

Beleidskader arbeidsmigratie

Gemeente Helmond

Gemeente Helmond



September 2020

Definitieve versie

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Recente ontwikkelingen: Coronacrisis en Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

3. Nieuw perspectief

4. Doelgroepomschrijving: Wie is de arbeidsmigrant

5. Bestuurlijke context

6. Economie en arbeid

7. Huisvesting

8. Vergunningverlening, toezicht en handhaving

9. Sociaal maatschappelijk

10. Financiën/Organisatie

11. Conclusie

Bijlagen:

1. Aard en omvang arbeidsmigratie anno 2020

2. Top tien gemeenten met arbeidsmigranten in Noord Brabant

3. Gegevens gemeente Helmond (PON/Telos onderzoek)

4. Overzicht wijk- en buurtindeling gemeente Helmond

5. Nieuwe locatie huisvesting arbeidsmigranten

6. Huisvesting in bedrijfsgebouwen

7. Helmondse Educatieve Agenda 2020-2030

8. Definities en afkortingen

9. Voorlichting Rijk naar bedrijfsleven

10. Suggesties Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

1. Inleiding

1.a. Groei bevolking door migratie

De bevolking van Helmond groeit gestaag naar 100.000 inwoners. Na de groeistad periode (1980 – 1990) was deze groei grotendeels een gevolg van natuurlijke aanwas door een geboorteoverschot. De laatste jaren is hierin een verandering gekomen, de groei wordt meer en meer bepaald door een positief migratiesaldo. Deze migratie is grotendeels afkomstig vanuit het buitenland.

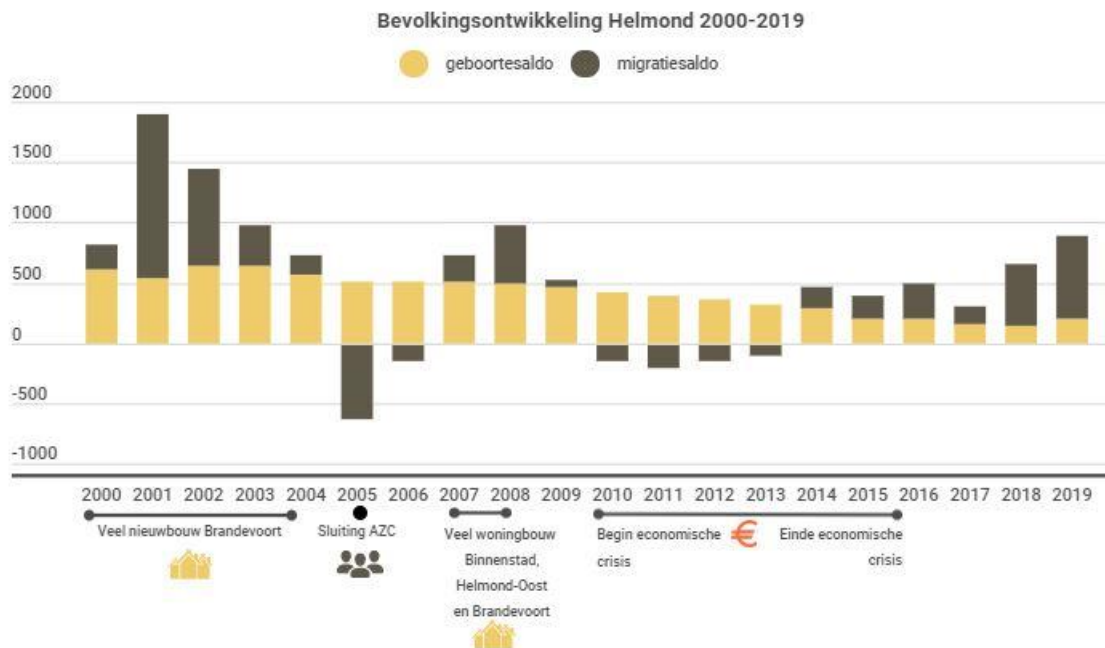


Fig.1 Bevolkingsontwikkeling, bron: gemeente Helmond

Van het aantal inwoners per 1 januari 2020 in de gemeente Helmond is 4,4 % afkomstig uit Polen, 0,9 % uit overige MOE landen ¹ en 4,7 % uit EU landen (exclusief Nederland en Polen). Het betreft hier veelal werknemers (arbeidsmigranten) die zich voor lange of korte termijn in Helmond vestigen ². Naar schatting werken en leven circa 50.000 arbeidsmigranten in de regio Zuidoost Brabant. Voor de gemeente Helmond geldt dat van dit aantal circa 10 % een binding hebben met Helmond. Wat neerkomt op ongeveer 5.000 arbeidsmigranten met een Helmondse binding (dus werken en/of leven).

Het betreft een schatting omdat niet alle arbeidsmigranten zich registreren bij de gemeente. Om te komen tot een beter inzicht is het verbeteren van de registratie van arbeidsmigranten van groot belang (dit wordt eveneens aanbevolen door het Aanjaagteam, zie paragraaf 2b.). Indien men langer dan 4 maanden in Nederland woonachtig is, dan moet men zich als ingezetene laten inschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). Verblijft men korter dan 4 maanden in Nederland dan kan men zich laten inschrijven als niet-ingezetene in de BRP met hun adres in het buitenland. Dit heet ook wel de Registratie niet-ingezetenen (RNI).men krijgt dan een BSN. Dit nummer is in de meeste gevallen nodig voor contact met de overheid.

1.b. Migratie in de toekomst

Uit de door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevoerde “Migratiemonitor” blijkt dat het aantal migranten, voornamelijk afkomstig uit EU landen, stijgt. Eind 2016 ging het om

¹ MOE-landen: Midden/Oost-Europese landen. Hieronder vallen: Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slovenië, Slowakije Tsjechië, Roemenië en Bulgarije.

² Het betreft formeel geregistreerde inwoners, het werkelijk aantal is naar verwachting aanzienlijk hoger.

711.000 personen, eind 2017 om 769.000 personen en eind 2018 om 843.000 duizend personen. Het aantal personen dat daarvan een baan had nam toe van 454.000 personen eind 2016 tot 574.000 personen eind 2018. Het aantal inwoners van Nederland met een migratieachtergrond zal tot 2050 zeer waarschijnlijk toenemen. De groep zal anders samengesteld zijn dan nu het geval is. Dit blijkt uit het onderzoek 'Verkenning Bevolking 2050', dat het NIDI en het CBS in opdracht van het ministerie van SZW hebben uitgevoerd. Op dit moment heeft 60 procent van de inwoners met een migratieachtergrond wortels in de westelijke EU-landen of in de klassieke migratielanden (Indonesië, Suriname, de voormalige Nederlandse Antillen, Turkije en Marokko).

Door de uitbreiding van de EU, de toegenomen instroom van arbeid- en studiemigranten uit onder meer Latijns-Amerika en Azië en de hogere instroom van asielmigranten uit het Midden-Oosten en Afrika, is dat aan het veranderen. In 2050 zal naar verwachting minder dan de helft van de bevolking met een migratieachtergrond nog wortels in de EU-lidstaten hebben of tot één van de klassieke migrantengroepen behoren.

1.c. Miniconferentie: structurele behoefte aan arbeidsmigranten

Tijdens een op 27 juni 2019 gehouden miniconferentie ("De arbeidsmigrant van de toekomst") is geconstateerd dat de aanwezigheid van werknemers uit andere EU landen structureel is, nu en in de toekomst. De verwachting is dat het land van herkomst kan wijzigen en wellicht ook de beroepen waarin de arbeidsmigrant werkzaam is (te denken valt aan een toename in de zorg), maar het aantal zal in de komende jaren niet afnemen.



Fig. 2 Paneldiscussie miniconferentie 27 juni 2019

De afgelopen periode heeft duidelijk gemaakt dat de toekomst van arbeidsmigranten om begeleiding en beleid vraagt.

De toename aan (arbeids)migranten en de noodzaak ervan om te kunnen voorzien in het arbeidspotentieel, leidt tot meerdere vraagstukken rondom huisvesting, economische positie en maatschappelijke begeleiding van de arbeidsmigrant.

Voorliggend beleidskader schetst het beleid van de gemeente Helmond ten aanzien van deze doelgroep. Dit beleidskader is gebaseerd op eerder vastgesteld beleid en de recente ontwikkelingen in dit beleidsveld. In bijlage 1 is de aard en omvang van de arbeidsmigratie anno 2020 beschreven alsmede zijn de meest relevante gegevens opgenomen.

2. Recente ontwikkelingen: Coronacrisis en Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

2.a. Coronacrisis maakt kwetsbare positie arbeidsmigranten duidelijk

Begin 2020 werd de wereld geconfronteerd met het COVID 19 virus. De 1,5 meter maatschappij deed zijn intrede. De Coronacrisis heeft grote gevolgen voor het bedrijfsleven, en dus ook voor de sectoren waar veel arbeidsmigranten werkzaam zijn. Arbeidsmigranten werken veelal in cruciale sectoren, zoals de voedselketen en de logistiek. Al snel deden zich problemen voor zowel bij de uitvoering van bedrijfsprocessen als het vervoer en de huisvesting van werknemers, waarin met name in de vleesverwerkende sector sprake was van excessen.

De Coronacrisis maakt duidelijk hoe kwetsbaar onze volksgezondheid is en welke grote gevolgen een pandemie voor onze economie kan hebben.

De Rijksoverheid heeft inmiddels de nodige maatregelen genomen, waaronder een gerichte voorlichtingscampagne richting bedrijfsleven (zie bijlage 9). De crisis heeft aangetoond dat ten aanzien van de werkomstandigheden en huisvesting van arbeidsmigranten nog veel te verbeteren valt.

2.b. Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

Het Kabinet heeft een Aanjaagteam aangesteld (onder voorzitterschap van E. Roemer) om voorstellen te doen om de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren (in bijlage 10 is een overzicht opgenomen). Doel is dat het risico op coronabesmetting voor arbeidsmigranten op de korte termijn afneemt en dat de positie van arbeidsmigranten in Nederland op de langere termijn ook wordt versterkt. In een rapportage van 11 juni 2020 doet het Aanjaagteam de eerste aanbevelingen, te weten:

1. Registratie: het is belangrijk dat iedereen is geregistreerd om te kunnen weten waar hij/zij woont. Een complete en actuele registratie van arbeidsmigranten is nodig om bij een uitbraak van het coronavirus snel grip op de situatie te krijgen;

2. Wonen: betere spreiding van arbeidsmigranten vraagt om veel meer beschikbare woningen van goede kwaliteit terwijl er al sprake is van een woningtekort in Nederland. Het is verstandig om een inventarisatie te maken van de beschikbaarheid van en de behoefte naar woningen. Uitgangspunt daarbij moet zijn dat elke arbeidsmigrant uiteindelijk één eigen slaapkamer heeft (behoudens personen met een affectieve relatie).

Er bestaan twee keurmerken voor huisvesting van arbeidsmigranten, SNF en AKF, die grotendeels overlappen. Het is gewenst die keurmerken door te ontwikkelen tot één gezamenlijk keurmerk, dat goed controleerbaar en handhaafbaar is en als basisnorm kan worden gebruikt. In dat proces zouden de criteria van de keurmerken ook onder de loep moeten worden genomen en op onderdelen moeten worden aangescherpt.

3. Vervoer: het is vrijwel onmogelijk om te handhaven op de regel dat huishoudens van arbeidsmigranten samen mogen reizen. Daarom adviseren wij om arbeidsmigranten die samen een woning delen niet te beschouwen als één huishouden.

4. Werk: de werkplek en andere plaatsen binnen het bedrijf moeten *coronaproof* zijn. Wanneer dit niet het geval is, moet de productie-inrichting worden aangepast. De coronamaatregelen moet worden gekoppeld aan de arbocatalogus zodat ze worden getoetst door de Inspectie SZW. Het uitvoeren van risico inspecties door inspectie SZW en de GGD. Voorts onderzoek naar uitbreiding ketenaansprakelijkheid tot arbeidsomstandigheden, meer regulering van uitzendbureaus en ontwikkel minimumnormen om concurrentie op arbeidsvoorwaarden en woonvoorzieningen tegen te gaan.

5. Zorgverzekering: wanneer een arbeidsmigrant in Nederland aan de slag gaat, is hij/zij verplicht om direct een goede zorgverzekering te hebben.

6. Samenwerking toezichthouders en handhavingsinstanties: blijf als overheidspartijen zoveel mogelijk met elkaar samenwerken en betrek hierin ook nieuwe partijen, zoals de gemeentelijke handhaving. Betrek daarbij ook instanties net over de grens. Maak een regionale analyse op basis van alle beschikbare informatie van alle toezichthouders, zowel op Rijks- als op lokaal niveau. Laat de Veiligheidsregio's hierbij het voortouw nemen en de Rijksinspectiediensten zich hier actief bij aansluiten.

Het aanjaagteam komt in het najaar met een tweede advies waarin voorstellen worden gedaan om de afhankelijkheid van de arbeidsmigrant van het uitzendbureau en de inlener die slecht willende partijen de kans geven daar misbruik van te maken moet verminderen.

3. Nieuw perspectief

3.a. Integratie in de samenleving

Nu steeds meer arbeidsmigranten voor lange tijd in Nederland verblijven doet zich de vraag voor of en zo ja integratie in de samenleving nodig/wenselijk is. Het algemeen beeld is dat integratie en participatie van groot belang zijn. Door de toename van het aantal, met name Poolse migranten, verschijnen er steeds meer supermarkten en pools georiënteerde winkels in het straatbeeld. Steeds meer kinderen van arbeidsmigranten gaan naar school en ook voor bijvoorbeeld de rooms-katholieke kerk is dit een groeiende groep mensen die actief willen zijn.

Omdat Europees ingezetenen niet hoeven te voldoen aan een inburgeringscursus, ontstaat het beeld dat deze groep achter blijft als het gaat om integratie, dit rechtvaardigt deze mensen extra te helpen zodat de inburgering sneller gaat. Taalonderwijs is daarin zeker een aandachtspunt.

3.b. Kwaliteit huisvesting

Door de druk op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren steeds meer aandacht gekomen voor de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. De tijd dat men met 8 of 10 personen een slaapvertrek deelt is grotendeels voorbij. Zowel de werkgevers als de werknemers willen een hogere standaard als het gaat om huisvesting. Hoewel de betaalbaarheid van de logiesvoorziening beperkingen stelt aan kwaliteit en omvang (doorgaans wordt € 10,- per dag betaald) is er ook door met name de toepassing van de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) een verbetering in de woonkwaliteit waarneembaar.

Met de gemeenten in de Peel wordt momenteel overleg gepleegd over de toepassing van de SNF norm en het uitwisselen van gegevens tussen de verschillende overheden en SNF. Het SNF keurmerk wordt uitgereikt aan bedrijven die voldoen aan de eisen uit de norm voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Dat betekent dat bij bedrijven die het keurmerk hebben de huisvesting van arbeidsmigranten in de basis op orde is. Het SNF ziet hierop toe door regelmatige inspecties. Door samenwerking met het SNF ontstaat enerzijds een beeld van de locaties waar arbeidsmigranten zijn gehuisvest en anderzijds kan efficiënter omgegaan worden met het toezicht (minder inspecties door gemeenten).

Het college van burgemeester en wethouders heeft in het coalitieakkoord: "Helmond Stad in beweging" het volgende opgenomen:

Versterken integrale aanpak arbeidsmigranten

In Helmond zijn enkele duizenden arbeidsmigranten actief, vooral uit Polen. Zij doen belangrijk werk, waarmee ze een bijdrage leveren aan onze economie. Hoewel de meeste Poolse migranten redelijk tevreden zijn en een betaalde baan hebben, is en blijft het een kwetsbare groep. Ze werken veelal in flexibele arbeidsrelaties aan de onderkant van de arbeidsmarkt en hebben moeite met de Nederlandse taal. We willen samen met andere gemeenten in de regio kijken hoe we de integrale aanpak van arbeidsmigratie kunnen versterken. Met werkgevers, uitzendbureaus en partijen die voor woonruimte zorgen gaan we actief in gesprek over een goede huisvesting, spreiding over de stad en verantwoorde arbeidsomstandigheden. Ook hebben we bij arbeidsmigranten en hun kinderen die langer dan een jaar in Helmond blijven oog voor hun participatie en integratie in onze samenleving.

De vraag is op welke wijze dit in de praktijk kan worden ingevuld. De thematiek rondom arbeidsmigranten kent veel facetten en juist daarom is een integrale afweging nodig. Er zijn per deelfacet een groot aantal discussiepunten aan te duiden. Deze discussiepunten zijn aan de orde gekomen op een op 27 juni 2019 georganiseerde miniconferentie, waarin de breedte van het onderwerp voor het voetlicht werd gebracht en ook concrete voorbeelden zijn besproken. Wat

tijdens de miniconferentie bij het werkveld en maatschappelijke partners is opgehaald is als input gebruikt om de discussie nog verder te voeren.

3.c. Rol en verantwoordelijkheid gemeente

Het college van Burgemeester en wethouders heeft over haar rol en positie ten aanzien van arbeidsmigratie een afweging gemaakt aan de hand van een drietal scenario's:

a. scenario 1: Terughoudend – primair ligt de verantwoordelijkheid bij de werkgever/uitzendorganisatie. De gemeente voert slechts haar wettelijke taak uit, op het gebied van bouw- en woningtoezicht, handhaving, openbare orde;

b. scenario 2: Faciliterend – Hoewel nog steeds de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever/uitzendorganisatie is de gemeenten van mening mede verantwoordelijkheid te dragen, door het faciliteren van woonvoorzieningen, het stimuleren van integratie, het bevorderen van taalonderwijs, het actief toezien of wantoestanden/uitbuiting;

c. scenario 3: Activerend – De gemeente ziet het als haar verantwoordelijkheid en zorgplicht dat er voldoende adequate woonvoorzieningen voor deze doelgroep zijn. Dat de doelgroep geïntegreerd wordt in de samenleving, dat sprake is van goede arbeidsomstandigheden, dat de doelgroep in een breed maatschappelijk geaccepteerd wordt. Daarbij is het uitgangspunt dat dit in regionale samenwerking met de andere gemeenten in Zuidoost Brabant plaats vindt.

Het college acht scenario 2 en 3 denkbaar (mits werkgevers een verantwoordelijkheid nemen). Het college heeft besloten niet te kiezen van een afwachtende houding zoals omschreven in scenario 1. Door middel van dit beleidskader geeft het college het speelveld aan en omschrijft tevens de rolverdeling tussen de verschillende spelers.

4. Doelgroepomschrijving

4.1. Wie is de arbeidsmigrant

Het is van belang vast te stellen wie onder een arbeidsmigrant wordt verstaan. Het betreft een specifieke groep van internationale werknemers, terwijl in het dagelijks spraakgebruik wordt de term arbeidsmigrant vaak gebruikt voor internationale werknemers uit andere EU-landen. Dit geldt met name voor de zogenaamde MOE-landen.

Het is van belang de term arbeidsmigranten nader in te vullen. Daarbij is in regionaal verband sprake van een verschil in achtergrond en herkomst. Binnen Zuidoost Brabant concentreert de arbeidsmigrant met een hogere opleiding veelal in en om Eindhoven (expats) terwijl in de regio Helmond – de Peel veel meer sprake is van lager- en middelbaar opgeleiden.

Niet alleen is geografisch een verschil in achtergrond en opleiding waarneembaar, ook de verblijfsduur speelt een belangrijke rol. Tot op heden werd een onderscheid gemaakt in short-stay, mid-stay en long-stay³. Door het verdwijnen van seizoensarbeid (de seizoenen lopen in elkaar over) is een verdeling in tijdelijk verblijf en permanente vestiging meer op zijn plaats. Bij een permanente vestiging wordt een beroep gedaan op de reguliere woningmarkt, bij tijdelijk verblijf is een grote diversiteit aan woongelegenheden sprake (kamerbewoning, vakantiepark, hotels, logiesbedrijven etc.). Uit een door PON/Telos in opdracht van de provincie Noord-Brabant uitgevoerd onderzoek blijkt dat circa 60 % van de arbeidsmigranten hier langer dan 3 jaar verblijft. Hoewel dit niet feitelijk is gebaseerd op cijfers mag aangenomen worden dat het merendeel van deze groep zich heeft gevestigd in reguliere woningen. Dit houdt in dat circa 40 % een beroep doet op andere vormen van huisvesting.

³ - Long stay : verblijf langer dan 1 jaar (permanent), Mid stay: verblijf langer dan 4 maanden; Short stay: verblijf korter dan 4 maanden;

Bij permanente vestiging is niet alleen de woonbehoefte van de arbeidsmigrant anders, maar bestaat er ook een andere behoefte aan ondersteuning op sociaal maatschappelijk vlak.

4.b. Drie verschillende groepen arbeidsmigranten

In een uit 2019 in opdracht van de LEVgroep uitgevoerd door Fontys⁴ onderzoek wordt onderscheid gemaakt in een 3-tal profielen. Deze profielen zijn voornamelijk gebaseerd op het gedrag van de arbeidsmigrant (en niet zo zeer op de behoefte aan huisvesting):

Circulaire- en seizoensmigranten (1)

Verblijven hier een korte periode en gaan dan weer naar het thuisland. Deze mensen staan vaak nog met 1 been in hun eigen land. Dit wordt de 'terugkeermythe' genoemd. Zijn hier puur om economische motieven. Gaan na verloop weer terug, maar zodra het geld op is komen ze weer naar Nederland. Hebben vooral behoefte aan individuele ondersteuning in de eigen taal, hebben vraagstukken op het gebied van rechten en plichten, flexibele huisvesting, afhankelijkheid uitzend- en detachingsbureau, opvang bij verlies huisvesting. Dit zijn belangrijke thema's voor bestaanszekerheid.

Voor de mensen die geen keuze maken in de duur van het verblijf (korter dan wel langer) is het goed om aandacht te hebben voor de langere termijn en praten over de toekomst.

Footloose migranten (2)

Dit is een groep migranten die geen netwerk in Nederland én in Polen heeft. Het gaat om migranten die laagbetaald werk verrichten, de Nederlandse taal niet machtig zijn en weinig contacten in Polen onderhouden. Door een onzekere positie op de huizen- en arbeidsmarkt en een klein netwerk, kunnen ze risico's lopen op dakloosheid. Footloose migranten zijn ook diegenen die zich vaak niet registreren doordat ze slecht op de hoogte zijn van rechten en plichten door inadequate informatievoorziening van publieke organisaties en private organisaties, bijvoorbeeld werkgevers en uitzendbureaus. Zij zijn voor arbeid, transport, verzekering en huisvesting vaak afhankelijk van de werkgever, wat hen kwetsbaar maakt.

Vestigingsmigranten (3)

Hebben behoefte aan informatie over (permanente) huisvesting, psychologische hulp, taalonderwijs en onderwijs kinderen. Daarnaast zijn er vraagstukken die specifiek zijn voor een bepaalde generatie. Doordat arbeidsmigranten langer in Nederland zijn, doen zich ook nieuwe vraagstukken voor, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen en echtscheidingen.

Enkele algemene kernmerken van arbeidsmigranten

In het algemeen kan worden gesteld dat arbeidsmigranten:

- Weinig vertrouwen hebben in overheden waardoor ze zich eerder intern (in de groep) richten in plaats van hulp zoeken bij instanties. Gebrek aan initiatief uit deze groep wordt ook gerelateerd aan de eigen cultuur.
- Weinig zelfvertrouwen, waardoor hoogopgeleide mensen in laagopgeleid werk blijven hangen.
- In Polen draait de economie nu beter, waardoor de mensen die nu hier komen vaak geen kansen hebben op goedbetaald werk in eigen land en daarmee ook uit een lagere sociaal economische klasse komen.
- Vertrouwen opbouwen is belangrijk voordat eigen initiatief gestimuleerd kan worden.

De arbeidsmigrant bestaat echter niet, ook met de hiervoor gegeven beschrijving(-en) moet worden gewaakt voor te veel generaliseren. Oplossing zullen daarom op basis van maatwerk tot stand

⁴ Aansluiting vinden bij en ondersteuning bieden aan Poolse arbeidsmigranten, Drs. Hanneke (HLAW) van Lieshout, Fontys/LEV groep

moeten komen, in overleg met werkgevers, inleners/opdrachtgevers en maatschappelijke instanties. Om arbeidsmigranten te kunnen bereiken is het belang met de doelgroep in contact te komen. Ook daarvoor is een maatwerkprogramma benodigd. De ervaring leert wel dat de onderlinge contacten in de doelgroep veelal via social media verlopen.

5. Bestuurlijke context

5.a. Beleidskader Huisvesting arbeidsmigranten Helmond 2011

Op 20 december 2011 heeft het college van burgemeester en wethouders een beleidskader huisvesting arbeidsmigranten vastgesteld. 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. Kern van dit beleidskader is dat de huisvesting van arbeidsmigranten moet voldoen aan wet- en regelgeving, uitgegaan wordt van lokale behoefte, zoveel mogelijk registratie van arbeidsmigranten in het GBA, en werkgevers primair verantwoordelijk zijn voor de huisvesting van werknemers, waarbij als uitgangspunt geldt ontkoppeling 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.

5.b. Provinciale en regionale afstemming

De gemeente Helmond heeft eind 2013 ingestemd met de Tweede Regionale Verklaring arbeidsmigranten in Zuidoost Brabant. Op grond van deze verklaring heeft de gemeente een taak om "te sturen op goede en passende huisvesting" voor arbeidsmigranten.

In 2012 heeft het ministerie van BZK een Nationale Verklaring huisvesting EU migranten getekend met een aantal betrokken partijen (gemeenten, woningcorporaties, werkgevers en vakbonden).

Hieruit is het programma flexwonen voor arbeidsmigranten voortgekomen. De regio Eindhoven is één van de 9 pilot regio's. Door het niet langer invullen van het thema Wonen op het niveau van de Metropool Regio Eindhoven is de stuurgroep arbeidsmigranten opgehouden te bestaan.

Het college heeft zich enerzijds uit gesproken voor een faciliterende/activerende rol in huisvesting en opvang van arbeidsmigranten. Anderzijds is uitgaande van de primaire verantwoordelijkheden van de werkgever ervoor gekozen dat ook werkgevers een bijdrage in het faciliteren van woonvoorzieningen, het stimuleren van integratie, het bevorderen van taalonderwijs en het actief toezien op wantoestanden /uitbuiting moeten leveren.

In opdracht van Provinciale Staten heeft de provincie in 2018 een brede maatschappelijke verkenning gedaan naar arbeidsmigratie in Brabant en naar de rol die de provincie kan spelen om het gemeenteverstijgend vraagstuk op te pakken. Naar aanleiding van de verkenning hebben Provinciale Staten in november 2018 besloten een verbindende en coördinerende rol op zich te nemen in het vraagstuk arbeidsmigratie.

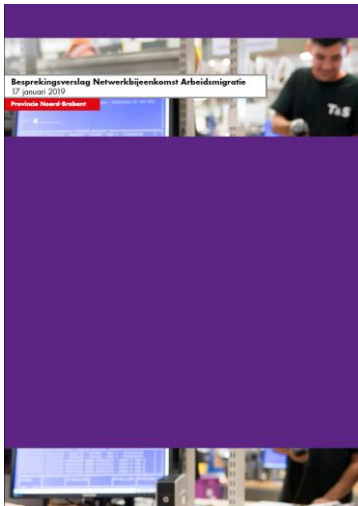


Fig. 3 Netwerkbijeenkomst Arbeidsmigratie, provincie Noord Brabant

In januari 2019 organiseerde de provincie de eerste Netwerkbijeenkomst Arbeidsmigratie. Als onderdeel van het 'Brabants Netwerk Arbeidsmigratie', waarin per regio bijeenkomsten met gemeenten, marktpartijen en andere relevante stakeholders worden georganiseerd wordt ook voor de regio's de Peel en het Stedelijk Gebied Eindhoven (SGE) een regiotafel opgericht. Voorts wil het SGE komen tot nader onderzoek naar cijfers om meer inzicht te krijgen in de opgave, het informeren van gemeenteraden en het samenstellen van een klankbordgroep met een aantal vertegenwoordigers die betrokken zijn bij arbeidsmigratie.

6. Economie en arbeid

6.a. Toelichting

De recente stijging van het aantal arbeidsmigranten in de afgelopen jaren laat niet alleen zien dat het belang van deze doelgroep toeneemt maar dat sprake is van een structurele/noodzakelijke aanvulling van het aanwezige arbeidspotentieel.

Tijdens de mini conferentie op 27 juni 2019 heeft de heer J. Cremers (Tilburg Law School en coördinator van het project arbeidsmigratie) inzicht gegeven in de krapte op de arbeidsmarkt. Er is geen sprake van verdringing maar het invullen van een structurele schaarste (ook op termijn) aan arbeidskrachten. In een aantal sectoren is het aanbod aan arbeidskrachten simpelweg te laag, en zijn werknemers van elders hard nodig.

Een goed vestigingsklimaat voor arbeidsmigranten is van groot belang voor het goed blijven functioneren van de regionale economie. Goede huisvesting, sociaal- maatschappelijke voorzieningen en begeleiding en ondersteuning verbeterd de concurrentie positie, in een arbeidsmarkt waarin de arbeidsmigrant steeds meer keuze krijgt in werkgelegenheid. Met name ten aanzien van arbeidsmigranten die tijdelijk verblijven is het één op één verbinden aan een gemeente voor wat betreft de behoefte aan werknemers moeilijk (immers deze werknemers zijn veelal flexibel inzetbaar op meerdere locaties). Vandaar dat ten aanzien van het inschatten van de omvang en behoefte wordt uitgegaan van het schaalniveau Zuidoost-Brabant.

6.b. Uitgangspunten

1. Werkgevers en opdrachtgevers zijn verantwoordelijk voor het welzijn van hun werknemers, dit laat uiteraard onverlet dat werknemers ook een eigen verantwoordelijkheid dragen.
2. Tot de zorg van de werkgever hoort ook een medeverantwoordelijkheid voor goede huisvesting, scholing, taalonderwijs etc.

3. Wonen en werken dienen in beginsel te zijn gescheiden, zodat geen afhankelijkheid bestaat bij werknemers inzake hun huisvesting bij werkgevers;
4. Huisvesting vindt in beginsel niet op de bedrijfslocatie van de werkgever plaats;
5. Huisvesting op of nabij bedrijfslocaties mag geen nadelige gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering van bedrijven gevestigd op deze bedrijfslocaties;
6. Bij nieuwe (grootschalige) bedrijfsvestigingen die gebruik gaan maken van arbeidsmigranten wordt op voorhand afspraken gemaakt over de wijze waarop deze werknemers worden gehuisvest.

6.c. Beleid

1. Doordat werknemers en opdrachtgevers een grote mate van flexibiliteit hebben in de locatie waar men werkzaam is worden bij voorkeur afspraken over (grootschalige-) woonvoorzieningen gemaakt met intermediars (uitzendbureaus aangesloten bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen) of specifieke huisvestingsorganisaties. Daarmee wordt bevorderd dat werknemers van meerdere werkgevers in een dergelijke voorziening kunnen worden gehuisvest.
2. Huisvesting op een agrarisch erf of bedrijf is niet toegestaan, behoudens hetgeen bepaald in bijlage 6.
3. Het thema arbeidsmigratie zal waar nodig onderdeel uit gaan maken van het overleg met werkgevers, opdrachtgevers en intermediars. Onderdeel hiervan vormt de maatschappelijke bijdrage die de betreffende bedrijven in het kader van dit beleidskader leveren.

7. Huisvesting

7.a. Toelichting

Naar schatting verblijven er 100.000 arbeidsmigranten in Noord-Brabant, waarvan circa 50.000 in de regio Zuidoost Brabant. Het onderzoek van de PON/Telos spreekt over 32.000 werkzame arbeidsmigranten in Zuidoost Brabant. Omdat niet iedereen is geregistreerd zal dit aantal dus hoger liggen. Gezien de diversiteit van de doelgroep en flexibiliteit in werkgevers is het kwantificeren van de doelgroep per gemeente, met het oog op het aantal te realiseren woonvoorzieningen, nauwelijks te doen. In hoofdstuk 1 wordt een aantal van 5.000 personen met een binding met Helmond genoemd. Een groot deel van deze personen staat in Helmond als reeds woonachtig geregistreerd (zie bijlage 3). Dit neemt niet weg dat de gemeente Helmond een verantwoordelijkheid draagt om voor deze doelgroep voldoende en kwalitatief goede huisvesting te verzorgen. In deze paragraaf wordt onder tijdelijk verblijf verstaan een periode van 1 jaar tot maximaal 2 jaar (al of niet aaneengesloten). Er wordt ervan uitgegaan dat arbeidsmigranten die langer verblijven een beroep doen op de reguliere woningvoorraad.

Het onderdeel huisvesting van dit beleidskader ziet met name op de vraag naar tijdelijke/niet zelfstandige woonvoorzieningen, buiten de reguliere woningvoorraad. Voor deze categorie dienen voldoende (niet-zelfstandige "grootschalige-" woonvoorzieningen) eenheden beschikbaar te zijn. Op basis van de Woonvisie wordt uitgegaan van minimaal 500 eenheden in de gemeente Helmond. Ondanks de in het recente kwalitatief onderzoek van de provincie Noord-Brabant aangegeven lichte stijging van het aantal arbeidsmigranten ten opzichte van het aantal vermeld in de Woonvisie 2016 – 2020, wordt de eerder vermelde doelstelling van minimaal 500 eenheden vooralsnog gehandhaafd. Mocht in een de komende periode sprake zijn van een aanzienlijke toename van het aantal arbeidsmigranten, dan dient deze doelstelling te worden heroverwogen. Met de realisatie van de locaties Zuidende en Baroniehof zijn reeds 200 tot 220 eenheden aanwezig, resteert derhalve 280 tot 300 eenheden.

Zoals aangegeven zullen de personen die langer in Helmond verblijven een beroep moeten doen op de reguliere woningvoorraad, daarbij dient uiteraard het bestaande beleid te worden gerespecteerd.

De uitgangspunten en het beleid zoals in deze paragraaf beschreven zien uitsluitend op de vraag naar tijdelijke/niet zelfstandige woonvoorzieningen. Bewoning van meerdere personen in een (eengezins-) woning valt hier dus niet onder, hoewel de doelgroep hier wel degelijk gebruik van maakt (kamergewijze verhuur). Het bestaande beleid op dit gebied zal als gevolg van dit beleidskader nader worden bezien op de wenselijkheid dit aan te passen.

7.b. Uitgangspunten

1. arbeidsmigranten hebben recht op goede en betaalbare huisvesting. Uitgangspunt daarbij moet zijn dat maximaal 2 arbeidsmigranten een slaapkamer delen, en waar mogelijk elke arbeidsmigrant uiteindelijk één eigen slaapkamer heeft (behoudens personen met een affectieve relatie).
2. deze huisvesting dient minimaal aan de huidige wet- en regelgeving te voldoen.
3. bij het realiseren van woonvoorzieningen wordt voorts uitgegaan van de normering van de Stichting Normering Flexwonen.
4. bij de huisvesting van arbeidsmigranten wordt onderscheid gemaakt in de woonvorm, naar mate de duur van het verblijf:
 - onder grootschalige woonvoorzieningen voor tijdelijk verblijf worden verstaan woonvoorzieningen waarvan de arbeidsmigrant gedurende 1 tot maximaal 2 jaar (al of niet aaneengesloten) gebruik van maakt;
 - onder reguliere huisvesting wordt verstaan het gebruik maken van de bestaande woningvoorraad;
5. In geval meerdere personen vanuit de doelgroep op één locatie verblijven wordt bij voorkeur een beheerder aangewezen en wordt met de betrokken partijen een beheersovereenkomst gesloten (waarin in ieder geval 24 uur toezicht en het bijhouden van een nachregister wordt geregeld). Voor grootschalige woonvoorzieningen (50 > eenheden) is dit een verplichting;

7.c. Beleid

1. in de periode 2020 – 2025 worden in de gemeente Helmond 280⁵ nieuwe onzelfstandige eenheden voor de huisvesting van arbeidsmigranten gerealiseerd. Als maximale omvang per locatie wordt uitgegaan van 150 eenheden.
2. De woonvoorziening wordt voor een periode van maximaal 10 jaar gerealiseerd.
3. Per woonvoorziening is voldoende parkeergelegenheid aanwezig (norm: 0,75 parkeerplaats per persoon).
4. De woonvoorzieningen worden bij voorkeur gesitueerd nabij woonwijken, of nabij bedrijfslocaties en er tegen vestiging van deze woonvoorziening geen milieutechnische bezwaren bestaan.
5. De (onzelfstandige-) woonvoorziening is zodanig in de omgeving ingepast dat de omgeving geen onevenredige hinder ondervindt van de bebouwing, hiertoe wordt een omgevingsanalyse opgesteld.
6. Per wijk is maximaal sprake van 1 grootschalige (onzelfstandige-) woonvoorziening (zie bijlage 4). Grootschalige (onzelfstandige-) woonvoorzieningen worden op een redelijke afstand van elkaar gesitueerd (minimaal 1,5 kilometer).
7. In 2020 wordt voor de realisatie van de 200 eenheden de mogelijkheden op de locatie Varendschut onderzocht (bijlage 5). In de periode 2021 – 2023 vindt een vervolg onderzoek plaats voor het resterend aantal eenheden.

⁵ de Raad van State heeft de uitspraak van de Rechtbank op 4 maart 2020 bevestigd waardoor de omgevingsvergunning voor het project Baroniehof in stand blijft.



Fig. 4 Huidige woonvoorzieningen tijdelijk verblijf arbeidsmigranten Zuidende en Baroniehof

8. Vergunningverlening, toezicht en handhaving

8.a. Toelichting

Een groot gedeelte van de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten in Helmond wordt momenteel ingevuld in de reguliere woningvoorraad. Het gaat daarbij niet alleen om reguliere bewoning, maar veelal ook om bewoning door meerdere huishoudens, waarin in een aantal gevallen sprake is van overbewoning (strijd met bestemmingsplan). Het realiseren van voldoende grootschalige woonvormen voor arbeidsmigranten moet een bijdrage leveren in de oplossing van dit probleem. Daarnaast is het mogelijk op grond van de “Beleidsregel kamerverhuur Helmond 2016” in sommige gevallen een omgevingsvergunning te verlenen voor de huisvesting van meerdere zelfstandige of onzelfstandige huishoudens in één woning, mits dit ruimtelijk aanvaardbaar is. Momenteel wordt een spreidingsbeleid gehanteerd waardoor niet meer dan 10% van de tot bewoning bestemde gebouwen in de betreffende straat met dezelfde postcode worden gebruikt voor kamerverhuur en de afstand tussen kamerverhuurpanden minimaal 100 meter moet zijn. Het is van belang het aantal huishoudens per woning via het vergunningstelsel te blijven reguleren, en toe te zien op de naleving hiervan. Dit geldt eveneens voor de werkomstandigheden van de arbeidsmigrant. In het onderzoek van de Landelijke Stuurgroep Interventieteam bleek de werkomstandigheden van arbeidsmigranten lang niet altijd op orde zijn. In samenwerking met de Stichting Normering Flexwonen (SNF) is in de Peel een project opgestart om te komen tot informatie deling en verbetering van de huisvesting- en arbeidsomstandigheden. Toezicht en handhaving van woon- en werkomstandigheden van arbeidsmigranten valt onder de werking van het Peelland Interventie Team.

8.b. Uitgangspunten

1. Het restrictief beleid ten aanzien het bewonen van woningen door meerdere huishoudens wordt gehandhaafd.

2. Door verbetering van de informatie voorziening wordt het aantal illegale initiatieven tot bewoning van reguliere woningen verminderd en het aantal aanvragen voor een vergunning verhoogd.
3. Daarmee wordt tevens beoogd een betere spreiding van dit soort initiatieven over Helmond.
4. De SNF normering wordt toegepast bij zowel grootschalige woonvoorzieningen als waar mogelijk woonvoorzieningen binnen de reguliere woningmarkt.
5. Handhaving op illegale bewoning zal in de komende jaren binnen het Handhavingsprogramma prioriteit krijgen.

8.c. Beleid

1. De SNF normering moet bij zowel in planologische procedures voor grootschalige woonvoorzieningen als in overeenkomsten met partijen worden voorgeschreven (zowel op locaties binnen- als buiten de bebouwde kom).
2. Met de subregio Peelland wordt in samenwerking met de Stichting Normering Flexwonen een pilot uitgevoerd om te komen tot een efficiëntere wijze van toezicht en een uitwisseling van informatie (mogelijk in de vorm van een convenant).
3. Het huidige beleid inzake kamergewijze verhuur wordt gezien, zowel in het licht van een eventuele verruiming van de bewoningsmogelijkheden alsmede vanuit een versterking van toezicht – en handhaving.

9. Sociaal-maatschappelijk

9.a. Toelichting

Personen afkomstig uit een EU kunnen zich sinds 2004 vrij vestigen in Nederland. In tegenstelling tot bijvoorbeeld asielzoekers is inburgering niet verplicht, echter wel degelijk gewenst. Met name het beheersen van de Nederlandse taal is zowel voor de arbeidsmigrant als de maatschappij van groot belang, zo bleek tijdens de mini conferentie. Er is voorts sprake van culturele verschillen, terwijl er vooroordelen bestaan over deze doelgroep.

Naast goede huisvesting en werkomstandigheden is het dus van belang dat arbeidsmigranten mee kunnen doen in onze samenleving, er onderdeel vanuit gaan maken. Het communiceren met elkaar is daarbij een eerste vereiste, maar ook weten hoe het in Nederland werkt.

Niet alle migranten zullen succesvol zijn. Er is een groep migranten die én in Nederland én in Polen geen netwerk heeft. Deze “footloose migranten” zijn zowel in het eigen land alsook in Nederland kansarm en kwetsbaar. Machtsmisbruik, werkloosheid en dakloosheid liggen op de loer. Dit vraagt speciale aandacht.

9.b. Uitgangspunten:

1. Ondersteuning bieden aan arbeidsmigranten vraagt een gedifferentieerd aanbod gebaseerd op de in hoofdstuk 4 beschreven migratiepatronen (3 profielen).
2. Het is van belang een onderscheid te maken in de verblijfsduur van de arbeidsmigrant en daarop het aanbod aan dienstverlening aan te passen.
3. De taal leren is een belangrijke voorwaarde om mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving bij permanent verblijf. De arbeidsmigrant is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het leren van de taal, een goede begeleiding en het faciliteren van taalonderwijs is daarbij van groot belang.
4. Het is belangrijk om de gemeenschap van binnenuit te mobiliseren om mee te doen in de Nederlandse samenleving.

9.c. Beleid:

Het beleid richt zich op bevordering van de kennis van de Nederlandse samenleving en het meedoen aan die samenleving alsook de bevordering van de kennis van de Nederlandse taal.

1. Het versterken en verduurzamen van professionele inzet middels een Steun- en informatiepunt:

- Zowel fysiek als digitaal,
- Info en advies: werken, wonen, gezondheid,
- Inzetten sleutelfiguren en vrijwilligers, Investeren in het bereiken van de arbeidsmigranten en hun kinderen door een brug te slaan tussen taal/cultuur van de arbeidsmigrant en Nederlandse infrastructuur én door vind plaats gericht te werken,
- Samenwerking aangaan met stichting Barka voor (Poolse) arbeidsmigranten met problemen in eigen land of die in Nederland uitvallen (bijvoorbeeld dakloos worden) met als doel terugkeer naar Polen mogelijk te maken.

2. Het versterken en verduurzamen van het netwerk van arbeidsmigranten: migreren is een ingrijpende gebeurtenis met grote sociale en emotionele impact. De binding met het herkomstland is groter dan met het gastland. Een overbruggingsnetwerk in Nederland is nodig om tegenslagen op te vangen:

- Inzetten van vrijwilligers en sleutelfiguren.
- Opzetten initiatieven gericht op empowerment: ontmoeten, zelfhulp.
- Faciliteren van initiatieven vanuit de doelgroep.

3. Het versterken van de rol van het (primair-) onderwijs bij de sociale integratie van kinderen van arbeidsmigranten.

- Inzetten op versterken Nederlandse taalvaardigheid: taalaanbod uitbreiden, afstemmen op leefsituatie doelgroep. Het verstevigen van het taalonderwijsaanbod, van zowel het professioneel aanbod alsook het aanbod in het vrijwillige kader. Het verstevigen betreft onder andere beschikbaarheid, toeleiding naar en betaalbaarheid van het aanbod. Dit vraagt eveneens om samenwerking en afstemming tussen partijen als de taalaanbieders, werkgevers, intermediairs zoals Senzer, UWV etc.

Aansluiting dient te worden gezocht bij activiteiten op basis van de Helmonds Educatieve Agenda 2020-2030⁶ met name opgave 3 Taalondersteuning aan (anderstalige) kinderen/jongeren. In bijlage 7 is een overzicht opgenomen van de activiteiten die zijn geformuleerd in het kader van de opgave taalondersteuning aan (anderstalige) kinderen/jongeren en hun ouders.



fig. 5 Taalonderwijs

⁶ De agenda is opgesteld door 18 Helmondse schoolbesturen en de gemeente Helmond om samenwerking te verbeteren en te versterken en om zo de kansen van jeugdige te vergroten en hen optimaal voor te kunnen bereiden op de toekomstige samenleving.

Door deze samenwerking wordt invulling gegeven aan de rol die de gemeente voor zich zelf en de betrokken partijen ziet. Het is van groot belang dat deze samenwerking tot stand komt en dat alle betrokken partijen (waaronder de werkgevers/intermediars) hierin hun verantwoordelijkheid nemen.

10. Financiën/Organisatie

Bij de vaststelling van de begroting voor 2020 is éénmalig een bedrag ad € 100.000,- gereserveerd voor maatregelen in het kader van participatie en inburgering van arbeidsmigranten. Het betreft een incidenteel budget, ter stimulering/bevordering van o.a. de in dit beldiskader genoemde maatregelen.

Uitgangspunt is dat het beschikbare budget ingezet wordt in de vorm van co-financiering (derhalve nooit een volledige dekkende bijdrage, maar altijd in samenwerking met een andere partij). Voorts wordt geen bijdrage verleend indien reeds gebruik gemaakt kan worden van bestaande (specifieke-) regelingen.

Omdat als uitgangspunt een primaire verantwoordelijkheid van de werkgever, alsmede een mate van zelfredzaamheid van de arbeidsmigranten, wordt genomen zal het beschikbare budget ingezet worden voor initiatieven van werkgevers, maatschappelijke instanties en vanuit de doelgroep zelf, met als voorwaarde dat een bijdrage wordt geleverd aan de realisatie van de doelen en actiepunten in dit beleidskader.

Daarbij dient te worden gedacht aan:

1. Een bijdrage aan taalonderwijs (waarbij aansluiting wordt gezocht bij de Helmondse Educatieve Agenda 2020-2030), in samenwerking met de afdeling Onderwijs /Team Jeugd.
2. Het opzetten van een steun- en informatiepunt in Helmond, in samenwerking met de LEV groep.
3. Het ontwikkelen van een netwerk van arbeidsmigranten, in samenwerking met werkgeversorganisaties.
4. Het verstrekken aan een bijdrage aan evenementen die het ontmoeten van arbeidsmigranten en inwoners van Helmond bevorderen , in samenwerking met organiserende partij/LEV groep.

Ter uitvoering van de beleidskader zal een actieplan worden opgesteld, inclusief een regeling op basis waarvan een beroep gedaan kan worden op de beschikbare budget.

11. Conclusie

De Coronacrisis heeft geleerd dat arbeidsmigranten kwetsbaar zijn. Arbeids- en woonomstandigheden laten nog te vaak te wensen over. Omdat de Nederlandse economie ook in de komende jaren afhankelijk zal zijn van arbeidskrachten uit het buitenland zijn (vergaande-) maatregelen nodig om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Daarvoor is regelgeving vanuit het Rijk nodig (aanbevelingen Aanjaagteam) maar ook lokale/regionale samenwerking op het gebied van huisvesting, arbeidsomstandigheden, gezondheidszorg en toezicht en naleving.

Lokaal kan een bijdrage worden geleverd door:

- a. het realiseren van 280 nieuwe eenheden voor tijdelijke huisvesting;
- b. toezicht en handhaving leefomstandigheden (waaronder bezien mogelijkheden aanpassing beleid kamergewijze verhuur);
- c. het stellen van voorwaarden en normen (SNF certificering);
- d. het eisen van een beheersplan;

Daarnaast is het verder integreren van arbeidsmigranten nodig door het versterken van het netwerkwerk, maar zeker ook door het bevorderen van taalonderwijs.

Deze opsomming van acties is niet limitatief en dient op basis van toekomstige ontwikkelingen aangevuld en geactualiseerd te worden. De problematiek rond de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten zal in de komende jaren de nodige aandacht verdienen, waarbij het van groot belang is met alle betrokken partijen samen te werken.

Bijlage 1. Aard en omvang arbeidsmigratie anno 2020

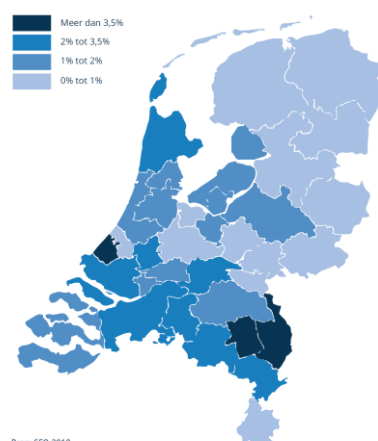
De afgelopen 15 jaar is het aantal arbeidsmigranten uit EU landen aanzienlijk toegenomen vanwege het open stellen per 1 mei 2004 van de grenzen voor het “vrije verkeer van werknemers” uit de nieuwe EU landen. Eind 2015 waren er 855 duizend migranten in Nederland die afkomstig waren uit de (kandidaat-)lidstaten van de Europese Unie⁷. Dat waren er 40 duizend meer dan eind 2013. Ook de afgelopen jaren is dit aantal toegenomen.

In de Brainport Regio Eindhoven is naast de vraag naar arbeidsmigranten vanuit de moelanden⁸ een vraag naar hoog opgeleiden vanuit buiten de EU, veelal Azië en China.

De regio Eindhoven behoort inmiddels tot een van de regio's in Nederland met een hoog aantal moelanders.

LAND	AANTAL IMMIGRANTEN 2016	AANTAL IMMIGRANTEN 2007	STIJGING
Polen	6460	2520	156 procent
India	3630	1645	121 procent
China	1670	1020	64 procent

Aantal banen ingevuld door MOE-landers



Naar schatting werken en leven circa 50.000 arbeidsmigranten in de regio Zuidoost Brabant. Voor de gemeente Helmond geldt dat van dit aantal circa 10 % een binding hebben met Helmond. Wat neerkomt op ongeveer 5.000 arbeidsmigranten met een Helmondse binding (dus werken en/of leven).

In opdracht van de provincie Noord-Brabant heeft het PON/Telos in 2019 een kwalitatief onderzoek⁹ gedaan naar de migratie in Noord-Brabant. Het gaat daarbij om arbeidsmigranten die werkzaam zijn bij een in Noord Brabant gevestigde werkgever, met een beperkt inkomen (onder 30 jaar €18,66 per uur en boven de 30 jaar € 25.45 per uur) en vanaf 2004 zijn gaan werken/wonen vanuit een Midden- of Oost Europees land.

Het onderzoek doet geen uitspraak over:

1. de werklocatie van de groep arbeidsmigranten die voor uitzendbureaus werken;
2. de verblijfplaats van niet-BRP ingeschreven arbeidsmigranten, omdat de registerdata deze informatie niet bevat.

⁷ Bron: CBS Migrantenmonitor.

⁸ Midden- en Oost Europese landen

⁹ Dit onderzoek is gebaseerd op microdata van het CBS met peildatum 2018.

Het totaal aantal werkzame arbeidsmigranten in het Stedelijk Gebied Eindhoven bedraagt 20.475 (22,3 % Brabant), voor de Peel bedraagt dit aantal 8.310 (9,0 %) en voor de gemeente Helmond 2.974 (3 %). Daarmee staat Helmond op plaats 8 van de 10 gemeenten in Noord Brabant met het meeste aantal arbeidsmigranten (zie bijlage 1), terwijl indien gekeken wordt naar het aantal arbeidsplaatsen de gemeente Helmond plaats 6 bezet (in totaal 45.130 arbeidsplaatsen). Van alle arbeidsmigranten die werkzaam zijn bij een werkgever in Noord-Brabant heeft ruim 43 % zich ingeschreven in het Basis Registratie Personen BRP), daarnaast is 11 % ingeschreven in een gemeente buiten de provincie. Van alle ingeschreven arbeidsmigranten staat bijna de helft maximaal 3 jaar ingeschreven bij een gemeente, een op de tien minder dan een half jaar en ruim een kwart tussen 6 en 15 jaar. Voor Helmond geldt een registratie van 2.999 in het BRP ofwel 5,6 % van het totaal (peiljaar 2018). De grootste groep arbeidsmigranten is werkzaam via uitzendbureaus (47 %), 73 % heeft een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, het gemiddeld uurloon bedraagt € 11,71 . In Helmond wonen volgens het onderzoek 851 personen die wonen en werken in Helmond (op basis van BRP), Ongeveer 1/3 staat 6 maanden tot 3 jaar ingeschreven. Ruim 60 % verblijft hier langer dan 6 jaar. De groep arbeidsmigranten is merendeels afkomstig uit Polen, waarvan 65 % man en 35 % vrouw.

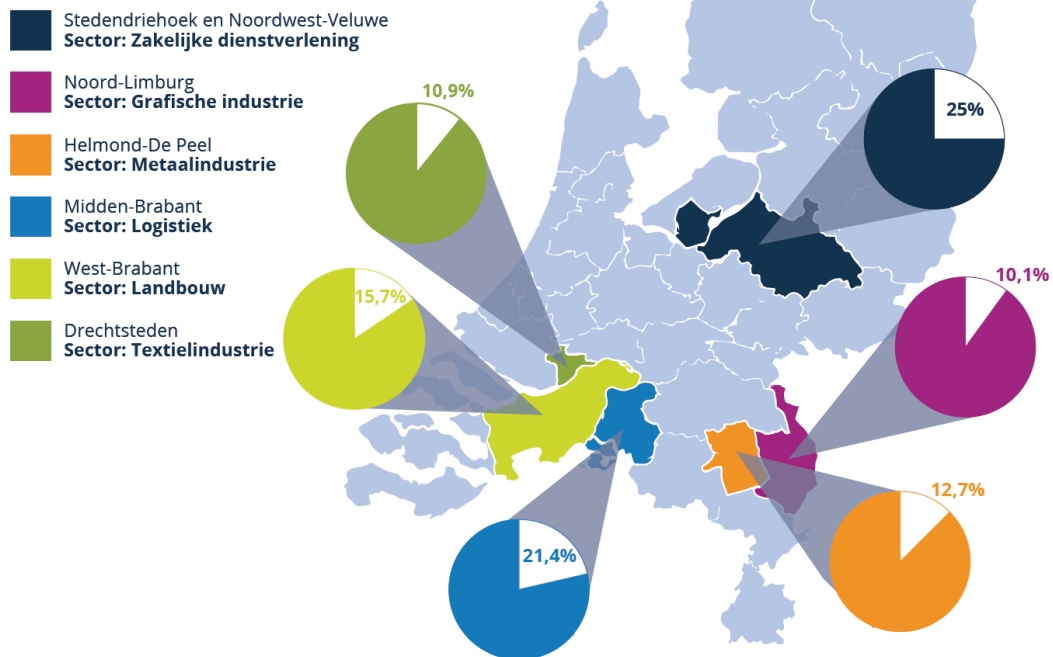
Op dit moment is de krapte op de arbeidsmarkt groot en neemt daardoor ook de vraag naar arbeidsmigranten snel toe. De verwachting is dat het aantal arbeidsmigranten in Nederland ook de komende jaren minimaal gelijk zal blijven. Er zal wel mogelijk een verschuiving in landen plaats vinden (b.v. naar Bulgarije en Roemenië), van waar vandaan de arbeidsmigranten komen. Ook is de verwachting en hoop dat een deel van de mensen die nu laaggeschoold werk doen, zijn weg zal gaan vinden in de meer hoger geschoolde beroepen waar snel tekorten in ontstaan, zoals in de zorg en techniek.

Een onderzoek van SEO uit 2018 is heeft in beeld gebracht hoeveel toegevoegde waarde arbeidsmigranten hebben op de Nederlandse economie. In 2016 droegen de arbeidsmigranten ongeveer 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen van Nederland. Na aftrek van de daarvan uitgekeerde beloning aan arbeidsmigranten blijft hier ruim 5 miljard euro van over, ongeveer 300 euro per Nederlander. In 2015 was dat respectievelijk ruim 9 miljard en bijna 4 miljard, omgerekend ongeveer 250 euro per hoofd van de bevolking. Daar staan enkele maatschappelijke kosten tegenover, waarvan de kosten voor gezondheidszorg, sociale zekerheid, huisvesting en sociale integratie de belangrijkste zijn. Zeker op de lange termijn zijn deze maatschappelijke kosten niet goed in beeld, maar wel aan de orde.

Conclusie van het onderzoek is dat de inzet van de buitenlandse werknemers nauwelijks en alleen indirect tot verdringing leidt. Dat houdt in dat de productie/werk van deze arbeidsmigranten vrijwel volledig additioneel is ten opzichte van de bestaande werknemers.

In de gemeente Helmond werken de arbeidsmigranten voor 48,2 % via een uitzendbureau, daarnaast 10,2 % in de voedingsindustrie, 6,3 % in de metaal, 5,5 % in de groothandel en handelsbemiddeling en 4,3 % in vervoer over land.

Aandeel banen vervuld door arbeidsmigranten per sector-regio



Bron: SEO 2018

Bijlage 2: Top tien gemeenten met arbeidsmigranten in Noord Brabant

Tabel 1: Top 10 Gemeenten met meeste arbeidsmigranten werkzaam bij in gemeente gevestigde werkgever

	Gemeente	Aantal arbeidsmigranten werkzaam bij in gemeente gevestigde werkgever	% t.o.v. totaal Brabant
1	Eindhoven	12.652	13,8%
2	Tilburg	9.872	10,7%
3	Breda	5.799	6,3%
4	Meierijstad	5.437	5,9%
5	Roosendaal	5.337	5,8%
6	Etten-Leur	4.068	4,4%
7	's-Hertogenbosch	3.306	3,6%
8	Helmond	2.974	3,2%
9	Waalwijk	2.935	3,2%
10	Oss	2.909	3,2%

Bron: CBS microdata (Spolisbestanden 2018)

Bijlage 3: Gegevens gemeente Helmond

Helmond

In dit onderzoek zijn arbeidsmigranten buitenlandse werknemers (niet in Nederland geboren en/of niet de Nederlandse nationaliteit) die géén kennismigrant zijn (vastgesteld op basis van inkomen) en vanaf 2004 (uitbreiding van de EU met landen uit Midden en Oost Europa) in Nederland zijn gaan werken en/of wonen.

Brondata: CBS microdata uit de bestanden polisadministratie en Basisregistratie Personen (BRP)-administratie, peiljaar 2018, o.a. Spolisbestanden en BRP administratie.

Arbeidsmigranten werkzaam bij een in Helmond gevestigde werkgever

Aantal	2.974
Aantal t.o.v. Brabant	3 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Helmond	2.999
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Helmond t.o.v. van Brabant	6 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Helmond die wonen én werken in Helmond	851
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Helmond die wonen én werken in Helmond t.o.v. totaal aantal ingezetenen in Helmond	28,4 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	6,5 %
6 mnd - 3 jr	31,8 %
3 jr - 6 jr	28,4 %
6 jr - 15 jr	33,2 %

* Deze data komt uit de Basisregistratie Personen

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Helmond gevestigde werkgever

Geslacht

Man	65,4 %
Vrouw	34,6 %

Leeftijd

< 19 jaar	5,4 %
19-24 jaar	11,8 %
25-29 jaar	17,7 %
30-34 jaar	20,8 %
> 35 jaar	44,3 %

Gehuwd/geregistreerd partner
23,5 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Helmond gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	1.605	54,0 %
2	Duitse	109	3,7 %
3	Roemeense	98	3,3 %
4	Hongaarse	75	2,5 %
5	Belgische	71	2,4 %

Top 5 Nationaliteit Midden en Oost-Europese landen (EU-11)

1	Poolse	1.605
2	Roemeense	98
3	Hongaarse	75
4	Litouwse	61
5	Letse	27

Top 5 CAO waar de meeste arbeidsmigranten, werkzaam bij een in Helmond gevestigde werkgever, bij zijn aangesloten

1	Geen bedrijfstak CAO	1.072	36,0 %
2	NBBU uitzendkrachten	538	18,1 %
3	Uitzendkrachten	292	9,8 %
4	Metalektro	270	9,1 %
5	Groenten en fruit, groothandel	239	8,0 %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	57,8 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	31,3 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	10,9 %

Type arbeidsverband

Vast	31,1 %
Bepaalde duur	68,6 %

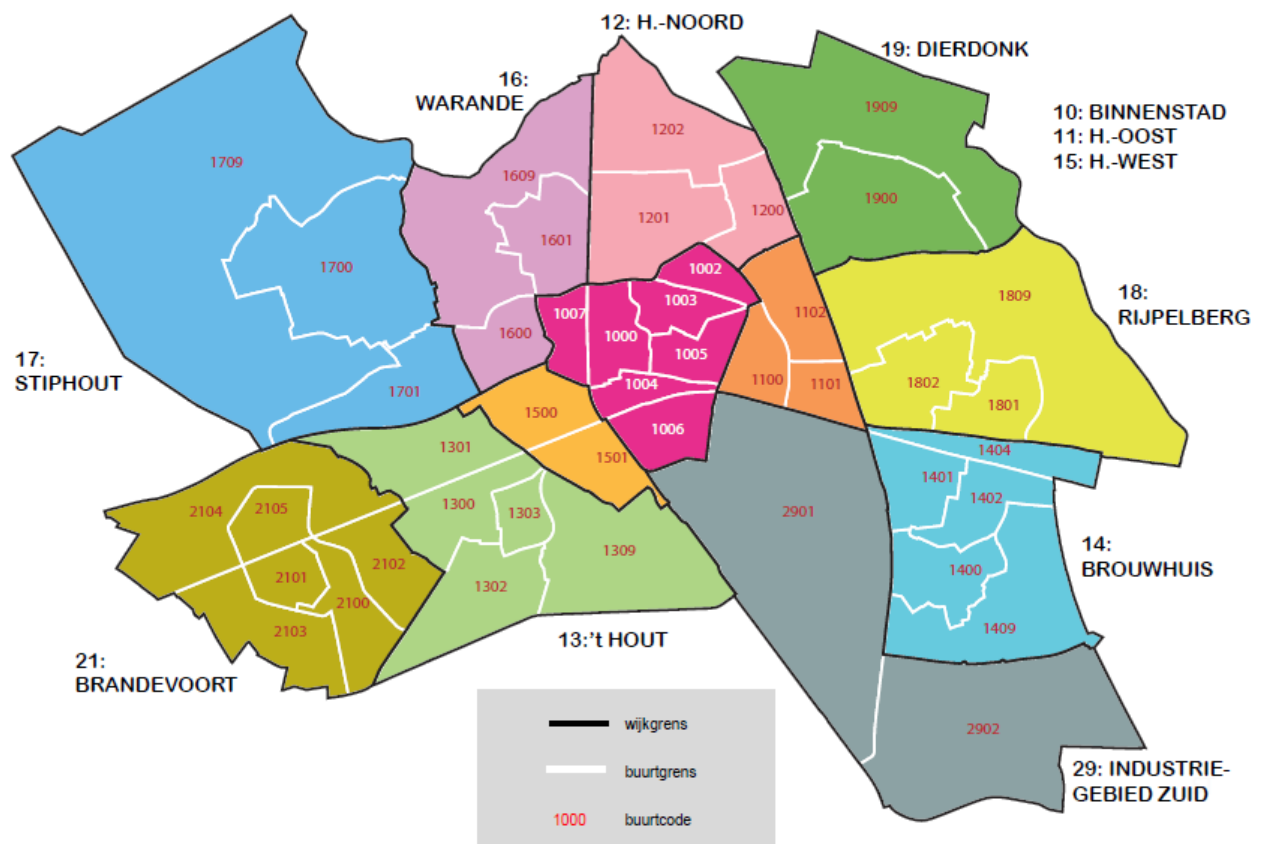
Top 5 sectoren waar de meeste arbeidsmigranten, werkzaam bij een in Helmond gevestigde werkgever, bij zijn aangesloten (o.b.v. Standaard Bedrijfsindeling, CBS)

1	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	1.434	48,2 %
2	Vervaardiging van voedingsmiddelen	303	10,2 %
3	Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	186	6,3 %
4	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	163	5,5 %
5	Vervoer over land	128	4,3 %



2020 het PON

Bijlage 4: wijk- en buurtindeling



BUURTNAMEN PER WIJK

10 Binnenstad:

1000= Centrum
1002= Leonardus
1003= Heipoot
1004= Stationsgebied
1005= Vossenbergr
1006= Annabuurt/Suytkade
1007= Steenweg e.o.

11 Helmond-Oost:

1100= Beisterveld
1101= Beisterveldse Broek
1102= Straakven

12 Helmond-Noord:

1200= Bloemvelden
1201= Binderen
1202= Eeuwsels

13 't Hout:

1300= Centrum 't Hout
1301= De Kroon
1302= Akkers
1303= Gansenwinkel
1309= Groot Goor

14 Brouwhuis:

1400= Brouwhuis-Dorp
1401= Brouwhuis-West
1402= Brouwhuis-Oost
1404= Brouwhorst
1409= Kloostereind

15 Helmond-West:

1500= Oud West
1501= Houtsdonk

16 Warande:

1600= Oranjebuurt
1601= Zwanenbeemd
1609= Overbrug

17 Stiphout:

1700= Stiphout-Dorp
1702= Schooten
1709= Geeneind

18 Rijpelberg:

1801= Rijpel-Oost
1802= Rijpel-West
1809= Berkendonk

19 Dierdonk:

1900= Kern Dierdonk
1909= Scheepstal

21 Brandevoort:

2100= Brand
2101= De Veste
2102= Schutsboom
2103= Stepekolk
2104= Kranenbroek
2105= De Marke

29 Industriegebied Zuid:

2901= Hoogeind
2902= BZOB

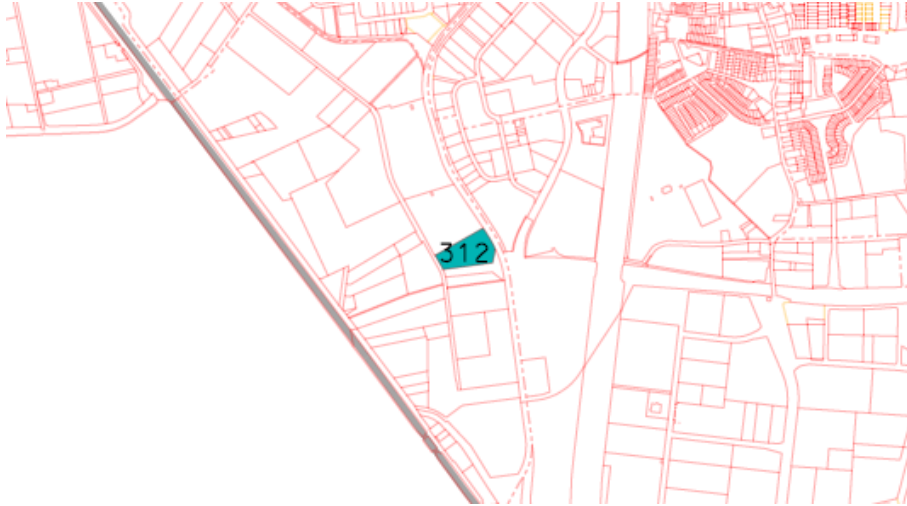
Bijlage 5: nieuwe locaties woonvoorziening arbeidsmigranten

Uit een inventarisatie van restlocaties (niet opgenomen in de reguliere grondexploitatie) zijn een aantal locaties naar voren gekomen die mogelijk geschikt zijn voor de realisatie van (grootschalige-) woonvoorzieningen voor onzelfstandige eenheden voor de huisvesting van tijdelijke verblijf.

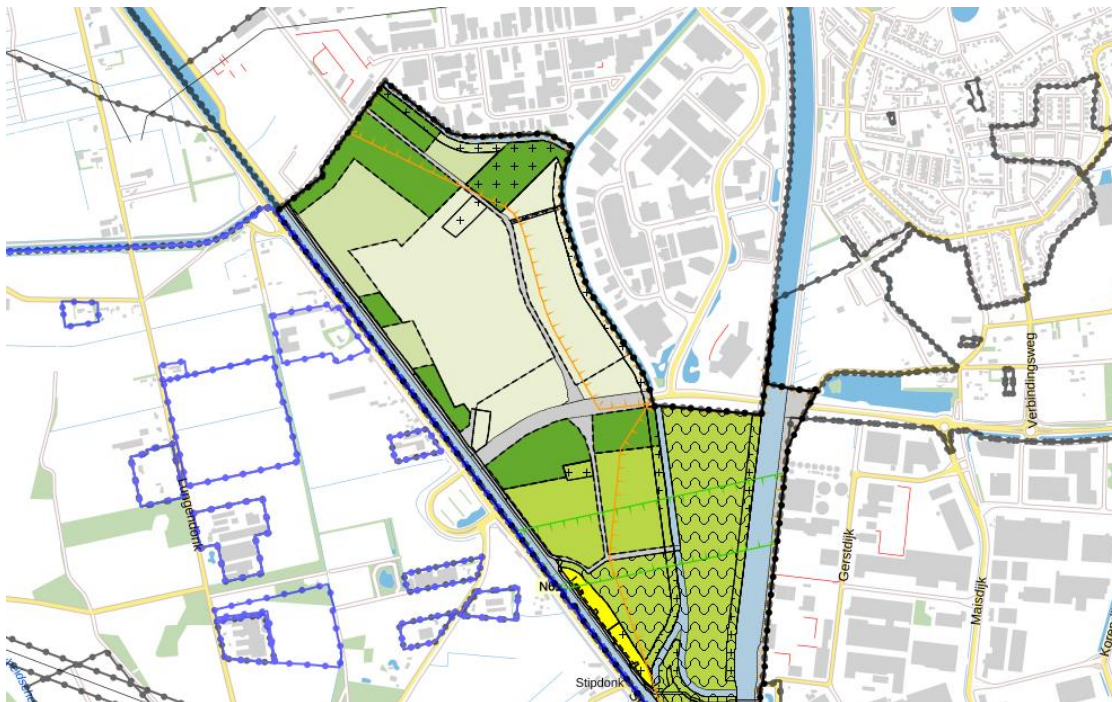
Het gaat om de realisatie van tijdelijke unit voor een periode van maximaal 10 jaar.

Voorgesteld wordt de locatie aan de Vareschut verder te onderzoeken op haalbaarheid en voor een tweede locatie een nader onderzoek te verrichten.

Vareschut Zuid



Perceel oppervlak: 16.850 m²



Bestemming: Industrie (Vareschut I)

Bijlage 6: huisvesting in bedrijfsgebouwen (bestemmingsplan Buitengebied)

d. het toestaan van de tijdelijke huisvesting van tijdelijke werknemers in bestaande bedrijfsgebouwen, mits:

1. een dergelijke huisvesting noodzakelijk is voor een doelmatige agrarische bedrijfsvoering vanuit het oogpunt van de opvang van de tijdelijke grote arbeidsbehoefte van het bedrijf;
2. voldoende structurele voorzieningen voor tijdelijke huisvesting elders ontbreken;
3. de huisvesting uitsluitend werknemers betreft, die alleen binnen het bedrijf, waar ze gehuisvest zijn, werkzaamheden verrichten;
4. de huisvesting niet langer dan zes maanden per kalenderjaar bedraagt;
5. de huisvesting plaatsvindt in bestaande bedrijfsgebouwen, waarvan de oppervlakte die voor de huisvesting wordt aangewend niet meer bedraagt dan 120 m²;
6. voorzien is in een doelmatige landschappelijke inpassing;
7. geen sprake is van zelfstandige woningen;

Bijlage 7: Helmondse Educatieve Agenda 2020-2030

Activiteiten

Taalondersteuning aan (anderstalige) kinderen/ jongeren en hun ouders		
Speerpunt en resultaat	Activiteiten	Betrokken partners
Intensiveren van het aanbod in de voorschoolse periode, zodat kinderen de basis beheersen om een goede start te maken op de basisschool. D.w.z. taalvaardig genoeg zijn om vragen te stellen/ behoeften kenbaar te maken aan de leerkracht en eenvoudige opdrachten kunnen begrijpen en omzetten in handelen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uitvoeren van VVE (vroegtijdige signalering, toeleiding, doorgaande lijn, dekkend voorschools aanbod, resultaatafspraken VVE) 2. Uitbreiden van het voorschoolse aanbod naar 960 uur 3. Ouders- zo nodig- met ambassadeurs uit de doelgroep stimuleren hun kind ook daadwerkelijke 960 uur gebruik te laten maken van de voorzieningen. 4. Investeren in educatieve kwaliteit, waaronder interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers t.b.v. vergroten taalniveau kinderen. 	<p><i>HEA-partners</i></p> <p><i>Andere partners:</i> Jeugdgezondheidszorg LEV-groep Bibliotheek BCO onderwijsadvies Etc.</p>
Versterken taalaanbod op de basisscholen, zodat kinderen qua taalvaardigheidsgroei zich ontwikkelen naar zijn of haar eigen vermogen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualiseren beleid Taalklassen/ Topklassen 2. Inzicht in het taalaanbod en onderzoeken hoe het verschillende aanbod elkaar kan versterken 3. Afstemmen taalcriteria en de doorgaande lijn hiervan tussen kinderopvang en basisonderwijs om zo beter zicht te krijgen op het taalniveau van het kind in groep 1. 	<p><i>HEA partners</i></p> <p><i>Andere partners:</i> Jeugdgezondheidszorg Bibliotheek BCO Etc.</p>
Versterken van het aanbod voor ouders, zodat zij hun kind kunnen ondersteunen en stimuleren in hun taalontwikkeling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuëren thuisinterventies OAB: Boekstart, VoorleesExpress 2. Continuëren van interventies op school en deze interventies delen met andere scholen, bv via kennisdelingsbijeenkomsten Tel mee met Taal 3. Bij het aanbod sluiten we aan op de behoefte van ouders. We maken hierbij onderscheid in activiteiten alleen ouders en voor activiteiten voor ouders en kind zoals het Leescafé, de bibliotheek op school. 4. Structureel aanbieden van taalklassen voor ouders op scholen waar veel anderstalige kinderen zitten. 	<p><i>HEA partners</i></p> <p><i>Andere partners:</i> Jeugdgezondheidszorg LEV-groep Bibliotheek BCO Etc.</p>
Versterken van het aanbod voor anderstalige kinderen en hun ouders, zodat er een passend aanbod is waardoor ieder kind onderwijs kan volgen dat bij hem past	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis- en expertisedeling rondom NT2 2. Onderzoek wat kinderopvang en onderwijs (extra) nodig hebben om anderstalige kinderen beter te kunnen begeleiden en onderwijs te geven (inclusief bieden van andere alternatieven) en ouders handvatten te bieden. 3. Doorontwikkelen van NT2 onderwijs 4. Deskundigheidsbevordering hoe om te gaan met culturele verschillen (cultural awareness) (zie ook opgave 4) 	<p><i>HEA partners</i></p> <p><i>Andere partners:</i> BCO onderwijsadvies Bibliotheek Etc.</p>

Bijlage 8: definities en afkortingen

1. MOE landen: Midden-Europese landen
2. EU: Europese Unie
3. BZK: Binnenlandse Zaken
4. SGE: Stedelijk Gebied Eindhoven
5. SNF: Stichting Normering Flexwonen
6. ABU: Algemene Bond Uitzendondernemingen
7. PIT: Peelland Interventie Team
8. GBA: Gemeentelijke Basis Administratie (thans BRP: Basis Registratie Personen)
9. BRP: Basis Registratie Personen



Arbeidsmigranten in de coronacrisis



Arbeidsmigranten werken veelal in cruciale sectoren, zoals de voedselketen en de logistiek. Het is belangrijk voor de continuïteit van uw onderneming dat u en uw medewerkers de richtlijnen van het RIVM naleven. Als meerdere medewerkers besmet raken kan dit gevolgen hebben voor uw bedrijfsprocessen. Daarnaast heeft u op grond van de Arbeidsomstandighedenwet een zorgplicht om uw medewerkers in staat te stellen hun werk veilig en gezond te doen.

Maak de risico's inzichtelijk, bijvoorbeeld in een aparte [arbocatalogus voor corona](https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/van-protocol-naar-arbocatalogus).
(<https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/van-protocol-naar-arbocatalogus>)

Maar heeft u zicht op de wijze waarop uw medewerkers naar het werk komen en op hun woonomstandigheden?



Tips voor goed werkgeverschap



Zorg dat u eerlijke, gezonde en veilige werkomstandigheden biedt voor al uw medewerkers. Check dit eenvoudig zelf op www.zelfinspectie.nl



Houd uw medewerkers op de hoogte van de nieuwsberichten in verschillende talen en zorg dat u bereikbaar bent voor vragen en zorgen over het coronavirus.

Infographics voor werknemers zijn beschikbaar in diverse talen op de website van de overheid:



<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/04/03/coronavirus-werknemersvragen-anderstalg>

Meer informatie:

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/documenten/publicaties/2020/03/14/coronavirus-communicatiemiddelen-preventie-en-publieksvragen-anderstalg



Zorg dat uw medewerkers ook tijdens woon-werkverkeer de maatregelen in acht nemen. Tijdens gezamenlijk vervoer geldt dat alle inzittenden 1,5 meter afstand van elkaar moeten houden. Hiervoor kan het noodzakelijk zijn dat er extra vervoersbewegingen worden gemaakt of dat er maatregelen worden getroffen.



Zorg dat u alleen zaken doet met uitzendbureaus die zich aan de regels houden. Alle schakels in de keten zijn namelijk samen verantwoordelijk. Doe een check op de site www.inspectie-checklist.nl/uitzendbureaus/



Ga in gesprek met het uitzendbureau bij wie u uw medewerkers inhuurt over deze omstandigheden en spreek hen aan op hun verantwoordelijkheid hierin.



Neem contact op met de Inspectie SZW als u het vermoeden heeft dat een uitzendbureau zich niet aan de regels houdt of als u misstanden constateert met uitzendwerk via 0800-5151. U kunt dit ook anoniem melden, zie www.inspectieszw.nl/melden/malafide-uitzendbureaus



Communiceer naar uw medewerkers dat zij niet naar het werk mogen komen wanneer zijzelf verkoudheidsklachten hebben of wanneer huisgenoten verkoudheidsklachten met koorts en/of benauwdheidsklachten vertonen en controleer dit. Geef hierbij aan dat ziekmelding geen reden is voor ontslag. De GGD test iedereen met milde klachten gratis: 0800-1202.



Ga in gesprek met uw medewerkers over het vervoer van en naar uw bedrijf, de toegankelijkheid tot de zorgvoorzieningen (bijv. huisarts en beschikbaarheid van eigen zorgpas) en de woonomstandigheden (met hoeveel wonen zij in één huis, hoe vaak wisselen zij van verblijfplaats).



Zorg voor aanpassingen van de werkplek zodat medewerkers de gestelde RIVM-maatregelen kunnen naleven, ook tijdens pauzes.



Indien u geen goed gevoel heeft bij de woonomstandigheden van uw medewerker, neem dan contact op met de gemeente waar deze medewerker verblijft.



Informeer uw bedrijfsarts en/of arbodienst als een medewerker besmet blijkt te zijn. Overleg over de specifieke risico's en passende maatregelen voor de werkplek (deze zijn voor iedere organisatie anders), zoals bijv. extra reiniging of ventilatie.

Bijlage 10: suggesties Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

Provincie Noord-Brabant

Suggesties t.b.v. 'Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten'

1. Uitzendbureaus

Gebleken is dat uitzendbureaus een cruciale partij zijn bij thema's rond arbeidsmigratie. Zij leveren arbeidskrachten aan bedrijven en zorgen (indirect) voor onderdak van arbeidsmigranten. Het grootste deel van werkgevers laten dit volledig over aan uitzendbureaus. Wij zien veel goede spelers die ook een hart hebben voor goede omstandigheden en voorzieningen. Maar ook bonafide uitzenders die het minder met (fatsoens)normen nemen. Helaas is de uitzendvergunning afgeschaft, toch kunnen betere en strengere voorwaarden worden gesteld, b.v. via een verplichte (en uitgebreidere) SNA-certificering.

2. Registratie

Het grootste deel van de arbeidsmigranten zijn kort verblijvend (max. 1 jaar). Veelal wel met een repeterend karakter. Gemeenten, maar ook marktpartijen worstelen met de registratie, dit wordt ook per gemeente verschillend gedaan. De bestaande systemen (BRP en NRI) zijn hier onvoldoende op ingericht. Afspraken tussen gemeenten en (grote) bedrijven/huisvesters/uitzendbureaus over in- en uitschrijving verloop verschillend. Het zou helpen als hier een beter (centraal) systeem en/of aanpak op komt.

3. Informatievoorziening

We spreken veel over maar beperkt met arbeidsmigranten. Gebleken is dat het moeilijk is deze groep te bereiken. Bij de 'regiotafels arbeidsmigranten' met relevante stakeholders zijn ze soms vertegenwoordigd door partijen als BarkaNL. In verschillende regio's wordt nagedacht over het organiseren van een informatiepunt voor arbeidsmigranten. Het blijkt dat de meest arbeidsmigranten informatie uitwisselen via Facebook- en chatgroepen en beperkt van formele kanalen. Ook bestaat er veelal een achterdocht naar de overheid. Een uitdaging is de juiste informatie, toegankelijk (eigen taal) via goede kanalen bij hen te krijgen, en hen een stem geven om eigen belangen te kunnen vertegenwoordigen.

4. Integratie en beeldvorming

1. Aanbieden van taalles - Koppeling inburgeringswet statushouders
2. Opleidingsmogelijkheden arbeidsmigranten
3. Positieve beeldvorming en bewustwordingscampagne bijdrage arbeidsmigranten (incl. kosten-baten)
4. In samenwerking met RIEC arbeidsuitbuiting signaleren

5. Regelgeving

Op de korte termijn spelen de gevolgen van het coronavirus en de noodzakelijke maatregelen die nodig zijn om corona-proof te kunnen werken en verblijven. Werkgevers en huisvesters moeten maatregelen nemen. Soms betekent dit bouwkundige ingrepen. Gebleken is dat bestaande (gemeentelijke) regelgeving in de weg staat om dit snel mogelijk te maken. Interne strijdigheden en belangen bij gemeenten kunnen daarbij een rol spelen. Een instructie, vrijstelling e.d. door het Rijk kan daarbij het verschil maken.