voor een behoorlijke vervangingsvraag. In de eerste helft van 2018 waren in Noordoost-Brabant 16% meer vacatures op te tekenen dan in dezelfde periode in 2017. Het gegeven dat in de periode 3e kwartaal 2017 tot en met 2e kwartaal 2018 in de regio ruim 50.000 nieuwe vacatures ontstonden illustreert de grote dynamiek op de arbeidsmarkt. Onder de zestigplussers die binnen afzienbare tijd de arbeidsmarkt verlaten (meer dan 17.000) telt Noordoost-Brabant veel werknemers in zorg & welzijn, openbaar bestuur en industrie. Eveneens een relatief belangrijke vervangingsvraag zal zich voordoen in zakelijke diensten en onderwijs. De aantallen zijn weliswaar kleiner, maar het relatief grote aandeel van de leeftijdsgroep speelt een rol. De sterk groeiende en vergrijzende bouwsector vraagt meer vakmensen, maar slechts weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Minder personen met een recente WW-uitkering hebben ervoor gezorgd dat de spanning op de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant is toegenomen. Medio 2018 stelde ruim een op de vijf werkgevers productiebelemmeringen te ervaren als gevolg van een tekort aan arbeidskrachten. Het UWV geeft aan dat er relatief veel vacatures zijn ten opzichte van het aantal kortdurend werkzoekenden.¹⁶¹ WW-ontvangers zijn een heterogene groep, soms deels werkloos en deels aan het werk, soms werkloos tussen twee banen in. Dit blijkt onder meer uit de cijfers: in de eerste zes maanden van 2018 verlieten in Noordoost-Brabant gemiddeld 1.200 mensen per maand de WW en kregen er per maand gemiddeld 1.000 personen een WW toegekend. In 2015 bleek 65% van alle WW-ontvangers binnen een jaar het werk te hervatten.

De beroepen met thans grote tekorten betreffen relatief laaggeschoolde functies als laders, lossers, vakkenvullers, hulpkrachten, schoonmakers en logistiek medewerkers. Ook receptionisten en verkopers in de detailhandel zijn relatief schaars. Daar komen diverse technische en bouwberoepen bij, overwegend op beroepsniveau laag/basisvakmanschap of op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap, zoals monteurs, lassers, elektriciens, loodgieters en timmerlieden. Afgezet tegen de Nederlandse totalen is er een bovengemiddeld tekort in de agrarische sector, in het openbaar bestuur, in ICT en technische beroepen en in transport en logistiek.

Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

De industrie speelt een zeer belangrijke rol in de regio. Zo is in Oss een groot deel van de beroepsbevolking werkzaam bij een industrieel bedrijf, voor het merendeel behorend tot de chemische of farmaceutische industrie, de voedings- en genotmiddelenindustrie en de metaalbranche. De eerdergenoemde CBS-ranking die de omvang van de industrie uitdrukt in vier indicatoren (de toegevoegde waarde, de omzet, de werkgelegenheid en het aantal bedrijfsvestigingen) en op basis hiervan een top tien voor heel Nederland heeft gemaakt plaatst Noordoost-Brabant op 4. Belangrijke bedrijvigheid komt naast de industrie voor in de handel, de bouw en de transport- en

¹⁶¹ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/regionale_maandcijfers_arbeidsmarktinformatie_Noordoost-Brabant.pdf.

distributiesector. Getalsmatig is het van alle Brabantse regio's de regio met het grootste aantal werknemers in de bouw. De totale werkgelegenheid is de afgelopen jaren gestegen tot ruim 36.000 werkzame personen. De werkgelegenheid is daarmee groter dan de omvang van de beroepsbevolking; er is sprake van een dagelijks inkomende pendel vanuit omliggende regio's.

De uitzendsector is sterk vertegenwoordigd. Mede omdat in deze sector werknemers meetellen die weliswaar in dienst zijn bij uitzendbureaus, maar als uitzendkracht in andere (kansrijke) sectoren werken wordt in deze sector in 2019 de sterkste banengroei verwacht (zowel absoluut als relatief). In het *Economisch Programma Brabant 2020* wordt voor Noordoost-Brabant ook het belang onderstreept van de aanwezige (agro)food keten (inclusief specialisten op het gebied van verpakking, logistiek en retail) en de overige biobased nijverheid. En er wordt gesproken over inhoudelijke raakvlakken met de regio Nijmegen/Wageningen op het gebied van life sciences/health. De overige nijverheid krijgt naar verhouding minder aandacht. Daarnaast wordt het financieel cluster, inclusief een sterke concentratie van (kantoor)activiteiten, apart genoemd. Handel en zorg zijn op lange termijn met afstand de sectoren met het grootste percentage werknemers, gevolgd door de industrie. Het UWV bracht de belangrijkste economische sectoren en de gerelateerde tewerkstelling in Noordoost-Brabant in beeld in de tabel hiernaast.¹⁶²

In een regioschets uit oktober 2018 stelt het UWV dat van alle vacatures in Noordoost-Brabant iets minder dan de helft op beroepsniveau laag/basisvakmanschap is, ruim een derde op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en bijna een vijfde op hoog niveau. Daarmee ligt het accent in de regio sterker dan landelijk op het niveau laag/basisvakmanschap.

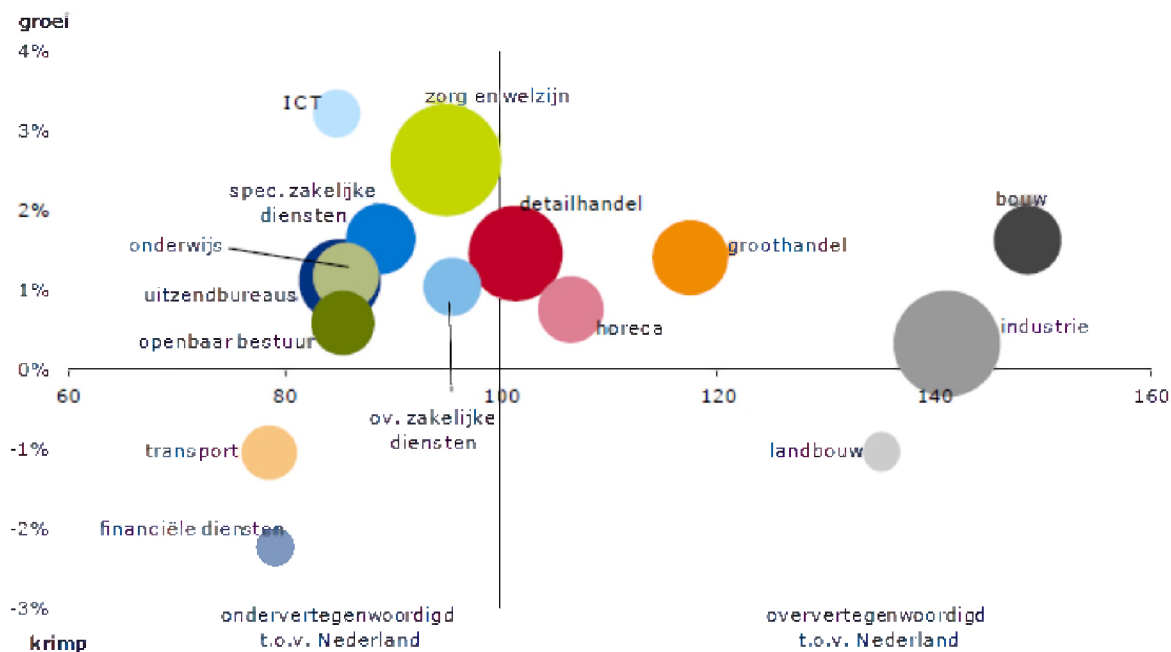
Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

In de beschikbare CBS-cijfers (uit 2016) over de GBA-inschrijving van arbeidsmigranten scoren de gemeenten in Noordoost-Brabant relatief laag. Wel zijn er enkele andere indicaties van de inzet van arbeidsmigranten in de economie. Zo vervullen arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa ongeveer 500 arbeidsplaatsen in een Noordoost-Brabantse groothandel. Aangevuld met uitzendkrachten is dit, met ruim 22.000 arbeidsplaatsen (in 2016), een belangrijke werkgever voor de regio. Ook over deze aanwezigheid van arbeidsmigranten heeft SEO (2018) berekend dat hun werk, met aftrek van alle kosten, een nettobijdrage levert aan het Nederlands nationaal inkomen (van 14 miljoen euro). SEO stelt dat deze groep werknemers in de handel werkzaam is in functies als orderpickers, expeditie medewerkers, medewerkers voedselverwerking en heftruckchauffeurs; voor het merendeel fysiek zware functies. Het overgrote deel van de arbeidsmigranten is afkomstig uit Polen. Bij het distributiecentrum van Jumbo in Den Bosch werken zevenhonderd tijdelijke arbeidskrachten. Circa 450 van hen zijn Pools.

In enkele gemeenten wordt gewerkt aan een specifiek huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten. Ook staat misbruik van migranten in werksituaties op de agenda. Zo heeft de gemeente Oss in 2017 afspraken vastgelegd in een convenant met delen van de uitzendsector (E&A Uitzendbureau en Van Stokkom Detachering) en met de huisvestingsbranche (Buca Vastgoed B.V.) over goede huisvesting voor arbeidsmigranten die naar Nederland komen werken. Voorjaar 2019 maakten de 17 gemeenten in Noordoost-Brabant bekend dat er een beleid ontwikkeld wordt waarbij de gemeenten elkaar

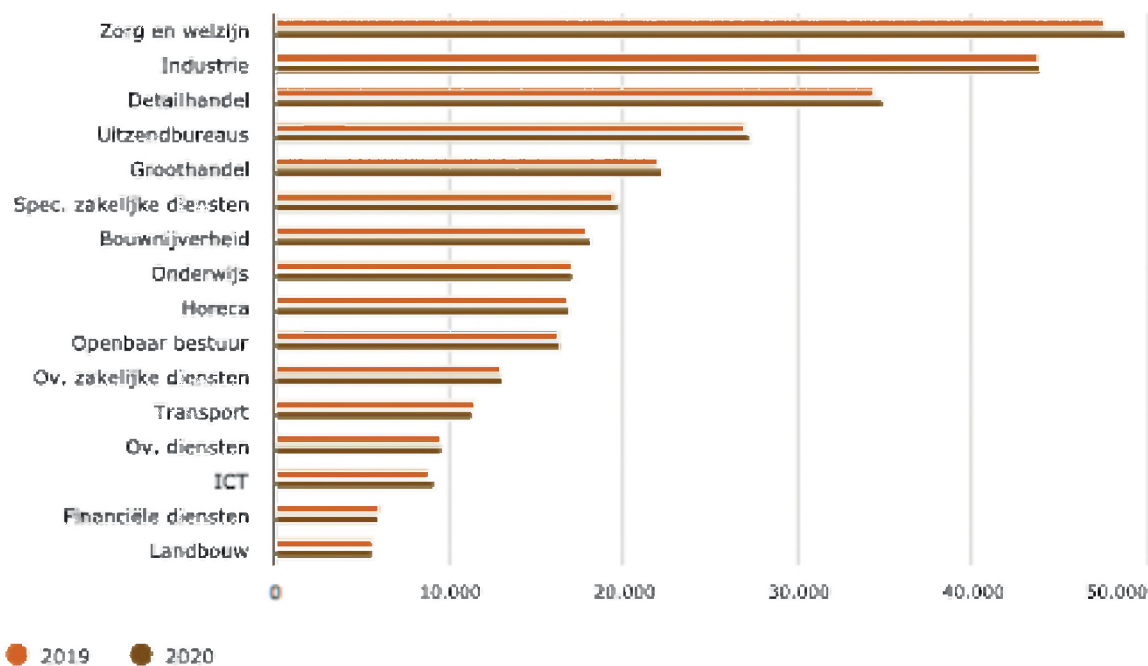
¹⁶² <https://regioinbeeld.uwv.nl/noordoost-brabant>.

Werknemersbanen per sector Noordoost Brabant



(bron: UWV 2019)

Belangrijkste economische sectoren en tewerkstellingen Noordoost Brabant



(bron: UWV 2019)

onderling gaan helpen bij het huisvesten van arbeidsmigranten. Ook grote werkgevers en arbeidsbureaus zijn daarbij betrokken. Meierijstad, dat zo'n 10.000 arbeidsmigranten telt (voorjaar 2019), heeft met werkgevers, uitzendorganisaties, woningbouwcorporaties en politie een beleid opgesteld voor betere huisvesting.

4.3.2 Gemeentelijk beleid

In Noordoost-Brabant is men zich ervan bewust dat door de krapte op de arbeidsmarkt arbeidsmigranten nodig zijn en hierbij goede huisvesting voor hen essentieel is.¹⁶³

Beleid in grote lijnen

Sinds kort slaat de regio de handen ineen om het arbeidsmigrantenvraagstuk aan te pakken. In juni 2019 vond een eerste zogenaamde regiotafel plaats met gemeenten, marktpartijen en overige stakeholders. Bestuurlijk trekkers van de regiotafel Noordoost-Brabant zijn de wethouders Goijaarts (Meierijstad), Bollen (Sint Anthonis) en wethouder Van Moorselaar (Bernheze). Dit netwerk moet een eerste stap zijn om tot structureel overleg tussen de partijen te komen, waarbij inzichten worden uitgewisseld, dilemma's en bespreekpunten worden gedeeld en afspraken worden gemaakt over een gezamenlijke aanpak.

De regio Noordoost-Brabant wil de komende tijd duidelijk krijgen waar de individuele gemeenten staan wat betreft het beleid inzake arbeidsmigranten. Ook worden locaties, knelpunten en nieuwe initiatieven in beeld gebracht. Met elkaar is afgesproken samen aan de slag te gaan met een aantal onderwerpen, waaronder urgentie van agendering, omvang van de opgave, registratie, beeldvorming en delen van 'best practices' op het gebied van huisvesting.¹⁶⁴ Tijdens de tweede bijeenkomst van de regio-tafel is benadrukt dat arbeidsmigratie hoog op de agenda staat in de regio en dat de regio voorop loopt in de actualisering van het beleid. De regiotafel is een vervolg op de provinciale bijeenkomst in januari 2019, tijdens welke duidelijk werd dat Brabant 'een Deltaplan' nodig heeft voor arbeidsmigranten en de huisvestingsproblematiek.¹⁶⁵

In de jaren voorafgaand aan de regiotafel bleek het slecht gesteld met de huisvesting van arbeidsmigranten. Uit controles in 2018 in Boxtel, Haaren, Vught, Sint-Michielsgestel, Heusden en Meierijstad bleek bijvoorbeeld dat arbeidsmigranten in varkensstallen, loodsen en niet brandveilige woonruimte woonden.¹⁶⁶ In juli 2019 bleek uit hernieuwde controles in deze zes gemeenten dat de huisvesting voor arbeidsmigranten nog steeds niet in orde was.¹⁶⁷ Regelmatig is sprake van negatieve beeldvorming bij omwonenden als het gaat om (de huisvesting van) arbeidsmigranten. Incidenten met arbeidsmigranten op vakantiepark Cromvoirt zorgden bijvoorbeeld voor onrust onder de recreanten op het park. Ook de bouw van een mogelijke hele 'Polen-wijk' in Veghel levert veel vragen en angst op bij buurtbewoners (zie voor beide voorbeelden hieronder).

¹⁶³ Verslag 'Regiotafel arbeidsmigranten Noordoost, donderdag 13 juni 2019'. Te vinden via: <https://www.brabant.nl/subsites/arbeidsmigratie/aanpak-regio/regiotafel-noordoost-brabant>.

¹⁶⁴ Brabants Dagblad, 'Noordoost-Brabant slaat handen ineen voor huisvesting arbeidsmigranten', 13 juni 2019.

¹⁶⁵ Brabants Dagblad, 'Bittere noodzaak: Brabant heeft 'deltaplan' arbeidsmigranten nodig', 17 januari 2019.

¹⁶⁶ Brabants Dagblad, 'Arbeidsmigranten wonen in varkensstal en loodsen blijkt uit controles zes gemeenten', 28 augustus 2018.

¹⁶⁷ Brabants Dagblad, 'Controles in zes gemeenten leren huisvesting arbeidsmigranten nog vaak niet op orde', 17 juli 2019.

Alhoewel een groot aantal gemeenten amper/geen beleid hebben als het gaat om (de huisvesting van) arbeidsmigranten, is er wel steeds meer aandacht voor dit vraagstuk bij de individuele gemeenten. Gemeenten realiseren zich dat ze niet meer zonder arbeidsmigranten kunnen als ze de economie op peil willen houden en dat goede huisvesting hierbij essentieel is. Zij zien dit voornamelijk als een gezamenlijke taak van verschillende partners, in het bijzonder huisvesters, werkgevers, uitzendbureaus. Zo neemt Oss het vraagstuk erg serieus; de gemeente heeft samen met partners een convenant opgesteld (zie hieronder). Meierijstad gaat nog een stap verder en kan in haar praktijk als voorbeeld dienen voor andere gemeenten: het beleid van Meierijstad is zowel qua proces van totstandkoming, de integraliteit van het beleidsplan en de wijze waarop betrokken partners zich committeren aan de uitvoering ervan innoverend. Verder wil Meierijstad een arbeidsmigrantenwijk realiseren. Dat zou een novum zijn in Nederland. Ook Cuijk kent een initiatief, ingegeven door de werkgever, om een 'arbeidsmigranten-parkje' te bouwen.

De aanpak blijft in veel gevallen gericht op de huisvestingsopgave (aantal bedden) en niet zozeer op een integraal plan van aanpak arbeidsmigratie, waarbij ook aandacht is voor integratie en participatie, de kwetsbare positie van arbeidsmigranten en de mogelijke misstanden die er zijn (met uitzondering van Meierijstad). Wel proberen sommige gemeenten aan de voorkant al voorwaarden te stellen om misstanden te voorkomen (e.g. verplicht SNF-keurmerk voor huisvestingslocaties in Bernheze).

Vooralsnog informeren slechts een beperkt aantal gemeenten (Boxtel, Oss) arbeidsmigranten die zich vestigen in de gemeente bij registratie over wonen en werken in Nederland. Meierijstad is een folder aan het ontwikkelen voor arbeidsmigranten die zij op verschillende plekken (bij BRP-balie, via uitzendbureaus, Poolse winkels en de gemeentelijke website) willen verspreiden. Deze good practice zou als voorbeeld kunnen dienen voor andere gemeenten, om zo niet volledig uit te gaan van de informatievoorziening door werkgevers/uitzendorganisaties. In de regio zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen en huisvesters/investeerders¹⁶⁸ actief. Voor zover bij gemeenten bekend zijn geen lokale organisaties in de regio actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Wel wordt de landelijk opererende organisatie Barka genoemd en door een enkele gemeente wordt aangegeven dat arbeidsmigranten kerken en moskeeën bezoeken die mogelijk een rol (kunnen) spelen bij informatievoorziening. Naast de regiotafel Noordoost-Brabant, wordt door de afzonderlijke gemeenten nauwelijks structureel overleg gevoerd met inleners, uitzendorganisaties of huisvesters. Alleen Bernheze geeft aan dit te doen. Een aantal gemeenten doet dit wel wanneer hier aanleiding toe is (i.e. nieuw beleid, nieuwe regionale afspraken).

Met betrekking tot misstanden zijn er gemeenten die meer integraal proactief (willen) handhaven (o.a. via het project BuitenOm), toch ligt de nadruk vooral op reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Voor excessieve misstanden (i.e. arbeidsuitbuiting in de context van mensenhandel) hebben de gemeenten in Noordoost-Brabant nog geen mensenhandelbeleid. Wel is Den Bosch samen met CoMensha, VNG en twee andere gemeenten bezig een handreiking voor gemeenten te ontwikkelen met handvaten hoe gemeentelijk mensenhandelbeleid eruit zou moeten zien (2020).

¹⁶⁸ O.a. Stay Solutions, Homeflex, Bluehub, recreatiepark Fortduinen, BuCa vastgoed, Dessing Vastgoed, Raas Vastgoed, Ronnie Braks Twan Project Solutions, Suo Marte, Area Wonen, Brabant Wonen, Mooiland, Sint-Joseph, Area Wonen, Brabant Wonen, Mooiland, Sint-Joseph.

Daarnaast is een ketenregisseur mensenhandel actief voor alle 38 gemeenten in de politieregio Oost-Brabant om arbeidsuitbuiting te agenderen en de samenwerking tussen zorg en veiligheid te stimuleren. Alle gemeentes lijken een aandachtfunctionaris mensenhandel te hebben aangewezen.¹⁶⁹ Daarnaast is sinds kort voor Noordoost Brabant een zorgcoördinator mensenhandel actief.

Aanpak per gemeente in Noordoost-Brabant

DEN BOSCH

Arbeidsmigranten in de gemeente Den Bosch werken vooral in de distributie en (voedingsmiddelen-) industrie (veelal via uitzendformule). Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen en panden. Veel arbeidsmigranten die in Den Bosch werken, wonen in andere gemeenten. De gemeente heeft tot op heden geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten, maar is dit wel aan het verkennen. Een raadsvoorstel betreffende de woonagenda 2019/2020 besteedt aandacht aan de toegenomen vraag naar arbeidsmigranten en de daarbij komende huisvestingsproblematiek.¹⁷⁰ De gemeente geeft aan zich concreet in te zetten voor: (1) het beter in beeld brengen van de vraag naar arbeidsmigranten en de daaruit voortvloeiende vraag naar huisvestingsmogelijkheden; (2) het afstemmen met de provincie, de andere regiogemeenten en de B5 gemeenten; het vaststellen als college van een voorlopig beleidskader voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Hieruit blijkt dat de gemeente nog maar net is begonnen met het nadenken over het vraagstuk rondom (de huisvesting van) arbeidsmigranten.

Den Bosch informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over werken en wonen in Nederland. Men laat dit over aan de werkgever/uitzendorganisatie. In Den Bosch zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendoorganisaties geregistreerd die zich niet allemaal op de doelgroep richten. Voor zover bekend zijn geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er is geen overleg tussen de gemeente werkgevers/uitzendorganisaties/huisvesters.

Gezien het gebrek aan beleid en aan zicht op de problematiek, is er beperkte reactieve handhaving, op basis van (overlast)meldingen. Er is geen integraal interventieteam dat multidisciplinair optreedt. De gemeente ontwikkelt samen met de VNG, CoMensha en de gemeente Tilburg en Utrecht een handreiking voor gemeenten voor gemeentelijk mensenhandelbeleid die in 2020 klaar zal zijn. Deze zal als uitgangspunt dienen voor eigen te ontwikkelen mensenhandelbeleid. Vooralsnog is er geen actueel beleid om de lokale aanpak van arbeidsuitbuiting te borgen. De gemeente oriënteert zich op wie binnen de gemeente aan wordt gewezen als aandachtfunctionaris mensenhandel. Een zorgcoördinator mensenhandel is wel aangesteld, die als brug fungeert tussen zorg en veiligheid en zich inzet voor mogelijke slachtoffers.

VUGHT

Arbeidsmigranten in Vught werken vooral in de logistiek, de (vleesverwerkende) industrie en land- en tuinbouw (buiten de gemeente en veelal via de uitzendformule). Arbeidsmigranten zijn gehuisvest in particuliere woonhuizen (zelfstandig en onzelfstandig via kamerverhuur) en op

¹⁶⁹ De ketenregisseur Oost Brabant meldde dat alle 38 gemeenten een aandachtfunctionaris mensenhandel hebben.

¹⁷⁰ Raadsvoorstel Gemeente Den Bosch, Speerpunten Woonagenda 2019-2020 (februari 2019), para 7.2.

recreatieparken (niet toegestaan o.g.v. het bestemmingsplan). De gemeente Vught heeft geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten.

Vught informeert arbeidsmigranten niet over werken en wonen in Nederland wanneer zij zich in de gemeente vestigen.¹⁷¹ Dit laten ze het over aan werkgevers/uitzendorganisaties. In de gemeente is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd maar die lijkt zich niet op de doelgroep te richten. De gemeente noemt een niet-branchegeorganiseerde uitzendorganisatie die actief is. Voor zover bekend zijn er geen lokale organisaties die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. De gemeente geeft aan het wenselijk te vinden als er een organisatie is die arbeidsmigranten informeert over hun rechten en plichten en die tevens gemeentelijke medewerkers en/of andere partners kan ondersteunen/informereren.

Meldingen van misstanden komen via verschillende kanalen binnen (o.a. de meldlijn). Hoewel er geen beleid is, handhaaft de gemeente Vught op illegale/slechte huisvesting en andere misstanden in het buitengebied. In 2016 is Vught samen met Haaren begonnen met Flexibele Inzet Controles (FIC), een viertal controle avonden van gemeente en politie om panden te controleren waar op basis van het BRP niemand woonachtig was, maar er toch veel bedrijvigheid was. Hier kwamen ze van alles tegen, waarbij verhuurders ook in verschillende gemeenten actief bleken te zijn. Om beter te handhaven is vervolgens breder ingezet, en het Project 'BuitenOm' tot stand gekomen waarin Vught, Boxtel, Haaren, Heusden, Meierijstad en Sint-Michielsgestel (die allen eenzelfde politiekorps hebben) samenwerken om het buitengebied beter in beeld te krijgen: de leegstaande panden, de gehuisveste arbeidsmigranten en alle problemen die daarmee gepaard kunnen gaan. Uit controles in 2018 in de 6 gemeenten bleek dat arbeidsmigranten in slechte omstandigheden woonden.¹⁷² Op basis van die controles heeft de gemeente Vught o.a. een dwangsom van circa 20.000 euro opgelegd aan de eigenaar van recreatiepark Fortduinen.¹⁷³ Tijdens hernieuwde controles in juli 2019 bleek de huisvesting voor arbeidsmigranten nog steeds niet in orde.¹⁷⁴ In Vught kwamen in vergelijking het minst overtredingen voor, er is echter ook weinig buitengebied. Nu het eenjarig project is afgerond is het de bedoeling dat gemeenten zelf blijven controleren. Of ze daarbij weer samenwerken, is ook nog niet besloten. Het onderzoek was een vervolg op controles die eind 2016 in Haaren en Vught waren uitgevoerd door gemeente en politie.

Vught kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld en voor de politieregio Den Bosch, waar Vught onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

¹⁷¹ Gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁷² Brabants Dagblad, 'Arbeidsmigranten wonen in varkensstal en loodsen, blijkt uit controles zes gemeenten', 28 augustus 2018.

¹⁷³ Brabants Dagblad, 'Eigenaar Fortduinen Cromvoirt in hoger beroep in zaak arbeidsmigranten', 15 juli 2019.

¹⁷⁴ Brabants Dagblad, 'Controles in zes gemeenten leren: huisvesting arbeidsmigranten nog vaak niet op orde', 17 juli 2019.

HAAREN

Voor zover na te gaan, werken arbeidsmigranten in Haaren vooral in de logistiek, land- en tuinbouw en de bouw (veelal via uitzendformule). Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen, bij bedrijven en in recreatievoorzieningen (niet toegestaan). De gemeente heeft geen specifiek beleid (t.a.v. de huisvesting van) arbeidsmigranten. Ook Haaren was betrokken bij de controles in 2018 en hernieuwde controles in juli 2019, waarbij bleek dat arbeidsmigranten in slechte omstandigheden woonden.¹⁷⁵ In het bestemmingsplan is een afwijking verleend voor 6 maanden zodat agrarische bedrijven seizoenarbeiders kunnen huisvesten.¹⁷⁶

De gemeente Haaren informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over wonen en werken in Nederland.¹⁷⁷ Hiermee laten ze dit over aan de werkgever/uitzendorganisatie. In de gemeente zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Er is voor zover bekend geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt geen overleg plaats met werkgevers/inleners/uitzendorganisaties/huisvesters.

Als het gaat om misstanden (illegale/slechte huisvesting, overlast, arbeidsovertredingen) komen deze via verschillende kanalen binnen. Ondanks de afwezigheid van beleid, heeft de gemeente Haaren samen met naburige gemeenten stappen gezet om te handhaven in het buitengebied (2016 FIC Project met Vught, en 2018 eenjarig project 'BuitenOm', zie hierboven bij Vught). Hier wordt veelal ingezet op slechte/illegale huisvesting, wat ook uit de controles naar voren is gekomen. Het is onbekend of deze samenwerking wordt voortgezet nu het project is beëindigd. In Haaren is geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Haaren onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

BOXTEL

Arbeidsmigranten in Boxtel werken onder meer in de land- en tuinbouw, (vleesverwerkende) industrie en logistiek (veelal via uitzendformule). Zij zijn o.a. gehuisvest in particuliere woningen/panden en in het buitengebied. Als 'best practice' qua woonsituatie voor arbeidsmigranten wordt door de gemeente de Cello-locatie in Boxtel genoemd waar woningcorporatie Sint-Joseph voor 20 migranten een goede woonlocatie heeft gerealiseerd. Boxtel heeft geen huisvestingsbeleid maar is zich hier wel op aan het oriënteren. De huisvestingsopgave dringt zich echter op: vleesproducent Vion is in het voorjaar van 2019 in gesprek gegaan met de gemeente en andere relevante partijen om een oplossing te zoeken voor de huisvesting van de honderden extra arbeidsmigranten die zij nodig hebben.¹⁷⁸

In juli 2019 is een voorstel bij het college ingediend om arbeidsmigranten tijdelijk te huisvesten, in tijdelijke woningen voor een periode van maximaal tien jaar.¹⁷⁹ Een beslissing hierover lijkt nog niet te zijn genomen.¹⁸⁰

¹⁷⁵ Idem.

¹⁷⁶ Gemeente Haaren, Geldend bestemmingsplan Buitengebied, vastgesteld 9 september 2015.

¹⁷⁷ Gemeentelijke inventarisatie 2019.

¹⁷⁸ Brabants Dagblad, 'Honderden arbeidsmigranten naar Boxtel: waar die moeten wonen? Geen idee', 8 maart 2019.

¹⁷⁹ Brabants Dagblad, 'Geen woningbouw, maar 'Polenhotel' in Boxtelse oksel', 21 juni 2019.

¹⁸⁰ Mooi Boxtel, 'Nog veel vraagtekens bij gebiedsvisie Oksel', 3 juli 2019.

Boxtel informeert arbeidsmigranten niet wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente over wonen en werken in Nederland. Dit laten ze hiermee over aan werkgever/uitzendorganisaties. Er zijn twee branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Voor zover bekend zijn er geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt geen structureel overleg plaats tussen werkgevers/uitzenders en de gemeente, alleen ad hoc wanneer een prangende kwestie zich aandringt zoals met Vion het geval is.

Ondanks de afwezigheid van beleid, heeft Boxtel samen met naburige gemeenten stappen gezet om te handhaven in het buitengebied (2018 eenjarig project 'BuitenOm', zie Vught). Onbekend is of deze samenwerking wordt voortgezet. Boxtel en Sint-Michielsgestel stelden in juni 2019 een interventieteam op om te onderzoeken hoe arbeidsmigranten in beide gemeentes leven en werken. Tevens rapporteert het interventieteam misstanden. Onderzocht wordt hoe werkgevers arbeidsmigranten huisvesten en of de huisvesting aan de normen voldoet en de registratie klopt.¹⁸¹ De gemeenten hebben inmiddels 85 woonlocaties in beeld. Hierdoor krijgen ze steeds meer inzicht, cijfers en wetenswaardigheden boven tafel over arbeidsmigranten, waardoor beter beleid kan worden gevoerd. Boxtel kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Boxtel onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

SINT-MICHIELSGESTEL

Arbeidsmigranten in Sint-Michielsgestel werken onder andere in de land- en tuinbouw, logistiek en (vleesverwerkings-) industrie. Zij zijn voornamelijk gehuisvest in particuliere woningen/panden en in het buitengebied. De gemeente Sint-Michielsgestel heeft geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten, maar is zich wel aan het oriënteren.

Sint-Michielsgestel informeert arbeidsmigranten niet wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente over wonen en werken in Nederland. Dit laten ze over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Voor zover bekend zijn er geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt geen structureel overleg plaats tussen werkgevers/uitzenders en de gemeente.

Ondanks de afwezigheid van beleid, heeft de gemeente Sint-Michielsgestel samen met naburige gemeenten stappen gezet om te handhaven in het buitengebied (2018 eenjarig project 'BuitenOm', zie Vught). Boxtel en Sint-Michielsgestel hebben in juni 2019 een interventieteam opgesteld om te onderzoeken hoe arbeidsmigranten in beide gemeentes leven en werken. Onderzocht wordt hoe werkgevers hun arbeidsmigranten huisvesten en of de huisvesting aan de normen voldoet en de registratie klopt. Tevens rapporteert het interventieteam misstanden. Door beter zicht te krijgen op de problematiek, kan beter beleid worden gevoerd. Sint-Michielsgestel kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Sint-Michielsgestel onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

¹⁸¹ Eindhovens Dagblad, 'Interventieteam onderzoekt leven arbeidsmigrant in Boxtel en Sint-Michielsgestel, 19 juni 2019.

BERNHEZE

Arbeidsmigranten in Bernheze zijn vooral buiten de gemeente werkzaam in o.a. distributie, land en tuinbouw en (vleesverwerkings-) industrie. Ze wonen veelal in particuliere woningen en in grotere arbeidsmigrantenlocaties. Sinds 2017 is in Bernheze de 'Beleidsregel Huisvesting arbeidsmigranten' van toepassing.¹⁸² De beleidsregel, specifiek gericht op huisvestingslocaties tot 8 personen, ziet erop toe dat arbeidsmigranten worden gehuisvest volgens de SNF-norm en zorgde voor een enorme verbetering.¹⁸³

Bernheze informeert arbeidsmigranten die zich registreren in de gemeente. Wanneer tijdens controles arbeidsmigranten worden aangetroffen die niet in het BRP geregistreerd staan, ontvangen zij informatie in hun eigen taal. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Wel zijn branchegeorganiseerde en niet-georganiseerde uitzendorganisaties actief. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Structureel overleg tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties vindt niet plaats.

Bernheze treedt zowel proactief als reactief handhavend op m.b.t. onveilige en illegale huisvesting. Een inspectieronde bij 122 panden bracht vele tientallen te verhelpen tekortkomingen aan het licht. De gemeente zet bestuursdwang in om illegale huisvesting te beëindigen: In juni 2019 is door de gemeente een boete van maximaal 15.000 euro opgelegd aan de eigenaren van een bedrijfspand in Heesch waarin arbeidsmigranten wonen.¹⁸⁴ De gemeente deed dit eerder ook in het geval van drie woonunits voor Polen en een stacaravan op een boerenerf in Nistelrode die er zonder (woon) vergunning stonden.¹⁸⁵ Daarnaast zijn legalisatieprocedures opgesteld na constatering van illegale huisvesting. Hier ging het om particuliere woningen waar arbeidsmigranten waren gehuisvest, die niet zodanig vergund waren. De eigenaren hebben zich moeten voegen naar wet- en regelgeving. In Bernheze betekent dit voldoen aan de eisen van SNF. In het geval van landgoed Dintherstaete, wil de gemeente permanent toezicht gaan houden als daar 35 arbeidsmigranten gaan wonen. Met die extra eis vervolgt het gemeentebestuur de vergunningprocedure.¹⁸⁶ Bernheze kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Er zijn wel aandachtfunctionarissen mensenhandel aangesteld (i.e. ambtenaren openbare veiligheid). Voor de politieregio Den Bosch, waar Bernheze onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

OSS

Arbeidsmigranten Oss zijn met name werkzaam in de productie, (vlees-) industrie en transport. Ze zijn gehuisvest in particuliere woningen en in grotere panden. Oss heeft actueel beleid t.a.v. de huisvesting van arbeidsmigranten en een regeling voor het maximaal aantal personen in een reguliere woning (gericht op leefbaarheid, voor zowel de arbeidsmigrant als de omgeving). Daarnaast is er een ruimtelijk beleidskader voor initiatieven voor grotere voorzieningen en daaraan gekoppeld een beleidsregel

¹⁸² http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Bernheze/CVDR455520/CVDR455520_1.html; <https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/PDFoutput/Actueel/Bernheze/CVDR611707.pdf>.

¹⁸³ Brabants Dagblad, 'Betere polenhuizen na inspectieronde Bernheze', 14 september 2018.

¹⁸⁴ Brabants Dagblad, 'Bernheze wil arbeidsmigranten met dwangsom uit bedrijfspand werken', 14 juni 2019.

¹⁸⁵ Brabants Dagblad, 'Bernheze dwingt opruiming van Polenunits af', 11 november 2017.

¹⁸⁶ Brabants Dagblad, 'Bernheze eist permanent toezicht op wooncomplex voor 35 arbeidsmigranten', 30 mei 2019.

met voorwaarden m.b.t. leefbaarheid voor de arbeidsmigranten, kwaliteit en behoud van het gebouw, beheer (door initiatiefnemer of exploitant), het woonklimaat en de uitstraling op de omgeving. Tenslotte is een convenant gesloten met lokale huisvesters uitzendbureaus (Buca Vastgoed B.V., E&A Uitzendbureau, Nivo BV Uitzendbureau, Flexspecialisten NV, en Van Stokkom Detachering) gericht op kwalitatief goede huisvesting en voldoende ruimte vanuit de gemeente voor ondernemers om deze te ontwikkelen.¹⁸⁷ Men hoopt dat ook andere huisvesters in Oss het convenant gaan ondertekenen om zodoende meer zicht op de situatie rondom huisvesting te krijgen.

De website van de gemeente geeft informatie over hoe zij denken over/omgaan met de situatie van (huisvesting van) arbeidsmigranten. De informatie is zowel in het Nederlands als in het Pools beschikbaar. Verder geeft Oss informatie aan migranten die zich vestigen in de gemeente door middel van de folder van het Ministerie SZW over wonen en werken in Nederland. In Oss zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Voor zover bekend is er geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Oss vindt het belangrijk dat arbeidsmigranten goed en veilig wonen. Hierbij letten ze erop dat niemand arbeidsmigranten uitbuit, dat niet te veel mensen in een woning wonen en er voldoende woonruimte is, dat de huizen veilig en goed onderhouden zijn en dat er geen overlast is voor de mensen in de buurt. De gemeente ontvangt vooral meldingen over illegale/slechte huisvesting en overlast (parkeeroverlast, geluidsoverlast, overlast bij drank en drugs, overbewoning), niet ten aanzien van arbeidsovertredingen. Voorsnog komen deze meldingen op verschillende plekken binnen. Het is de bedoeling dat dit gaat samenkomen in het signalenoverleg waar alle multidisciplinaire signalen, waaronder mensenhandel/arbeidsuitbuiting, zullen worden besproken. Op basis van meldingen treedt de gemeente handhavend op. Oss is nog aan het leren in de aanpak van misstanden door in te zetten op het juist optreden tijdens BRP-controles waarin onhoudbare situaties worden aangetroffen en middels een RIEC-casus gericht op de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente kent nog geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Er is wel een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Oss onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

LANDERD

Arbeidsmigranten in Landerd zijn, voor zover bekend, werkzaam in de land- en tuinbouw en logistiek.¹⁸⁸ Zij wonen in particuliere woningen, in migrantenhotels en bij bedrijven. Landerd heeft in 2010 kaders ontwikkeld om de huisvesting van arbeidsmigranten te regelen.¹⁸⁹ Dit beleid wordt op dit moment geactualiseerd. Het gemeentelijk beleid zegt bijvoorbeeld dat er 6-8 personen per woning mogen wonen, waarbij de woning moet voldoen aan bepaalde veiligheidseisen met voldoende parkeerplaatsen. Ook moeten niet te veel woningen in de straat arbeidsmigranten herbergen.

¹⁸⁷ Site Gemeente Oss over huisvesting arbeidsmigranten (in NL en PL, via https://www.oss.nl/inwoners/bouwen-en-wonen/huisvesting_arbeidsmigranten.htm); Gemeente Oss, Convenant huisvesting arbeidsmigranten (2017).

¹⁸⁸ Gemeente Landerd geeft in de gemeentelijke uitvraag 2019 zelf aan geen concreet en/of compleet beeld te hebben van de arbeidsmigranten in de gemeente.

¹⁸⁹ Gemeente Landerd, *Beleidsnota Huisvesting arbeidsmigranten Landerd* (11 maart 2010).

Zo bepaalde de gemeente in 2018 dat het bedrijf Compliment in een pand 8 arbeidsmigranten mag huisvesten.¹⁹⁰ In een andere zaak sprak de gemeente zich positief uit, ondanks onrust bij buurtbewoners.¹⁹¹

Landerd informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren niet over wonen en werken. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd en geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook lijkt er geen (structureel) overleg te zijn tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

De nadruk lijkt te liggen op reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Meldingen (overlast, illegale/slechte huisvesting, arbeidsovertredingen) komen op verschillende plekken binnen. Landerd kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) lokaal aan te pakken en te voorkomen. Wel is in de gemeente een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. De politieregio Den Bosch, waaronder Landerd, heeft een zorgcoördinator mensenhandel.

UDEN

Arbeidsmigranten in Uden werken in de (voedingsmiddelen)industrie, de land- en tuinbouw en de logistiek. Zij wonen, voor zover bekend, in particuliere woningen en bij bedrijven. Uden heeft t.a.v. de huisvesting van arbeidsmigranten een beleidskader opgesteld, dat momenteel wordt geactualiseerd.¹⁹² De gemeente heeft in juli 2019 aangegeven het beleid zodanig te versoepelen zodat meer arbeidsmigranten gehuisvest kunnen worden. Uden gaat op zoek naar locaties voor huisvesting en denkt aan plekken aan de rand van bedrijventerreinen waar 'locaties op maat' ontwikkeld kunnen worden. In Uden werken naar schatting 1000 arbeidsmigranten.¹⁹³

Voor zover bekend informeert Uden arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente niet over wonen en werken.¹⁹⁴ Zij laten dit dus over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd en actief.

Er lijkt geen lokale organisatie te zijn die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt voor zover bekend geen (structureel) overlegplaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Er is vooral sprake van reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Er lijkt geen integrale aanpak te zijn die oog heeft voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten op verschillende terreinen. Uden kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Uden heeft wel een mensenhandelfunctionaris aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Uden onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

¹⁹⁰ Brabants Dagblad, 'Arbeidsmigranten mogen wonen in Kerkstraat Zeeland', 19 september 2018.

¹⁹¹ Brabants Dagblad, 'Groen licht voor Polenhotel in Zeeland', 4 januari 2018.

¹⁹² Gemeente Uden, *Huisvestingsbeleid tijdelijke arbeidsmigranten*; Gemeente Uden, 'Gemeente wil beleid huisvesting arbeidsmigranten versoepelen', 2 juli 2019.

¹⁹³ Brabants Dagblad, 'Ook Uden op zoek naar locaties voor huisvesting arbeidsmigranten', 2 juli 2019.

¹⁹⁴ Gemeente Uden heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

BOEKEL

Arbeidsmigranten in Boekel werken met name in de agrarische sector en zijn gehuisvest in particuliere woningen, bij bedrijven en in recreatieparken (niet toegestaan). De gemeente Boekel heeft, net als de gemeente Uden, een eigen *Ruimtelijke beleidsnotitie huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten*.¹⁹⁵ In juni 2016 gaf de gemeente aan dat zij de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten aan banden ging leggen.¹⁹⁶ Tot dan toe werden een aantal situaties gedoogd die voortaan niet meer kunnen. Zo mogen tijdelijke arbeidsmigranten niet meer wonen in caravans of woonunits, maar alleen in gebouwen. En als seizoenarbeiders in een bedrijfswoning worden ondergebracht, moeten ze wel op het bijbehorende bedrijf werken. In de bebouwde kom mag binnen een straal van 200 meter slechts één pand in gebruik zijn voor de huisvesting van maximaal 6 arbeidsmigranten die geen gezin vormen of één huishouden.

Voor zover bekend informeert Boekel arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland.¹⁹⁷ Zij laten dit bijgevolg over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er is een branchegeorganiseerde uitzendonderneming geregistreerd en actief. Er lijkt geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt zover bekend geen (structureel) overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Gezien het beleid is sprake van reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Er is geen sprake van een integrale aanpak. Boekel kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. De gemeente heeft een mensenhandelfunctionaris aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Boekel onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

SINT ANTHONIS

Arbeidsmigranten in Sint Anthonis werken in de agrarische sector en zijn gehuisvest in particuliere woningen en bij bedrijven. Sint Anthonis heeft een aantal beleidsregels opgesteld die relevant zijn voor arbeidsmigranten. Onderscheid is gemaakt tussen tijdelijke en structurele huisvesting. Voorwaardelijk kan tijdelijke huisvesting plaatsvinden in woonunits, bedrijfsgebouwen of een combinatie ervan (minimale oppervlakte, maximaal aantal personen). Permanente huisvesting kan in stedelijk gebied in bedrijfswoningen en bedrijfsgebouwen in het buitengebied. Naast oppervlakte en aantallen, zijn er voorwaarden die toezien op een veilige en menswaardige huisvesting en het voorkomen van overlast.

Het is niet bekend of Sint Anthonis arbeidsmigranten informeert wanneer zij zich in de gemeente vestigen/registreren over wonen en werken in Nederland.¹⁹⁸ Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Voor zover bekend is er geen lokale organisatie die zich inzet voor de belangen van arbeidsmigranten. Ook lijkt er geen (structureel) overleg te zijn tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Gezien de focus van het beleid, is sprake van beperkte reactieve handhaving op basis van (overlast)

¹⁹⁵ Gemeente Boekel, Ruimtelijke beleidsnotitie huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten, 14 september 2016

¹⁹⁶ Brabants Dagblad, Strengere regels voor huisvesting seizoenarbeiders in Boekel, 29 juni 2016.

¹⁹⁷ Gemeente Boekel heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

¹⁹⁸ Sint Anthonis heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

meldingen. Er is geen sprake van een integrale aanpak. In Sint Anthonis is nog geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. De gemeente heeft wel een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Sint Anthonis onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

MILL EN SINT HUBERT, GRAVE EN CUIJK¹⁹⁹

Arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert, Grave en Cuijk zijn o.a. werkzaam in de land- en tuinbouw, distributie en productie/industrie en gehuisvest in particuliere woningen, in (migranten)hotels en op bedrijventerreinen. In alle drie de gemeenten is er geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten. Wel hebben de drie gemeenten in 2019 voor de derde keer met woningcorporatie Mooiland prestatieafspraken gemaakt, waaronder over arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten die aanspraak willen maken op zelfstandige sociale huurwoningen dienen als reguliere woningzoekende ingeschreven te staan. Ook wordt gekeken naar aanvullende mogelijkheden voor deze doelgroep.²⁰⁰

In de gemeente Cuijk wordt gewerkt aan een nieuw beleid, dat in het najaar van 2019 ter besluitvorming wordt voorgelegd aan college en raad. In Cuijk heeft Boomkwekerij Ebben samen met huisvester Van Heumen een plan ingediend om een park voor 240 arbeidsmigranten te realiseren met *tiny houses* voor individuen, woningen voor gezinnen en/of grotere woningen voor maximaal 6 personen.²⁰¹

Arbeidsmigranten die zich in een van de drie gemeenten vestigen/registreren ontvangen geen informatie over wonen en werken in Nederland. Wel ontvangen ze algemene gemeentelijke informatie in diverse talen. In Cuijk zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er zijn voor zover bekend geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Structureel overleg tussen gemeenten en werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesters vindt niet plaats.

Hoewel er geen beleid is, wordt wel toezicht gehouden op huisvesting van arbeidsmigranten i.v.m. brandveiligheid en overbewoning (o.g.v. het bestemmingsplan). Hierbij is in mindere mate oog voor andere misstanden t.a.v. arbeidsmigranten. In Mill en Sint Hubert, Cuijk en Grave is nog geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar de drie gemeenten onder vallen, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

BOXMEER

In Boxmeer gevestigde arbeidsmigranten werken veelal in de agrarische sector en zijn gehuisvest bij bedrijven en in recreatieparken. In Boxmeer is geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten. De sector Ruimte onderzoekt of er regionale afstemming kan komen voor een (regionaal) beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten.²⁰²

¹⁹⁹ Deze gemeenten zijn weliswaar zelfstandig zijn, maar ambtelijk gefuseerd. De gemeentelijke uitvraag 2019 is door de drie gemeenten gezamenlijk ingevuld.

²⁰⁰ Mooiland *Prestatie Afspraken 2019*, para 5.5.

²⁰¹ Idem.

²⁰² Gemeentelijke uitvraag 2019.

Boxmeer informeert arbeidsmigranten niet wanneer zij zich in de gemeente vestigen/registreren over wonen en werken in Nederland. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Ook zijn voor zover bekend geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Er vindt geen overleg plaats tussen de gemeente en werkgevers/uitzendorganisaties/inleners.

Meldingen over illegale/slechte huisvesting en overlast komen samen bij de afdelingen Veiligheid Toezicht en Handhaving en Openbare Orde en Veiligheid. In breder verband kunnen meldingen tot een signaal/casus worden opgeschaald waarbij in het samenwerkingsverband Maas en Leijgraaf wordt afgestemd (o.a. politie, OM, belastingdienst). Door het gebrek aan beleid, is er beperkte reactieve handhaving op basis van meldingen. Boxmeer kent geen (actueel) mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Boxmeer onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

MEIERIJSTAD (SCHIJNDEL, SINT-OEDENRODE EN VEGHEL)

Arbeidsmigranten in Meierijstad werken in de distributie, land- en tuinbouw en de industrie en wonen in particuliere woonhuizen, bij bedrijven en in recreatieparken. Veel arbeidsmigranten die in Meierijstad werken, wonen in naburige gemeenten. Meierijstad heeft actueel beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten (juni 2019).²⁰³ De totstandkoming, de integraliteit van het beleidsplan en de wijze waarop betrokken partners zich committeren aan de uitvoering ervan, kan als voorbeeld gezien worden voor gemeenten die nog aan het begin staan van het ontwikkelen van beleid. De beleidskaders die zijn opgesteld zijn tot stand gekomen op basis van samenwerking tussen alle relevante partijen (werkgevers, werkgeversorganisaties, uitzendorganisaties, bewoners, gemeenten, politie, woningcorporaties, arbeidsmigranten zelf). Hierbij is niet alleen oog voor huisvesting maar ook voor de relatie met de omgeving, participatie en handhaving (van het hele continuüm aan mogelijke misstanden). Vervolgens hebben samenwerkingspartners zich gecommitteerd aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid het beleidsplan te implementeren door een samenwerkingsconvenant te ondertekenen.²⁰⁴

Meierijstad wil huisvesting actief faciliteren zodat in de komende vijf jaar huisvesting kan worden gerealiseerd voor ruim 2000 tijdelijke arbeidsmigranten. Door uitvoering te geven aan dit beleid wil men geen arbeidsmigranten meer op recreatieparken en minder arbeidsmigranten in reguliere woningen. De voorkeur gaat uit naar grootschalige locaties aan de rand van bedrijventerreinen. Die locaties zijn volgens de gemeente beter te beheren en te handhaven en zorgen voor minder overlast. Ook de regels voor het huisvesten van arbeidsmigranten bij bedrijven worden versoepeld: het maximum te huisvesten personen van 60 personen wordt losgelaten en een ondernemer kan een vergunning aanvragen voor een x aantal bedden. Een extern bedrijf zal de aanvraag toetsen. Minimale huisvestingsnorm is de SNF-norm, uitgezonderd de agrarische sector met het Agrarisch Keurmerk Flexwonen als minimale norm.

²⁰³ Gemeente Meierijstad, *Huisvesting van arbeidsmigranten, maak er werk van! Beleidsnotitie gemeente Meierijstad* (vastgesteld door de gemeenteraad op 6 juni 2019).

²⁰⁴ Bijlage 4 Convenant arbeidsmigranten.

Meerijstad is mogelijk de eerste gemeente waar een woonwijk voor arbeidsmigranten wordt gerealiseerd. De gemeente verkent dit samen met uitzendbureaus OTTO Work Force en Hobij. Het idee is gebaseerd op de oude arbeiderswijken van Philips in Eindhoven, maar dan in een nieuw jasje.²⁰⁵ Het Veghelse plan bestaat uit 100 kleine, tijdelijke woningen voor 500 arbeidsmigranten. Als in een reguliere woonwijk worden hofjes, recreatiemogelijkheden, bankjes en een waterpartij gecreëerd. Arbeidsmigranten zouden hier anderhalf jaar kunnen verblijven, waarna ze zich kunnen wenden tot de reguliere arbeidsmarkt.²⁰⁶ Er wordt goed overlegd met omwonenden van een mogelijke locatie. Een contactpersoon wordt aangewezen die zowel met de gemeente als met de omgeving overlegt en bereikbaar is in geval van problemen. Er is echter sprake van het Nimby effect (*not in my backyard*); buurtbewoners zijn (nog) niet enthousiast en proberen het plan tegen te houden.²⁰⁷

Meerijstad ontwikkelt momenteel, als onderdeel van dit nieuwe beleidsplan, een folder voor arbeidsmigranten om hun zelfredzaamheid te vergroten. De folder bevat informatie over o.a. werk(gevers), minimumloon, belastingen, maximale uren, het arbeidscontract, maximale huisvestingskosten. De gemeente gaat de folder niet alleen bij inschrijving in het BRP verstrekken, maar ook via uitzendbureaus, Poolse winkels en digitaal op de gemeentewebsite. Daarnaast wil Meerijstad een contactpersoon voor arbeidsmigranten aanstellen, waar arbeidsmigranten bij terecht kunnen. In Meerijstad zijn verschillende branchegeorganiseerde en niet-branchegeorganiseerde uitzendondernemers geregistreerd en actief. De gemeente geeft aan dat Poolse arbeidsmigranten met vragen naar de lokale kerk gaan. Ook de moskee wordt bezocht door arbeidsmigranten. Verder is de landelijk opererende organisatie Barka actief op de recreatieparken. Er vindt overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties. Een aantal partijen waren betrokken bij de totstandkoming van het beleid en zijn convenantpartners voor de implementatie ervan.

Meldingen van misstanden komen terecht bij het LIO en Veiligheid Toezicht en Handhaving. Misstanden (waaronder excessen als uitbuiting) worden meegenomen in het integraal veiligheidsplan 2019-2022. Arbeidsmigranten hebben in het veiligheidsplan niet specifiek een hoge prioriteit, wel het gebruik van leegstaande panden en bewoning van recreatieparken. De gemeente houdt periodiek acties waarin de huisvesting van arbeidsmigranten centraal staan. Zij nam deel aan de samenwerkende handhaving tussen 6 gemeenten in het eenjarig project 'BuitenOm' (zie hierboven bij Vught). In de gemeente is nog geen mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Voor de politieregio Den Bosch, waar Meerijstad onder valt, is een zorgcoördinator mensenhandel actief.

4.4 Zuidoost-Brabant

Zuidoost-Brabant omvat 21 gemeenten, waaronder: Asten, Reusel-De Mierden, Bladel, Eersel, Bergeijk, Valkenswaard, Heeze-Leende, Cranendonck, Oirschot, Best, Son en Breugel, Nuenen, Eindhoven, Veldhoven, Waalre, Geldrop-Mierlo, Laarbeek, Gemert-Bakel, Helmond, Deurne, en Someren.

²⁰⁵ Volkskrant, 'Veghel heeft de primeur: een heuse woonwijk voor Polen en andere arbeidsmigranten', 21 juni 2019.

²⁰⁶ Omroep Brabant, Soepelere regels voor huisvesting van arbeidsmigranten in Meerijstad: 'We kunnen niet meer zonder', 6 juni 2019.

²⁰⁷ Omroep Brabant, 'Plan voor wijk met huisjes voor 500 arbeidsmigranten: buurt vindt dat een beetje veel' 13 juni 2019.

4.4.1 Arbeidsmarktsituatie

De potentiële beroepsbevolking, oftewel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt 373.000 personen in Zuidoost-Brabant in een rapportage van het UWV uit oktober 2018. Hiervan bieden 265.000 zich actief aan op de arbeidsmarkt en hebben 253.000 mensen betaald werk (eind 2018). De overige 12.000 mensen hadden geen betaald werk, maar waren wel direct beschikbaar.

Leeftijdsopbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

Het werkloosheidspercentage voor laagopgeleiden (8,0%) lag duidelijk hoger dan het gemiddelde. Het UWV gaat er van uit dat de beroepsbevolking in 2018 en 2019 met 6.000 personen groeit tot bijna 271.000. Daarvoor zijn twee redenen, allereerst de groei van de totale bevolking, daarnaast de bruto participatiegraad (naar 73%). In Zuidoost-Brabant komen er in 2019 en 2020 ruim 12.000 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal banen in de regio op bijna 329.000.

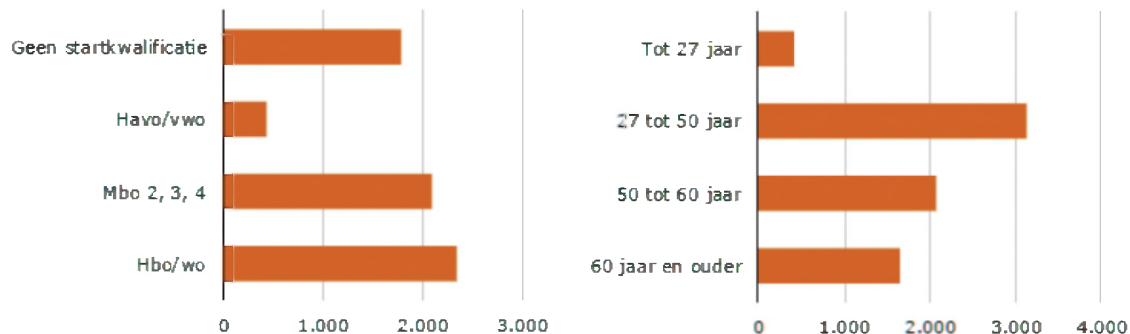
Het aantal personen met een WW-uitkering is de laatste jaren snel gedaald. Die daling is in 2019 wel wat afgezwakt. In Zuidoost-Brabant werd (in september 2019) aan 7.165 van de ruim 20.000 bij het UWV geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband een WW-uitkering verstrekt. Het leeuwendeel van WW-ontvangers is geregistreerd in de gemeente Eindhoven (52%). Eerdere UWV-verwachtingen dat het aantal WW-uitkeringen eind 2019 daalt naar 5.500 mensen lijken echter te optimistisch. Van alle WW'ers is bijna de helft 50 jaar of ouder en bijna vier van de tien WW-gerechtigden is 55plusser. Met uitzondering van Eindhoven ligt het aantal WW-ontvangers overal in de regio rond (of onder) het landelijk gemiddelde.

Van alle geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband heeft 47% geen startkwalificatie, bij 15% is deze onbekend. Opvallend is het aantal hoogopgeleide WW'ers (HBO en WO, samen 33%). Het aantal uitkeringsgerechtigden is hoog in de sectoren commerciële dienstverlening en zorg en welzijn, op ruime afstand gevolgd door de metaalsector. Ruim een kwart van alle WW-ontvangers valt in de categorie administratieve beroepen. Het aantal WW'ers met een technische achtergrond valt in het niet bij de personeelstekorten die zich voordoen in ICT en technische beroepen (lager en middelbaar niveau).

Deels zal sprake blijven van frictiewerkloosheid die mede de WW-omvang bepaalt als gevolg van werkloosheid gedurende enkele maanden die ontstaat tussen twee banen. Sollicitatieprocessen nemen vaak enige tijd in beslag en hoe hoger het gevraagde opleidingsniveau, hoe langer het duurt voor vacatures worden vervuld. Zo verlieten in de eerste 6 maanden van 2018 in Zuidoost Brabant gemiddeld 930 mensen per maand de WW en kregen maandelijks gemiddeld 570 nieuwe personen een WW toegekend. In het voorjaar van 2019 stond tegen een maandelijks uitstroom van 900 mensen een instroom van 750 mensen. Bijna twee derde van de WW-gerechtigden is binnen een jaar na de start van de uitkering weer aan het werk. Een andere indicatie hiervoor is ook het gegeven dat (medio juni 2019) een meerderheid van de WW-ontvangers (ruim 52%) korter dan 6 maanden deze uitkering ontvangt.

Het UWV constateert dat kennis, opleiding en werkervaring van de werkende en werkloze beroepsbevolking in veel gevallen niet overeenkomen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Het werkhervattingspercentage neemt ook af naarmate de werkzoekende

Werkzoekenden UWV met uitkering naar leeftijd en scholingsniveau Zuidoost Brabant



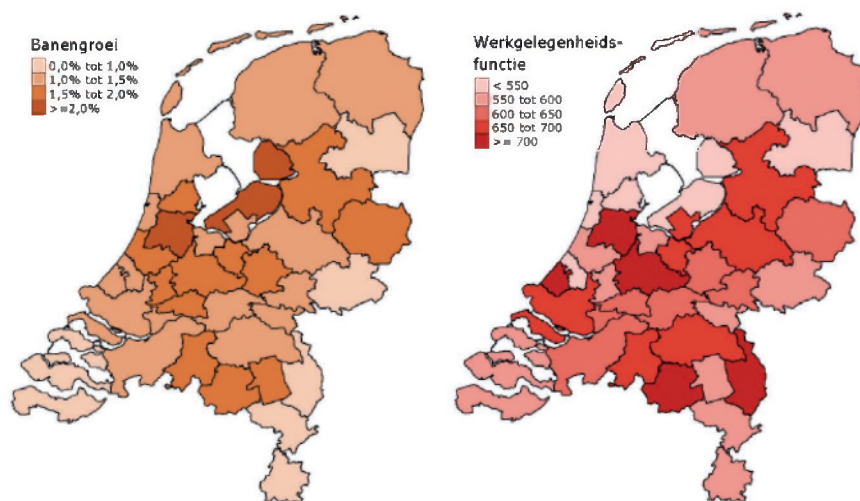
(bron: UWV 2018)

ouder wordt. Van de langdurig ingeschreven WW'ers is ruim 80% ouder dan 50 jaar. Het aanbod werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond op mbo- of hbo-achtergrond is omvangrijk, waarbij vaak sprake is van verouderde kennis.

Werkzoekenden in de regio met een bijstandsuitkering zijn in meerderheid laagopgeleid. Van de bijstandsgerechtigden beschikken 7 op de 10 personen niet over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (27%). Bij de bijstandsgerechtigden is een kwart 55plusser. Van de 12.900 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering in Zuidoost-Brabant was 42% in december 2018 50 jaar of ouder. Rekening houdend met de verouderde opleiding kan gesteld worden dat bij bijstandsgerechtigden de aansluiting met de arbeidsmarkt beperkt is. Ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering heeft voorts in een SZW-onderzoek aangegeven dat zijn of haar lichamelijke of geestelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zegt dat dit het vinden van werk belemmert. Het aanbod van bijstandsgerechtigden lijkt geen oplossing te bieden voor de personeelskrapte in Zuidoost Brabant voor de richtingen techniek, ICT, vervoer & opslag en zorg, zeker wanneer genoemde belemmeringen op fysiek en psychosociaal gebied in acht worden genomen.

De instroom van jongeren zal de komende jaren niet substantieel hoger uitvallen dan in voorgaande jaren. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) stelt dat van 2017 tot en met 2022 in Zuidoost Brabant ruim 50.000 schoolverlaters instromen op de arbeidsmarkt, veelal recent gediplomeerden. Op basis van de totale werkgelegenheid in 2016 betekent dat een jaarlijkse instroom van 3,1%. In vergelijking met de voorafgaande vijf jaar groeit die instroom niet verder. De samenstelling van de instroom verandert; het gemiddelde opleidingsniveau neemt verder toe. De instroom van mbo 2/3 niveau neemt af, terwijl de instroom op de arbeidsmarkt van mbo 4, hbo en wo-niveau toeneemt. ROA prognosticeert tot 2022 grote knelpunten in pedagogische, technische en ICT beroepen. Een grote vervangingsvraag, een gemiddeld tot hoge uitbreidingsvraag en een te geringe instroom vanuit het technisch mbo en hbo-onderwijs ligt hieraan ten grondslag. De komende jaren gaan veel technische vakmensen met pensioen. Enerzijds is er te weinig animo voor

Banengroei naar arbeidsmarktregio in 2019 en 2020



(bron: Regio in beeld 2019)

technische opleidingen op mbo-niveau, anderzijds 'lekt' een deel van de instroom uit het technisch onderwijs weg naar andere, niet technische beroepen. Ook een tekort aan docenten remt de aantallen opgeleide jongeren in techniek en ICT.

Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

In de regio Zuidoost-Brabant groeide de economie in 2017 met 4,9%. Het was daarmee de regio met de hoogste groei in Nederland. Deze groei heeft de regio onder andere te danken aan de sterke economische groei van de gemeente Eindhoven. Met name in Eindhoven maken de sterk groeiende nijverheid en energiesector een relatief groter deel uit van de economie dan gemiddeld in Nederland. Zuidoost-Brabant kenmerkt zich mede daardoor ook door een sterke werkgelegenheidsfunctie. De volgende grafiek van het UWV illustreert de groei van de werkgelegenheid in de regio. In prognoses is uitgegaan van een groei in twee jaar (in 2018 en 2019) met in totaal bijna 13.000 banen. Dat zou aan het eind van 2019 het aantal banen in deze regio op ruim 281.000 brengen. De geraamde groei van de werkgelegenheid in 2018 en 2019 ligt, met respectievelijk 2,3% en 1,9%, hoger dan landelijk. Verwacht wordt dat, in overeenstemming met de landelijke trend, het groeitempo daarna vertraagt.

In absolute zin is de meeste werkgelegenheid te vinden in de sectoren industrie, zorg & welzijn en handel. De uitzendsector is een andere belangrijke sector voor de werkgelegenheid in de regio. Het is de sector met de sterkste banengroei in 2019, waarbij (opnieuw) moet worden aangetekend dat in de telling werknemers meetellen die in dienst zijn bij uitzendbureaus, maar als uitzendkracht in andere sectoren werken.²⁰⁸

Het UWV stelt dat door de gunstige economische ontwikkeling het aantal vacatures in Zuidoost-Brabant de laatste kwartalen sterk is gegroeid. De arbeidsmarkt in de regio wordt als zeer krap getypeerd. In het tweede kwartaal van 2018 had Zuidoost-Brabant na Zeeland de meest krappe

²⁰⁸ De volgende 2 tabellen zijn ontleend aan: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_ZuidoostBrabant.pdf

arbeidsmarkt. Terwijl de economische groei in de provincie in 2018 op 3,0% lag en het aandeel in het Bruto Binnenlands Product voor het tweede achtereenvolgende jaar groeide, scoorde Zuidoost-Brabant met 3,2% royaal boven het landelijk gemiddelde.

Krapte doet zich vooral gelden met moeilijk te vervullen vacatures in de ICT, techniek en transport & logistiek. In vergelijking met het landelijk gemiddelde zijn er in de techniek relatief veel moeilijk vervulbare vacatures voor hoger opgeleiden. Er is een tekort aan ingenieurs, werktuigbouwkundigen, tekenaars, ontwerpers en constructeurs. Op ICT-gebied betreft het onder andere software- en applicatieontwikkelaars, netwerkspecialisten, ontwerpers en analisten van ICT-systemen en programmeurs. Er is een groot aantal vacatures voor technische beroepen op de beroepsniveaus laag/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. In Zuidoost-Brabant zijn veel vacatures ontstaan voor metaalarbeiders en machinemonteurs, maar ook onderhoudsmonteur, elektricien en lasser. Daarnaast is er veel vraag naar logistiek medewerkers, laders en lossers en productiemachinebediener/procesoperator. De groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars, schilders, timmerlieden en calculators, terwijl de sector vergrijsd en te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Ongeveer 20% van de technische beroepen heeft betrekking op een bouwberoep. In vergelijking is er veel vraag naar hoger bouw personeel (zoals tekenaars en constructeurs).

Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

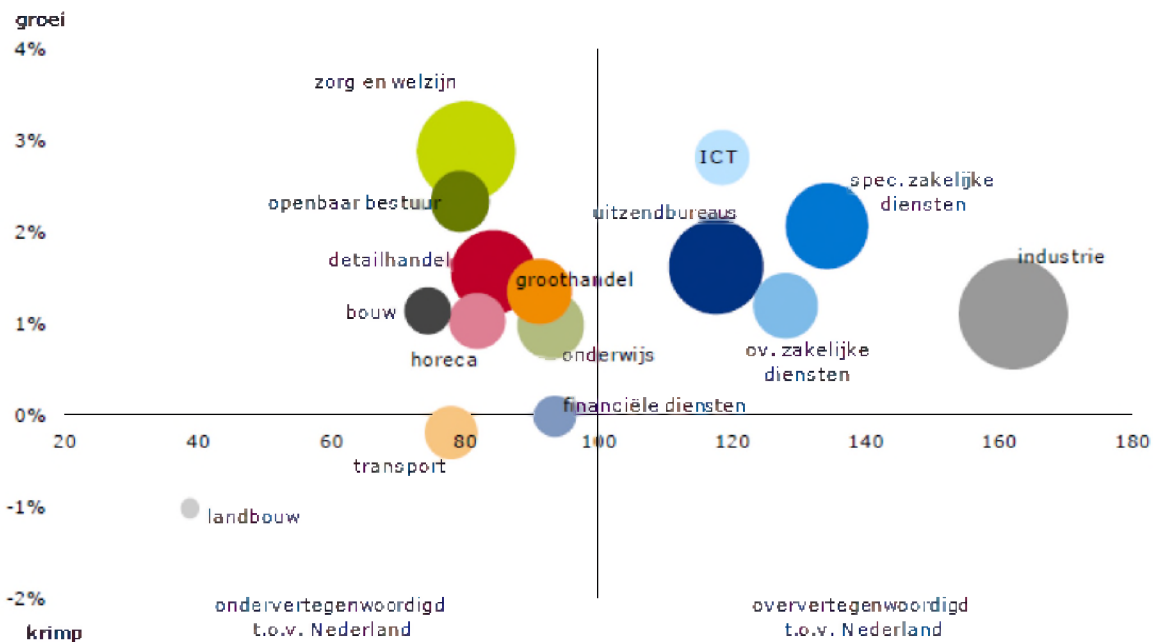
De provincie (en vooral de regio Zuidoost-Brabant) behoort al jaren tot de belangrijkste industriële regio's van Nederland. Noord-Brabant is voor een vijfde van de toegevoegde waarde afhankelijk van de industrie: terwijl het aandeel van de industrie in de toegevoegde waarde landelijk in 2015 op 12% lag, kwam de provincie uit op 20%. De regio Zuidoost-Brabant stak daar met meer dan 25% nog bovenuit. In de eerder aangehaalde uitgave van het CBS (*Het industriële landschap van Nederland*, 2018) wordt een verschuiving van het zwaartepunt van de industrie van het westen naar het zuiden van Nederland gesignaleerd, met een koppositie voor Zuidoost-Brabant. Op basis van de door het CBS gehanteerde vier indicatoren (de toegevoegde waarde, de omzet, de werkgelegenheid en het aantal bedrijfsvestigingen) eindigt Zuidoost-Brabant als nummer 1 in een top tien voor heel Nederland. De regio steekt qua industrieel belang duidelijk boven de andere gebieden uit. De laatste 20 jaar is in bijna alle regio's de toegevoegde waarde van de industrie groter geworden, maar nergens is de stijging zo groot als in deze regio. Het arbeidsvolume is overal teruggelopen; die daling is echter het kleinst in Zuidoost-Brabant.

In de meeste sectoren groeit het aantal banen naar verwachting de komende jaren nog met ICT en uitzendbureaus als sterkst groeiende sectoren. De sectoren industrie, zorg en welzijn, uitzendbureaus, ICT, handel en zakelijke diensten zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de regio. De belangrijkste economische sectoren en de gerelateerde tewerkstelling in Zuidoost-Brabant zijn door het UWV weergegeven in de volgende tabel (in: *Regio in Beeld Zuidoost-Brabant*, oktober 2019).

Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

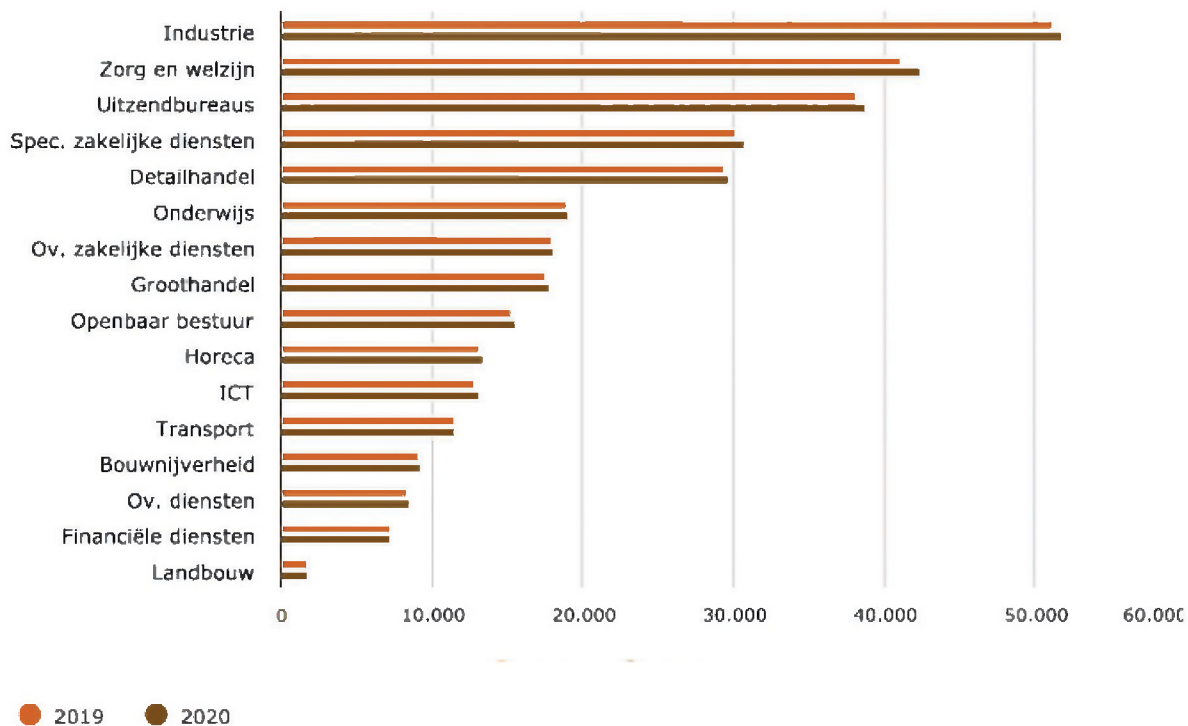
Een meerderheid van de aanwezige arbeidsmigranten werkt via een uitzendbureau en wordt vervolgens tewerkgesteld bij inleners in de industrie, distributie en logistiek. In de Metropoolregio

Belangrijkste economische sectoren en tewerkstellingen Noordoost Brabant



(bron: Regio in beeld 2019)

Werknemersbanen per sector Noordoost Brabant



(bron: Regio in beeld 2019)

Eindhoven (MRE) zijn naar schatting meer dan 40.000 arbeidsmigranten werkzaam. Deze vervullen een belangrijke rol in de regionale economie. Zij voorzien in de vraag naar personeel in de 'maakindustrie' zoals de metaalsector en de bouw. Kenniswerkers werken in Brabant vaak in hightechbedrijven in de regio Eindhoven (Brainport Eindhoven).

Het PON onderzocht in 2018 het arbeidsmigrantenvraagstuk in de 21 gemeenten van de regio Zuidoost-Brabant en concludeerde dat in deze regio (en in West-Brabant) meer ingeschreven inwoners met een Poolse achtergrond woonden dan in Midden en Noordoost Brabant.²⁰⁹ De meeste mensen bleken in de grote steden wonen. De auteurs concludeerden dat gemeenten onvoldoende gericht waren op kansen (economie), vragen en oplossingen op langere termijn. De aanbeveling was om de gemeentelijke rol te verstevigen, te werken aan regionale samenwerking en aan het delen van kennis, ook omdat arbeidsmigratie niet is af te bakenen binnen de regio, maar over grenzen heen gaat.

Arbeidsmigranten in de regio werkzaam zijn relatief jong; naar schatting valt bijna twee derde in de leeftijdscategorie 25-45 jaar. Het merendeel arbeidsmigranten is ongetrouwd of niet-samenwonend en zonder kinderen. Het aantal voorzieningen voor sport en ontspanning is beperkt. Eindhoven verleende enkel jaren subsidie aan een aparte voorziening voor EU-migranten met regiobinding, een informatie- en ondersteuningspunt.

Net als overal elders in de provincie is er een gebrek aan adequate woonvoorzieningen. Goed georganiseerde en kwalitatief goede (flexibele) huisvesting voor arbeidsmigranten komt niet echt van de grond. Metropoolregio Eindhoven (Zuidoost) en West-Brabant, ondertekenden net als zeven andere regio's in Nederland in 2012 de Nationale Verklaring Huisvesting Arbeidsmigranten die door onder meer lokale overheden, koepelorganisaties in de huisvesting en werkgevers werden ondertekend. De verklaring stimuleert het maken van concrete afspraken over tijdelijke huisvesting voor EU-arbeidsmigranten. In de twee Brabantse regio's zijn regionale convenanten tussen gemeenten gesloten met concrete afspraken over aantallen en de kwaliteit van de huisvesting. Een aantal gemeentes probeert inmiddels nieuw beleid uit, met bijvoorbeeld richtlijnen voor plaatselijke huisvesting.^{210, 211}

4.4.2 Gemeentelijk beleid

In de regio Zuidoost-Brabant verblijven naar schatting 40.000 arbeidsmigranten. Rond Eindhoven zijn veel hoogopgeleide kennismigranten te vinden. Die migranten zijn van groot belang voor de toptechnologie, die de regio de positie van Brainport heeft gegeven. Daarnaast kent de regio ook laagbetaalde werkers in onder meer de agrarische sector, logistiek en de industrie.

Beleid in grote lijnen

In de Regionale Verklaring Arbeidsmigranten 2.0 hebben de gemeenten in Zuidoost Brabant zich al achter de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de huisvestingsopgave geschaard en voorwaarden gesteld om goede huisvesting te waarborgen. Toch lijkt de regio pas sinds kort met meer

²⁰⁹ M. van der Haar et al. (2018), Van zorg naar sturing, Het arbeidsmigrantenvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven. Tilburg: Het PON.

²¹⁰ Bijvoorbeeld: http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Bergeijk/CVDR623233/CVDR623233_1.html

²¹¹ https://www.oirschot.nl/inwoners/nieuws_45776/item/dialogogavonden-in-juni-over-huisvesting-van-arbeidsmigranten_106918.html

prioriteit de huisvestingsbehoefte van zo'n 15.000 arbeidsmigranten te adresseren.²¹² Ze zijn nu nog vaak onder slechte omstandigheden gehuisvest en moeten, soms noodgedwongen, buitende regio zoeken naar een woning.²¹³ Volgens het Expertisecentrum Flexwonen, dat helpt bij betere huisvesting van arbeidsmigranten, wil niemand zijn handen eraan branden.²¹⁴ Gemeenten zijn bang om grote groepen migranten te huisvesten omdat dit impopulair is. Het resultaat is dat een groot deel op campings, in overbevolkte huizen of andere problematische woonconstructies terecht komt. Zomer 2018 trok werkgeversorganisatie VNO-NCW aan de bel. De voorzitter van de Stuurgroep Arbeidsmigranten Metropool Regio Eindhoven, Frans Stienen, deed een oproep voor meer lef bij gemeentebestuurders.

Veel gemeenten hebben geen zicht op waar arbeidsmigranten wonen en om hoeveel het gaat (uitzonderingen zijn Reusel-De Mierden en Bergeijk). Ook is er nog weinig beleid om goede huisvesting te realiseren. In maart 2019 kwam naar voren dat veel Polen, Bulgaren en Roemenen aangewezen zijn op krappe kamers in overvolle panden, waar de hygiëne ondermaats is en de (brand)veiligheid niet goed. In september 2019 werd duidelijk dat gemeenten in woonwijken in Zuidoost-Brabant geen grip hebben op arbeidsmigranten in woonwijken.²¹⁵ Dit komt doordat een gat in het bestemmingsplan het in veel gemeenten mogelijk maakt onbeperkt panden per kamer te verhuren; dit maakt de weg vrij voor kleine migrantenhotels.²¹⁶ Zo er al beleid is, richt dit zich op de beheersing en minder op het bevorderen van de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten (informatie, participatie en integratie als middel om misstanden tegen te gaan).

Samenwerking op het gebied van arbeidsmigratie tussen gemeenten onderling en met marktpartijen vindt zoveel mogelijk plaats in bestaande samenwerkingsverbanden, zoals de stuurgroep Arbeidsmigranten Metropool regio Eindhoven. Daarnaast zijn drie specifieke regiotafels ingericht. Regiotafel De Peel (Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren), met als bestuurlijke trekker wethouder Verhees van de gemeente Deurne, zou op 20 juni 2019 bijeenkomen.²¹⁷ Het is niet duidelijk of dit is doorgegaan, te meer daar in het rapport *Brabantse aanpak arbeidsmigratie 2019-2020* wordt gesproken over een bijeenkomst in oktober/november 2019.²¹⁸ Regiotafel de Kempen (Bladel, Bergeijk, Eersel, Reusel-De Mierden) en de A2 gemeenten (Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard) is nog niet bijeengekomen.²¹⁹ Regiotafel Stedelijk Gebied Eindhoven (Best, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Helmond, Nuenen, Oirschot, Son en Breugel, Veldhoven en Waalre), met als bestuurlijk trekker wethouder Van Schuppen van de gemeente Best en wethouder Tindemans van Nuenen, is begonnen met een eerste bijeenkomst op 14 juni 2019.²²⁰ Tijdens die bijeenkomst hebben de gemeenten in de regio Stedelijk Gebied Eindhoven samen in beeld gebracht waar individuele gemeenten staan wat betreft het gemeentelijke beleid inzake arbeidsmigranten. Ook zijn daarbij

²¹² O.a. sfeerverslag regiotafel Zuid Oost Brabant, 14 juni 2019.

²¹³ Studio 040, 'Ruim 15000 arbeidsmigranten dringend woning nodig: 'Tijd voor meer lef gemeentebestuurders'', 29-3-2018.

²¹⁴ Omroep Brabant, 'Tienduizenden arbeidsmigranten kunnen geen huis vinden. Niemand wil zich eraan branden', 7-10-2018.

²¹⁵ Eindhovens Dagblad, 'Niet langer wegstijgen voor arbeidsmigranten in Zuidoost Brabant, 10 maart 2019.

²¹⁶ Eindhovens Dagblad, 'Gemeenten geen grip op arbeidsmigranten in woonwijken in Zuidoost Brabant, 28 september 2019.

²¹⁷ <https://www.brabant.nl/subsites/arbeidsmigratie/aanpak-regio/regiotafel-de-peel>

²¹⁸ Provincie Noord-Brabant, 'Aanpak Brabant' (website)

²¹⁹ Provincie Noord Brabant, 'regiotafel de Kempen en A2 gemeenten' (website).

²²⁰ Provincie Noord-Brabant, 'regiotafel Zuidoost Brabant' (website).

locaties, knelpunten en nieuwe initiatieven besproken samen met marktpartijen, waaronder werkgevers, uitzenders en huisvesters. Doel van de regiotafel is tot een structureel overleg tussen deze partijen te komen, waarbij inzichten worden uitgewisseld, dilemma's en bespreekpunten worden gedeeld en afspraken worden gemaakt over een gezamenlijke aanpak. Afgesproken is dat de opgaven beter in kaart worden gebracht, kansrijke locaties worden gezocht en gezamenlijk wordt nagedacht over communicatie in relatie tot beeldvorming en draagvlak. Een volgende regiotafel zal worden voorbereid door een klankbordgroep bestaande uit een afvaardiging van de deelnemende partijen.

In Zuidoost-Brabant zijn enkele 'best practices' te vinden, zoals in Deurne (90 arbeidsmigranten in een oude zusterflat) en in Ommel (honderden in nette chalets). Eersel liep zelfs voorop in het realiseren van woonruimte voor arbeidsmigranten. Het Flex Logies gebouw in Hapert-Eersel (Metaalflex) was het allereerste nieuwbouwproject voor deze doelgroep in Nederland waarbij werkgever, gemeente en woningcorporatie samenwerkten.

Omwonenden informeren over de plannen rondom huisvesting van arbeidsmigranten is terug te zien in verschillende gemeenten, waaronder Bergeijk, Cranendonck, maar ook door uitzendorganisaties zoals E&A, die buurtbewoners een kijkje laten nemen. Voorts wordt het aanstellen van een beheerder (24/7) van panden genoemd als mogelijke oplossing om tegemoet te komen aan angsten van buurtbewoners. Bergeijk heeft op haar website goede informatie rondom (de situatie van) arbeidsmigranten, wat andere gemeenten zou kunnen inspireren. Ook wordt door gemeenten (waaronder Reusel-De Mierden) het belang onderstreept om in samenwerking met alle betrokken partners (inclusief de overheid) actie te ondernemen om het negatief imago te doorbreken dat er heerst ten aanzien van arbeidsmigranten.

Voor zover bekend verstrekt geen enkele gemeente in de regio informatie aan arbeidsmigranten over wonen en werken in Nederland, wanneer zij zich vestigen/registreren. Vooral nog laten de gemeenten dit over aan de uitzendorganisaties en werkgevers. Dit terwijl juist arbeidsmigranten aanlopen tegen het gebrek aan informatie. Mede daarom pleiten PON-onderzoekers voor een centraal en onafhankelijk informatiepunt, waar de arbeidsmigranten langs kunnen met vragen over werk, wonen en andere zaken.²²¹ Dit zou ook nuttig zijn voor gemeenteambtenaren en andere relevante partners. In Eindhoven is het migranteninformatiecentrum van Barka. Dat zou wellicht een dergelijke functie kunnen hebben of als voorbeeld dienen voor andere gemeenten/regio's. Verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties en huisvesters²²² zijn actief in de regio. Incidenteel en naar behoefte, vindt overleg plaats tussen gemeenten, werkgevers en uitzendorganisaties. De regiotafels voorzien in een dergelijk structureel overleg over de gemeentegrenzen heen.

²²¹ Expertisecentrum Flexwonen, 'Erik van Merrienboer: '5 voor 12 voor arbeidsmigratie'', 17 januari 2019.

²²² Genoemde ontwikkelaars, o.a.: Bluehub, Rademaker Advies, Transformatieteam. Werkgevers, o.a.: Esro Food Group, Guess, AH Online, Bol.com, Coolblue, VidaXL, Van Loon Vlees, Meat Friends, Woningcorporaties, o.a.: Woonbedrijf, Woningstichting de Zaligheden (WSZ). Maatschappelijke organisaties: Barka. Huisvesters/locaties: o.a.: Camelot, Kafra Housing, Logejo, Stay Solution, De Hertenwei (Reusel-De Mierden), Flex Campus (Hapert), pand aan de Dalesedijk (Eersel), De Zwarte Bergen (Bergeijk), Oostappen Groep, met recreatieparken De Brugse Heide en Dommelvallei (Valkenswaard), leegstaand klooster aan de Albertlaan 4 te Sterksel (Heeze-Leende), voormalig asielzoekerscentrum in De Cantine in Budel-Dorplein (Cranendonck), Driestar, De Stille Wille (Oirschot), De Meeuw, leegstaand kantoorpand in Stramproy (Eindhoven), De Blauwe Kei (Mierlo).

Ten aanzien van misstanden is veel geïnvesteerd in de regio in een brede multidisciplinaire aanpak van ondermijnende criminaliteit, waaronder ook misstanden t.a.v. arbeidsmigranten (in het ergste geval arbeidsuitbuiting). De Bestuurlijke Interventieteams (BITE) uit Eindhoven zijn een voorbeeld van multidisciplinaire brede aanpak van ondermijnende criminaliteit. Het Helmond Interventieteam is een vergelijkbaar voorbeeld. De Kempen gemeenten hebben het Huisvesting Arbeidsmigranten (HAM Project) als pilot voor een mogelijk op te zetten Kempen Interventie Team. In navolging van de Peel en de Kempen krijgen ook de gemeenten rondom De Dommel een eigen actieteam per 2020 (Dommelstroom Interventie Team) om misstanden en ondermijnende criminaliteit aan te pakken, waaronder misstanden en uitbuiting.²²³ Sommige gemeenten hebben de informatiewisseling nog niet op orde. Valkenswaard vraagt expliciet om duidelijkheid over welke signalen bij welke partners moeten worden gemeld en andersom hoe ervoor te zorgen dat relevante signalen bij partners ook bij de aandachtfunctionaris mensenhandel van de gemeente terecht komen.

In geen van de gemeenten is er een actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen (in Eindhoven is dit er wel geweest, maar het wordt nu niet meer als prioriteit gezien). Wel lijkt iedere gemeente een aandachtfunctionaris mensenhandel te hebben. Ook is voor de hele politieregio Oost Brabant een ketenregisseur mensenhandel actief. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor heel Zuidoost Brabant (regio Eindhoven en Helmond-De Peel).

Aanpak per gemeente in Zuidoost-Brabant

REUSEL-DE MIERDEN

Arbeidsmigranten die in Reusel-De Mierden wonen, werken vooral in land- en tuinbouw en industrie. De gemeente rekent op in totaal ca. 750 inwonende arbeidsmigranten, die veelal buiten de gemeente werken. Zij zijn gehuisvest in particuliere huizen, panden met woonbestemming, bij bedrijven en in recreatieparken (niet toegestaan). Reusel-De Mierden heeft actueel beleid t.a.v. de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente geeft aan te voldoen aan de regionale opgave, maar is er nog een verbeteringslag te maken in de kwaliteit van de huisvesting. Daarom is de huisvestingsopgave niet zozeer gericht op uitbreiding, maar op vervanging. In de woonvisie 2018-2023 spreekt de gemeente de ambitie uit binnen 5 jaar een structurele en fatsoenlijke oplossing voor de huisvesting van arbeidsmigranten te vinden i.o.m. de Regionale Verklaring Arbeidsmigranten 2.0.²²⁴ Dit betekent de basiskwaliteit van woonruimtes (SNF-norm), tegen een betaalbare prijs en met zorgvuldig beheer door de eigenaar/verhuurder (onderhoud en aanspreekpunt voor beheerszaken voor omwonenden). Om initiatieven voor huisvesting van arbeidsmigranten te kunnen toetsen is in 2018 een verkenning uitgevoerd en een ruimtelijk afwegingskader opgesteld.²²⁵ Het toetsingsinstrument was op verzoek van de gemeenteraad, nadat veel ophef was ontstaan over plannen voor een migrantenhotel aan De Hoeven in Reusel.²²⁶ Het afwegingskader houdt rekening met de geschiktheid van de locatie, de kwaliteit van de

²²³ Eindhovens Dagblad, 'Dommelstroom Interventieteam tegen ondermijnende criminaliteit', 5 september 2019. Bij de pilot zijn de gemeenten Bergeijk, Best, Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-de Mierden, Veldhoven en Waalre, het UWV, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank en de Politie betrokken.

²²⁴ Gemeente Reusel-De Mierden, *Woonvisie 2018-2023* (vastgesteld door de gemeenteraad op 19 december 2017)

²²⁵ Gemeente Reusel-De Mierden, *Ruimtelijk afwegingskader voor initiatieven voor huisvesting van arbeidsmigranten* (Gemeentebled nr 278660, 27 december 2018).

²²⁶ Eindhovens Dagblad, 'Locaties Polenhotel Reusel getoetst', 4 september 2018.

voorziening, de wijze van exploiteren en beheren van de woonvoorziening, de reputatie van de investeerder en/of exploitant en het draagvlak voor de voorziening in de omgeving.

Reusel-De Mierden geeft het belang aan van het doorbreken van het negatief imago dat ten aanzien van arbeidsmigranten heerst onder inwoners en ziet hierin een taak voor alle betrokken partners (inclusief de overheid). Voor zover bekend informeert de gemeente arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren niet over wonen en werken.²²⁷ Dit laten ze over aan werkgevers en uitzendbureaus. Er zijn twee branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er lijkt geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook is er, voor zover bekend, geen structureel overleg tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Ten aanzien van misstanden stelt de gemeente in de woonvisie 2018 2023 dat wanneer er voldoende structurele alternatieven van goede kwaliteit zijn, de gemeente een handhavingprogramma zal starten tegen ongewenste woonsituaties. Reusel-De Mierden kondigde eind januari 2019 aan op recreatiepark De Hertenwei te gaan handhaven, als gevolg daarvan hebben de 130 arbeidsmigranten die er waren gehuisvest het park verlaten.²²⁸ In maart 2019 zijn andere huisvestingslocaties in de gemeente gecontroleerd, waarbij geen grote overtredingen zijn geconstateerd. Bij de actie waren, naast de gemeente, ook het UWV, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank en de politie betrokken.²²⁹ De controle maakte deel uit van een pilot, met als doel een Kempisch interventieteam (KIT) op te stellen zodat misstanden multidisciplinair snel worden gesignaleerd en aangepakt. Het KIT zal breed worden ingezet op allerlei vormen van ondermijning.²³⁰ De gemeente kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Daarnaast is zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, waaronder Reusel, voornamelijk gericht op seksuele uitbuiting.

BLADEL

Arbeidsmigranten in Bladel werken met name in de metaal (industrie), logistiek, bouw en de land- en tuinbouw. Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen, op industrieterreinen bij bedrijven en in een migrantenhotel. De gemeente heeft geen specifiek beleid opgesteld ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten. Wel is in de gemeentelijke woonvisie opgenomen dat meer draagvlak zal worden gecreëerd voor flexibelere vormen van wonen. Door ondertekening van de Regionale Verklaring Arbeidsmigranten 2.0 moet huisvesting voldoen aan de SNF-norm. Uitzendorganisatie Metaal Flex (niet-branchegeorganiseerd) heeft een Flex Campus ontwikkeld voor maximaal 240 arbeidsmigranten in Hapert, in nauwe samenwerking met de gemeente en buurtbewoners uit de nabije omgeving.²³¹ In 120 studio's van ongeveer 30m² vloeroppervlak verblijven per ruimte maximaal 2 bewoners. Daarnaast is er voldoende parkeergelegenheid, twee sportvelden, een binnentuin en

²²⁷ De gemeente Reusel-De Mierden heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

²²⁸ BN De Stem, 'Meeste bewoners Hertenwei met gemeente Reusel-De Mierde in Gesprek over vertrek', 3 april 2019.

²²⁹ Gemeente Reusel de Mierden, 'controles huisvesting arbeidsmigranten'.

²³⁰ Bij de pilot zijn de gemeenten Bergelijk, Best, Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-de Mierden, Veldhoven en Waalre, het UWV, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank en de Politie betrokken.

²³¹ Eindhovens Dagblad, 'Metaal flex gaat flexhotel voor arbeidsmigranten in Hapert ontwikkelen', 13 september 2017; Wijbrabant, 'Flex campus in Hapert voorziet in verantwoorde huisvesting arbeidsmigranten', 11 maart 2019.

voorzieningen voor gemeenschappelijk gebruik. Ook is er een permanente beheerder die als aanspreekpunt dient voor arbeidsmigranten, buurtbewoners, de gemeente en toezichthouders/handhavers.²³² Op het moment is een tweede arbeidsmigrantenhotel in aanbouw.

Bladel informeert arbeidsmigranten die zich registreren/vestigen niet over wonen en werken in Nederland.²³³ Dit laten ze over aan uitzendorganisaties en werkgevers. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Wel zijn enkele niet-branchegeorganiseerde bureaus actief. De gemeente Bladel is aangesloten bij Holland Expat Center South, maar verder lijken er geen lokale organisaties actief die zich specifiek inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Overleg tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties is er incidenteel wanneer hier aanleiding toe is (bijvoorbeeld de nieuwe aanbouw van een migrantenhotel).

Meldingen van misstanden komen niet centraal, maar op verschillende plekken binnen. Hierdoor is er beperkte reactieve handhaving, op basis van meldingen van illegale/ongewenste huisvesting. Proactief/preventief wordt weinig ondernomen. Het mogelijk op te richten Kempen Interventie Team zou hierin verandering kunnen brengen (zie hierboven).²³⁴ Bladel kent nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel in de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Bladel als werkgebied. Zij richten zich voornamelijk op seksuele uitbuiting.

EERSEL

Arbeidsmigranten in Eersel zijn o.a. werkzaam in de land- en tuinbouw en de maakindustrie en gehuisvest in woonhuizen, panden met een woonbestemming en in logiesgebouwen. Eersel heeft nooit actief onderzoek gedaan naar waar arbeidsmigranten wonen, werken en, indien van toepassing via welke uitzendorganisaties.²³⁵ Vanaf 30 januari 2019 heeft Eersel een 'beleidsregels huisvesting arbeidsmigranten'.²³⁶ De gemeente onderschrijft het belang van goede en betaalbare huisvesting, waarbij geen concentratie mag ontstaan van huisvestingsvoorzieningen in een woonstraat of woonwijk. De beleidsregels stellen voorwaarden voor kamerbewoning in woonhuizen en huisvesting in grotere locaties/logiesgebouwen. De grotere locaties dienen te voldoen aan de SNF-norm.

Eersel liep voorop in het realiseren van woonruimte voor arbeidsmigranten. Al in 2013 werd aan de rand van Eersel het eerste wooncomplex ('het Flex Logies Gebouw') voor zo'n 60 arbeidsmigranten in gebruik genomen.²³⁷ Dit was het allereerste nieuwbouwproject voor deze doelgroep in Nederland waarbij de werkgever (en initiatiefnemer Detacheringsbureau Metaal Flex, niet-branchegeorganiseerd), gemeente (Eersel) en een woningcorporatie (De Zaligheden) samenwerkten.²³⁸ Het Flex Logies Gebouw wordt als een goed voorbeeld gezien; het helpt angst voor grootschalige opvang

²³² Eindhovens Dagblad, 'Flexhotel in Hapert: we moeten migranten netjes huisvesten', 1 maart 2019.

²³³ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²³⁴ Gemeente Veldhoven, 'Controle Huisvesting Arbeidsmigranten', persbericht 21 mei 2019.

²³⁵ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²³⁶ Gemeente Eersel, *Beleidsregels huisvesting arbeidsmigranten* (Gemeentebled 22756, 2019)

²³⁷ NRC, 'De regio heeft ze nodig de Poolse werkers', 6 januari 2014.

²³⁸ Flexwonen, 'Flex logies gebouw Eersel', 29 november 2012.

weg te nemen bij inwoners.²³⁹ Inmiddels beschikt Metaal Flex over meerdere vergelijkbare woningen in Meijel en Eersel.²⁴⁰

Een groot aantal inwoners van Eersel is niet blij met de gemeentelijke plannen meer arbeidsmigranten te huisvesten: omwonenden kwamen eind 2018 in verweer tegen een pand waar 71 arbeidsmigranten gehuisvest zouden gaan worden.²⁴¹ In maart 2019 verleende B&W toch een omgevingsvergunning voor de verbouwing. Opnieuw maakten de omwonenden bezwaar tegen de verbouwing van het pand; zij verwachten dat de komst van de nieuwe bewoners voorverkeersproblemen en overlast zorgt.²⁴²

Eersel informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren niet over wonen en werken in Nederland.²⁴³ Dit laten ze aan de werkgevers en uitzendorganisaties. Er zijn branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd en actief en daarnaast een niet-branchegeorganiseerd bureau actief. Overleg tussen gemeente en werkgevers/uitzendorganisaties vindt alleen plaats als hier aanleiding toe is. Er is geen lokale organisatie die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Gezien het beleid en het beperkte zicht op de doelgroep, is slechts sprake van beperkte reactieve handhaving, op basis van overlastmeldingen. Meldingen komen binnen bij Veiligheid. De gemeente geeft zelf aan binnen de gemeente geen praktijkervaringen te hebben met uitwassen. Met de mogelijke komst van het multidisciplinair Kempen Interventie Team (KIT) zal meer integraal en ook proactief worden gehandeld, wat mogelijk resulteert in meer zicht op excessen. Eersel kent nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Eersel als werkgebied. Zij richten zich voornamelijk op seksuele uitbuiting.

BERGEIJK

Arbeidsmigranten in Bergeijk werken veelal in de maakindustrie (metaal, bouw). Ze wonen voornamelijk in particuliere woningen/panden (onzelfstandige kamerhuur). De gemeente heeft laten onderzoeken hoeveel arbeidsmigranten er zijn, waar ze wonen en hoe ze zijn gehuisvest.²⁴⁴ Er verblijven momenteel ca. 950 arbeidsmigranten in Bergeijk waarvan ca. 250 personen niet goed zijn gehuisvest. Naar schatting is één op de vijf migranten gehuisvest op een locatie die (ver) onder de maat is (e.g. te veel mensen, te weinig privacy, te weinig sanitair, onveilige situaties).²⁴⁵ Op korte termijn is behoefte aan nog eens 500 bedden. De huisvestingsopgave ziet dus op het realiseren van nieuwe huisvesting en het verbeteren van de kwaliteit van bestaande huisvesting. Gemeente

²³⁹ Flex Logiesgebouw, 'voorbeeld voor de regio' (website). Trouw, 'Liever geen Polen in de achtertuin, 24 juli 2013. Dit wordt bijvoorbeeld bevestigd door Minister Blok, maar ook inwoners in de omgeving die een kijkje in het gebouw hebben mogen nemen (dit vergrootte het draagvlak voor het Flex Logies Gebouw).

²⁴⁰ Zie website Metaal Flex.

²⁴¹ Eindhovens Dagblad, 'Omwonenden Dalemsedijk Eersel in verweer tegen plan huisvesting arbeidsmigranten', 12-11-2018.

²⁴² Eindhovens Dagblad, 'Buurt in verzet tegen nieuw logiesgebouw arbeidsmigranten in Eersel, 20 september 2019.

²⁴³ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁴⁴ Eindhovens Dagblad, 'Niet langer wegstappen voor arbeidsmigranten in Zuidoost Brabant', 10 maart 2019.

²⁴⁵ Eindhovens Dagblad, 'Bergeijk luidt de noodklok: 500 arbeidsmigranten acuut te plaatsen, 5 maart 2019.

Bergeijk heeft actueel beleid middels de *Richtlijnen huisvesting arbeidsmigranten Bergeijk 2019*.²⁴⁶ Bij het huisvesten van arbeidsmigranten is een aantal aspecten van belang, zoals het welzijn van de gehuisveste personen, de verhouding tot de omgeving, het beheer en impact op de omgeving. Uitgangspunt is kwalitatief goede huisvesting, conform de SNF-norm.

Bergeijk kiest ervoor arbeidsmigranten zoveel mogelijk te spreiden over de gemeente.²⁴⁷ Wethouder Kuijken vindt dat Bergeijk niet doof moet zijn voor maatschappelijke signalen en een goede balans moet zien te vinden. Het voornemen om het recreatiepark 'De Zwarte Bergen' toestemming te geven 240 arbeidsmigranten te huisvesten is na veel onrust in de omgeving drastisch teruggedraaid: maximaal 80 arbeidsmigranten is nu de norm. De eigenaar heeft vervolgens het hele plan teruggetrokken. Grote locaties is nu nog een stap te ver. Bergeijk heeft stappen gezet bewoners te informeren over de huisvesting. Er is een informatieavond gehouden over de nieuwe richtlijn en de presentatie is terug te vinden op de gemeentelijke website.²⁴⁸ Bij 'veel gestelde vragen' staat meer informatie over vragen als 'heeft de gemeente al officieel toestemming gegeven voor de huisvesting van arbeidsmigranten?', 'wij vrezen voor overlast van arbeidsmigranten', 'waarom(zoveel) arbeidsmigranten?'.²⁴⁹

De gemeente informeert arbeidsmigranten zelf echter niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registreren.²⁵⁰ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. In de gemeente is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie geregistreerd. Daarnaast zijn andere, voor het merendeel niet-georganiseerde uitzendorganisaties actief. Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten en alleen incidenteel overleg tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties (bv. tijdens de totstandkoming van de richtlijnen).

De Coördinator Toezicht en Handhaving heeft overzicht over de ingekomen meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) en coördineert de behandeling ervan. Indien er aanleiding is (o.a. veiligheid) wordt direct met partners afgestemd en zo nodig bestuurlijk geïntervenieerd. Dit is met name reactieve handhaving, op basis van meldingen. Met de mogelijke komst van het multidisciplinair Kempens Interventie Team (KIT) kan meer integraal en ook proactief worden gehandeld, mogelijk resulterend in meer zicht op excessen. In Bergeijk is er nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel in de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel, vooralsnog zich veelal richtend op seksuele uitbuiting, ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Bergeijk als werkgebied.

²⁴⁶ Gemeente Bergeijk, *Richtlijnen huisvesting arbeidsmigranten Bergeijk 2019*, Gem. blad 2019-86803, in werking 14 april 2019.

²⁴⁷ Eindhovens Dagblad, 'Bergeijk kiest voor spreiding van arbeidsmigranten', 5 maart 2019.

²⁴⁸ Gemeente Bergeijk, 'richtlijnen huisvesting arbeidsmigranten' (website).

²⁴⁹ Gemeente Bergeijk, 'Veel gestelde vragen de Zwarte Bergen' (website).

²⁵⁰ Gemeentelijke uitvraag 2019.

VALKENSWAARD

Arbeidsmigranten in Valkenswaard werken in vooral in de land- en tuinbouw, (vleesverwerkende) industrie en logistiek. Zij zijn gehuisvest op o.a. recreatieparken (niet toegestaan volgens het bestemmingsplan) en in mindere mate in particuliere woningen (kamerverhuur). Valkenswaard kent geen gemeentelijk beleid gericht op arbeidsmigranten en er is nog weinig zicht op (de situatie van) arbeidsmigranten. In 2019 heeft de gemeente ingezet op het tegengaan van illegale huisvesting op recreatieparken.²⁵¹ Er werd meer gesproken over verloedering door permanente bewoning van arbeidsmigranten, dan over voor arbeidsmigranten zelf onwenselijk gehuisvest zijn.²⁵² In mei 2019 hebben integrale handhavingsacties (FIOD, Belastingdienst, OM, politie, Inspectie SZW) op vakantieparken van Oostappen Groep geleid tot constatering van illegale huisvesting en is beslag gelegd op de boeken wegens onderzoek naar niet en/of onjuist voeren van een administratie.²⁵³

Voor zover bekend informeert Valkenswaard arbeidsmigranten niet wanneer zij zich in de gemeente vestigen/registreren over wonen en werken.²⁵⁴ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er zijn meerdere branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd en/of actief. Ook is Logejo in de gemeente gevestigd die, naar eigen zeggen, 'invulling geeft aan de enorme huisvestingsopgave van meer dan een half miljoen EU-arbeidsmigranten in Nederland'.²⁵⁵ Er is geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen centraal binnen bij de melddesk, waarna ze uitgezet worden binnen de organisatie (toezichthouders of veiligheid). Handhaving is vooral reactief, op basis van (overlast)meldingen. Met het oprichten van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) kunnen misstanden en ondermijnende criminaliteit breder worden aangepakt en kan proactiever te werk worden gegaan. Valkenswaard kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Valkenswaard als werkgebied. Vanuit de gemeente wordt aangegeven dat er grote behoefte is aan een goede informatie-uitwisseling over signalen van (arbeids-) uitbuiting. Er is geen eenduidigheid waar de signalen moeten worden gemeld (naar de regionale coördinator, AVIM, ketenregisseur mensenhandel). Daarnaast krijgt de aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente niet altijd signalen door van overige instanties; dit staat een doortastende aanpak in de weg.

²⁵¹ Brief Burgemeesters en Wethouders Valkenswaard, *Beantwoording art. 41 RvO vraag inzake huisvesting arbeidsmigranten, kenniswerkers en anderen in hotels, campings en chaletparken* (kenmerk: 929589/930601, 18 december 2018).

²⁵² Eindhovens Dagblad, 'Valkenswaard gaat einde maken aan illegaal wonen op campings', 21 februari 2019.

²⁵³ Eindhovens Dagblad, 'Arbeidsmigranten illegaal gehuisvest op vakantieparken Oostappen groep, administratie in beslag genomen door FIOD, 21 mei 2019.

²⁵⁴ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁵⁵ <https://www.logejo.nl/home>

HEEZE-LEENDE

Arbeidsmigranten in Heeze-Leende zijn werkzaam in o.a. land- en tuinbouw, distributie en industrie. Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen (kamerverhuur) en grotere panden met een woonbestemming. Heeze-Leende heeft geen beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente geeft aan weinig knelpunten te ervaren rondom het arbeidsmigrantenvraagstuk. Zij heeft ingestemd met de Regionale verklaring arbeidsmigranten 2.0 en daarmee zich gecommitted aan voldoende en goede huisvesting voor arbeidsmigranten conform de SNF-norm.²⁵⁶ Zo is in 2017 toestemming verleend voor de huisvesting van 55 arbeidsmigranten, die in juli 2018 is gerealiseerd.²⁵⁷ De vergunning werd verleend onder voorwaarde dat geen overlast zou ontstaan, dat een beheerder 24/7 aanwezig is en dat gemeentelijke ruimten voor ontspanning worden gebruikt. Ondanks de vrees van buurtbewoners vooraf over overlast, blijkt dit in de praktijk niet te zijn.²⁵⁸ B&W heeft in mei 2019 een voorbereidingsbesluit genomen waarin is bepaald dat het verboden is het gebruik van panden te wijzigen ten behoeve van de nieuwvestiging van horeca gericht op het bedrijfsmatig verstrekken van logies aan seizoenarbeiders of arbeidsmigranten.²⁵⁹

Voor zover bekend informeert Heeze-Leende arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registeren.²⁶⁰ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen centraal binnen bij de aandachtfunctionaris mensenhandel. Handhaving is vooral reactief, op basis van (overlast)meldingen. Met het oprichten van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) kunnen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. In Heeze-Leende is er nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met werkgebied ook in Heeze-Leende.

CRANENDONCK

Arbeidsmigranten in Cranendonck werken met name in de logistiek en zijn gehuisvest in particuliere woningen en panden met woonbestemming waar vergunning voor is verleend. De gemeente heeft geen beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten. Cranendonck biedt vanaf 2017 tijdelijk onderdak (tot 2024) aan zo'n 200 Poolse arbeidsmigranten in een voormalig asielzoekers-

²⁵⁶ Flexwonen, 'Heeze-Leende stemt in met regionale verklaring', 6 januari 2014.

²⁵⁷ Heeze24, 'Mogelijk 55 arbeidsmigranten naar Sterksel', 18 december 2017. Burgemeester en wethouders Heeze-Leende, *Antwoordbrief vragen aanvraag omgevingsvergunning Albertlaan 4, verstuurd via Dorpsraad* (Zaaknummer: 484803/732616, 12 januari 2018).

²⁵⁸ Heeze24, 'Arbeidsmigranten hotel Sterksel geen overlast', 3 december 2018.

²⁵⁹ Gemeente Heeze-Leende, *Vorbereidingsbesluit nieuwvestiging van horeca gericht op het bedrijfsmatig verstrekken van logies aan seizoenarbeiders of arbeidsmigranten* (inwerking getreden 29 mei 2019).

²⁶⁰ Gemeentelijke uitvraag 2019.

centrum (eigenaar Driestar en uitzendbureau E&A, NBBU-lid).²⁶¹ Omdat er angst was voor overlast en veel onrust heerste verzorgde de gemeente een informatiebijeenkomst voor dorpsbewoners.

Voor zover bekend informeert Cranendonck arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente.²⁶² Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen centraal binnen bij melddesk en worden vervolgens uitgezet. Handhaving is vooral reactief, op basis van (overlast) meldingen. Met het oprichten van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) kunnen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. In Cranendonck is er nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met werkgebied ook in Cranendonck.

OIRSCHOT

Arbeidsmigranten in Oirschot werken in de land- en tuinbouw, logistiek en industrie en zijn gehuisvest in particuliere woningen, bij bedrijven en in recreatieparken. Oirschot heeft geen specifiek beleid ten aanzien van arbeidsmigranten. Wel is in het bestemmingsplan Buitengebied de huisvesting van seizoenarbeiders opgenomen.²⁶³ In de woonvisie, ingegaan 17 juli 2018, staat dat in de gemeente zowel arbeidsmigranten als kenniswerkers tijdelijk verblijven. Ondanks dat er geen beleid is ten aanzien van huisvesting door deze doelgroep, zal de gemeente, mits hier aantoonbaar behoefte aan is, initiatieven faciliteren en dit eventueel combineren met huisvesting van overige doelgroepen zoals starters.²⁶⁴

Voor zover bekend informeert Oirschot arbeidsmigranten niet wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente over wonen en werken.²⁶⁵ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Wel is er een huisvester geregistreerd, De Meeuw, die huisvesting van arbeidsmigranten kan realiseren.²⁶⁶ Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

²⁶¹ Eindhovens Dagblad, 'Poolse arbeidsmigranten in voormalig AZC Budel Dorplein', 13 juli 2017.

²⁶² Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁶³ Gemeente Oirschot, *Bestemmingsplan Buitengebied fase II 2013 (na correctieve herziening)* (17 januari 2018).

²⁶⁴ Gemeente Oirschot, *Besluit van de gemeenteraad van de gemeente Oirschot houdende regels omtrent de Nieuwe Woonvisie De inwoners centraal* (ingegaan op 17 juli 2018)

²⁶⁵ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁶⁶ <https://www.demeeuw.com/huisvesting/arbeidsmigranten/> (website)

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen centraal binnen bij het Huisvesting arbeidsmigranten project (HAM-project), een pilot voorafgaand aan het mogelijk op te zetten Kempen Interventie Team (KIT, zie boven). In juni 2014 vond in Oirschot een grootscheepse controle plaats op recreatiepark De Stille Wille door de gemeente, de politie, de Veiligheidsregio, de Marechaussee en de Belastingdienst.²⁶⁷ Er werd gecontroleerd op brandveiligheid, illegale bouw of sloop, strijdigheden met het bestemmingsplan, milieuovertredingen en huisvesting arbeidsmigranten, maar niet op permanente bewoning van de recreatieverblijven. Handhaving is vooral reactief, op basis van (overlast)meldingen. Met het multidisciplinair KIT zullen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit kunnen worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. Oirschot kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met werkgebied ook in Oirschot.

BEST

Arbeidsmigranten in Best zijn vooral werkzaam in de (vleesverwerkende) industrie en logistiek en gehuisvest in woonhuizen (onzelfstandige kamerverhuur) en grotere panden met woonbestemming. Er zijn naar schatting zo'n 1500-2000 arbeidsmigranten in de gemeente.²⁶⁸ Best heeft geen specifiek beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten, maar er bestaat wel een beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten (2015). In die notitie wordt de soms schrijnende woonsituaties van arbeidsmigranten in Best onderkend.²⁶⁹ Het doel van de notitie is het realiseren van voldoende en gedegen huisvesting. Volgens de notitie is het 'primair de taak van werkgevers en arbeidsbemiddelaars (uitzendbureaus) om voor arbeidsmigranten die zij naar Nederland halen goede omstandigheden te creëren. De overheid hoort daarbij toe te zien op het tegengaan van uitbuiting en te sturen op menswaardige en passende huisvesting.' Op 17 juli 2018 besloot het college van Best dat een kantoorgebouw aan de Waal verbouwd mocht worden voor tijdelijke short-stay huisvesting van maximaal 136 arbeidsmigranten; op dat moment had Best al twee grote locaties voor ieder 80 personen.²⁷⁰ Het verzoek hiertoe was ingediend door het landelijke Transformatieteam Hernieuwd Vastgoed.²⁷¹ Verschillende andere initiatieven zijn door de gemeente afgewezen omdat ze in een industriegebied liggen.

Voor zover bekend informeert Best arbeidsmigranten niet over wonen en werken wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente.²⁷² Dit wordt aan werkgevers/uitzendorganisaties overgelaten. In Best zijn enkele branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er is geen lokale

²⁶⁷ Flexwonen, 'Grootscheepse controle op Stille Wille Oirschot, 17 juni 2014.

²⁶⁸ Gemeente Best, *Notitie lokale prioriteiten van IVP de Kempen 2019-2022* (30 oktober 2018). De gemeente heeft de regierol op het lokaal veiligheidsbeleid. Om dit goed in te vullen, is het integraal veiligheidsplan (IVP) van belang. Artikel 38b, lid 1 Politiewet 2012 bepaalt dat de gemeenteraad tenminste eenmaal in de vier jaar (in een IVP) kaders vaststelt op het terrein van veiligheid. De acht gemeenten van basisteam De Kempen (Bergeijk, Best, Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-De Mierden, Veldhoven en Waalre) hebben met de politie en het Openbaar Ministerie (OM) één gezamenlijk IVP opgesteld. In het IVP zijn alleen die thema's opgenomen die door alle basisteamgemeenten als prioritair zijn aangemerkt voor de komende periode.

²⁶⁹ Gemeente Best, *beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten* (Gemeentebled, 6 januari 2015).

²⁷⁰ Groeiend Best, 'Huisvesting Arbeidsmigranten', 25 september 2018.

²⁷¹ Flexwonen, 'Nieuw complex voor arbeidsmigranten in Best', 26 juni 2018.

²⁷² Best heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

In het veiligheidsbeleid van Best (2018) staan arbeidsmigranten als een prioriteit aangemerkt: 'Naast de positieve aspecten is er ook een toename van een diversiteit van problematieken (vermogens- en drugsdelicten, arbeidsuitbuiting, slechte huisvesting, drankmisbruik, zwerven, enz.) waarneembaar. Dit vraagt om een oplossing, eindeloos bekeuren lost niets op. Er zijn ook weinig doorverwijsmogelijkheden vanwege de taalblokkade. Om in Best meer controle te krijgen en de leefbaarheid te verbeteren is het noodzakelijk om met elkaar een pro-actievare aanpak te ontwikkelen. Dit vergt een inspanning voor een langere periode.' De prioriteit 'arbeidsmigranten' wordt in 2019-2020 nader uitgewerkt tot concrete acties en maatregelen. Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen centraal binnen bij het Huisvesting arbeidsmigranten project (HAM-project), de pilot voorafgaand aan het mogelijk op te zetten Kempen Interventie Team (KIT, zie hierboven).

Best kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. De voor de regio Eindhoven ingerichte zorgcoördinatie mensenhandel heeft ook Best als werkgebied.

SON EN BREUGEL

Arbeidsmigranten in Son en Breugel zijn werkzaam in o.a. de bouw, industrie (vleesverwerking, afval) en de land- en tuinbouw. Zij worden gehuisvest in particuliere woningen (onzelfstandige kamerhuur), panden (met een woonbestemming) en bij bedrijven. Son en Breugel heeft geen beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten, maar is hier wel mee bezig. In de *Woonvisie 2012-2016* van Son en Breugel valt te lezen dat in het landelijk gebied met name lage-lonen-arbeidsmigranten zitten. Het gemeentebestuur geeft aan zich open te stellen voor deze werknemers (inclusief kennismigranten) en wil dat ze zich goed kunnen vestigen.

Voor zover bekend informeert Son en Breugel arbeidsmigranten niet wanneer zij zich vestigen/registreren over wonen en werken in Nederland.²⁷³ Dit laten ze aan over werkgevers/uitzendorganisaties. In de gemeente zijn enkele branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen terecht op verschillende plaatsen, idealiter bij cluster veiligheid en handhaving. Er is sprake van beperkte, reactieve handhaving, vooral op basis van (overlast)meldingen. Son en Breugel blijkt 3 illegale huisvestingslocaties (in strijd met het bestemmingsplan) te gedogen. In plaats van de locaties te ruimen, is een brandveiligheidsinspectie uitgevoerd. Volgens burgemeester Gaillard komt dit door het gebrek aan ambtelijke capaciteit.²⁷⁴ Op het moment dat er echt overlast is wordt wel ingegrepen, maar dat is nu niet het geval. Er is een start gemaakt met het opstellen van integraal beleid in het kader van

²⁷³ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁷⁴ Ons Son en Breugel, 'Gemeente gedooft drie locaties waar arbeidsmigranten illegaal verblijven', 2 september 2019.

huisvesting om toezicht en handhaving mogelijk te maken.²⁷⁵ Met het oprichten van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) zullen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit kunnen worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. Son en Breugel kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er voor regio Eindhoven zorgcoördinatie mensenhandel ingericht, met ook Son en Breugel als werkgebied.

NUENEN

Arbeidsmigranten in Nuenen werken met name in de land- en tuinbouw en de (vleesverwerkende) industrie. Ze zijn gehuisvest in woonhuizen (onzelfstandige kamerverhuur) en bij bedrijven. Nuenen heeft een aantal beleidsregels ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten (een eenduidig beleid is in ontwikkeling). In de *Sectorale Structuurvisie Wonen (Woonvisie) 2013-2020* geeft de gemeente aan dat, hoewel individuele migranten een tijdelijke huisvestingsbehoefte hebben, de groep migranten in de regio structureel aanwezig is. Dit vraagt een andere, meer positieve benadering dan tot nog toe.²⁷⁶ De ambitie wordt uitgesproken beter zicht te krijgen op de in Nuenen wonende migranten, waarna voor adequate huisvesting kan worden gezorgd. Agrarische bedrijven mogen op eigen terrein huisvesting regelen, in navolging van het convenant van het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE-convenant). In het VO-bestemmingsplan buitengebied is verder geregeld waar arbeidsmigranten zich mogen huisvesten op het terrein als ze er ook werken, de duur (maximaal 10 per jaar) en dat controle met de brandweer gegarandeerd moet zijn. In reguliere woningen kunnen maximaal 4 personen worden gehuisvest. In mei 2019 is commotie ontstaan rondom de huisvesting van arbeidsmigranten op het Eeneind in Nuenen.²⁷⁷ Vleesverwerker Esro, met een grote productielocatie op het nabijgelegen industrieterrein, heeft voor het pand een vergunning gevraagd voor huisvesting van ongeveer 10 arbeidsmigranten. Omwoners zijn erg sceptisch en hebben liever niet dat het doorgaat.

Voor zover bekend informeert Nuenen arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registreren.²⁷⁸ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen terecht bij het cluster openbare orde, veiligheid en handhaving. Vanuit daar wordt de aanpak gecoördineerd. Er is sprake van beperkte, reactieve handhaving, vooral op basis van (overlast)meldingen. De gemeente heeft in april 2019 aangegeven een eind te willen maken aan illegale huisvesting van arbeidsmigranten op bedrijventerrein Eeneind.²⁷⁹ Tijdens controles aangetroffen illegale huisvesting in bedrijfslocaties in

²⁷⁵ Gemeente Son en Breugel, *Evaluatie 2018 Vergunningverlening toezicht en handhaving Gemeente Son en Breugel* (Afdeling Veiligheid en Wijkbeheer, vastgesteld door college van B&W op 13 augustus 2019).

²⁷⁶ Gemeente Nuenen, *Sectorale Structuurvisie Wonen (Woonvisie) 2013-2020 Gemeente Nuenen c.a.* (15 oktober 2013).

²⁷⁷ Eindhovens Dagblad, 'Ook weerstand tegen komst arbeidsmigranten Eeneind in Nuenen, 10 mei 2019.

²⁷⁸ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁷⁹ Eindhovens Dagblad, 'Nuenen in actie tegen illegale huisvesting arbeidsmigranten op bedrijventerrein', 16 april 2019.

het begin van 2019 zijn na een waarschuwing nog steeds bewoond. De illegale bewoners moeten op 1 juli 2019 vertrokken zijn, anders zal de gemeente een dwangsom opleggen die kan oplopen tot €15.000. Er is sprake van beperkte, reactieve handhaving, vooral op basis van (overlast)meldingen. Met het oprichten van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) kunnen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. Nuenen kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen.

De gemeente heeft wel 2 aandachtfunctionarissen mensenhandel (werkzaam in cluster openbare orde, veiligheid en handhaving) aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, ook met werkgebied Nuenen.

EINDHOVEN

Arbeidsmigranten in Eindhoven zijn werkzaam in o.a. de logistiek en de (voedsel- en maak-) industrie. Ze zijn voornamelijk gehuisvest in particuliere woningen (onzelfstandige kamerverhuur) en in panden met een woonbestemming. Geschat wordt dat binnen het Stedelijk Gebied Eindhoven (SGE) 17.000 tot 25.000 arbeidsmigranten werkzaam zijn.²⁸⁰ Naast laag beloonde arbeidsmigranten heeft Eindhoven een groot aantal hoogopgeleide kennismigranten.²⁸¹ Ondanks de grote aantallen, heeft de gemeente geen beleid ten aanzien van (de huisvesting van) arbeidsmigranten.

Voor zover bekend informeert Eindhoven arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registreren in de gemeente.²⁸² Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Eindhoven heeft niet alleen een BRP-registratie, maar ook een RNI-balie, waar arbeidsmigranten die korter dan vier maanden in Nederland verblijven zich kunnen registreren. Het is niet duidelijk wat voor informatie bij RNI-inschrijving in Eindhoven wordt verschaft. In de gemeente zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er zijn lokale organisaties actief die zich specifiek inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Barka heeft een arbeids- en adviescentrum voor MOE-migranten en zet zich in voor MOE-landers die dakloos zijn geworden (gefinancierd door de gemeente Eindhoven). Dit informatiecentrum zou, met enige aanpassing, als voorbeeld kunnen dienen voor andere gemeenten (of met voldoende middelen als regionaal opererend informatiecentrum voor zowel arbeidsmigrant als instanties kunnen dienen). Voor zover bekend vindt geen structureel overleg tussen de gemeente Eindhoven, werkgevers en uitzendorganisaties plaats.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen binnen bij Ondermijning. Vanuit daar wordt de aanpak gecoördineerd. Eindhoven heeft Bestuurlijke Interventie Teams (BITE). Dit zijn samengestelde teams van verschillende handhavende instanties die op het gebied van veiligheid en leefbaarheid in de stad integraal en met elkaar werken. De teams worden onder andere ingezet voor complexe overlastproblemen zoals overbewoning, huisvesting van illegalen en illegale verbouwing/aanbouw in een (kamerbewoning)pand zonder benodigde gebruiksvergunning. Ook vindt inzet plaats bij de bestuurlijke controles van horecapanden,

²⁸⁰ Verslag Regiotafel Arbeidsmigranten 20 juni 2019.

²⁸¹ <https://flexwonen.nl/category/arbeidsmigranten/metropoolregio-eindhoven/>

²⁸² Gemeentelijke uitvraag 2019.

malafide bedrijven of illegale garagebedrijven. Hoewel mensenhandelbestrijding niet specifiek een prioriteit is, is er tijdens controles wel oog voor signalen van mensenhandel door deelname van de vreemdelingenpolitie.²⁸³ Eindhoven had in het verleden actueel mensenhandelbeleid; dit wordt niet meer als een prioriteitsthema gezien. Er is een aandachtfunctionaris mensenhandel aangesteld, en zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven.

VELDHOVEN

In Veldhoven zijn arbeidsmigranten werkzaam in de land- en tuinbouw en in de maakindustrie. Ze zijn gehuisvest in particuliere woningen, bij bedrijven en in recreatieparken. Veldhoven heeft geen gemeentelijk beleid rondom (de huisvesting van) arbeidsmigranten.

Voor zover bekend informeert Veldhoven arbeidsmigranten niet wanneer zij zich vestigen/registeren in de gemeente over wonen en werken in Nederland.²⁸⁴ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Er is sprake van beperkte, reactieve handhaving, vooral op basis van (overlast)meldingen. De bedoeling is dat met het Kempen Interventieteam breder kan worden ingezet en ook proactief zal worden gehandhaafd. Als onderdeel van de KIT pilot (HAM-project, zie boven), met als doel het samenstellen van een Kempen Interventieteam, zijn ook in Veldhoven door diverse overheidsinstanties op 21 mei 2019 controles uitgevoerd naar de huisvesting van arbeidsmigranten, om meer inzicht te krijgen in de huisvesting van arbeidsmigranten en het signaleren van eventuele huisvestingsproblemen of misstanden zoals uitbuiting. In Veldhoven is er nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is er een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Veldhoven als werkgebied.

WAALRE

Over Waalre is weinig bekend. Het is bijvoorbeeld niet duidelijk waar arbeidsmigranten werken en wonen.²⁸⁵ Op 1 mei 2019 heeft de gemeenteraad van Waalre een brief van de Vereniging Huisvesters Arbeidsmigranten (VHA) ter kennisgeving aangenomen over de urgente huisvestingsopgave voor arbeidsmigranten.²⁸⁶ De gemeente heeft hier geen verdere actie op ondernomen en heeft geen beleid t.a.v. (de huisvesting van) arbeidsmigranten.

Voor zover bekend informeert Waalre arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registeren.²⁸⁷ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er is een branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Er lijkt geen lokale

²⁸³ Nationaal Rapporteur, *Mensenhandel: effectieve aanpak op gemeentelijk niveau*. Lessen uit de praktijk, 12-12-2012, p. 149.

²⁸⁴ Gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁸⁵ Er is nauwelijks informatie beschikbaar en de gemeente heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

²⁸⁶ Brief VHA aan gemeenteraad Waalre, *Onderken urgentie huisvesting arbeidsmigranten* (26 april 2019)

²⁸⁷ De gemeente Waalre heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

organisatie actief die zich specifiek voor (de belangen van) arbeidsmigranten inzet. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Gezien het gebrek aan beleid en zicht op (de huisvesting van) arbeidsmigranten, is er waarschijnlijk beperkte reactieve handhaving op basis van overlastmeldingen. Als onderdeel van de pilot, met als doel het samenstellen van een Kempen Interventieteam (KIT) zijn ook in Waalre op 21 mei 2019 door diverse overheidsinstanties controles uitgevoerd naar de huisvesting van arbeidsmigranten. Het mogelijk op te zetten KIT zou kunnen zorgen voor een bredere inzet, inclusief proactieve handhaving (zie boven). In Waalre is er nog geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. In de gemeente zijn wel 2 aandachtfunctionarissen mensenhandel (werkzaam in cluster openbare orde, veiligheid en handhaving) aangesteld. Daarnaast is er zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, met ook Waalre als werkgebied.

GELDROP-MIERLO

Arbeidsmigranten in Geldrop-Mierlo werken vooral in de land- en tuinbouw. Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen (onzelfstandige kamerverhuur), in panden met woonbestemming en op recreatieve locaties. Geldrop-Mierlo heeft geen specifiek arbeidsmigrantenbeleid. In de Lokale Woonvisie is gesteld dat de gemeente voor bijzondere doelgroepen zoals arbeidsmigranten zal doen wat zij wettelijk moet doen en/of regionaal heeft afgesproken. Verdere uitwerking wordt hier niet aan gegeven.²⁸⁸ Het gebrek aan huisvestingsbeleid heeft ervoor gezorgd dat huiseigenaren lege panden opkopen en per kamer verhuren aan arbeidsmigranten.²⁸⁹ Om deze trend, die onder andere voor verloedering en overlast in de winkelstrip zorgt te breken, heeft de gemeenteraad in mei 2019 nieuwe regels voor woningsplitsing en kamerbewoning vastgesteld. Kamergewijze bewoning is niet meer toegestaan in de wijken, alleen nog in het centrum.²⁹⁰ In april 2019 gaf de gemeente Geldrop-Mierlo toestemming voor de huisvesting van 95 arbeidsmigranten in Kampeerboerderij De Blauwe Kei voor de duur van vijf jaar.²⁹¹ Daarbij heeft de gemeente aanvullende voorwaarden gesteld: de arbeidsgasten mogen niet langer dan 4 maanden op de Blauwe Kei verblijven en na 2,5 jaar volgt een evaluatie. Mocht blijken dat toch sprake is van overlast, dan kan de gemeente besluiten de vergunning in te trekken.²⁹²

Voor zover bekend informeert Geldrop-Mierlo arbeidsmigranten niet over wonen en werken in Nederland wanneer zij zich vestigen/registeren.²⁹³ Dit laten ze aan werkgevers/uitzendorganisaties over. Er is een branchegeorganiseerde uitzendorganisaties in de gemeente geregistreerd. Er is geen lokale organisatie actief die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

²⁸⁸ Gemeente Geldrop-Mierlo, *Woonvisie Geldrop-Mierlo 2014-2030 (inclusief bijlagen)* (december 2014).

²⁸⁹ Eindhovens Dagblad, 'Balen van verdomhoekje in Geldrop', 10 mei 2019;

²⁹⁰ Democratische Groepering Geldrop (DGG), 'Kamergewijze bewoning niet meer toegestaan in de wijken', 3 mei 2019.

²⁹¹ Eerder werd de aanvraag afgewezen, o.a. omdat het om 10 jaar zou gaan: Eindhovens Dagblad, 'Geen arbeidsmigranten op kampeerboerderij Mierlo', 19 oktober 2018. 'Naast de toekomst van de snelweg, het geluid en de integratie, bleef de belangrijkste reden de recreatieve bestemming van het gebied en de boerderij in het bijzonder', zie: Middenstandsbelangen, 'Geen arbeidsmigranten op de Blauwe Kei', 23 oktober 2018

²⁹² Eindhovens Dagblad, 'Buitenlandse arbeiders naar kampeerboerderij in Mierlo', 5 april 2019.

²⁹³ Geldrop Mierlo heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

Wel is er de Stichting Huurdersbelangen vereniging Geldrop-Mierlo die zich voor huurders in het algemeen inzet. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Meldingen (illegale/slechte huisvesting, overlast, andere misstanden) komen idealiter terecht bij het informatieknooppunt, maar in de praktijk is dit bij de aandachtfunctionaris mensenhandel. Het zijn allemaal meldingen in het kader van de ondermijning. Er is sprake van beperkte, reactieve handhaving, vooral op basis van (overlast)meldingen. Met de komst van het multidisciplinaire Dommelstroom Interventie Team (2020, zie boven) kunnen bredere misstanden en ondermijnende criminaliteit worden aangepakt, niet alleen reactief, maar ook proactief. Geldrop-Mierlo kent geen actueel mensenhandelbeleid om lokaal de meest ernstige misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is een aandachtfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente aangesteld. De zorgcoördinatie mensenhandel ingericht voor de regio Eindhoven, werkt ook in Geldrop-Mierlo.

4.5 Helmond-De Peel

Helmond-De Peel wordt meestal gezien als een onderdeel van Zuidoost-Brabant; vanwege het eigen karakter is de sub-regio in deze analyse apart behandeld. Helmond de Peel bestaat uit 6 gemeenten, Helmond, Asten, Someren, Gemert-Bakel, Laarbeek en Deurne, de zogenaamde Peelgemeenten.

4.5.1 Arbeidsmarktsituatie

In een UWV-rapportage uit oktober 2018 wordt becijferd dat de potentiële beroepsbevolking, ofwel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, in Helmond-De Peel 189.000 personen telt. Hiervan zijn 133.000 mensen actief op de arbeidsmarkt; 128.000 mensen hebben betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 6.000 mensen hebben geen betaald werk, maar zijn direct beschikbaar.

Leeftijdsopbouw en beroepsbevolking, scholingsniveau

In de regio valt binnenkort een vertrek van een groot aantal zestigplussers te verwachten, zo'n 7.000 mensen zullen hun arbeidsplaats in industrie, zorg, openbaar bestuur en dienstverlening verlaten. De combinatie van een krappe markt, groeiende werkgelegenheid en de uitstroom van relatief veel oudere werknemers kan leiden tot een blijvende vraag, naast de gebruikelijke vervangingsvraag. Het UWV verwacht dat de (lichte) groei van de beroepsbevolking onvoldoende zal zijn om deze aanhoudende vraag op te vangen.

Over heel 2018 bekeken behoorde Helmond (met 4,2%) tot de steden die (iets) slechter scoorden in de werkloosheidscijfers. De helft van alle geregistreerde werkzoekenden woont in Helmond. In juli 2019 lag in de UWV-cijfers het percentage WW-uitkeringen daar nog altijd 0,6% boven het landelijke gemiddelde. Het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking) daalt naar verwachting nog enige jaren in alle Brabantse regio's, met uitzondering van Helmond-de Peel, waar het percentage gelijk blijft. In Helmond-De Peel bevonden zich medio september 2019, onder de ruim 10.000 bij het UWV geregistreerde werkzoekenden die niet beschikbaar over een dienstverband, 3.577 mensen met een WW-uitkering. De maand juli 2019 kende

een fors hogere uitstroom dan instroom. Van alle WW-ontvangers was bijna de helft 50 jaar of ouder. Van de geregistreerde werkzoekenden heeft ruim 52% geen startkwalificatie; bij nog eens 12% is deze onbekend.²⁹⁴ De werkloosheid onder laagopgeleiden is hoger dan gemiddeld (6,7%). In Helmond-De Peel blijkt 67% van de WW-gerechtigden binnen een jaar na de start van de uitkering weer aan het werk te zijn. Dit werkhervattingspercentage neemt af naarmate de werkzoekende ouder wordt en is het laagst onder zestigplussers (20%).

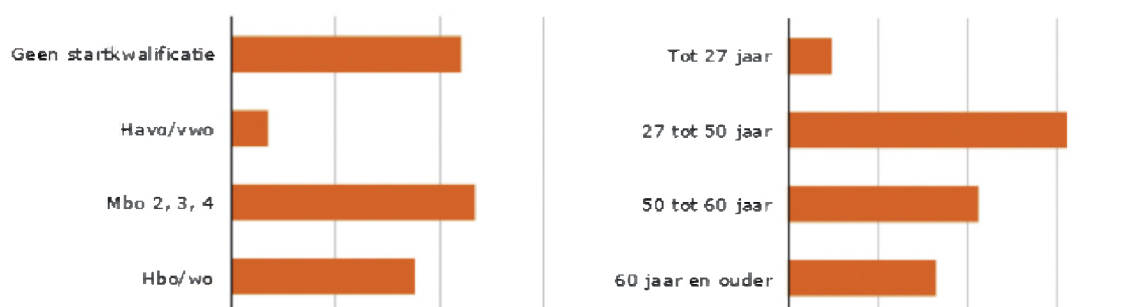
Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve of technische achtergrond is omvangrijk. Technische en economisch-administratieve beroepsklassen zijn, medio juli 2019, gezamenlijk goed voor bijna 43% van alle WW-ontvangers. Vaak is sprake van verouderde kennis, vooral onder de hogere leeftijdscategorieën. Werklozen met een administratief beroep die gewerkt hebben in de financiële dienstverlening, het openbaar bestuur of in de sector welzijn hebben in het algemeen een laag werkhervattingspercentage. Op hbo-niveau zijn managementopleidingen en bedrijfskunde sterk vertegenwoordigd. Op mbo-niveau zijn dit vooral de richtingen secretariaat, detailhandel en bedrijfsadministratie. Het aanbod met een technische achtergrond, vooral op mbo-niveau, betreft vaak diverse opleidingsrichtingen die minder gevraagd worden op de markt.

Werkzoekenden met een bijstandsuitkering zijn in meerderheid laagopgeleid. Veel geregistreerde werkzoekenden (ruim 40%) met een bijstandsuitkering hebben alleen basisonderwijs genoten. Bijna driekwart (74%) beschikt niet over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (33%). Hoger opgeleiden komen veel minder voor in de bijstandspopulatie van Helmond-De Peel (5%). Het UWV constateert dat lager opgeleiden gemiddeld gezien vaker het werk hervatten via een uitzendbureau. Op die manier kan men weer aan het werk gaan, echter de uitstroom uit de uitkering is meestal minder duurzaam, zeker in sectoren met veel seizoenswerk, zoals de horeca of land- & tuinbouw. Het uitzendwezen behoort in Helmond-De Peel met de sectoren dienstverlening en zorg & welzijn tot de sectoren met het hoogste absolute aantal WW-uitkeringen. Mensen keren soms jaar na jaar na enkele maanden werk weer tijdelijk terug in de WW.

Naast de instroom van inactieven is uiteraard de instroom vanuit het onderwijs van belang. Terwijl het personeelsbestand vergrijst, kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de wensen van werkgevers. Mede daardoor is in een aantal sectoren en beroepen de instroom van jongeren te klein om de werkgelegenheidsgroei en de uitstroom richting pensioen op te vangen. Volgens het eerder aangehaalde ROA-onderzoek komen er van 2017 tot en met 2022 in Helmond-De peel ruim 26.000 schoolverlaters bij op de arbeidsmarkt. Gerekend naar de totale werkgelegenheid in 2016 betekent dat een jaarlijkse instroom van 3,2%. Deze instroom groeit, vergeleken met de voorafgaande vijf jaar, in 2017-2022 niet verder door. Bij een ongeveer gelijkblijvende omvang van de jaarlijkse instroom met ruim 5000 schoolverlaters verandert wel de samenstelling. Het gemiddelde opleidingsniveau neemt verder toe. De instroom van mbo 2/3 niveau vermindert, terwijl de instroom op de arbeidsmarkt van mbo 4, hbo- en wo-niveau toeneemt.

²⁹⁴ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/regionale_maandcijfers_arbeidsmarktinformatie_Helmond-De%20Peel.pdf

Werkzoekenden UWV met uitkering naar leeftijd en scholingsniveau Helmond-De Peel



(bron: UWV 2018)

Arbeidsmarkt: werkgelegenheidsontwikkeling, verwachte arbeidstekorten

In een UWV-prognose wordt gerekend op een groei van de werkgelegenheid in 2018 en 2019 met respectievelijk 2,0% en 1,6%. Naar verwachting komen er in 2019 en 2020 zo'n 3.200 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal fulltime werknemersbanen in de regio op bijna 107.000. Net als landelijk vertraagt het groeitempo; vandaar een voorspelde lagere procentuele banengroei in 2019 ten opzichte van 2018 (*Regio in Beeld Helmond-De Peel*, UWV, 2019). De meeste werkgelegenheid (in absolute zin) is te vinden in de sectoren industrie, zorg & welzijn en (detail)handel. Het uitzendwezen is zeer groot in de regio, maar laat zich moeilijk duiden omdat hier ook de werknemers meetellen die in dienst zijn bij uitzendbureaus, terwijl ze in andere sectoren werken. Ook de bouwnijverheid en de landbouw zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de arbeidsmarktregio. De circa 21.000 zelfstandigen vormden in 2017 ongeveer 16% van de werkzame beroepsbevolking. Verwacht wordt dat het aantal zelfstandigen in de regio toeneemt, echter, de toename zal minder sterk zijn dan de banengroei van werknemers. Voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel wordt na 2021 een krimp van de werkgelegenheid geprognosticeerd, die in later jaren ook in de overige delen van de provincie kan optreden.²⁹⁵

In Helmond-De Peel stonden 3.350 vacatures open aan het eind van het 1^e kwartaal van 2019. Deze vacatures hadden betrekking op techniek (ruim 40%), daarnaast op dienstverlenende beroepen en commercie en beroepen in transport & logistiek. In 2018 steeg het aantal openstaande vacatures in (vooral) technische beroepen en in transport en logistiek, terwijl de vraag naar commerciële, administratieve en dienstverlenende beroepen op niveau bleef. De lijst met openstaande vacatures in het eerste halfjaar van 2019 wordt aangevoerd door beroepen als laders, lossers en vakkenvullers, hulpkrachten voor bouw en industrie, planners en logistiek medewerkers, schoonmakers, machine-monteurs en productiemachinebedieners.

Eind oktober 2018 sprak het UWV de verwachting uit dat de groei in Helmond-De Peel in 2019 in absolute zin het grootst zou zijn bij uitzendbureaus en in de sectoren bouwnijverheid, ICT en specialistische zakelijke diensten. Er waren echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers, zoals de sectoren landbouw en financiële diensten. Helmond-De Peel wordt beschouwd als een regio met relatief weinig ernstige krapte. Tekorten worden verwacht

²⁹⁵ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/werkgelegenheidsgroei-brabant-zwakt-komende-jaren-af>

in technische beroepen en ICT; voor techniek vooral in beroepen als lasser, metaalsnijder, mechanisch operator procesindustrie en kwaliteitsmedewerker. Daarnaast lijken in de techniek steeds meer vacatures op hogere niveaus moeilijk te vervullen, zoals tekenaar, constructeur, ingenieur werktuigbouwkundige en productieplanner. De vergrijzende en groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de instroom van jongeren die kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw achter blijft. De schaarste op de arbeidsmarkt doet zich echter in meer sectoren voelen, terwijl ook personeelstekorten optreden voor beroepen op lager niveau (schoonmaak, keukenhulp en transport en logistiek). Daarnaast kent de zorg een sterke vervangingsvraag. Samengevat stelt het UWV dat de krapte op de arbeidsmarkt zich.

Belangrijkste economische sectoren/branches en type tewerkstelling

Er is al vermeld dat Helmond-De Peel, volgens het CBS, minder profiteert van de verschuiving van het zwaartepunt van de industrie van het westen naar het zuiden van Nederland. Bij de berekening van de omvang van de industrie, op basis van de indicatoren toegevoegde waarde, omzet, werkgelegenheid en aantal bedrijfsvestigingen, wordt de regio niet apart genoemd, maar ondergebracht bij Zuidoost-Brabant. Dat wil evenwel niet zeggen dat de industrie minder belangrijk is.

Het UWV heeft de belangrijkste economische sectoren en de gerelateerde tewerkstelling in de regio in beeld gebracht, zie de tabel op de volgende pagina. Afgaande op de werkgelegenheid (zie de tabel) vormt de industrie de belangrijkste sector, na de uitzendbranche. Ook gerelateerd aan het aandeel van de industrie in de toegevoegde waarde scoort de regio nog steeds bovengemiddeld ten opzichte van de landelijke cijfers. Een belangrijk deel van de industrie behoort tot de (toeleveranciers van de) automobielenindustrie. Dit vormt echter ook, vanwege de huidige overproductie in de sector en de afkoelende economie, een kwetsbaar marktsegment.

Van oudsher is de metaalindustrie (metaalbewerking, elektrotechniek, machinebouw) goed vertegenwoordigd. Eveneens is de voedings- en genotmiddelenindustrie van groot belang. Hieronder vallen de dranken- en tabaksindustrie en de voedingsmiddelenindustrie, met o.a. slachterijen, vleeswaren-, zuivel- en broodindustrie en groente- en fruitverwerkende industrie.

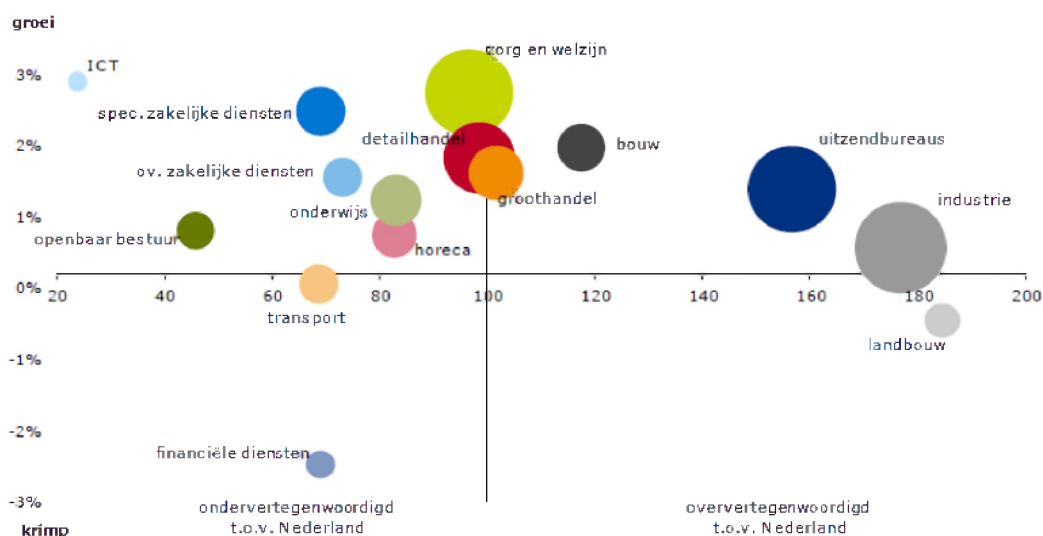
Algemene kenschets werk-, woon- en leefsituatie arbeidsmigranten

CBS-cijfers uit 2011 toonden een hoge concentratie arbeidsmigranten in de regio. Een becijfering door de gemeente in 2012 kwam in Helmond tot een aantal arbeidsmigranten 1.690 Oost-Europese arbeidsmigranten. Dit aantal nam de daaropvolgende jaren alleen maar toe. In het rapport *Aanpak omstandigheden arbeidsmigranten Peelland 2015-2016* werd gesproken van een aantal van 2.273 geregistreerde arbeidsmigranten in de gemeente Helmond. Bijna driekwart van de arbeidsmigranten is afkomstig uit Europa, vaak uit Polen en de andere Midden- en Oost-Europese landen.²⁹⁶

Voor alle Peelgemeenten wordt gesproken over een aantal van 5.349 geregistreerde arbeidsmigranten. Deze aantallen zijn waarschijnlijk aan de lage kant, omdat niet iedere arbeidsmigrant geregistreerd wordt. Dit beeld wordt bevestigd door een interactieve kaart met data uit 2016.

²⁹⁶ <https://www.helmond.nl/BIS/2016/Begroting%20Voorjaarsnota%20en%20jaarrekening/Voorjaarsnota%202016/Nota%20Hoe%20staat%20helmond%20er%20anno%202016%20voor.pdf>

Werknemersbanen per sector Helmond-De Peel (bron: UWV 2019)



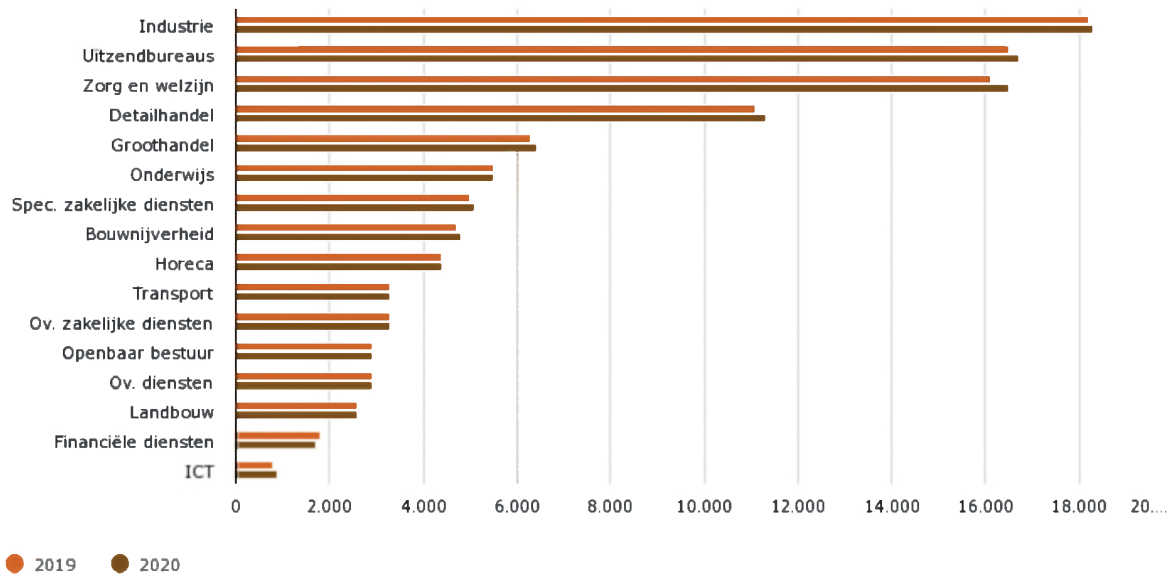
(bron: UWV 2019)

Helmond met de omliggende gemeenten kent een naar verhouding hoge GBA-inschrijving. In een publicatie uit 2016 (Eindrapport LSI) wordt geschat dat in totaal tussen de 15.000 en 20.000 arbeidsmigranten in de gemeenten Helmond, Laarbeek, Deurne, Gemert-Bakel, Asten en Someren aanwezig zijn; dat betekent 10 tot 15% van de totale beroepsbevolking die actief is in de regio. Deze situatie heeft ertoe geleid dat het Helmonds college van B&W reeds in 2011 een beleidskader huisvesting arbeidsmigranten heeft vastgesteld. In later jaren is in de *Woonvisie 2016-2020* (vastgesteld op 10 mei 2016) het belang van een goede huisvesting voor arbeidsmigranten andermaal verwoord. Medio 2015 werd uitgegaan van ruim 2.500 arbeidsmigranten als ingezetene in de gemeente Helmond, waarbij het merendeel van Poolse afkomst was, terwijl 75% reeds langer dan 2 jaar in Helmond verbleef.

De gemeenten in de regio Helmond-De Peel bieden bijgevolg werk aan duizenden arbeidsmigranten. Het merendeel wordt geworven door uitzendbureaus. Zij zijn werkzaam in de distributiesector, in de industrie en in de (glas)tuinbouw. Formeel maken de arbeidsmigranten gebruik van het recht op vrij verkeer van werknemers. Dit betekent dat zij in eerste instantie zelf dienen te zorgen voor huisvesting. Mede gelet op het feit dat de werving massaal gebeurt in opdracht van enkele grote en kleine inleners, regelen de betrokken uitzendbureaus niet alleen het werk, maar ook vaak het pendelvervoer, de huisvesting en andere voorzieningen. Het aantal arbeidsmigranten dat zelf werk vindt, rechtstreeks in loondienst of als zzp-er, is nog vrij beperkt. Voor zo ver dit gebeurt, gaat er meestal een periode van werken voor een uitzendbureau aan vooraf.

In de nota *Project Integrale aanpak omstandigheden arbeidsmigranten Peelland 2015-2016* (van eind 2015) wordt gesproken over vermoedens van niet-naleving van het minimumloon, het niet betalen van overwerk en van andere (verplichte) arbeidsvoorwaarden. Het PON spreekt in een publicatie van een precare positie van arbeidsmigranten. Zij blijven vaak langdurig in situaties van

25 Belangrijkste economische sectoren en tewerkstellingen Helmond-De Peel



(bron: UWV 2019)

tijdelijke arbeid, ook na een langer verblijf in Nederland. Soms keren ze tijdelijk terug naar het land van herkomst en worden vervolgens weer opnieuw aangesteld onder de condities die gelden voor een startsituatie.

4.5.2 Gemeentelijk beleid

CUBISS-onderzoek in 2017 heeft laten zien dat het arbeidsmigrantenvraagstuk belangrijk is voor de regio Helmond-De Peel. Drie van de acht Brabantse gemeenten waar procentueel de meeste Polen wonen blijken Peelgemeenten te zijn (i.e. Helmond, Someren en Asten).²⁹⁷ Dit wordt verklaard door het groot aantal arbeidsplaatsen in de tuinbouwsector als ook de centrale ligging ten opzichte van bedrijven in de omliggende gemeenten. In de regio zijn naar schatting tussen de 15.000 en 20.000 arbeidsmigranten aanwezig. Op een totale bevolkingsgrootte van zo'n 220.000 inwoners is dat bijna 10%.²⁹⁸

Beleid in grote lijnen

De Peelgemeenten ondersteunen de Regionale Woonvisie 2011-2010, de regionale Tweede Verklaring arbeidsmigranten in Zuidoost Brabant en de SNF-normering. Hiermee worden de eisen aan huisvesting onderschreven die zorgen voor een toets vooraf (o.m. waaraan voorzieningen moeten voldoen).²⁹⁹

Alleen Gemert-Bakel informeert arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren in de gemeente over wonen en werken in Nederland (voorheen ook in Helmond in het project arbeidsmigranten). De andere gemeenten laten dit over aan de werkgevers/uitzendorganisaties. Verschillende branchegeorganiseerde en niet-georganiseerde uitzendondernemingen zijn actief in de regio. Er is behoefte

²⁹⁷ Cubiss, *Arbeidsmigranten in Brabant. Een verkenning en aanbevelingen* (2017), p. 10.

²⁹⁸ Peellandgemeenten, *Aanpak omstandigheden Arbeidsmigranten Peelland 2015-2016: Eindrapport LSI 2015/29* (12-2016).

²⁹⁹ Maximum aantal migranten, minimum m2, aantal toiletten/douches, beheer.

geuit aan een migranteninformatiepunt dat zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten, waar migranten zich toe kunnen wenden voor informatie en dat als vraagbaken voor gemeenten en andere spelers kan dienen. In Helmond wordt hier (gedeeltelijk) invulling aan gegeven door de LEV-groep. Voor zover bekend vindt nauwelijks structureel overleg plaats op gemeentelijk niveau met werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesting (wel incidenteel als bijvoorbeeld nieuw beleid wordt ontwikkeld, zoals in Gemert-Bakel). De regiotafel de Peel die onlangs van start is gegaan, biedt kansen het arbeidsmigrantenvraagstuk integraal te agenderen.³⁰⁰

De Peelgemeenten hebben besloten als een overheid samen te werken in handhaving en aanpak van grensoverschrijdende ondermijnende criminaliteit, waaronder misstanden bij het huisvesten van arbeidsmigranten en/of de arbeidsomstandigheden. Medio 2015 is in Peelland het project Aanpak Omstandigheden Arbeidsmigranten Peelland 2015-2016 van start gegaan. Onder de vlag van de Landelijke Stuurgroep Interventieteams gingen de peelgemeenten aan de slag om misstanden rondom arbeidsmigranten aan te pakken. Het Peellands Interventieteam (PIT), sinds 2016 een feit, is daarvan een uitvloeisel. De samenwerking is mede gebaseerd op een succesvol project *Arbeidsmigranten* en de ervaringen van het Helmonds Interventieteam (HIT).³⁰¹ Dit zorgt voor een toets achteraf: nagaan of eisen worden nageleefd en optreden bij misstanden. Het Peelland Interventieteam is een samenwerking van de gemeente met andere partijen, zoals belastingdienst, energiebedrijven UWV, en zorgt voor een geïntegreerde aanpak (mix van bestuursrecht en strafrecht).

De gemeenten hebben geen (actueel) mensenhandel beleid om de meest excessieve misstanden (arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel kennen de Peelgemeenten een aandacht-functionaris mensenhandel en is voor de regio een zorgcoördinator mensenhandel aangewezen. Ook is in Oost-Brabant een ketenregisseur mensenhandel aangewezen.

Aanpak per gemeente in Helmond-De Peel

HELMOND

Arbeidsmigranten in Helmond zijn o.a. werkzaam in de agrarische sector en de maakindustrie. De gemeente onderkent de urgentie van het arbeidsmigratievraagstuk en de noodzaak van een integrale aanpak. Het besef is steeds meer dat sprake is van een structureel vraagstuk dat om een passende invulling vraagt. Het vraagstuk is groter in omvang dan veelal wordt gedacht en van wezenlijk belang voor de economische ontwikkelingen binnen de regio. Helmond heeft goed zicht op waar arbeidsmigranten die zich gevestigd hebben in de gemeente werken en wonen.

In december 2011 heeft het college van B&W een beleidskader huisvesting arbeidsmigranten vastgesteld.³⁰² Dit beleidskader is gebaseerd op het rapport *Huisvesting arbeidsmigranten Helmond 2011 (Midden en Oost Europese werknemers)* en de notitie *Een goed (t) huis in Zuidoost-Brabant* van de Stuurgroep Huisvesting Arbeidsmigranten Samenwerkingsverband Regio Eindhoven.³⁰³ Kern van dit beleidskader is dat arbeidsmigrantenhuisvesting moet voldoen aan wet- en regelgeving,

³⁰⁰ Provincie Noord-Brabant, *Regiotafel de Peel* (website). Of de bijeenkomst op 20-6-2019 heeft plaatsgevonden is onbekend.

³⁰¹ SIRIS, 'Peelland interventieteam van kracht na ondertekening convenant' 23 oktober 2016.

³⁰² Stuurgroep Huisvesting Arbeidsmigranten Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE), *Beslisdocument voorstel gezamenlijke aanpak huisvesting arbeidsmigranten* (30 november 2011)

³⁰³ Gemeente Helmond, *Beleidskader voor huisvesting van arbeidsmigranten in Helmond* (vastgesteld door college B&W, 20 december 2011)

uitgaande van lokale behoeften, zoveel mogelijk registratie van arbeidsmigranten in het GBA, en dat werkgevers primair verantwoordelijk zijn voor de huisvesting, waarbij als uitgangspunt geldt ont-koppeling van werken en wonen. Indien wonen bij de werkgever plaats vindt kan dit slechts onder strenge voorwaarden op het gebied van veiligheid, kwaliteit en tegen een maximum huurbedrag. De gemeente Helmond stemde eind 2013 in met de Tweede Regionale Verklaring arbeidsmigranten in Zuid Oost Brabant. Op grond van die verklaring heeft de gemeente een taak om 'te sturen op goede en passende huisvesting' voor arbeidsmigranten. Knelpunt vormt een tekort aan passende huisvesting, het niet integreren van EU-arbeidsmigranten in de samenleving en de maatschappelijke weerstand (veelal gebaseerd op vooroordelen) tegen deze doelgroep.

Helmond onderschrijft ook de grote behoefte aan een migranteninformatiepunt. Helmond zit de regionale stuurgroep arbeidsmigranten voor. Ten aanzien van de huisvesting roept de gemeente andere gemeenten op arbeidsmigranten te erkennen als doelgroep van beleid (er is immers sprake van een collectief probleem, dat zich niet tot enkele gemeenten beperkt) en als onderdeel van te vormen woonbeleid. Door het kwantificeren van de omvang van de problematiek ken een taakstelling worden geformuleerd t.a.v. het aantal te realiseren woonvoorzieningen, verdeeld naar verblijfsduur. Verder onderstreept Helmond het belang van het in contact treden met de doelgroep en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Om te komen tot integratie is kennis van de Nederlandse taal van groot belang. Dit kan bevorderd worden door cursussen of via de scholen van de kinderen van de arbeidsmigranten. Zoals in de Tweede Regionale Verklaring arbeidsmigranten is verwoord is de huisvesting primair een verantwoordelijkheid van de bedrijven die gebruik maken van deze arbeidskrachten. Zij dienen vanaf het begin betrokken te worden bij de oplossing van de problematiek.

Voorheen gaf Helmond, in het kader van het Project Arbeidsmigranten, informatie over werken en wonen in Nederland aan arbeidsmigranten, maar dat gebeurt niet meer. Het wordt nu volledig aan werkgevers en uitzendorganisaties overgelaten. In de Peelgemeenten zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd en ook enige niet-georganiseerde uitzendorganisaties actief. Er vindt voor zover bekend geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties. Er is behoefte aan een informatiepunt waar arbeidsmigranten zich kunnen melden voor deze informatie. Helmond erkent het belang van in contact treden met de doelgroep en bevorderen van maatschappelijke participatie. Het instellen van een informatiepunt voor arbeidsmigranten kan hierbij een eerste stap zijn. De LEV-groep vangt dit gedeeltelijk op als een lokale organisatie die zich inzet voor arbeidsmigranten.

Om misstanden tegen te gaan is het Helmonds Interventie Team opgericht, dat zorgt voor een integrale aanpak. De werkwijze is in het arbeidsmigrantenproject 2015-2016 voor de Peelgemeenten gebruikt, waaruit het Peelland Interventie Team (PIT) is ontstaan. Helmond kent geen mensenhandelbeleid om de meest excessieve misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) lokaal aan te pakken en te voorkomen, maar er is wel een aandachtfunctionaris mensenhandel actief. Ook is er een aandachtfunctionaris preventie, repressie en zorg actief. De gemeente Helmond voorziet in een zorgcoördinator mensenhandel die actief werkzaam is binnen de Peelgemeenten.

ASTEN

Arbeidsmigranten in Asten zijn o.a. werkzaam in land- en tuinbouw en industrie. Zij zijn gehuisvest in particuliere woningen (onzelfstandige kamerverhuur), bij bedrijven en op recreatieparken. In Asten dateert het arbeidsmigrantenbeleid uit 2009. Begin september 2019 is een voorstel tot nieuw beleid voorgelegd aan de gemeenteraad. Ter voorbereiding is de gemeente met verschillende partijen (waaronder de inwoners) in gesprek gegaan om de wensen en ideeën, maar ook de zorgen mee te nemen in het nieuw te vormen beleid.³⁰⁴ Op die wijze is duidelijk geworden wat er leeft binnen de gemeente en welke informatiebehoefte onder inwoners bestaat.³⁰⁵ Dit creëert een gezamenlijk draagvlak voor de komst van arbeidsmigranten. De gemeente is doordrongen van het feit dat nut en noodzaak van arbeidsmigranten niet alleen moet worden begrepen door de provincie en de gemeente, maar vooral ook door inwoners.

Dat draagvlak een doorslaggevende factor is, bleek uit het uiteindelijke besluit het aantal te huisvesten arbeidsmigranten in Recreatiepark Prinsenmeer niet op te schroeven naar 500, maar beperkt te houden tot 385.³⁰⁶ Het draagvlak en de disproportionele druk die zouden ontstaan op het relatief kleine dorp Ommel leidde er uiteindelijk toe dat een krappe meerderheid in de gemeenteraad zich schaarde achter een beperktere opvang van arbeidsmigranten dan voorgesteld. Toch staat de meerderheid van de inwoners van Asten niet negatief tegenover arbeidsmigranten in de eigen woonomgeving. Volgens een enquête die door 492 mensen is ingevuld, heeft slechts een kwart slechte ervaringen door geluidsoverlast.³⁰⁷ De medezeggenschap in het te formuleren beleid kan gezien worden als een goed voorbeeld, waarbij een beleid wordt geformuleerd dat niet alleen voldoet aan de huisvestingsbehoefte van arbeidsmigranten, maar ook op het benodigde draagvlak in de samenleving kan rekenen. In september 2019 is voor het eerst het nieuwe beleid aan de Astense politiek voorgelegd. In het voorstel krijgen werkgevers meer ruimte om grote aantallen personen op eigen terrein onder te brengen (dit was voorheen niet mogelijk). Het maximumaantal (rond de 100 migranten) blijft nog een discussiepunt. Los van enkele kaders is niet vastgelegd hoe dit moet gebeuren. Bedrijfsonderzoeken tonen aan dat er behoefte is aan maatwerk. Hoewel geclusterde huisvesting (meer dan 6 arbeidsmigranten op een locatie binnen de bebouwde kom of meer dan 10 in het buitengebied) in het voorstel in principe niet is toegestaan op bedrijventerreinen, recreatieparken, campings en B&B's, in wooncontainers, caravans en andere mobiele voorzieningen, is alles bespreekbaar. Huisvesting dient in alle gevallen aan de SNF-norm te voldoen. Bij een geclusterde vorm dient de initiatiefnemer daarnaast vooraf met omwonenden in gesprek te gaan en er een nachtregister, huisregels en een beheerder zijn vereist. Naast huisvesting en handhaving is er ook aandacht voor integratie. Zo wordt gekeken naar het leren van de Nederlandse taal, wegwijs in Nederland, samenleven en hoe om te gaan met kinderen van arbeidsmigranten. Minpunt is dat de gemeente hierin slechts een 'initiërende en faciliterende rol aanneemt' en het aan werkgevers laat dit samen met maatschappelijke organisaties op te pakken.³⁰⁸

³⁰⁴ Peel Belang, 'Asten praat over, en mét arbeidsmigranten', 1 februari 2019.

³⁰⁵ Eindhovens Dagblad, 'Arbeidsmigranten in Asten huisvesting bepaalt de markt', 21 januari 2019.

³⁰⁶ https://raad.asten.nl/uploads/tx_windcorsa/07_B_Concept_overeenkomst_huisvesting_arbeidsmigranten_Prinsenmeer.pdf

³⁰⁷ Eindhovens Dagblad, 'Asten zet zich niet af tegen arbeidsmigranten', 22 februari 2019.

³⁰⁸ Maarten Driessen, 'Pionieren bij huisvesting arbeidsmigranten', *Peel Belang Online*, 13 september 2019.

Voor zover bekend informeert Asten arbeidsmigranten die zich vestigen/registreren niet over wonen en werken in Nederland.³⁰⁹ Dit laten ze over aan werkgevers/uitzendbureaus. Er zijn twee geregistreerde branchegeorganiseerde uitzendbureaus. Er lijkt geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Voor de handhaving is een integraal interventieteam (Peels Interventieteam) opgericht. Er is geen mensenhandelbeleid binnen de gemeente. Wel is binnen de gemeente, t.a.v. misstanden, een aandachtfunctionaris mensenhandel actief. Ook is er een zorgcoördinator mensenhandel binnen de Peelgemeenten en een ketenregisseur mensenhandel voor Oost-Brabant.

LAARBEEK

Arbeidsmigranten in Laarbeek zijn veelal werkzaam in de land- en tuinbouw en de industrie. Zij zijn gehuisvest in woningen (onzelfstandige kamerverhuur), bij bedrijven en op recreatievoorzieningen (niet toegestaan). Laarbeek heeft in 2018 een Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten aangenomen.³¹⁰ Dit beleidskader dient ter toetsing of huisvestingslocaties aan de gestelde minimumvoorwaarden voldoen. Deze minimumvoorwaarden komen overeen met die gesteld in de regionale *Tweede Verklaring arbeidsmigranten in Zuidoost-Brabant* en de SNF-norm. Laarbeek stimuleert voornamelijk huisvesting op het bedrijventerrein; huisvesting van arbeidsmigranten in vrijkomende agrarische bebouwing (VABs), woningen en gebouwen binnen de kernen van Laarbeek, caravans en recreatieparken zijn uitgesloten. Deze striktere regels zijn aangenomen om te voorkomen dat achteraf via een handhavingstraject moet worden opgetreden, bijvoorbeeld middels een (vooraankondiging tot) last onder dwangsom wegens het illegaal huisvesten van arbeidsmigranten, en om mogelijke overlast voor de directe omgeving tegen te gaan.³¹¹ De toets achteraf (of de minimumvoorwaarden worden nageleefd en geen sprake is van misstanden) is het mandaat van het PIT. Het PIT heeft, in februari 2019, in Laarbeek de illegale huisvesting van arbeidsmigranten in een locatie voorkomen.³¹²

Voor zover bekend geeft Laarbeek geen informatie over werken en wonen in Nederland aan arbeidsmigranten die zich vestigen in de gemeente.³¹³ Ze laten dit aan de werkgever/uitzendorganisatie. Er is een branchegeorganiseerde uitzendorganisatie geregistreerd. Er is geen lokale organisatie die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen gemeenten, werkgevers en uitzendorganisaties.

Voor de handhaving is een integraal interventieteam (Peels Interventieteam) opgericht. Er is geen mensenhandelbeleid om lokaal de meest excessieve misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is binnen de gemeente, t.a.v. misstanden, een aandachtfunctionaris mensenhandel actief. Ook is er een zorgcoördinator mensenhandel binnen de Peelgemeenten en een ketenregisseur mensenhandel voor Oost-Brabant.

³⁰⁹ De gemeente Asten heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

³¹⁰ Gemeente Laarbeek, Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2018, 1 mei 2018.

³¹¹ Eindhovens Dagblad, 'Laarbeek gaat huisvesting arbeidsmigranten scherper in de gaten houden', 27 juni 2018.

³¹² *Mooi Laarbeek*, 'PIT-actie voorkomt illegale bewoning en constateert milieuovertredingen', 22 februari 2019.

³¹³ Gemeentelijke uitvraag 2019.

DEURNE

Arbeidsmigranten in Deurne werken in de agrarische sector en de (maak)industrie en wonen in particuliere woningen (kamerverhuur), bij bedrijven en op recreatieparken. De Gemeente Deurne heeft de regels rondom de huisvesting van arbeidsmigranten tegen het licht gehouden, resulterend in een nieuwe beleidsnotitie *Huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten 2019*, die is vastgesteld door de gemeenteraad.³¹⁴ Dit beleid ziet toe op een verblijf van arbeidsmigranten voor een duur van maximaal 1 jaar. Voor een langere periode dienen arbeidsmigranten zich te wenden tot de normale woningmarkt.

Waar eerst arbeidsmigranten alleen gehuisvest mochten worden op het terrein van het bedrijf waar ze voor werkten, kunnen arbeidsmigranten nu in beginsel op elke locatie gehuisvest worden, mits het past in de omgeving, met voldoende parkeermogelijkheden, het woon- en leefklimaat goed is, de locatie goed bereikbaar is en er draagvlak is in de buurt. Het percentage buitenlandse werknemers dat in Deurne mag verblijven is verhoogd van 4% naar 10% van alle inwoners verspreid over de gemeente. Dit betekent dat er 3237 arbeidsmigranten in Deurne mogen verblijven.³¹⁵ Voor huisvesting van meer dan vier personen dient een exploitatievergunning aangevraagd te worden. Om overlast van de omgeving te voorkomen dient er beheer te zijn op de locatie. Voor een locatie met meer dan 10 arbeidsmigranten geldt bijvoorbeeld een 24/7 beheer met permanente bereikbaarheid. Met de verruiming van de regels zijn locaties mogelijk die voorheen verboden waren. Zo heeft de gemeente lang de tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten op recreatiepark De Bikkels in Vlierden tegengehouden, maar wordt het nu toegestaan op een afgescheiden gedeelte van het terrein in het kader van het 'experimenteren met nieuwe vormen van huisvesting'.³¹⁶

Deurne geeft, voor zover bekend, geen informatie over werken en wonen in Nederland aan arbeidsmigranten die zich in de gemeente vestigen.³¹⁷ Dit laat men over aan werkgevers en uitzendorganisaties. Er zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendbureaus geregistreerd. Voor zover bekend zijn geen lokale organisaties actief die zich inzetten voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Voor de handhaving is een integraal interventieteam (Peels Interventieteam) opgericht. Er is nog geen mensenhandelbeleid opgesteld om de meest excessieve misstanden (arbeidsuitbuiting) lokaal aan te pakken en te voorkomen. Wel is binnen de gemeenten, t.a.v. misstanden, een aandachtfunctionaris mensenhandel actief. Ook is een zorgcoördinator mensenhandel binnen de Peelgemeenten werkzaam en een ketenregisseur mensenhandel voor Oost-Brabant.

³¹⁴ Gemeente Deurne, 'Huisvesting Arbeidsmigranten', Beleidsnotitie Huisvesting Tijdelijke Arbeidsmigranten 2019: Algemene uitgangspunten voor de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten, Afdeling Ruimte en Samenleving, team Leefomgeving, 16 mei 2019.

³¹⁵ Eindhovens Dagblad, 'Deurne regels voor arbeidsmigranten verruimen', 24 juni 2019.

³¹⁶ Eindhovens Dagblad, 'Plan voor tijdelijk verblijf arbeidsmigranten op Bikkels in Vlierden in de maak', 27 juni 2019; Eindhovens Dagblad, 'Honderd arbeidsmigranten op de Bikkels in Vlierden', 21 augustus 2019; Deurne Media Groep, 'Gemeenteraad Akkoord met Tijdelijke Huisvesting Arbeidsmigranten op de Bikkels', 18 september 2019.

³¹⁷ De gemeente Deurne heeft niet deelgenomen aan de gemeentelijke uitvraag 2019.

SOMEREN

In Someren werken arbeidsmigranten veelal in de agrarische sector en zijn o.a. gehuisvest in particuliere woningen en bij bedrijven. In 2017 is Someren in het CUBISS-onderzoek aangemerkt als een van de acht Brabantse gemeenten met procentueel de meeste gevestigde Polen.³¹⁸ De gemeente heeft een Structuurvisie Arbeidsmigranten, daterend van 2008, en is deze momenteel aan het actualiseren.³¹⁹ Er is veel burgerverzet in wijken tegen de vestiging van groepen arbeidsmigranten.³²⁰ Het voorstel is nu de vestiging van arbeidsmigranten te beperken tot 10% per straat en ze niet naast elkaar te vestigen om clustering te voorkomen. Ook wordt gesproken over logiesgebouwen en regels voor bewoning op bedrijventerreinen. Een 2e versie van het beleidsplan is eveneens hevig bekritiseerd. Duidelijker moet worden hoe de gemeente weet waar de migranten wonen en hoe te controleren, via vergunningen of meldingen. Wethouder Schoolmeesters is met die opdracht opnieuw naar de tekentafel gestuurd.³²¹

Someren geeft geen informatie over werken en wonen in Nederland aan arbeidsmigranten die zich vestigen in de gemeente. Er zijn geen branchegeorganiseerde uitzendorganisaties geregistreerd. Er lijkt geen lokale organisatie actief die zich inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten. Ook vindt er geen structureel overleg plaats tussen de gemeente, werkgevers en uitzendorganisaties.

Het Peels Interventieteam werkt ook in Someren aan de handhaving. Er is geen mensenhandelbeleid om de meest excessieve misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is binnen de gemeente, een aandachtfunctionaris mensenhandel actief t.a.v. misstanden. Eveneens werkzaam in Someren zijn de zorgcoördinator mensenhandel binnen de Peelgemeenten en de ketenregisseur mensenhandel voor Oost-Brabant.

GEMERT-BAKEL

Arbeidsmigranten in Gemert-Bakel werken vooral in de agrarische sector, de logistiek en in de maakindustrie en zijn gehuisvest in particuliere woningen, bij bedrijven in leegstaande panden en op recreatieparken. Gemert-Bakel kent op dit moment geen arbeidsmigrantenbeleid; dit is in ontwikkeling.³²² In november 2018 heeft het college van B&W een beleidsnotitie aan de gemeenteraad voorgelegd om de huisvesting van arbeidsmigranten aan banden te leggen.³²³ De notitie stelt voor de tijdelijke huisvesting (verblijf korter dan 1 jaar) maximaal 50 arbeidsmigranten per locatie voor. Arbeidsmigranten die langer dan een jaar verblijven, dienen zich te wenden tot de reguliere woningmarkt en te integreren in de samenleving. Verder worden de locaties beperkt: wel mag worden gehuisvest bij een bedrijf, vrijkomende agrarische bebouwing (VAB) of een leegstaand kantoorgebouw, niet op een bedrijventerrein of een recreatiepark. Wanneer het om huisvesting binnen de bebouwde kom gaat, mogen vier arbeidsmigranten per woning worden gehuisvest en er dient 150 meter te zitten tussen woningen met arbeidsmigranten. De huisvesting dient te voldoen aan de SNF-norm. Voor agrarische bedrijven die hier nog niet op zijn ingesteld wordt een

³¹⁸ CUBISS, p. 10.

³¹⁹ Gemeente Someren, Structuurvisie Arbeidsmigranten 2008 (vastgesteld door de gemeenteraad, 17 december 2008).

³²⁰ Eindhovens Dagblad, 'Logiesgebouwen als oplossing voor arbeidsmigranten in Someren', 21 juni 2019.

³²¹ Eindhovens Dagblad 'Vergunning of melding bij woning arbeidsmigrant in Someren', 29 augustus 2019.

³²² Nieuwe Oogst, 'Huisvesting Gemert-Bakel goed geregeld', 17 januari 2017.

³²³ Gemerts Nieuwsblad, '50 arbeidsmigranten max per locatie in Gemert Bakel, 20 oktober 2018.

overgangperiode van 1 jaar voorgesteld. De gemeenteraad trapt vervolgens op de rem; de raad wil meepraten over het onderwerp en vindt dat B&W te hard van stapel loopt.³²⁴ Vervolgens is tot op heden geen uitsluitsel over nieuwe regelgeving voor de huisvesting van arbeidsmigranten, wat tot frustraties leidt bij bedrijven.³²⁵

Gemert-Bakel geeft geen informatie aan arbeidsmigranten die zich vestigen in de gemeente over werken en wonen in Nederland. Dit laten ze over aan werkgevers/uitzendorganisaties. Er zijn verschillende branchegeorganiseerde uitzendondernemingen geregistreerd. Er vindt alleen incidenteel (naar behoefte) overleg plaats tussen de gemeente en huisvesters/uitzendorganisaties, bijvoorbeeld in het kader van het nieuw te ontwikkelen beleid. Er is geen lokale organisatie die zich specifiek inzet voor (de belangen van) arbeidsmigranten.

Voor de handhaving is het integraal Peels Interventieteam) actief. Eind september 2019 controleerde het PIT 5 verblijfslocaties van arbeidsmigranten in Gemert. Doel van de PIT-actie was inzicht te krijgen in gebruik van de panden volgens het bestemmingsplan, brandveiligheid, identificatie van de aanwezige personen en inschrijvingen in de Basisregistratie Personen. Van diverse personen zijn loonstroken opgevraagd die ter controle naar I-SZW zijn gestuurd.³²⁶

Gemert kent geen mensenhandelbeleid om de meest excessieve misstanden (e.g. arbeidsuitbuiting) aan te pakken en te voorkomen. Wel is binnen de gemeente, t.a.v. misstanden, een aandachtfunctionaris mensenhandel actief, de zorgcoördinator mensenhandel binnen de Peelgemeenten en de ketenregisseur mensenhandel voor Oost-Brabant.

³²⁴ Eindhovens Dagblad, 'Raad Gemert-Bakel wil meepraten over huisvesting arbeidsmigranten', 17 november 2018.

³²⁵ Eindhovens Dagblad, 'Uitzendbureau Gemert-Bakel schiet op met huisvestingsplan arbeidsmigranten', 8 maart 2019.

³²⁶ Gemerts Nieuwsblad, 'Verblijfslocaties arbeidsmigranten Gemert gecontroleerd', 25 september 2019.

Hoofdstuk 5 Synthese

In het voorgaande is getracht de inzet van arbeidsmigranten in Noord-Brabant en het beleid dat gemeenten op dit terrein voeren nader te objectiveren. Daartoe is een arbeidsmarktanalyse uitgewerkt met diverse van belang zijnde indicatoren. Vervolgens is, onder meer via een gemeentelijke uitvraag, een schets gemaakt van het huidige beleid. In dit resumerende deel behandelen we allereerst de belangrijkste bevindingen. Aansluitend formuleren wij een aantal conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek. Onze belangrijkste boodschap is dat het noodzakelijk is te werken aan een structureel beleid dat het hoofd biedt aan de problemen die gepaard gaan met het fatsoenlijk tewerkstellen, huisvesten en maatschappelijk begeleiden van dit deel van de beroepsbevolking. Het afsluitende handelingsperspectief bevat aanbevelingen, geformuleerd in de vorm van een stappenplan, die kunnen dienen als bouwstenen voor het RIEC bij de verdere uitwerking van een regionale aanpak die leidt tot bewustwording over en samenwerking in het tegengaan van arbeidsuitbuiting in Brabant.

De arbeidsmigrant als een structureel segment van de Brabantse arbeidsmarkt

Uit de arbeidsmarktanalyse van Noord-Brabant is gebleken dat de inzet van arbeidsmigranten geen tijdelijk verschijnsel is, de aanwezigheid van arbeidsmigranten is intussen een vast bestanddeel van de Brabantse arbeidsmarkt. Hoewel de individuele arbeidsmigrant wellicht na een aantal jaar vertrekt, is de behoefte aan arbeidsmigranten op de Brabantse arbeidsmarkt structureel. Het gaat om een populatie die, weliswaar veelal in tijdelijke flexbanen, een structureel segment vormt van de arbeidsmarkt, qua omvang tussen de 7 à 8% van de werkende bevolking. Deze permanente tijdelijkheid heeft belangrijke consequenties voor beleid, dat meer structurele dan tijdelijke maatregelen dient te bevatten om de gezonde leef- en werkomstandigheden van arbeidsmigranten te verzekeren.

Er zijn verschillende redenen besproken waarom arbeidsmigranten een vaste component zijn en zullen blijven van de Brabantse arbeidsmarkt. De Brabantse arbeidsmarkt heeft in alle regio's een forse autonome groei van de werkgelegenheid doorgemaakt; dit proces heeft geleid tot een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt. Deze groei zal naar verwachting de komende jaren afvlakken; mogelijk gevolgd door een (beperkte) krimp. De vergrijzing van de beroepsbevolking zorgt echter nog lange tijd voor een uitstroom van behoorlijke omvang. Mede daardoor zal de vraag naar arbeid, zelfs bij een neergaande conjunctuur, waarschijnlijk aanhouden.

Deze vraag kan worden opgevangen door een instroom van jongeren, een hogere arbeidsparticipatie van (inactieve) zijinstromers, verdere automatisering en door een beroep te doen op arbeidsmigranten. De instroom van jongeren is de komende jaren (op basis van de schattingen jaarlijks uitkomend op gemiddeld rond de 35.000) in ieder geval bij lange na niet voldoende om de totale Brabantse vervangingsvraag op te vangen. Bovendien zorgt de verhoging van het algemene scholingsniveau voor een scheefgroei tussen de opleiding van instromende jongeren en de kwalificatie-eisen die gelden voor beroepen met ernstige tekorten.

Voor wat betreft de huidige WW-populatie (eind 2019 teruggelopen tot onder de 35.000 mensen) kan worden gesteld dat deze populatie voor een belangrijk deel behoort tot de categorie van frictiewerklozen. Er is een behoorlijk grote maandelijkse uitstroom uit de WW. Bovendien mag worden verwacht dat een substantieel deel van het aantal overige geregistreerde werkzoekenden (bij UWV geregistreerd met een Bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering of WAO-uitkering) mede als gevolg van de vergrijzing in omvang zal afnemen. De Brabantse regio's hebben naar verhouding een oudere populatie werkzoekenden in de bijstand. De verhoging van de arbeidsparticipatie van (inactieve) zijinstromers is een maatschappelijk zeer wenselijk streven, maar het is de vraag of hiermee de tekorten in intensieve, vaak fysiek ook inspannende beroepen kunnen worden gedicht. Dit vraagt enerzijds om betere arbeidsvoorwaarden en investeringen in een passende inrichting van het werkproces en in het verlichten van monotoon en vaak zwaar werk, anderzijds om een forse her- en omscholing. Automatisering zal op langere termijn mogelijk een rol gaan spelen; tot nu toe echter richt bijvoorbeeld de robotisering zich vooral op werkzaamheden in sectoren met een hoge toegevoegde waarde. Investeringen in het automatiseren van laagbetaald, arbeidsintensief werk kennen geen hoge vlucht.

Hoewel de aanwezigheid van arbeidsmigranten in grote mate gespreid is over de hele provincie, is er wel een zekere concentratie in het type bedrijvigheid waar te nemen: In West en Midden Brabant in de distributie en logistiek, in Zuidoost Brabant en Helmond-De Peel in de industrie en de voeding, in de Noordoost Brabant in de distributie. Veel van deze werkzaamheden vinden dicht bij de consument plaats en kunnen dus ook niet zonder meer verplaatst worden. De land- en tuinbouw is nergens dominant, met uitzondering van delen van Helmond-De Peel.

Ten aanzien van de positie op de arbeidsmarkt wordt intussen veelal onderkend dat, mede vanwege de schaarste op de arbeidsmarkt, arbeidsmigranten noodzakelijk zijn voor belangrijke delen van de economie. Ook wordt steeds duidelijker dat arbeidsmigratie al tientallen jaren een feit is en een permanent karakter heeft gekregen. De structurele in- en uitstroom van arbeidsmigranten zorgt, niet zo zeer vanwege demografische redenen, maar veeleer vanwege een vertrek naar elders na enkele jaren verblijf, in sommige bedrijfstakken voor een 'normale' vervangingsvraag, waar voorheen nog sprake was van kortdurende, tijdelijke arbeid. In die zin vormt de populatie arbeidsmigranten, naar schatting 100.000 tot 120.000 werknemers, intussen een vast bestanddeel van de Brabantse arbeidsmarkt. Het gaat om 7 à 8% van de actieve beroepsbevolking. En hoewel de individuele arbeidsmigrant wellicht na 4-5 jaar weer vertrokken is, is de tijdelijkheid schijn. Bij de vaststelling van beleid ligt een vergelijking met de studentenpopulatie, die elke 4-5 jaar van samenstelling wisselt en toch permanent aanwezig is, voor de hand.

Arbeidsmigranten, misstanden en de rol van de gemeenten

Arbeidsmigranten zijn nodig om de Nederlandse welvaart en economische bedrijvigheid op peil te houden. Intussen is de Nederlandse arbeidsmarkt steeds sterker geflexibiliseerd. Om de economie in Nederland te stimuleren zijn arbeidsrelaties in allerlei vormen geïntroduceerd. Deze leiden echter ook tot constructies, die eerlijke arbeidsvoorwaarden van werknemers ondermijnen. Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar arbeidsmigranten veelal werkzaam zijn, krijgt een toenevend aantal werknemers te maken met misstanden (misbruik van illegaal tewerkgestelde ongedocumenteerden, onderbetaling, oneigenlijk gebruik van semilegale constructies, ernstige benadeling en in de meest ernstige gevallen arbeidsuitbuiting).³²⁷ Verdienmodellen beperken zich niet tot arbeid, maar calculeren ook met huisvesting en andere kosten (sociale zekerheid, transport- en zorgkosten). Dit bemoeilijkt de aanpak van malafide praktijken en maakt een integrale aanpak noodzakelijk. Sommige misstanden kunnen alleen op gemeentelijk niveau worden opgemerkt en aangepakt, waar andere misstanden juist een regionale of landelijke aanpak vereisen. Mede hierdoor is de aanpak van misstanden bij EU-arbeidsmigranten hoog op de politieke agenda komen te staan. In die integrale aanpak worden gemeenten als belangrijke partner genoemd om in gezamenlijkheid de misstanden bij arbeidsmigranten aan te pakken.

Ondanks de prominente rol die aan gemeenten wordt toebedeeld als het gaat om de aanpak en het voorkomen van misstanden bij EU arbeidsmigranten, is de aanpak van misstanden slechts bij een beperkt deel van de Brabantse gemeenten onderdeel van het arbeidsmigratiebeleid. Uit ons overzicht van het gemeentelijk beleid blijkt dat maatregelen om te komen tot een verbetering van de woon-, werk- en leefsituatie van de arbeidsmigrant enerzijds nog vaak uitgaan van tijdelijkheid, anderzijds sterk versnipperd zijn, met landelijke spelers (I-SZW, SNCU en SNF om slechts enkele te noemen), regionale spelers en spelers op gemeentelijk niveau. In het leeuwendeel van de gemeenten ligt de nadruk in bestaand beleid op het (prangende) huisvestingsvraagstuk van arbeidsmigranten. De permanente aanwezigheid van arbeidsmigranten legt inderdaad een druk op het toch al krappe woningaanbod. Om toch in de huisvestingsbehoefte te voorzien is de organisatie van huisvesting voor arbeidsmigranten veelal in handen gekomen van de uitzendsector en het particulier initiatief; een minderheid van de migranten vindt onderdak via de reguliere huisvesting. De private en particuliere huisvesting van arbeidsmigranten is in Brabant vaak beneden de maat gebleken. Hierop zijn gemeenten, in meer en in mindere mate, strengere maatregelen gaan nemen om het huisvestingsvraagstuk het hoofd te bieden en te zorgen voor goede huisvesting van arbeidsmigranten.

Doordat het huisvestingsvraagstuk zich het meest zichtbaar opdringt, is bestaand gemeentebeleid veelal gericht op het oplossen van het huisvestingsprobleem, waarbij de toon veelal is gericht op het beheersbaar en leefbaar houden van de gemeente met de komst van arbeidsmigranten. De arbeidsmigrant lijkt hierdoor meer een mogelijke probleemveroorzaker (resultierend in beheers- en handavingsvraagstukken) dan een risicogroep voor misstanden. Aandacht voor integratie, participatie en misstanden wordt, als ze het beleid al halen, secundair geprioriteerd.

³²⁷ ISZW spreekt over een toename van 33% van meldingen van schendingen van arbeidsvoorwaardenwetgeving. Zie voor meer details over de kwetsbaarheid van de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt de Staat van Eerlijk Werk en de bijbehorende infographic

De noodzaak tot structureel arbeidsmigratiebeleid, met oog voor het tegengaan van misstanden

De toenemende misstanden en de permanente aanwezigheid van arbeidsmigranten, vereisen toe te werken naar een structureel beleid dat het hoofd biedt aan de problemen die gepaard gaan met het fatsoenlijk tewerkstellen, huisvesten en maatschappelijk begeleiden van dit deel van de beroepsbevolking. Als het gaat om het huisvesten van arbeidsmigranten, hebben gemeenten beleidsvrijheid om minimumvoorwaarden voor huisvesting voor te schrijven en vast te stellen. Een voorbeeld hiervan is de door de uitzendbranche ontwikkelde huisvestingsnorm (de SNF-norm).

Met name als het gaat om het fatsoenlijk tewerkstellen lopen de meningen over de verantwoordelijkheden van alle actoren uiteen. Arbeidsmigranten verrichten in meerderheid laag gewaardeerd, monotoon en laagbetaald werk in bedrijven met grote personeelstekorten. Aangezien veel arbeidsmigranten worden aangesteld op uitzendbasis ligt, strikt juridisch gerekend, de wettelijke werkgeversrol (terecht) bij de bemiddelende uitzendorganisatie. Rechtspositioneel bestaat er een werkgeverswerknemersrelatie tussen de uitzendorganisatie en de arbeidsmigrant. De facto is het echter het inlenend bedrijf dat arbeidsmigranten zoekt, hier naartoe laat halen en inzet. Dit vraagt om een gedeelde verantwoordelijkheid en 'goed werkgeverschap' zowel van de kant van de inlenende werkgever als van de uitzendorganisatie. De verantwoordelijkheden van de inlener kunnen niet worden afgedaan met een verwijzing naar de strikt juridische werkgeversrol van de uitzendorganisatie. In de arbeidsrechtelijke sfeer wordt dit op enkele terreinen die samenhangen met de situatie op de werkplek, zoals de naleving van cao's of het toepassen van ARBO-bepalingen, al onderkend door het hanteren van de zogenaamde vergewisplicht of bepalingen inzake ketenaansprakelijkheid en/of gedeelde verantwoordelijkheid. Het ligt voor de hand analoog hieraan de (maatschappelijke) verantwoordelijkheid van de inlener te bezien. Dit geldt eens te meer als het gaat om de bevordering van integratie en participatie en om het voorkomen van misstanden. Op terreinen die direct gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt liggen mogelijkheden die tot nu toe onvoldoende worden benut.

De inlenende bedrijven blijven echter te veel uit beeld. Mensen worden veelal via het uitzendweten gerekruteerd om te werken in structureel werk. Het uitzendbureau is (terecht) de werkgever in rechtspositionele zin; uitbesteding van de rekrutering in flexibele arbeidsrelaties betekent echter niet dat ook de verantwoordelijkheid voor de woon- en leefsituatie is 'geflexibiliseerd'. De gemeente kan in haar eigen beleid veel meer de nadruk leggen op *goed werkgeverschap* bij de bedrijven die daadwerkelijk gebruik maken van de inzet van arbeidsmigranten

Concluderend

De analyse heeft geleid tot een aantal aanbevelingen die in het slotdeel zijn uitgewerkt in een praktisch, stapsgewijs handelingsperspectief:

- Stel beleid op dat arbeidsmigratie als structureel fenomeen als uitgangspunt heeft en dat het hoofd biedt aan de problemen die gepaard gaan met het fatsoenlijk tewerkstellen, huisvesten en maatschappelijk begeleiden van dit deel van de beroepspopulatie.
- Zorg voor minimumvoorwaarden voor huisvesting binnen de gemeenten. Dit kan ook in (sub) regionaal verband. Een voorbeeld hiervan is de door de uitzendbranche ontwikkelde huisvestingsnorm (de SNF-norm).
- Leg de nadruk in gemeentelijk beleid op goed werkgeverschap bij bedrijven die daadwerkelijk gebruik maken van de inzet van arbeidsmigranten. Nu blijven inleners nog veelal uit beeld.
- Gemeentelijk woningbouwprogramma's dienen meer te sturen op goede en passende huisvesting en ruimte te bieden aan structurele initiatieven die daartoe leiden.
- De gemeente heeft als decentrale overheid de taak actief uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan. In het gemeentelijk aanbestedingsbeleid is het zeer wel mogelijk sociale overwegingen op te nemen die door aanbieders moeten worden gerespecteerd en gegarandeerd indien zij (delen van) het aanbestede werk willen laten verrichten door derden of in een keten van toeleveranciers en onderaannemers.
- Bij het vestigingsbeleid dienen gemeenten de zorg voor uitbuiting van arbeidsmigranten veel meer te laten doorklinken. Gemeenten zijn zeer bereid tegemoet te komen bij het beschikbaar stellen van bedrijventerreinen en de noodzakelijke infrastructuur. Dit zou (ook vooraf) moeten samengaan met een flankerend beleid dat goed werkgeverschap als voorwaarde stelt.
- De samenwerking binnen de regio zou ook moeten toezien op het verstrekken van lokale informatie over wonen en werken. Voor de hand liggende, eerste werkzaamheden zijn er op het terrein van samenwerking in de regio bij het verstrekken van lokale informatie over wonen en werken; arbeidsmobiliteit gaat bijvoorbeeld vaak gepaard met verhoogde verkeersmobiliteit en alleen al daarom is het goed deze opgave met meerdere gemeentes samen op te pakken. Het is mogelijk zonder veel kosten een basispakket samen te stellen dat mensen wegwijs maakt. De voorbeelden zijn er.
- De aanpak van uitbuiting en andere vormen van misbruik is gebaat bij een directe vorm van samenwerking tussen de arbeidsinspectie en diverse gemeentelijke instanties. Plaatselijke, breed samengestelde interventieteams hebben hun waarde in veel gevallen al bewezen en kunnen ook gemeente-overstijgend van grote waarde zijn. Hierbij is het belangrijk op te merken dat I-SZW veel meer zichtbaar zou moeten zijn en zou moeten participeren in lokale acties.

- Het verdient aanbeveling niet alleen het heil bij (repressieve) activiteiten achteraf te zoeken. Interventieteams kunnen ook een belangrijke signaalfunctie hebben. Tevens kan regelmatig overleg met uitzenders, ondernemingen en (grote) inleners en plaatselijke vakbondsvertegenwoordigers over de toekomst van de lokale arbeidsmarkt belangrijke indicaties verschaffen over de opgaven waar de gemeente voor komt te staan.
- Regulier overleg met ondernemingen die veel arbeidsmigranten inzetten dient meer dan een doel. Het gaat niet alleen om het vinden van geschikte huisvesting, maar ook om aansprakelijkheid in de keten (en het niet accepteren van een afschuiven richting bemiddelende uitzendorganisaties) en om het benadrukken van een maatschappelijke verantwoordelijkheid die de inzet van een structurele populatie arbeidsmigranten met zich brengt.
- Voor ernstige mistoestanden (mensenhandel en arbeidsuitbuiting) is het zaak het beleid dat is ingezet met de instelling van taskforces, zorgcoördinatoren en aandachtfunctionarissen te intensiveren. Gezocht moet worden naar een verbreding van de aandacht die nu vaak nog eenzijdig uitgaat naar seksuele uitbuiting. Ook dient het opzetten van een provinciaal netwerk van laagdrempelige meldpunten en-routes te worden overwogen.
- Bij discussies over de gevolgen voor de woon- en leefsituatie is het raadzaam te werken met buurt- en bewonersoverleg. Het organiseren van bewoners- en buurtbetrokkenheid kan verder gestalte krijgen door bij grootschaligere huisvesting te werken met begeleidings- en geschillencommissies. Er zijn in meerdere steden in Nederland goede ervaringen opgedaan met deze vorm van buurtbegeleiding in situaties waarbij de vrees voor overlast speelde (hostals, vluchtelingenopvang).
- Het belang van kennis van de Nederlandse taal op tal van terreinen kan niet genoeg worden onderstreept. Die kennis draagt bij aan meer zelfredzaamheid van arbeidsmigranten in Nederland op het gebied van arbeid en huisvesting en maakt informatie over rechten en plichten beter toegankelijk. Het kan de eerste stap vormen van een grotere participatie en integratie. In sommige gemeentes wordt hier ook een taak gezien voor bijvoorbeeld de openbare bibliotheken.
- De stimulering van zelforganisaties heeft tot nu toe geen grote prioriteit en ook wordt in de eigen kring van arbeidsmigranten weinig activiteit in die richting ondernomen. Toch is op dit terrein een wereld te winnen. Het kan enerzijds gaan om verenigingen die zich op het vlak van cultuur en sport bewegen, anderzijds om belangenorganisaties die een rol kunnen spelen bij het verstrekken van advies en informatie. Op dit terrein kan voorts verwezen worden naar de rol en betekenis van kerkelijke initiatieven.

Hoofdstuk 6 Handelingsperspectief - arbeidsmigratie en het voorkomen en aanpakken van arbeidsuitbuiting en andere misstanden op gemeentelijk niveau in de provincie Noord-Brabant

Om te zorgen dat arbeidsmigratie in goede banen wordt geleid en geen misstanden ontstaan, kunnen door verschillende partijen belangrijke stappen worden ondernomen. Hoewel gemeenten en provincie veelal denken langs bestuurlijke kokers (sociaal, economisch, veiligheid), leidt dit te vaak tot langs elkaar heen werken waardoor bepaalde onwenselijke praktijken in stand kunnen blijven. Daarom kiezen we niet voor de gebruikelijke driedeling bij het categoriseren van de aanbevelingen. Omdat het rapport zich richt op de gemeentelijke aanpak, zijn logischerwijs de aanbevelingen veelal gericht op de gemeente. Voor de ene gemeente waar nog weinig tot niets gebeurt, zijn meer stappen en deelacties relevant dan voor gemeenten waar al veel actie op dit terrein wordt ondernomen. Op deze manier moet het stappenplan ook worden gelezen. Het biedt aandachtspunten, suggesties en denkrichtingen die niet vaststaand en alomvattend zijn.

Overzicht stappen:



Stap 1
(H)erkenning van het vraagstuk en de misstanden



Stap 2
Maak integraal arbeidsmigratie beleid, waarin het sociaal, economisch en veiligheidsdomein samen komen en er oog is voor randvoorwaarden en waarborgen om misstanden te voorkomen



Stap 3
Zorg voor een duidelijke en geborgde lokale aanpak van arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel) conform de IBP afspraken



Stap 4
Maak arbeidsmigranten in de gemeenten zichtbaar



Stap 5
Investeer in de zelfredzaamheid/weerbaarheid van arbeidsmigranten (ter bevordering van mobiliteit en ter preventie van misstanden/uitbuiting)



Stap 6
Handhaaf integraal, multidisciplinair en zowel reactief als proactief (Integrale Interventie Teams, in RIEC verband)



Stap 7
Weet met wie je samenwerkt



Stap 8
Ontwikkel een regionale campagne om de negatieve beeldvorming rondom arbeidsmigranten te adresseren ("Hoe zou ons leven eruitzien zonder arbeidsmigranten?")



Stap 1

(H)erkenning van het vraagstuk en de misstanden

Ratio: Het lijkt een open deur, maar de analyse laat het tegenovergestelde zien. Er zijn nog steeds gemeenten die het arbeidsmigratievraagstuk niet in zijn gehele omvang lijken te onderkennen en het als een tijdelijk fenomeen beschouwen. En hoewel er in het algemeen aandacht is voor arbeidsuitbuiting en misstanden, is dit in beleidsvorming, prioritering en operationalisering vaak niet terug te zien. Dit blijkt ook uit de ontkoppeling (bestuurlijk, beleidsmatig en operationeel) tussen enerzijds de aanpak van het arbeidsmigratievraagstuk en anderzijds de aanpak van misstanden en arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel).

De eerste stap is daarom de erkenning dat het vraagstuk en de misstanden er zijn. Die erkenning draagt er toe bij dat de arbeidsmigrant veel meer gezien wordt als belanghebbenden in het hele vraagstuk dan thans het geval is.

Stap 1

DEEL ACTIES	WAT ?	WIE?	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Erkenning dat arbeidsmigranten er zijn en dat arbeidsmigratie een structureel vraagstuk is	<p>Erken dat arbeidsmigratie gaat om een structureel vraagstuk: het individu is er misschien tijdelijk, maar arbeidsmigratie is structureel. Dit betekent dat er meer structurele in plaats van tijdelijke oplossingen nodig zijn. Dit geldt zowel voor bestuur als voor inwoners.</p> <p>Houdt rekening in het beleid met de permanente aard van de maatregelen (hoewel de individuele migrant er wellicht tijdelijk kan zijn)</p>		<p><u>Gemeente Zundert</u>: neemt de 'permanente tijdigheid' van arbeidsmigranten als uitgangspunt en zoekt daarom naar structurele oplossingen voor het arbeidsmigratie vraagstuk</p>
Bewustwording over misstanden en arbeidsuitbuiting bij arbeidsmigranten	<p>Creëren van bewustwording bij alle relevante gemeente ambtenaren (o.a. toezichhouders, BOA's, baliepersoneel) en andere belangrijke partners die lokaal opereren (o.a. UWV, belastingdienst)</p> <p>Erkenning dat arbeidsmigranten kwetsbaar zijn voor misstanden mede door hun beperkte informatiepositie en dat arbeidsuitbuiting in iedere gemeente kan voorkomen</p> <p>Inzicht in de verschijningsvormen van arbeidsuitbuiting en hoe deze te signaleren</p> <p>Duidelijkheid over hoe afzonderlijke meldingen samen leiden tot een signaal van arbeidsuitbuiting</p>	<p><i>RIEC (ism FairWork en andere relevante partijen)</i></p>	<p>De <i>FairWork Academy</i> voorziet in verschillende bewustwordingstrainingen over het herkennen, signaleren en melden van misstanden en arbeidsuitbuiting</p>



Stap 2

Maak integraal arbeidsmigratie beleid, waarin het sociaal, economisch en veiligheidsdomein samen komen en er oog is voor randvoorwaarden en waarborgen om misstanden te voorkomen

Ratio: Wanneer gemeenten economisch willen profiteren van arbeidsmigratie, dienen ze ook de verantwoordelijkheid te nemen dit in goede banen te leiden. Dit betekent dat er oog is voor de dynamiek die ontstaat wanneer grotere groepen mensen van buitenaf in een gemeente worden gehuisvest. Een goed arbeidsmigratie beleid heeft oog voor huisvesting, veiligheid & handhaving (en dan niet alleen vanuit het perspectief van arbeidsmigranten die tot overlast kunnen zijn voor de omgeving, maar ook vanuit het perspectief dat arbeidsmigranten kwetsbaar zijn voor misstanden), welzijn (participatie & integratie) en communicatie. Hoewel werkgevers/inleners primair de verantwoordelijkheid dragen voor de huisvesting van arbeidsmigranten, heeft de gemeente de verantwoordelijkheid om in voldoende huisvesting voor ingezetenen te voorzien.

Om voldoende draagvlak te creëren en de succesvolle implementatie van alle facetten te garanderen is het belangrijk het beleid in samenspraak met alle relevante actoren tot stand te laten komen en hen te committeren aan de implementatie ervan.

Stap 2

DEEL ACTIES	WAT?	WIE?	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Totstandkoming beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Voorkom bestuurlijke verkokering door het beleid integraal op te stellen. • Zorg ervoor dat beleid tot stand komt in samenspraak met alle relevante externe actoren (mede om draagvlak te creëren), die zich vervolgens ook committeren aan de implementatie ervan. 	<p>Bewindspersonen en ambtenaren vanuit sociaal, economisch en veiligheidsdomein (toezicht en handhaving)</p> <p>Gemeenten samen met inwoners, huisvesters, werkgevers, uitzendorganisaties, arbeidsmigranten.</p>	<p>Gemeente Meierijstad: totstandkoming, integraliteit en wijze waarop betrokken partijen zich committeren aan de uitvoering van het beleid (juni 2019) kan als voorbeeld worden gezien.</p> <p><u>Gemeente Steenbergen</u>: heeft via online platform, enquêtes in verschillende talen, discussieavond en rondetafelgesprekken inwoners, arbeidsmigranten huisvesters, werkgevers, uitzendbureaus en de provincie mee laten participeren in totstandkoming van nieuw beleid.</p> <p>Gemeente Hilvarenbeek: is beleid aan het ontwikkelen en ziet het als huisvesting en socialisatievraagstuk (draagvlak in omgeving, aanpassing aan normen, vooroordelen weghalen)</p>
Inhoud <i>Integrale aanpak</i>	<p>Integraal: Oog voor huisvesting, welzijn (participatie & integratie), toezicht/handhaving en communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invulling van participatie en integratie in samenspraak met omwonenden en arbeidsmigranten (degenen die het betreft) • Bij toezicht en handhaving niet alleen oog voor overlast door de arbeidsmigranten, maar ook voor misstanden tegen arbeidsmigranten) 	<p>Gemeenten samen met inwoners, huisvesters, werkgevers/inleners, uitzendorganisaties, arbeidsmigranten.</p>	<p>Beleid Meierijstad</p> <p>Waalwijk: Arbeidsmigranten LAB – werkgroep Huisvesting en werkgroep Participatie waarbij bewoners, inleners/uitzenders, maatschappelijke organisaties en de gemeenten meedenken over het goed huisvesten en bevorderen van participatie van arbeidsmigranten.</p>

DEEL ACTIES	WAT?	WIE?	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
<p>Inhoud</p> <p>Huisvesting</p>	<p>Huisvesting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel minimumvoorwaarden aan huisvesting voor arbeidsmigranten: • Expliciete begrenzing van onzelfstandige kamerverhuur (maximumaantal personen per kamer/woning) • Huisvesting moet voldoen aan keurmerken (SNF, AFK) waarbij SNF als leidend wordt gehanteerd (meeste waarborgen) • Ontmoedig huisvesting op vakantieparken 	Gemeenten	<p>Heusden: 12m2 verblijfsruimte per persoon (hoger dan SNF-norm), voorwaarden voor parkeergelegenheid, het hebben van een huishoudelijk reglement in de taal van bewoners en verplicht aanstellen van beheerder die voldoende bereikbaar/aanspreekbaar is.</p> <p>o.a. Dongen: maximaal 4 arbeidsmigranten per woonhuis</p> <p>Vitale Vakantieparken en acties daartoe (webdossier CCV)</p>
<p>Inhoud</p> <p>Huisvesters</p> <p>Ratio: Stellen van voorwaarden vooraf werpen een barrière op om misstanden te voorkomen</p>	<p>Huisvesters:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geef de voorkeur aan branchegeorganiseerde uitzenders • Verplicht huisvesters tot het maken van een beheer & omgevingsplan, inclusief een communicatieplan met omwonenden (m.n. bij grote huisvestingslocaties) • Verplicht huisvesters tot het doorgeven van gehuiste arbeidsmigranten aan de gemeente (t.b.v. registratie) • Overweeg een register in te richten (extra barrière) en alleen huisvesting toe te staan door huisvesters/uitzenders die hierin zijn opgenomen, op deze manier kan een gemeente onderzoek doen naar een uitzendbureau/huisvester alvorens ermee in zee te gaan 	Gemeenten	<p>Gemeente Westland:</p> <p>Register Ontwikkelkader voor Huisvesters Arbeidsmigranten (ROHA)</p> <p>Gemeente Waalwijk: voor groot-schalige locaties zijn regels gesteld voor huisvesters, zoals 24/7 beheer, nachtregister en SNF norm</p>
<p>Inhoud</p> <p>Zelfredzaamheid arbeidsmigranten</p>	<p>Voorzie in beleid informatievoorziening om de weerbaarheid en zelfredzaamheid van arbeidsmigranten te vergroten (zie hieronder, stap 4)</p>	Gemeenten	

DEEL ACTIES	WAT?	WIE?	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Implementatie	Zorg ervoor dat de samenwerkingspartners die betrokken waren bij totstandkoming van het beleid, zich ook committeren aan de implementatie ervan, wijs actiehouders aan ten aanzien van de verschillende onderdelen van het beleid en zorg voor terugkerende bijeenkomsten om de implementatie te borgen	Gemeente, omwonenden, arbeidsmigranten, werkgevers/inleners, huisvesters, uitzendorganisaties	Samenwerkingsconvenanten zoals in Oss en Meijerijstad
Communicatie huisvestingsbeleid en procedures	Indien er sprake is van nieuwbouw, maak inzichtelijk welke stappen er moeten worden ondernomen door gemeente en uitzender/huisvester om huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren, met voldoende inspraak mogelijkheden voor omwonenden om burgerverzet te voorkomen (proactief)	Gemeenten	Gemeente Westland: <u><i>Ontwikkelingskader Gemeente Westland</i></u>
Contactpersoon arbeidsmigratie	Zorg ervoor dat er een contactpersoon is die door alle relevante partijen kan worden gecontacteerd. Dit kan een aandachtsfunctionaris arbeidsmigratie zijn (die nauw samenwerkt met of ook aandachtsfunctionaris mensenhandel is)	Gemeenten	Meierijstad is bezig een contactpersoon aan te stellen voor arbeidsmigranten (zie hieronder)
Verantwoordelijkheid werkgever/inlener	Betrek de grote werkgevers (niet alleen uitzenders/huisvesters) vanaf het begin bij de ontwikkeling van beleid. Zij zijn verantwoordelijk voor de toename van arbeidsmigranten en hebben een zorgplicht ten aanzien van hun werkgevers	Gemeenten, samen met werkgever/inlener	



Stap 3

Zorg voor een duidelijke en geborgde lokale aanpak van arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel) conform de IBP afspraken

Ratio: om mensenhandel effectief aan te pakken en een waterbed effect te voorkomen is het belangrijk dat er een duidelijke en geborgde lokale aanpak van arbeidsuitbuiting (i.e. mensenhandel) is in alle Nederlandse gemeenten, conform de IBP afspraken.

Stap 3

DEELACTIES	WAT	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Beleid	Ontwikkel mensenhandel beleid (verplicht in 2022) en maak dit onderdeel van arbeidsmigrantenbeleid om bestuurlijke verkokering te voorkomen	Gemeenten, samen met VNG, CoMensha	Gemeente Den Bosch, gemeente Utrecht, CoMensha en VNG zijn bezig met een handreiking voor gemeenten voor op te stellen mensenhandelbeleid (verwacht begin 2020) Geen enkele gemeente heeft nog mensenhandelbeleid (Eindhoven wel in het verleden gehad)
Aanstellen sleutelpersonen	Aandachtsfunctionaris mensenhandel Zorgcoördinatie Ketenregisseur	(regio)gemeenten, provincie	Het merendeel van de Noord-Brabantse gemeenten hebben dit op orde, of zijn er mee bezig dit te realiseren (bv zorg coördinatie Breda Baronie wordt op dit moment gerealiseerd).
Meldstructuur <i>Ratio: misstanden komen vaak niet aan het licht doordat verschillende personen binnen een organisatie en verschillende organisaties deelinformatie hebben</i>	Voorzie in meldstructuur waarbij alle typen misstanden t.a.v. arbeidsmigranten op één plek worden verzameld (bv bij de aandachtsfunctionaris mensenhandel binnen de gemeente). Deze kan vervolgens schakelen met RIEC om te zorgen dat de informatie bij de juiste relevante externe partners terecht komt.	Gemeenten, RIEC,	Hoe melden van verschillende soorten misstanden arbeidsmigranten: schema FairWork (januari 2020 online beschikbaar)



Stap 4

Maak arbeidsmigranten in de gemeenten zichtbaar

Ratio: Veel gemeenten worstelen met het feit dat ze geen goed zicht hebben op de arbeidsmigranten binnen hun gemeente. Wanneer arbeidsmigranten zichtbaar zijn, kunnen ze van informatie worden voorzien, en worden de lijntjes kleiner om in het geval van misstanden aan de bel te trekken. Daarom is het inzetten op het zichtbaar maken van arbeidsmigranten in de gemeente van belang.

Stap 4

DEELACTIES	WAT	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Meldplicht huisvesters arbeidsmigranten	Verplicht huisvesters te melden welke arbeidsmigranten zij huisvesten	Huisvesters	Roosendaal: door het verplicht nachtregister (verantwoordelijkheid van de verhuurder/beheerder) komen arbeidsmigranten alsnog in beeld die niet in het BRP staan (en op basis daarvan wordt toeristenbelasting geheven voor niet-ingezetenen)
Moedig registratie BRP aan	Zorg ervoor dat arbeidsmigranten zich registreren in BRP door informatievoorziening of door financiële incentives (toeristenbelasting in geval van geen ingezetenen)	Gemeenten	Toeristenbelasting wordt geheven bij niet-ingezetenen. Informatie dat registratie in BRP betekent dat er geen extra belasting hoeft te worden betaald, kan als incentive dienen om alsnog te registreren in het BRP
Bezoek actief huisvestingslocaties om arbeidsmigranten beter in beeld te krijgen	Verkleint de afstand tussen overheid en arbeidsmigrant, zorgt voor een beter beeld	Gemeente contactpersoon arbeidsmigranten / migranten-informatiepunt (zie hieronder)/BRP ambtenaren	
Zorg voor een contactpersoon binnen de gemeente (zie hieronder)	Hierdoor wordt de afstand tussen overheid en arbeidsmigrant verkleint en kunnen misstanden worden voorkomen	Gemeente	Gemeente Meierijstad is voornemens een contactpersoon voor arbeidsmigranten aan te stellen.



Stap 5

Investeer in de zelfredzaamheid/weerbaarheid van arbeidsmigranten (ter bevordering van mobiliteit en ter preventie van misstanden/uitbuiting)

Ratio: Arbeidsmigranten verlaten huis en haard om in een ander land te werken. Dit vereist al een bepaalde autonomie en zelfredzaamheid. Echter, om die autonomie en zelfredzaamheid te behouden in een ander land is het belangrijk de weg te weten in het land waar men gaat werken. Hierover kunnen zij zichzelf tot op zekere hoogte informeren, dienen ze geïnformeerd te worden door de uitzendorganisatie die hen hierheen haalt, maar ligt ook een rol voor de inlener en de gemeente.

Gemeenten kunnen dit deels overlaten aan een organisatie, zoals een migranteninformatiepunt, die zich hierop specialiseert. Idealiter worden deze voorzieningen gerealiseerd in de provincie Noord-Brabant.

Stap 5

DEELACTIES	WAT	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Informatie over wonen en werken in Nederland	Arbeidsmigranten informatie geven over rechten en plichten en wat te doen in het geval van problemen, vergroot de zelfredzaamheid en mobiliteit en verkleint de kans op grootschalige misstanden	Gemeente, uitzendorganisatie, inlener, huisvester en op verschillende plakken: migranten winkels, kerken/moskeeën, website	<p>Meierijstad ontwikkelt folder om zelfredzaamheid arbeidsmigranten te vergroten: informatie over werk, loon, belasting, uren, arbeidscontract, maximale huisvestingskosten. Deze wordt niet alleen bij BRP verstrekt maar ook via uitzendbureaus, Poolse winkels en digitaal op de website</p> <p>Zundert, Drimmelen, Oss: geven informatie arbeidsmigranten die zich inschrijven in de gemeente foldermateriaal over wonen en werken in Nederland (o.a. folder Ministerie SZW '<i>new in the Netherlands</i>' in verschillende talen beschikbaar)</p> <p>Ministerie SZW heeft ook informatie in verschillende talen over <i>uitbuiting in Nederland</i> die kan worden gedeeld</p> <p>FairWork heeft ook informatie in verschillende talen beschikbaar (filmpjes en brochures)</p> <p>Ook SNCU heeft verschillende voorlichtingsfilmpjes gelanceerd om uitzendkrachten beter te informeren wanneer ze naar Nederland komen over loon, huisvesting, de uitzendovereenkomst en ziekte.</p>
Zorg voor migranten-informatiepunten	Migranteninformatiepunten kunnen een belangrijke rol spelen in het informeren en opkomen voor de belangen van migranten, en kunnen als vraagbaken dienen voor gemeenten en andere handhavende instanties. Zowel het RIEC als verschillende gemeenten hebben hun behoefte hieraan geuit.	Provincie Noord-Brabant (faciliterend, financierend)	<p>Een netwerk van migranteninformatiepunten naar Duits voorbeeld verspreid over de provincie, met medewerkers die verschillende talen machtig zijn, zou daarbij een belangrijke functie kunnen vervullen. Verschillende Duitse deelstaten financieren in 14 stedelijke centra advies- en steunpunten, in samenwerking met de vakbeweging, met informatie over arbeidsrecht en sociale vragen (de <i>Beratungstellen Faire Arbeit</i>)</p> <p>In de regio Eindhoven heeft Migrada in het verleden deze rol gespeeld. Barka heeft nu een migranteninformatiepunt in Eindhoven maar heeft niet de capaciteit om deze functie op dit moment te vervullen.</p>

DEELACTIES	WAT	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Informatie over het melden van misstanden	Zorg voor informatie wat te doen bij misstanden en geef alternatieven	Gemeente	Meerijstad folder Hoe melden van verschillende soorten misstanden arbeidsmigranten: <u>schema</u> <u>FairWork</u>
Contactpersoon waar arbeidsmigranten terecht kunnen	Deze contactpersoon is direct bereikbaar maar kan ook als brug vormen in de meldstructuur		Meerijstad: is voornemens een contactpersoon voor arbeidsmigranten aan te stellen, waar arbeidsmigranten terecht kunnen
Zorg dat een lokale maatschappelijke organisatie arbeidsmigranten in hun mandaat hebben			Waalwijk: Contour de Twern Helmond: LEV groep



Stap 6

Handhaaf integraal, multidisciplinair en zowel reactief als proactief

(Integrale Interventie Teams, in RIEC verband)

Ratio: het is belangrijk dat verschillende partijen worden betrokken bij het opsporen en tegengaan van misstanden. Omdat niet alle instanties deelnemen aan de controles, komt veel op de schouders van gemeentelijke toezicht en handhaving. Gemeentelijke toezichthouders en boa's worden in de praktijk met veel controletaken belast, terwijl zij daar geen complete, gedetailleerde kennis over hebben. Gemeenten zouden beter moeten worden ondersteund in hun toezichthoudende/controleerende taken door gespecialiseerde organisaties (SNF-inspecteurs voor huisvesting ISZW inspecteurs voor arbeidsrechtelijke misstanden).

Stap 6

DEELACTIES	WAT	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Integrale interventieteams	Zorg voor een multidisciplinaire aanpak, die zowel reactief als proactief te werk gaat. Hierbij is het belangrijk dat partijen met een specifieke expertise (zoals ISZW m.b.t. arbeidsomstandigheden) aanwezig is, omdat niet van toezichthouders kan worden verwacht dat zij hier diepgaand op kunnen controleren. ISZW is een partner die nog te veel afwezig is op lokaal niveau.	Gemeente, politie, ISZW, belastingdienst, SNF, UWV en andere relevante externe partners	<p>BITE: bestuurlijke interventieteams uit Eindhoven als voorbeeld van multidisciplinaire brede aanpak van ondermijnende criminaliteit</p> <p>Andere soortgelijke interventieteams: Peelland Interventie Team, Heusden Interventie Team, , Dommelstroom Interventieteam, Interventieteam Boxtel en Sint-Michielsgestel</p> <p>Project BuitenOm (Vught, Boxtel, Haaren, Heusden, Meierijstad en Sint-Michielsgestel)</p> <p>Specifieke aanpak vakantieparken: Vitale Vakantieparken en acties daartoe (webdossier CCV)</p>
Kennisbevordering bij relevante partners	<p>Bewuswordingstrainingen (zie hierboven bij stap 1)</p> <p>Signalenkaarten arbeidsuitbuiting</p> <p>Barrièremiddel</p>	RIEC, FairWork	
Stroomlijnen signalen	Zorg dat alle signalen ook weer terugkomen op één punt binnen de gemeente (e.g. de aandachtsfunctionaris mensenhandel, zie hierboven)	Aandachtsfunctionaris mensenhandel	
Deskundigheidsbevordering inspectie huisvesting	Gemeenten staan er alleen voor als het gaat om het controleren van huisvesting. Hier is niet altijd de kennis voor handen. SNF zou een rol kunnen spelen in het trainen van gemeentelijke toezichthouders of door mee te gaan tijdens controles, zodat deskundigheid kan worden uitgewisseld.	SNF	



Stap 7

Weet met wie je samenwerkt

Ratio: De gemeente & provincie werken in het arbeidsmigratievraagstuk samen met verschillende partijen, waaronder huisvesters/uitzendorganisaties. Uit het onderzoek is gebleken dat gemeentes (en de provincie) niet altijd weten met wie ze in zee gaan. Ze denken samen te werken met bonafide uitzendorganisaties, die intussen onderwerp zijn van bestuurlijke en strafrechtelijke onderzoeken, of die zich beter voordoen dan dat ze daadwerkelijk zijn (oneigenlijk claimen van het hebben van een keurmerk of het gelieerd zijn aan een brancheorganisatie). Bij de decentrale overheid berust een grote verantwoordelijkheid als het gaat om het samenwerken met de juiste partners, met name om aanbestedingsprocedures.

Stap 7

DEEL ACTIES	WAT?	WIE?	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Weet met wie je samenwerkt	<p>Doe onderzoek naar een uitzendbureau voordat je er als gemeente of provincie mee in zee gaat. Of dit nu gaat om een aanbestedingsprocedure, een huisvestingslocatie (indien de uitzendorganisatie ook huisvest) of als gesprekspartner in de totstandkoming of implementatie van beleid.</p> <p>Is de organisatie branchegeorganiseerd?</p> <p>Dit geeft geen garantie op bonafide praktijken maar doordat branchegeorganiseerde uitzendorganisaties aan meer verplichtingen zijn onderworpen, is de kans kleiner, en kunnen zij makkelijker tot de orde worden geroepen in geval van misstanden.</p> <p>Heeft de uitzendonderneming daadwerkelijk de certificeringen die het claimt te hebben?</p> <p>Is de organisatie onderwerp van bestuurlijke of strafrechtelijke onderzoeken?</p>	Gemeente, RIEC	Register van uitzenders/huisvesters gemeente Westland (zie hierboven) waarbij voorwaarden kunnen worden gesteld en samenwerking alleen wordt aangegaan met degene die in het register voorkomen. Dit werpt een barrière op.
Integraal overleg tussen gemeente, inleners en uitzendorganisaties	Zorg voor een integraal overleg tussen gemeenten, inleners en uitzendorganisaties (niet alleen vanuit economisch perspectief)	Gemeente niveau maar ook regiotafels lenen zich hier bij uitstek voor	Bergen op Zoom: bouwt netwerk op tussen gemeenten, werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesters.



Stap 8

Ontwikkel een regionale campagne om de negatieve beeldvorming rondom arbeidsmigranten te adresseren (“hoe zou ons leven eruitzien zonder arbeidsmigranten?”)

Ratio: niet alleen de overheden en werkgevers dienen het economisch belang van arbeidsmigranten te voelen, maar ook burgers. Hiermee wordt het NIMBY-effect tegengegaan. Dit vergroot de acceptatie van huisvesting van arbeidsmigranten, de welwillendheid om integratie te stimuleren en de kans dat zij zaken signaleren en melden wanneer er misstanden zijn t.a.v. arbeidsmigranten.

Stap 8

ACTIE	WAT?	WIE	UITGELICHTE GOOD PRACTICE
Bewustwordings-campagne	Reclamefilmpjes hoe ons leven eruit zou zien zonder arbeidsmigranten (nauwelijks pakketjes meer bezorgd, schappen leeg, et cetera) en de bijdrage die arbeidsmigranten leveren aan de welvaart om zo het draagvlak te vergroten en negatieve beeldvorming tegen te gaan. Arbeidsmigranten zullen een structurele aanwezigheid zijn en blijven in de provincie.	Provincie Noord-Brabant (i.s.m. gemeenten, werkgevers, uitzendorganisaties)	

Colofon

Dit is een publicatie van CoMensha

CoMensha
Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel
Barchman Wuytierslaan 10, 3818 LH Amersfoort

*Deze publicatie kan ook worden gedownload via de website van CoMensha:
www.comensha.nl*

Cover illustratie en layout
isontwerp.nl, Eindhoven

Drukwerk
Drukmakers, Amersfoort

Meer informatie
Als u vragen over deze publicatie heeft, kunt u contact met ons opnemen: info@comensha.nl

Copyright

Materialen uit dit rapport kunnen worden gebruikt als op gepaste wijze naar de bron wordt verwezen.

December 2019

comensha
mensenhandel in beeld

