

BELEIDSKADER ARBEIDSMIGRANTEN REGIO DE PEEL

Asten

Deurne

Gemert-Bakel

Helmond

Laarbeek

Someren

AFSPRAKENKADER ARBEIDSMIGRANTEN

REGIO DE PEEL

Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren

Motor van de economie in regio De Peel

In regio De Peel werken circa 10.000 arbeidsmigranten.¹ Dit betreft circa 10% van de totale werkgelegenheid. Arbeidsmigranten zijn veelal in de landbouw, voedingsindustrie, metaal, groothandel of bij toeleverende bedrijven, alsmede de zorg. Zij houden onze economie draaiend. Nu en in de toekomst hebben we deze aanvullende arbeidskrachten hard nodig. Niet alleen in de primaire sectoren, ook in de technische beroepen knelt het nu en op termijn op de regionale arbeidsmarkt. We willen arbeidsmigranten en hun inzet en talenten daarom binden aan onze regio. Daarvoor creëren wij als overheden optimale randvoorwaarden, bijvoorbeeld voor goede en humane huisvesting, scholing, zelfbeschikking, gezondheid en integratie.

Afgestemde aanpak overheden

We constateren dat de noodzakelijke randvoorwaarden op de leefgebieden wonen, werken en welzijn nog niet allemaal goed zijn ingevuld. Daar willen wij als lokale, regionale en provinciale overheden door middel van een afgestemde aanpak aan werken. We houden daarbij uiteraard rekening met onze mogelijkheden en actuele ontwikkelingen op nationaal niveau. Afstemming binnen regio De Peel (en verder) is nodig om te voorkomen dat een diversiteit aan voorwaarden leidt tot verschuiving van ongewenste situaties. Dit afsprakenkader vormt een stevige basis voor de afgestemde aanpak.

Solidariteit

Als gemeenten willen we naar elkaar solidair zijn bij opgaven rond arbeidsmigratie. Het gaat daarbij niet alleen om solidair te zijn bij het opstellen van beleid en het maken van plannen, maar juist ook bij de uitwerking en realisatie van de plannen. We staan in principe allemaal voor eenzelfde opgave: ervoor zorgen dat het goed wonen, leven en werken is in onze gemeenten. Als Peel-gemeenten zien we dit als een gezamenlijke regionale opgave. Dit betekent ook dat we elkaar vroegtijdig informeren. Dit geldt niet alleen voor de gemeenten, maar ook voor de andere betrokken partners.

Solidariteit betekent ook dat we als overheden en werkgevers uitdragen dat arbeidsmigranten hard nodig zijn om onze economie draaiende te houden. Solidariteit is tot slot noodzakelijk om te zorgen dat arbeidsmigranten hun plek kunnen vinden en zich thuis voelen in onze maatschappij. Als laatste moeten we juist ook de goede voorbeelden kenbaar maken naar elkaar en de omgeving en meenemen in het proces.

¹ Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)

Lokaal maatwerk

Gemeenten gebruiken dit afsprakenkader als aanvulling op en/of context voor lokaal beleid. Door het vaststellen van deze afspraken geven wij als regio duidelijkheid aan onze partners onder welke voorwaarden zij een bijdrage kunnen leveren aan de opgaven rond arbeidsmigranten. Het regionale afsprakenkader laat ruimte voor lokale keuzes en besluitvorming.

Arbeidsmigranten in onze regio zijn in verschillende sectoren werkzaam. Dit kan per gemeente verschillen en dit vereist lokaal maatwerk. De urgentie ligt bij het oplossen van de huisvestingsopgave. Met oog voor de verschillende positie van arbeidsmigranten per gemeente ('couleur locale') delen we een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten, kunnen we leren van elkaar en maken we hiervoor afspraken. Diversiteit is de kracht van de regio.

Samenwerking met partners

Het realiseren van goede omstandigheden voor arbeidsmigranten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en partners waaronder uitzendbureaus, werkgevers, huisvesters, woningcorporaties, ontwikkelaars en maatschappelijke organisaties. Zij zijn onderling afhankelijk en complementair in hun rollen. Zo kunnen kwalitatief goede huisvesting en arbeidsomstandigheden voor positieve beeldvorming en vergroten van draagvlak zorgen en daarmee ondersteuning van de lokale en regionale economie. Er zijn veel goede voorbeelden van partners die verantwoordelijkheid nemen en waarmee we graag willen samenwerken.

Daarom vinden wij het belangrijk om in een vroegtijdig stadium in gesprek te zijn met deze partijen. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met hen en met de arbeidsmigrant zelf komen we verder.

Ambitie

Als regio De Peel vinden we het belangrijk dat arbeidsmigranten in de regio onder fatsoenlijke omstandigheden kunnen werken, verblijven en gebruik kunnen maken van voorzieningen.

Doel

Met dit afsprakenkader spreken wij gezamenlijk uit welke verantwoordelijkheid wij als overheden willen nemen ten aanzien van arbeidsmigratie in de regio De Peel, welke randvoorwaarden wij stellen en op welke wijze wij gezamenlijk willen optrekken met onze partners.

Afspraken

Huisvesting

1. Opgave

- a. De gemeenten in regio De Peel voelen zich tenminste verantwoordelijk voor voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor het aantal arbeidsmigranten dat in hun eigen dan wel in andere gemeenten binnen de regio werkzaam is.
- b. Gemeenten zijn bij de huisvesting van arbeidsmigranten faciliterend en voorwaarden stellend; zij zorgen voor actuele beleidskaders en –regels. Voor 2022 heeft iedere gemeente beleidskaders en -regels die niet ouder zijn dan 1 januari 2019.
- c. Gemeenten zijn medeverantwoordelijk voor toezicht en handhaving en een goede communicatie over de geldende regelgeving naar alle partijen.
- d. Marktpartijen zijn verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatief goede huisvesting voor short- en mid stay arbeidsmigranten. Voor arbeidsmigranten die zich permanent willen vestigen in De Peel geldt dat zij eenzelfde positie hebben op de woningmarkt (zowel huur als koop) als andere inwoners.
- e. Gemeenten brengen voor hun gemeente het aantal locaties en aantal arbeidsmigranten in beeld. Uiterlijk eind 2022 geven de gemeenten in de regio inzicht in deze cijfers met het doel regionaal sturingsinformatie te hebben.

2. Kwaliteit

- a. Alle huisvesting voor arbeidsmigranten dient minimaal te voldoen aan de kwaliteitsnorm Stichting Normering Flexwonen (SNF) dan wel een nieuwe landelijke vastgestelde normering.
- b. Slaapplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders (dag- en nachtploeg) verhuurd worden.
- c. Alle nieuwe huisvesting voor arbeidsmigranten kennen een ondergrens van 15 m² per persoon en voldoen aan de norm van maximaal 2 personen per slaapkamer.
- d. Aan eigenaren/verhuurders van geclusterde huisvesting in complexen/pensions leggen gemeenten eisen op ten aanzien van het beheer, communicatie, kwaliteitsnormen, registratie en onderhoud. Hiervoor worden beschikbare instrumenten benut als (beheers)overeenkomst en/of exploitatievergunning dan wel nieuw juridisch instrumentarium (zoals een verhuurdersvergunning) wanneer deze beschikbaar is. Voor elke locatie boven de 10 personen dient met de exploitant een beheersovereenkomst wordt opgesteld.

3. Locatie

- a. Het is aan marktpartijen om geschikte locaties voor de huisvesting van short- en midstay arbeidsmigranten te vinden. Gemeenten hebben hierin een voorwaarden-scheppende rol en spannen zich met de provincie in om op geschikte locaties passende huisvesting van arbeidsmigranten te faciliteren.
- b. Bij het zoeken van passende huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden voor het benutten van volledig leegstaand of leegkomend vastgoed, zoals kantoren, hotels en maatschappelijk vastgoed,
- c. In bestaand stedelijk gebied vindt geclusterde huisvesting bij voorkeur niet plaats in de bestaande woningvoorraad in woonwijken. Dit om verdringing op de woningmarkt te voorkomen. Wanneer kamerverhuur wordt toegestaan wordt in het kader van de leefbaarheid clustervorming in woonwijken voorkomen door spreiding.
- d. Voor geclusterde huisvesting in stedelijk gebied zijn met name zones in beeld waar wonen niet de dominante functie is.
- e. Situering van grotere huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk waarbij geldt:
 1. Dat er voor arbeidsmigranten een aantoonbaar gezond leefklimaat kan worden gegarandeerd;
 2. Dat de huisvesting geen belemmering mag zijn voor het functioneren van het bedrijventerrein;
 3. Dat de locatie goed ontsloten is.
- f. Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied, onder voorwaarden, is mogelijk op het terrein van agrariërs waar de betreffende arbeidsmigranten werkzaam zijn. Samenwerking tussen agrariërs is daarbij mogelijk.
- g. Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied kan mogelijk plaatsvinden op basis van maatwerk, onder voorwaarden en afhankelijk van de ligging en ontsluiting.

4. Beheer

- a. Voorafgaand aan de realisatie van geclusterde huisvesting is een omgevingsdialoog noodzakelijk met afspraken over o.a. beheer.
- b. Voor geclusterde huisvestingslocaties dient een beheerder te worden aangewezen. Deze zorgt voor beheer en onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder gemeente).
- c. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op de veiligheid van de bewoners, het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie, het bijhouden van registratie van het nachregister respectievelijk inschrijving in de BRP en het zijn van een aanspreekpunt voor de omwonenden, politie of gemeente.

5. Omgevingsdialoog

- a. De eerste verantwoordelijkheid voor draagvlak en communicatie over een initiatief en de ontwikkeling van een locatie ligt bij de initiatiefnemer.
- b. De gemeente heeft een verbindende rol en ondersteunt de initiatiefnemer bij de omgevingsdialoog voorafgaand aan de vergunningverlening en de ontwikkelfase locatie.

Economie/arbeidsmarkt

1. Vestiging bedrijven

- a. In de regionale afspraken bedrijventerreinen regio De Peel worden afspraken vastgelegd over de omgang met arbeidsmigratie bij vestiging of uitbreiding van bedrijven op bedrijventerreinen in regio De Peel.
- b. Als regio spreken we uit dat we niet alleen de economische bedrijvigheid omarmen, maar ook de werknemers (arbeidsmigranten) die daarbij horen.
- c. Met bedrijven die zich nieuw willen vestigen in onze gemeente en met bestaande bedrijven die willen uitbreiden, maken gemeenten afspraken over de realisatie van huisvesting van arbeidsmigranten die daar komen werken.
- d. In de gesprekken die de samenwerkende gemeenten in het kader van het regionaal beleid bedrijventerreinen voeren met particuliere eigenaren van werklocaties, wordt ingezet op aansluiting van deze eigenaren op de regionaal gewenste ontwikkelingen, onder andere wat betreft de omgang met arbeidsmigranten.

2. Werkplek

De werkplek en andere plaatsen binnen het bedrijf moeten veilig en gezond zijn. Wanneer dit niet het geval is, moet de productie-inrichting worden aangepast. De coronamaatregelen worden gekoppeld aan de ARBO-catalogus, zodat ze worden getoetst door de Inspectie SZW. Het uitvoeren van risico-inspecties wordt gedaan door de Inspectie SZW en GGD.

3. Scholing

We informeren onze lokale bedrijven (uitzenders en andere ondernemers) over scholingsmogelijkheden voor arbeidsmigranten. Hieronder verstaan we in ieder geval taalcursussen Nederlands. Het aanbod is daarnaast gericht op de toekomstige vraag van de topsectoren agrofood/biobased, logistiek, maintenance en creatieve dienstverlening. Binnen regio De Peel lopen op het gebied van her-bij en omscholingstrajecten reeds diverse initiatieven.

4. Publiekscampagne

Wij starten een publiekscampagne om het belang van arbeidsmigranten voor onze regionale economie uit te venten.

Welzijn

1. Positie arbeidsmigrant

- a. Binnen onze mogelijkheden verbeteren we de positie van arbeidsmigranten door het contractueel loskoppelen van werk, huisvesting en zorgverzekering.
- b. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dat wordt toegezien op het welzijn van arbeidsmigranten en dat zij voldoende bescherming krijgen. De diverse ketenpartners kunnen hierop individueel worden aangesproken.
- c. We onderzoeken de mogelijkheden om in regionaal verband een contactfunctionaris arbeidsmigranten aan te stellen. Deze functionaris houdt de ontwikkelingen in de praktijk van alledag bij en is de verbindende schakel tussen huisvesters en bedrijven, de arbeidsmigranten zelf, de gemeente en de samenleving. Daarnaast leent deze persoon zich om te kijken of gemaakte afspraken hun uitwerking hebben.
- d. Voor de hoogopgeleide expats is e.e.a. geregeld via een loket voor expats. Voor de lager en middelbaar opgeleide arbeidsmigranten wordt het idee voor een regionaal loket ook uitgewerkt. Dit loket kan werkgevers en arbeidsmigranten dan helpen bij verschillende vraagstukken.

2. Registratie

- a. Een goede registratie van arbeidsmigranten is erg belangrijk. Betere borging van de registratie is afhankelijk van de wijze en de termijn waarop via nieuwe wetgeving.
- b. De werkgever of de huisvester neemt alleen arbeidsmigranten in dienst respectievelijk huisvest hen als zij ingeschreven staan in de BRP of in de RNI. In het RNI moet niet alleen het woonadres in het thuisland worden opgenomen, zoals nu het geval is, maar ook het actuele verblijfsadres in Nederland, de contactgegevens van de arbeidsmigrant, een melding van de aanvang van werkzaamheden in Nederland en een melding van afronding van de werkzaamheden en vertrek uit Nederland.

3. Verantwoordelijkheid bedrijven, huisvesters en uitzendbureaus

Lokaal of regionaal sluiten we convenanten met (grote) bedrijven, VNO-NCW, huisvesters en uitzendbureaus waarin we afspraken vastleggen over met name het werken met gecertificeerde huisvesters en uitzendbureaus, de in- en uitschrijving, de rol van werkgevers/huisvesters/uitzendbureaus op het gebied van taal, participatie en informatievoorziening aan arbeidsmigranten.

4. Keurmerk

- a. Gemeenten werken alleen samen met uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de branchevereniging ABU of NBBU én beschikken over het keurmerk SNA. Dit keurmerk vertegenwoordigt kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels. Ook wordt hiermee geborgd dat bij de beëindiging van het arbeidscontract (zowel opzegging door werkgever als werknemer) een bewoner nog minimaal 1 maand gebruik kan maken van de huisvesting om in die periode andere huisvesting te zoeken.

- b. We spreken ons uit tegen malafide bedrijven en delen negatieve ervaringen binnen de regio.

5. Verzekering

Gemeenten dringen bij werkgevers aan, arbeidsmigranten te informeren over de mogelijkheden die er na uitdiensttreding (na afloop van de zorgverzekering) zijn voor de vergoeding van medisch noodzakelijke zorgkosten.

6. Integratie en informatie

- a. We vinden het belangrijk dat arbeidsmigranten zich welkom voelen in onze regio en dat zij hun weg weten te vinden in onze samenleving en zelfredzaam zijn. Dat geldt zowel voor de arbeidsmigranten die hier korte of langere tijd verblijven als voor degenen die zich permanent vestigen.
- b. We zetten in op een goede informatievoorziening voor arbeidsmigranten. Wij participeren en investeren gezamenlijk in een (Brabantbreed) informatiepunt voor arbeidsmigranten.
- c. Gemeenten zorgen voor aansluiting van arbeidsmigranten op gemeentelijke basisvoorzieningen op het gebied van taal, onderwijs, gezondheid, vrije tijd en werk & inkomen, passend bij de status en wensen van de arbeidsmigrant.

7. Uitbuiting

- a. We spannen ons in om misstanden rondom arbeidsmigranten aan te pakken. Dat doen we in afstemming met het RIEC (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum).
- b. In 2021/2022 zetten we in op handhaving i.s.m. het FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Team), gefaciliteerd door de VNG. Hiermee krijgen we inzicht in de “infrastructuur” van arbeidsmigratie in onze regio en maken we afspraken met inspectie SZW, belastingdienst, UWV over de aanpak van misstanden.
- c. We willen alleen zakendoen met bonafide uitzendbureaus en huisvesters en onderzoeken hoe we malafide bedrijven kunnen weren, bijvoorbeeld door het aanleggen van een regionaal register. Mocht hier op korte termijn wetgeving over komen, dan sluiten wij onze werkwijze hierop aan.
- d. Als regio stellen we voor 2022 een plan van aanpak op, gericht op het voorkomen van mensenhandel en arbeidsuitbuiting. Dit is in het interbestuurlijk programma (IBP) afgesproken. De rol van de gemeente richt zich op preventie, signaleren/melden, handhaven en hulpverlening. De werkgevers en uitzendorganisaties hebben in dit kader van preventie en het signaleren/melden een belangrijke rol. We maken hiervoor gebruik van de handvatten die het RIEC aanbiedt.
- e. Als decentrale overheid hebben we de taak actief uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan. Bij de regionaal af te stemmen actualisatie van het inkoop- en aanbestedingsbeleid zullen we onderzoeken of goed werkgeverschap als voorwaarde gesteld kan worden.