HUISVESTING ARBEIDSMIGRANTEN

Deel 1

INTRODUCTIE CASUS EN UITGANGSPUNTEN

Dit document bevat de introductie van de casus en de uitgangspunten voor het integrale beleidskader huisvesting arbeidsmigranten.



INTEGRAAL BELEIDSKADER HUISVESTING ARBEIDSMIGRANTEN

Beleid samenwerkende gemeenten

- Boxmeer
- **Cuijk**
- Grave
- Mill en Sint Hubert
- Sint Anthonis



Land van Cuijk i.o. + Grave

Oktober 2020

Land van Cuijk

Boxmeer · Sint Anthonis · gemeente Grave · Gemeente Mill en Sint Hubert · gemeente Cuijk

Inhoud

1. Inleiding 4
2. Samenvatting: de uitgangspunten op een rij 5
Lijst van gebruikte afkortingen 7
3. Introductie 7
3.1 De arbeidsmigrant 8
3.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt 8
3.3 Arbeidsmigranten in het Land van Cuijk 9
3.4 Registratie 9
3.5 Verblijfsduur 10
3.6 Verkamering 10
3.7 Gemeentelijke voorzieningen 11
3.8 Wettelijke bepalingen 11
3.9 De huisvesting van arbeidsmigranten – deel 1 11
4. Aandacht voor arbeidsmigranten 13
4.1 Landelijk niveau 13
4.2 Provinciaal 17
4.3 Regio Noordoost-Brabant 18
4.4 Land van Cuijk i.o. 19
4.5 Lokaal: beleid per gemeente 19
5. Aanvullende zaken en uitgangspunten 20
5.1 Behoefte van lokale bedrijven aan arbeidsmigranten 20
5.2 Bestaande huisvesting voor arbeidsmigranten 20
5.3 Huisvesting van arbeidsmigranten – deel 2 21
5.4 Economische afwegingen 23
5.5 Participatie en integratie 23
5.6 In- en uitschrijving Basisregistratie Personen (BRP) 23
5.7 Verblijfsbelasting 24
5.8 Toezicht en handhaving 24
5.9 Prestatieovereenkomsten met werkgevers en huisvesters 24
5.10 Aanvullende uitgangspunten 25
6. Communicatie 26
6.1 Communicatie algemeen 26
6.2 Communicatie Achtstappenplan 26
BIJLAGE A – RIEC – Bescherming arbeidsmigranten 28
BIJLAGE B – PON-Cijfers arbeidsmigratie in het Land van Cuijk 2018 30

1. Inleiding

Steeds vaker wordt een tijdelijk beroep gedaan op arbeidskrachten uit voornamelijk Midden- en Oost Europa. De inschatting is dat veel van deze arbeidsmigranten binnen Het Land van Cuijk verblijven. Het is bekend dat zij niet zelden worden uitgebuit en/of huisvesting krijgen in slechte of zelfs gevaarlijke panden. Bij controles in de gemeente Cuijk is dat in sommige gevallen ook gebleken. De gevolgen zijn dat er onveilige situaties bestaan, verrommeling van de woonomgeving optreedt en dat er op sommige plaatsen sprake is van (soms aanzienlijke) overlast. Het aantal klachten en meldingen daarvan neemt dan ook toe. Omwonenden ondervinden overlast door extra geparkeerde auto's, geluidsoverlast in combinatie met (overmatig) alcohol gebruik, het werken in ploegendiensten (ander dag-nachtritme), verkeerd aanbieden van huisvuil en het verminderen van de sociale cohesie in de buurt.

Aan de andere kant is de behoefte aan arbeidsmigranten voor de Nederlandse economie erg hoog. De inzetbaarheid van deze arbeidsmigranten wordt echter beperkt door het ontbreken van adequate huisvesting. Vanuit diverse uitzendorganisaties/werkgevers en huisvesters wordt aan de gemeente Cuijk verzocht om een vorm van (al dan niet tijdelijke) grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten toe te staan. Hierbij gaat het vooral om het goed kunnen huisvesten van arbeidsmigranten die voor ons allen dringend noodzakelijk zijn.

Het integraal beleid huisvesting arbeidsmigranten bestaat uit drie delen:

Deel 1. *Introductie en uitgangspunten*:
Voor het ontwikkelen van beleid dienen we eerst helder te hebben welke uitgangspunten we gaan hanteren om voor de arbeidsmigrant te zorgen voor goede woon- en werkomstandigheden en er voor te zorgen dat men (hopelijk) hier graag wil blijven komen en werken. We borduren daarbij voort op landelijk en provinciaal geformuleerde aandachtspunten en vertalen die naar werkbare uitgangspunten voor de gemeente Cuijk.

Kern uitgangspunt: De gemeente wil zorgen voor goede, adequate en leefbare huisvesting voor arbeidsmigranten, waar zij zich kunnen ontspannen en bovenal vrij voelen.

Deel 2. *Kadernota met beleidsregels en paraplubestemmingsplan*:
De gemeente is geen voorstander van het huisvesten van arbeidsmigranten in verkamerde woningen, maar streeft naar grootschalige logiesvoorzieningen. De kadernota is een document dat diverse zaken met elkaar verbindt en uitlegt. Denk hierbij aan: de huisvesting arbeidsmigranten en seizoenarbeiders, verkamering van panden, beleidsregels, invoering (paraplu) bestemmingsplan en het verminderen van overlast.

Kernadvies: Het verkamering van woningen is alleen toegestaan als hiervoor een omgevingsvergunning is verleend.

Deel 3. *Ontwikkelkader grootschalige logiesvoorzieningen:*
Om grootschalige logiesvoorzieningen mogelijk te kunnen maken, dient een ontwikkelkader te worden vastgesteld. Dit kader dient als toetssteen om mee te werken aan een nieuw bestemmingsplan, buitenplanse afwijking van een bestemmingsplan (verklaring van geen bedenkingen), afwijkende gebruik toe te staan (kruimelgevallenregeling) of het verlenen van een omgevingsvergunning. Ook hierbij kunnen zaken als een leefbaarheidstoets en prestatiecontract voorwaarden zijn.

Kernadvies: De gemeente wil grootschalige logiesvoorzieningen mogelijk maken volgens een vastgesteld ontwikkelkader.

Hiermee is een samenhangend pakket aan maatregelen beschikbaar om de problematiek adequaat aan te pakken. Het voorliggende document betreft **deel 1** waarin we de casus beschrijven en uitgangspunten vaststellen ten aanzien van de goede huisvesting van arbeidsmigranten.

2. Samenvatting: de uitgangspunten op een rij

De uitgangspunten in deze nota hebben wij zo willen formuleren dat het beleid voor een lange periode houdbaar is. In de uitgangspunten zullen wij nader ingaan op de risico's en beheersmaatregelen die wij naar aanleiding daarvan nemen.

Nr.	Uitgangspunt	Verwijzing
1	Iedere arbeidsmigrant dient zich in te schrijven bij de BRP. Er dient hierbij extra aandacht te zijn voor adreswijzigingen en uitschrijving.	H 4 par. 4.1 blz. 14
2	Cuijk streeft naar een scheiding van werkgever en huisvester, zodat bij wisseling van werkgever (behoudens bij een agrarisch bedrijf dat zijn eigen werknemers huisvest), de werknemer voor 30 dagen kan blijven wonen op hetzelfde adres en dus direct niet uit huis kan worden gezet.	H 4 par. 4.1 blz. 14
3	We streven naar locaties voor grootschalige logiesvoorziening. Een grootschalige logiesvoorziening is beter beheersbaar (24/7), zorgt voor minder vervoersbewegingen en kan alle benodigde faciliteiten bieden in één gebouw/complex.	H 4 par. 4.1 blz. 15
4	De arbeidsmigranten dienen dichtbij de werkplek worden gehuisvest. Hierdoor kunnen ook alternatieve vervoermiddelen worden ingezet zoals de fiets.	H 4 par. 4.1 blz. 15
5	Een nieuw bedrijf of distributiecentrum is verplicht in kaart te brengen hoeveel arbeidsmigranten er naar verwachting zullen gaan werken en wat dit betekent voor huisvesting, vervoer, leefomgeving en zorg.	H 4 par. 4.1 blz. 15
6	Uitzendbureaus en werkgevers dienen een arbeidsmigrant die vanwege ziekte niet in zijn/haar woonruimte kan blijven, een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.	H 4 par. 4.1 e blz. 16
7	De initiatiefnemer van huisvesting arbeidsmigranten gaat in overleg met de huisartsen over de toenemende zorgvraag.	H 4 par. 4.1 f blz. 16
8	Het Uitvoerings- en Interventieteam (UIT!) voert controle uit in verkamerde panden die bijvoorbeeld door politie, vuilophaaldienst, sociale wijkteams en verontruste burgers zijn aangedragen.	H 4 par. 4.1 f blz. 16
9	In het logiesverblijf worden arbeidsmigranten gehuisvest die hoofdzakelijk werkzaam zijn in de gemeente of in de directe nabijheid.	H 4 par. 4.2 blz. 18
10	Grootschalige huisvesting van arbeidsmigranten is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar en daarmee is het ook niet toegestaan personen onder deze leeftijdsgrens te huisvesten.	H 4 par. 4.2 blz. 18
11	De bezetting dient te worden bijgehouden in een nachtregister, waarin minimaal opgenomen: personalia en contactgegevens, datum aanvang huisvesting en datum beëindiging huisvesting..	H 4 par. 4.2 blz. 18
12	Voor de huisvesting zijn minimaal de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) of - voor huisvesting van eigen personeel bij agrarische bedrijven - Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen, en brandveiligheid.	H 4 par. 4.2 blz. 18
13	Voor iedere huisvestingslocatie dient een beheerder te zijn aangewezen. Deze zorgt voor het dagelijkse onderhoud van de huisvesting en is altijd (24 uur per dag en 7 dagen per week) bereikbaar voor de huurders/gebruikers, omwonenden, politie en/of de gemeente.	H 4 par. 4.2 blz. 18
14	De gemeente streeft naar (grotere) logiesvoorzieningen in gemengde (overgangs)zones; dus niet ver van de kernen in het buitengebied tenzij ten behoeve van eigen agrarische bedrijfsvoering.	H 4 par. 4.3 blz. 19
15	(grotere) logiesvoorzieningen op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk.	H 4 par. 4.3 blz. 19
16	Vanuit de integratiegedachte en de afstand tot voorzieningen geniet huisvesting in het buitengebied uitdrukkelijk niet de voorkeur; uitzondering: huisvesten van	H 4 par. 4.3 blz. 19

	seizoenarbeiders ten behoeve van de eigen agrarische bedrijfsvoering.	
17	Het huisvesten van arbeidsmigranten op recreatieterreinen geniet uitdrukkelijk niet de voorkeur.	H 4 par. 4.3 blz. 19
18	Op basis van maatwerk: mogelijkheden in leegstaand vastgoed, zoals VAB's , kloosters e.d., afhankelijk van de ligging en ontsluiting. Let wel, liefst dus alleen in gemengde overgangszones.	H 4 par. 4.3 blz. 19
19	Het aantal verblijfplaatsen voor arbeidsmigranten sluit aan bij de behoefte van bedrijven aan arbeidsmigranten.	H 5 par. 5.10 blz. 25
20	Pensions en logiesgebouwen kunnen worden gerealiseerd op vrijkomende bedrijfslocaties in de kern en het buitengebied op die locaties waar hergebruik voor bedrijfsdoeleinden niet voor de hand ligt dan wel ongewenst is. Let wel: nieuwbouw is ook mogelijk.	H 5 par. 5.10 blz. 25
21	Nieuwe en bestaande huisvestingslocaties moeten aantoonbaar inspelen op de behoefte aan huisvesting van arbeidsmigranten, werkzaam bij bedrijven in Land van Cuijk en directe omgeving.	H 5 par. 5.10 blz. 25
22	Huisvesting van arbeidsmigranten is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ook projectontwikkelaars/ huisvesters kunnen een initiatief indienen, mits er een relatie is met de behoefte aan huisvesting van lokale werknemers. De gemeente heeft een faciliterende en verbindende rol.	H 5 par. 5.10 blz. 25
23	Woningen in de kern en in het buitengebied moeten worden bewoond door een huishouden behoudens als er een omzettingsvergunning is verstrekt voor verkamering.	H 5 par. 5.10 blz. 25
24	Voor bestaande (illegale) situaties gaat een overgangsperiode van maximaal 6 maanden gelden.	H 5 par. 5.10 blz. 25
25	Arbeidsmigranten die zich voor langere tijd of permanent in onze gemeenten vestigen, wonen met hun gezin of huishouden in een reguliere woning. Zij kunnen een beroep doen op de reguliere voorzieningen en zich inschrijven bij een woningcorporatie.	H 5 par. 5.10 blz. 25
26	We willen toestaan dat er ruimte voor maatschappelijk verantwoorde huisvesting op het agrarisch bedrijf komt waar men werkt.	H 5 par. 5.10 blz. 25
27	Middels maatwerk wordt aansluiting gezocht bij de arbeidsbehoefte van het desbetreffende agrarisch bedrijf.	H 5 par. 5.6 onderdeel: Convenanten
28	Pensions en logiesgebouwen kunnen worden gerealiseerd in vrijkomende gebouwen in de kern en het buitengebied op die locaties waar hergebruik voor de oorspronkelijke doeleinden niet voor de hand ligt dan wel ongewenst is.	H 5 par. 5.10 blz. 25
29	Bij uitgifte van bedrijfskavels of bij uitbreiding van bedrijven maakt de gemeente, indien van toepassing, afspraken met werkgevers over de huisvesting van arbeidsmigranten.	H 5 par. 5.10 blz. 25
30	We zetten in op een goede informatievoorziening voor arbeidsmigranten. De gemeente neemt hierin in regioverband een actieve rol in en laat de werkgevers hierbij betrekken.	H 5 par. 5.10 blz. 25
31	We onderzoeken de mogelijkheden voor een (digitaal) informatieloket waar arbeidsmigranten terecht kunnen. We gaan hierover in gesprek met andere gemeenten in We bevorderen contacten tussen inwoners en arbeidsmigranten. We leggen in- en uitschrijvingsformulieren voor de BRP bij de huisvester / werkgever/ uitzendbureau.	H 5 par. 5.10 blz. 25
32	We maken afspraken over het proces rondom in- en uitschrijven en leggen deze vast in een prestatiecontract.	H 5 par. 5.10 blz. 25
33	Na vaststelling van het beleid zullen we handhaven op kamerverhuur aan arbeidsmigranten. Voor bestaande situaties gaat een overgangsperiode van maximaal 6 maanden gelden waarin werkgevers/huisvesters inzichtelijk kunnen	H 5 par. 5.10 blz. 26

	maken hoe zij arbeidsmigranten na de overgangsperiode gaan huisvesten conform het nieuwe huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten gemeente Cuijk.	
34	De gemeenten zetten in op een duurzame relatie met werkgevers en huisvesters.	H 5 par. 5.10 blz. 26
35	Er zullen prestatieovereenkomsten c.q. convenanten worden afgesloten met werkgevers / huisvesters.	H 5 par. 5.10 blz. 26

Lijst van gebruikte afkortingen

AKF	= Agrarische Keurmerk Flexwonen
ABU	= Algemene Bond Uitzendondernemingen
AOV-er	= Adviseur openbare orde en veiligheid
APV	= Algemeen Plaatselijke verordening
BBHA	= Beheerstichting Bescherming en Huisvesting Arbeidsmigranten
Boa	= Buitengewoon opsporingsambtenaar
BRP	= Basis Registratie Personen
BSN	= Burger Service Nummer
Btw	= Belasting toegevoegde waarde
CBS	= Centraal Bureau voor de Statistiek
EU	= Europese Unie
FIOD	= Fiscale Inlichtingen en Opsporings Dienst
FNV	= Federatie Nederlandse Vakbeweging
LIEC	= Landelijk Informatie- en Expertise Centrum
RIEC	= Regionaal Informatie- en Expertise Centrum
NBBU	= Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
NEN	= NEderlandse Norm
Nimby	= Not in my back yard
Nivea	= Niet in voor en achtertuin
NOB	= Noord Oost Brabant
RIVM	= Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RNI	= Registratie niet ingezetenen
SNA	= Stichting Normering Arbeid
SEO	= Sociaal Economisch onderzoek
SNF	= Stichting Normering Flexwonen
SZW	= Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VAB	= Vrijkomende agrarische bebouwing
WABO	= Wet algemene bepalingen omgevingsrecht
WW	= Werkloosheidwet

3. Introductie

Het wonen van arbeidsmigranten is regelmatig onderwerp van gesprek. In de media is een negatief beeld ontstaan met vervelende gevolgen voor de arbeidsmigranten, voor Het Land van Cuijk[1] en voor de uitzendbureaus/werkgevers en huisvesters.

[1] *Overal waar het Land van Cuijk staat geschreven wordt bedoeld de vijf huidige gemeenten Boxmeer, Cuijk, Grave, Mill en Sint Hubert en St Anthonis, danwel 'Land van Cuijk i.o. én Grave'. (zie 5.4)*

Nederland heeft een lange traditie van het aantrekken van arbeidskrachten uit het buitenland om tekorten op de binnenlandse arbeidsmarkt op te vangen. Deze arbeidskrachten worden vaak aangeduid als arbeidsmigranten of seizoenarbeiders. In deze beleidsregel wordt de term arbeidsmigranten gehanteerd.

3.1 De arbeidsmigrant

Arbeidsmigranten zijn personen die voor kortere of langere tijd naar Nederland komen om hier te werken en te wonen. In het Land van Cuijk gaat het vooral om arbeidsmigranten uit EU landen, met name uit Midden- en Oost-Europese landen, die hier komen om ongeschoold of laaggeschoold werk te verrichten. Als EU burgers hebben zij vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, met de aantekening dat ze voorzien in eigen onderhoud tijdens hun verblijf in Nederland. Zij bouwen verder dezelfde arbeidsrechten op als Nederlandse werknemers en hebben bijvoorbeeld recht op het minimumloon en de opbouw van WW rechten.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen arbeidsmigranten en kennismigranten / expats. Deze laatste groep zijn niet-Nederlanders, vaak van buiten de EU, die hier hooggeschoold werk doen. Dit beleidsdocument gaat niet over kennismigranten / expats.

De groep arbeidsmigranten is divers qua herkomst en qua inzet. Daarnaast levert het vraagstukken op met betrekking tot de regionale en Nederlandse arbeidsmarkt, de financiële en rechtspositie van de arbeidsmigranten zelf en last but not least de huisvesting en inburgering van de arbeidsmigranten. Met name een verantwoorde en humane huisvesting die aansluit op de behoefte en verblijfsduur van de verschillende arbeidsmigranten en die een goede integratie niet in de weg staat is een belangrijk vraagstuk.

3.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt

De werkloosheid in Oost-Europa daalt hard. De krapte op de arbeidsmarkt stuwt de lonen flink op. In 2018 gingen de lonen in Polen en Roemenië met respectievelijk 6 procent en 30 procent omhoog. Daarnaast moet Nederland concurreren met landen als Duitsland en Denemarken. De verwachting is daarom dat het in de toekomst steeds moeilijker zal worden om voldoende arbeidsmigranten uit (Oost-) Europa te halen. Momenteel zien we dat echter nog niet terug in de statistieken. Volgens het CBS groeide de Nederlandse bevolking sneller in de eerste helft van 2019 dan in dezelfde periode in 2018, vooral door de komst van arbeidsmigranten uit onder andere Polen[2].

In de media wordt het beeld neergezet dat er in de toekomst steeds meer arbeidsmigranten van buiten de EU zullen worden aangetrokken. Dit is echter nog niet zo gemakkelijk. Er moet namelijk een tewerkstellings-vergunning aan worden gevraagd om personeel uit niet EU-landen werk te kunnen bieden in Nederland. Een dergelijke vergunning is vrijwel niet te verkrijgen voor ongeschoold werk omdat er sprake moet zijn van een 'wezenlijk Nederlands belang'. Dat wil zeggen dat de werkgever in Nederland en elders in Europa geen geschikt personeel heeft kunnen vinden. De werkloosheidscijfers in Europa zijn hoe (voorlopig) dermate hoog dat dit belang niet bewezen kan worden voor het veelal ongeschoolde werk dat in onze gemeenten wordt aangeboden. In de toekomst moet rekening gehouden worden met een toename van arbeidsmigranten van buiten de EU voor specifieke beroepen in bijvoorbeeld de zorg. Precieze cijfers zijn onbekend maar naar schatting gaat het momenteel nog maar om kleine aantallen.

Automatisering en robotisering zijn belangrijke ontwikkelingen waarmee rekening moet worden gehouden in het beleid. Ook is de inzet van arbeidskrachten voorlopig goedkoper dan het investeren in robots. Het is niet duidelijk wanneer het omslagpunt zal plaatsvinden. Toch is het niet ondenkbaar dat over 10 jaar minder arbeidskrachten nodig zijn omdat een deel van het werk door robots wordt overgenomen. Tegelijkertijd zal door automatisering en robotisering de vraag naar middelbaar en hoger opgeleide arbeidskrachten toenemen. Uit enquêtes uitgezet onder arbeidsmigranten blijkt dat 44% momenteel werk verricht dat op een lager niveau is dan de opleiding die ze hebben genoten.

De werkzaamheden die arbeidsmigranten in Nederland uitvoeren zijn zeer divers en variëren van seizoensarbeid tot arbeid gedurende het hele jaar en van agrarisch tot industrieel, bouw, logistiek en dienstverlenend. Door het verder open gaan van de grenzen is de toestroom van arbeidsmigranten in de afgelopen jaren vanuit Midden- en Oost-Europa sterk toegenomen. In Nederland heerst in verschillende sectoren een tekort aan arbeidskrachten, waardoor arbeidsmigranten, aangetrokken door de relatief hogere lonen, tijdelijke werkzaamheden verrichten en

[2] *Volkskrant, 31 juli 2019. 'Nederlandse bevolking groeide sneller in eerste helft van 2019 dan vorig jaar, vooral door komst arbeidsmigranten'*

van belang zijn voor het functioneren van de nationale en lokale economie. Naar verwachting zal Nederland voor arbeidsmigranten aantrekkelijk blijven, zeker ook gezien de verbeterde economische vooruitzichten.

In 2016 droegen arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa ongeveer 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen van Nederland. Na aftrek van de daarvan uitgekeerde beloning aan arbeidsmigranten blijft ruim 5 miljard euro over, ongeveer 300 euro per Nederlander[3]. Ook in het Land van Cuijk hebben arbeidsmigranten een belangrijk aandeel in de economie. Bedrijven in de land- en tuinbouwsector geven aan dat zij zonder arbeidsmigranten niet kunnen blijven bestaan. Ook de komende jaren zal deze behoefte aan arbeidsmigranten blijven bestaan, doordat de beroepsbevolking vanaf 2021 zal krimpen.

De keerzijde is dat arbeidsmigranten over het algemeen een laag inkomen hebben. Gemiddeld verdienen zij tot een maximum van 130% van minimum loon. Een stijging van het aantal arbeidsmigranten leidt tot stijging van het aantal laag opgeleiden en weinig kapitaal krachtige inwoners. Tegelijkertijd geven arbeidsmigranten ook weer geld uit in onze gemeenten, wat weer bijdraagt aan de economie en de instandhouding van voorzieningen.

Volgens de laatste cijfers van het Sociaal Economisch onderzoek (SEO) uit 2018 droegen arbeidsmigranten ongeveer 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen[4]. Daarnaast besteedt een arbeidsmigrant jaarlijks minimaal 2600 euro in zijn woonplaats.

3.3 Arbeidsmigranten in het Land van Cuijk

Arbeidsmigranten wonen, werken en leven al jaren in het Land van Cuijk. In het Land van Cuijk is naar schatting 5% van de inwoners arbeidsmigrant. Vanuit de economische concurrentiepositie van lokale en regionale bedrijven is het van evident belang dat huisvesting voor arbeidsmigranten op een goede manier is geregeld. Wanneer dit niet het geval is, zullen arbeidsmigranten wegblijven en opteren voor andere landen of regio's. Dit heeft direct gevolgen voor het rendement van de bedrijven door het ontstaan van een tekort aan arbeidskrachten. Hierdoor zal dit op een gegeven moment ook een negatief effect hebben op de lokale en regionale economie.

De vraag naar werknemers in de regio blijft groot. De concurrentie met andere gebieden en landen om voldoende arbeidskrachten en dus arbeidsmigranten te vinden, neemt toe. Het kunnen aantrekken en binden van arbeidsmigranten door goede huisvesting aan te bieden, is een onmisbaar onderdeel van de modernisering van de agrarische sector, foodindustrie, logistiek en andere sectoren. De verwachting is dat in de toekomst deze inzet zich zal uitbreiden richting de zorg. Goede huisvesting van arbeidsmigranten is daarom belangrijk niet alleen voor hen zelf, maar ook voor de werkgevers en inleners in voornoemde branches.

Bedrijven in Land van Cuijk geven aan dat ze arbeidsmigranten graag aan zich willen binden,: zodat ze niet telkens opnieuw op zoek hoeven naar goed personeel. Veel arbeidsmigranten keren jaarlijks terug bij hetzelfde bedrijf. Ook zetten zij hun netwerk in en introduceren vrienden en familieleden bij het bedrijf. Meerdere bedrijven geven aan dat goed werkgeverschap en kwalitatief goede huisvesting steeds belangrijker is om aan voldoende personeel te komen.

De laatste jaren is dus er sprake van een verdere toename van het aantal arbeidsmigranten. Deze groei brengt nieuwe vraagstukken met zich mee. Waar huisvesten we deze mensen? Hoe beschermen we deze mensen? Hoe gaan we om met integratie en participatie van arbeidsmigranten? Hoe houden we evenwicht tussen economische belangen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de druk op de huizenmarkt? En hoe zorgen we ervoor dat de sociale cohesie in onze kernen blijft bestaan?

3.4 Registratie

Personen die tijdelijk komen werken in Nederland dienen zich in te schrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). In de BRP staan de persoonsgegevens van inwoners van Nederland (ingezetenen) en van personen die Nederland hebben verlaten (niet ingezetenen). Personen die korter dan 4 maanden in Nederland wonen kunnen ook als niet-ingezetenen in de BRP zijn opgenomen. Dat is de zogenaamde Registratie Niet Ingezetenen (RNI). Door zich in te schrijven ontvang deze onder andere een BSI-nummer. Ondanks het feit dat de RNI een onderdeel is van de landelijke BRP, zijn de RNI-ers niet automatisch ingeschreven bij de gemeente ingeschreven waar zij gaan wonen. Dit vergt een separate inschrijving c.q. handeling.

[3] *SEO Economisch Onderzoek, 2018. 'De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland'.*
[4] *SEO-onderzoek, De economische waarde uit Midden- en Oost- Europa voor Nederland, 2018.*

3.5 Verblijfsduur

De verblijfsduur en de woonwensen van arbeidsmigranten zijn aan elkaar verbonden en kunnen worden onderverdeeld in de categorieën shortstay, midstay en longstay.

Qua verblijfsduur wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- short stay officieel tot 4 maanden, maar kan uitlopen tot een jaar
  Shortstayers zijn arbeidsmigranten die maximaal tot een jaar in Nederland gaan verblijven, hierdoor is een logiesvorm met minimale kosten het meest ideale voor deze groep.
- midstay: tot 1 - 3 jaar
  Midstayers zijn arbeidsmigranten die minimaal een jaar en maximaal drie jaar in Nederland gaan verblijven. Deze groep stelt hogere eisen wat betreft privacy en eigen voorzieningen. Qua woonvorm zijn studentenkamers of andere vormen van flexwonen het meest passend bij deze groep.
- long stay: langer dan 3 jaar
  Longstayers zijn arbeidsmigranten die langer dan drie jaar in Nederland gaan verblijven. Het gaat vaak om mensen die zich hier definitief willen vestigen en dezelfde woonbehoeftes hebben als reguliere woningbehoeftigen.

De krapte en de problematiek liggen vooral in de short en midstay. Diverse onderzoeken wijzen uit dat 30% van de arbeidsmigranten behoort tot de short stayers, 40% tot de midstayers en tenslotte behoort de overige 30% van de arbeidsmigranten tot de long stayers[5].

Qua omvang van huisvesting wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- kleinschalige huisvesting: t/m 20 arbeidsmigranten
- middelgrote huisvesting: van 21 t/m 50 arbeidsmigranten
- grootschalige huisvesting: vanaf 51 arbeidsmigranten

3.6 Verkamering

We zien dat de arbeidsmigranten vaak wonen in woningen die ‘verkamerd’ zijn. Dat betekent dat een woning veel intensiever wordt bewoond dan wanneer er één huishouden woont. Het is anders of iemand naast een gezin woont of naast een huis waar bijvoorbeeld acht of meer mensen wonen. Vooral als die niet in gezinsverband samenwonen. Voor de woning betekent dit feitelijk dat deze is verworden tot “onzelfstandige woonruimten” en dat deze is onttrokken aan de gemeentelijk woningvoorraad. Als verkamering vaak voorkomt in een wijk of straat legt dat een druk op de leefbaarheid en veroorzaakt dit op den duur sociale erosie.

De afgelopen jaren hebben diverse vastgoedbedrijven en uitzendbureaus panden opgekocht en ‘verkamerd’ om de huisvesting van arbeidsmigranten te regelen. De ervaring leert dat de realisatie van deze onzelfstandige wooneenheden niet altijd leidt tot deugdelijke huisvesting, omdat de leefomstandigheden en de veiligheid van de bewoners van onvoldoende niveau is. Tevens zorgen de onzelfstandige wooneenheden voor ruimtelijke effecten waar de gemeente Cuijk graag op wil sturen. Hierbij kan gedacht worden aan het aspect parkeren. Ook heeft de toevoeging van de onzelfstandige wooneenheden geleid tot een druk op woonruimtes in het goedkope segment. Deze woonruimtes zijn namelijk veelal gerealiseerd in woningen binnen dit goedkope segment, waardoor het aanbod goedkope woningen onder druk is komen te staan. Dit tezamen maakt dat De gemeente Cuijk behoefte heeft om te kunnen sturen op de ruimtelijke gevolgen van het omzetten van een woning in onzelfstandige wooneenheden. De voorgestelde regels (zie DEEL 2) hebben niet alleen betrekking op de huisvesting van arbeidsmigranten, ook de realisatie van studentenhuisvesting in de vorm van onzelfstandige wooneenheden is enkel onder voorwaarden toegestaan. Met het vaststellen van een nieuw paraplubestemmingsplan zal een eenduidige regeling voor De gemeente Cuijk worden opgesteld en de gewenste regulering vorm worden gegeven.

Binnen deze kaders willen we clustering van verkamerde woningen, bijvoorbeeld voor arbeidsmigranten, tegengaan. We normeren dit op maximaal 10 % van de woningen in een straat en geen twee woningen naast elkaar. Voor wat betreft zorgwoningen kan in overleg in bijzondere situaties hiervan worden afgeweken.

[5] *Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten, Expertisecentrum Flexwonen,2019*

Daarnaast willen we verkamering van reguliere woningen beperken tot maximaal 4 per woning. In uitzonderingsgevallen kan in overleg bij grotere woningen bekeken worden of huisvesting van meer personen mogelijk is.

We willen zorgdragen dat er een goede balans komt tussen woningen en verkamerde woningen. De woningen zijn in de basis voor de huisvesting van één huishouden. Samenwonende arbeidsmigranten worden juridisch niet als één huishouden gezien. Verkamering van een woning kan alleen middels vergunning toegestaan worden. De huisvesting van grotere aantallen is (mits voldaan wordt aan de leefbaarheidstoets etc.) mogelijk. Hiervoor dient dan de zogenaamde 'kruimelregeling' te worden gebruikt.

In verband met actuele ontwikkelingen heeft de gemeenteraad in september 2020 een voorbereidingsbesluit genomen, om verkamering van woningen per direct te reguleren.

3.7 Gemeentelijke voorzieningen

De arbeidsmigranten maken daarnaast gebruik van de gemeentelijke voorzieningen, maar dragen hierin financieel niet bij doordat ze vaak niet staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (hierna: BRP). De gemeente mist daardoor inkomsten in relatie tot het werkelijke inwoneraantal; ook de in de gemeente Cuijk woonachtige arbeidsmigranten dienen bij te dragen aan het in stand houden van het voorzieningenniveau dat de gemeente(n) biedt.

Vanuit diverse uitzendorganisaties/werkgevers en huisvesters wordt aan de gemeenten in het Land van Cuijk verzocht om een vorm van (al dan niet tijdelijke) centrale huisvesting voor arbeidsmigranten toe te staan. Hierbij gaat het vooral om het kunnen huisvesten van (extra) arbeidsmigranten die dringend noodzakelijk zijn.

3.8 Wettelijke bepalingen

Met betrekking tot de problematiek van arbeidsmigranten is een scala aan wettelijke kaders en regelingen van toepassing. In DEEL 2, bijlage 2 (*blz. 14*) vindt u deze uitgebreid omschreven. Ruimtelijke ordening, volkshuisvesting en veiligheid lopen hier door elkaar.

Bepalingen zijn te vinden in de Woningwet, de Wet ruimtelijke ordening en het Besluit ruimtelijke ordening, Wet algemene bepalingen omgevingsrecht, Wet milieubeheer, Huisvestingswet, Bouwbesluit, Wet aanpak woonoverlast, de (provinciale) Verordening ruimte, bestemmingsplannen, Bouwverordening en de APV.

Er is een aantal mogelijkheden binnen de relevante wetgeving op het gebied van het huisvesten van arbeidsmigranten. Veel van deze wetgeving is rechtstreeks van toepassing. Ze legt beperkingen op aan huisvesters. Er worden eisen gesteld op het gebied van veiligheid, overlast en locaties.

Ten aanzien van het reguleren van de woningvoorraad en de aan woningen te stellen eisen met betrekking tot bewoning, bieden bovenstaande regelingen geen directe oplossing. Daarvoor is het nodig om onder andere een huisvestingsverordening en een (paraplu) bestemmingsplan op te stellen.

3.9 De huisvesting van arbeidsmigranten – deel 1

De krapte op de woningmarkt maakt dat de schaarste aan ontwikkelruimte steeds meer wordt gevoeld. Er zijn ook andere urgente groepen die passende huisvesting behoeven. Dit vraagt om een specifieke Cuijkse ontwikkelstrategie die realiseerbare huisvestingsoplossingen biedt met passende kwaliteit. Een goede samenwerking met ontwikkelende partners is cruciaal, de gemeente alleen lost het tekort aan goede huisvesting niet op.

De huisvesting van arbeidsmigranten heeft ook raakvlakken met handhaving en openbare orde en met zorg en welzijn. Deze aspecten worden belicht voor zover van belang in relatie tot de realisatie van een grootschalige huisvesting. In dit ontwikkelkader wordt aangegeven dat het vraagstuk van huisvesting arbeidsmigranten zich verder strekt dan de realisatie van grootschalige huisvesting.

Vanuit de markt zijn er initiatieven om arbeidsmigranten in grootschalige logiesvoorzieningen te huisvesten. Er is behoefte aan een afweegkader om dergelijke initiatieven te beoordelen en af te wegen, of en waar een dergelijke initiatief gerealiseerd kan worden en binnen welke randvoorwaarden. Het ontwikkelkader grootschalige

logiesvoorzieningen voor arbeidsmigranten (zie DEEL 3) geeft daarvoor handvatten en sluit aan op provinciale en regionale kaders.

In juni 2020 zijn in de gemeente Cuijk de regels omtrent kamerverhuur ingetrokken met als doel het evenwicht terug te brengen in de wijk. In de nieuwe regels (zie DEEL 2), staat onder andere dat een onttrekkingsvergunning benodigd is om een woning te gebruiken voor kamerverhuur. Onderdeel van het onderzoek of deze vergunning kan worden afgegeven, is een leefbaarheidstoets. Is het advies hiervan negatief, dan wordt de vergunning niet verstrekt. De gemeente streeft er tevens naar om (een deel van) de verkamerde woningen voor arbeidsmigranten terug te krijgen in de gemeentelijke woningvoorraad (als zelfstandige woning). Hiertoe wordt grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten mogelijk gemaakt.

Doel integraal beleidskader huisvesting arbeidsmigranten

1. Het huisvesten van arbeidsmigranten in verkamerde woningen is voor de gemeente niet de goede oplossing. Het omzetten van woningen voor verkamering is alleen nog toegestaan na het verkrijgen van een omzettings-vergunning; hierbij moet voldaan worden aan alle beleidsregels, de huisvestingsverordening en een positieve leefbaarheidstoets.
2. Het ontwikkelkader geeft aan hoe grootschalige logiesvoorzieningen kunnen worden gerealiseerd en waarom dit voor alle partijen de betere oplossing is.

4. Aandacht voor arbeidsmigranten

Aangezien dit beleidsdocument ernaar streeft om een goed inzicht te geven in de situatie rondom arbeidsmigratie en de woon- en werkomstandigheden van deze broodnodige mensen, zijn in dit hoofdstuk de belangrijkste beleidsdocumenten op landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal niveau onder de loep genomen en samengevat. Veel van de adviezen, uitgangspunten, en beleidsvoornemens uit deze beleidsdocumenten kunnen alleen verwezenlijkt worden op het desbetreffende niveau. Staan er echter uitgangspunten in die ook op lokaal niveau 'uitvoerbaar' zijn, dan worden deze apart benoemd in een kader en genummerd.

	=	Een extra aandachtspunt of aanvullende informatie
	=	Een uitgangspunt voor beleid op het schaalniveau van het Land van Cuijk

4.1 Landelijk niveau

A. Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

NB: Voor diverse van de door het Aanjaagteam gedane aanbevelingen geldt dat deze bij diverse gemeenten reeds in beleid waren opgenomen; onder andere de gemeente Tiel, alwaar uw beleidsmedewerker Wonen tevens actief is. De uitgangspunten komen daarbij dus van beide kanten en sluiten op elkaar aan.

De teksten in deze paragraaf zijn grotendeels overgenomen uit de rapportage met de eerste aanbevelingen van het Aanjaagteam. Aangezien deze goede informatie geven over de woon-, leef- en werkomstandigheden van de arbeidsmigranten in het algemeen, zijn deze overgenomen. Hier komen op het niveau van het Land van Cuijk ook belangrijke uitgangspunten uit voort. Deze staan apart omkaderd benoemd.

Het kabinet heeft het 'Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten' onder aanvoering van Emile Roemer ingesteld om voorstellen te doen om de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren. Doel hiervan is dat het risico op coronabesmetting voor arbeidsmigranten op de korte termijn afneemt en dat de positie van arbeidsmigranten in Nederland ook op de langere termijn wordt versterkt.

Het aanjaagteam constateert dat de afhankelijkheid van de arbeidsmigrant van het uitzendbureau en de inlener het grootste knelpunt is, die slecht willende partijen de kans geven daar misbruik van te maken. Arbeidsmigranten werken vaak tegen minimale arbeidsvoorwaarden *(zo'n 70 tot 80% werkt voor een uurloon lager dan 15 euro*) en wonen zij in veel gevallen in door de werkgever, vaak het uitzendbureau, beschikbaar gestelde huisvesting, met veel mensen dicht op elkaar, met een geregeld wisselende samenstelling, weinig privacy en geen mogelijkheden om afstand te houden tot elkaar en zijn daarmee extra kwetsbaar voor besmetting met het coronavirus..

Aanvullend geldt dat huisvesting en vervoer vaak worden geregeld door het uitzendbureau; dit zorgt ervoor dat arbeidsmigranten voor hun werk, huisvesting, vervoer en zorgverzekering afhankelijk zijn van één en dezelfde instantie. De afhankelijkheid leidt ertoe dat verlies van werk ook verlies van huisvesting en de zorgverzekering kan betekenen, en dat huisvesters arbeidsmigranten boetes op kunnen leggen voor het naleven van (soms discutabele) huishoudelijke reglementen.

a. Registratie

Omdat het bij arbeidsmigranten in de meeste gevallen gaat om EU- burgers valt dit onder het principe van vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal en hoeft men zich de eerste vier maanden zich niet in te schrijven bij een gemeente.

In principe is iemand die voor een periode van vier maanden of langer in Nederland verblijf zal houden, een ingezetene en elke ingezetene is verplicht zich in te schrijven in de basisregistratie van zijn of haar woonplaats. Wanneer we spreken over niet-ingezetenen dan hebben we het over personen die niet of korter dan vier maanden in Nederland verblijf zullen houden. Zij kunnen zich inschrijven als niet- ingezeten bij een van de 19 Registratie niet ingezetenen-loketten (RNI).

Beter zou het zijn als men zich ook direct inschrijft bij de BRP van de gemeente waar men verblijft, zodat de gemeente van hun aanwezigheid op de hoogte is en hier rekening mee kan houden in bijvoorbeeld haar volkshuisvestelijk beleid. Redenen waarom men zich niet registreert zijn de vier maanden termijn, maar ook dat zij onder andere geen toestemming krijgen van de huiseigenaar om zichzelf te registreren, het wonen in een huis van het uitzendbureau en het ontbreken van kennis hoe men zich moet inschrijven bij de gemeente.

De RNI (Registratie Niet-Ingezetenen) schiet op dit moment tekort[6]. Vanuit gemeentelijk beleid zou het aanbevelingswaardig zijn dat de RNI-gemeente (het dichtbij gelegen zijn Venlo, Eindhoven en Nijmegen) niet alleen een BSN-nummer geven, maar ook de inschrijver vragen of zij bereid zijn een formulier in te vullen met hun NAW-gegevens, telefoonnummer, e-mailadres, e.d., zodat zij veel meer controle kan uitoefenen c.q. weet waar men werkelijk verblijft. Vanuit de regio willen we de arbeidsmigranten kunnen volgen en zo snel mogelijk zien te bewegen zich in te schrijven bij de BRP waar men woont.

Het is belangrijk dat iedereen is geregistreerd bij de BRP (= Basis Registratie Personen) om te kunnen weten waar hij/zij woont. De uitschrijving en herinschrijving bij verandering van woonadres, heeft ook nadrukkelijk onze aandacht.

Let op
De ervaring in de gemeente Tiel heeft geleerd dat als een arbeidsmigrant zich inschrijft op bijvoorbeeld het adres Appelstraat 24, en hij gaat na een aantal maanden voor drie weken op vakantie naar zijn thuisland, dan zal hij bij terugkomst op een ander adres worden gehuisvest. Zijn 'bed' is gedurende zijn afwezigheid allang weer opgevuld door een ander. Hij woont nu op een ander adres, maar zal zich echter niet opnieuw inschrijven bij de BRP ('hij is immers al ingeschreven') of een adreswijziging doorgeven. Hierdoor ontstaat op den duur een stapeling van personen die op de Appelstraat 24 staan ingeschreven, terwijl zij er allang niet meer wonen. Dit is iets om goed in de gaten te houden.

Daarnaast geldt de verplichting voor inleners en uitzendbureaus om direct de beschikking te hebben over het BSN-nummer, woonadres en telefoonnummer of e-mailadres van de arbeidsmigranten die voor de inlener of het uitzendbureau werken.

Uitgangspunt
1. Iedere arbeidsmigrant dient zich in te schrijven bij de BRP. Er dient hierbij extra aandacht te zijn voor adreswijzigingen en uitschrijving.

b. Wonen

Er mag niet getornd worden aan de (minimum)normen voor kwaliteit van huisvesting. De SNF-norm (= Stichting Normering Flexwonen) geldt als minimum (= 12 m^2 per persoon)[7].

Arbeidsmigranten dienen in de regel altijd een regulier, schriftelijk huurcontract krijgen, zodat zij daarmee ook volledige huurbescherming genieten. Hiervoor is echter wetgeving vanuit het Rijk benodigd.

De gemeente Tiel heeft als eis opgenomen dat er 18 m^2 per persoon beschikbaar dient te zijn. Dit kan bereikt middels een tweepersoonsappartement met elk een eigen slaapkamer, maar gedeelde faciliteiten.

Vaak wordt de huisvesting geregeld door de uitzendorganisatie/werkgever. Dit zorgt voor een te grote afhankelijkheid van werknemer van de werkgever. De woonvoorzieningen vormen een belangrijk

Uitgangspunt
2. Cuijk streeft naar een scheiding van werkgever en huisvester, zodat bij wisseling van werkgever (*behoudens bij een agrarisch bedrijf dat zijn eigen werknemers huisvest*), de werknemer voor 30 dagen kan blijven wonen op hetzelfde adres en dus direct niet uit huis kan worden gezet.

[6] *Dit op basis van de ervaring van de beleidsmedewerker Wonen en diverse krantenartikelen.*
[7] *Zie ook uitgangspunt 12.*

Het doel is tevens om verkamering te reguleren met behulp van een verplicht vergunningstelsel om ongewenste effecten van verkamering terug te dringen[8]. Een gevolg kan zijn dat het aantal verkamerde woningen vermindert, maar is niet het primaire doel. Centrale huisvesting c.q. grootschalige logiesvoorzieningen willen we faciliteren vanwege de voordelen die dat biedt voor de arbeidsmigrant, voor de huisvester, voor de werkgever, voor de overheid en voor de omgeving.

Om de huisvesting in verkamerde woningen/panden te verminderen, willen we locaties voor grootschalige logiesvoorzieningen mogelijk maken. Een grootschalige logiesvoorziening is beter beheersbaar, zorgt voor minder vervoersbewegingen en kan alle benodigde faciliteiten bieden in één gebouw/complex. Het opzetten van grootschalig georganiseerd huisvesting met beheer is volgens de werkgevers en huisvesters een van de oplossingen om de problematiek rondom het huisvesten van arbeidsmigranten op te lossen. Door het grootschalig op te zetten is er volgens hun een mogelijkheid om voor 24 uur per dag beheer en onderhoud toe te passen tegen een rendabele prijs[9].

Uitgangspunt

3. We streven naar locaties voor grootschalige logiesvoorziening. Een grootschalige logiesvoorziening is beter beheersbaar (24/7), zorgt voor minder vervoersbewegingen en kan alle benodigde faciliteiten bieden in één gebouw/complex.

c. *Vervoer*

Arbeidsmigranten reizen dagelijks van hun huisvestinglocatie naar hun werk en terug. Door arbeidsmigranten dichterbij de werkplek te huisvesten, kunnen ook alternatieve vervoermiddelen worden ingezet zoals de fiets.

Uitgangspunt

4. De arbeidsmigranten dienen dichtbij de werkplek worden gehuisvest. Hierdoor kunnen ook alternatieve vervoermiddelen worden ingezet zoals de fiets.

d. *Werken*

Een nieuw bedrijf of nieuw distributiecentrum dat zich in onze gemeente wil vestigen, dient in kaart te brengen hoeveel arbeidsmigranten er naar verwachting zullen gaan werken en wat dit betekent voor huisvesting, vervoer, leefomgeving, zorg.

Uitgangspunt

5. Een nieuw bedrijf of distributiecentrum is verplicht in kaart te brengen hoeveel arbeidsmigranten er naar verwachting zullen gaan werken en wat dit betekent voor huisvesting, vervoer, leefomgeving en zorg.

Een uitzendbureau c.q. werkgever dient zich ervan te overtuigen dat de inlener voldoende maatregelen heeft genomen om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving.

Erik Pentenga van vakbond FNV: “Nederland heeft zo’n 14.000 uitzendbureaus. Ongeveer 600 zijn lid van de ABU, 1200 van de NBBU. Als wij die bonden ergens van op de hoogte brengen, spreken zij hun leden aan.” Blijft over: zo’n 12.000 uitzendbureaus die nergens lid van zijn. Niet alle kleine uitzendbureaus zijn fout, nuanceert Pentenga. “Maar elke idioot kan nu een uitzendbureau beginnen. En soms lijkt het erop alsof elke idioot dat ook gedaan heeft.”

e. *Zorg*

De coronacrisis maakt dat de knelpunten rondom huisvesting nog zichtbaarder worden en hebben meer impact. De arbeidsmigranten worden nog kwetsbaarder. Naast dreigend baan- en inkomstenverlies, zijn

[8] *Zie DEEL 2 van de drie beleidsdocumenten om te komen tot integraal beleid.*

[9] *Vanuit ervaringscijfers van de projectleider zou een maximale huur €395,- per persoon per maand afdoende moeten kunnen zijn.*

veel arbeidsmigranten onvoldoende beschermd tegen coronabesmetting door hun woon-, werk- en/of vervoersomstandigheden.

Als een arbeidsmigrant ziek wordt, dan mag hij/zij niet uit huis gezet worden. Het is belangrijk dat uitzendbureaus en werkgevers zich committeren aan dat uitgangspunt. Indien een arbeidsmigrant vanwege ziekte niet in zijn woonruimte kan blijven, dient hij/zij een gelijkwaardig alternatief aangeboden te krijgen.

Voor de huisartsen komt wellicht de zorg in het geding door komst van de arbeidsmigranten; men houdt vaak geen rekening met de toegenomen zorgvraag die de komst van veel arbeidsmigranten met zich meebrengt. Het is belangrijk ook hier nadrukkelijk oog voor te hebben.

Uitgangspunten

6. Uitzendbureaus en werkgevers dienen een arbeidsmigrant die vanwege ziekte niet in zijn/haar woonruimte kan blijven, een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.
7. De initiatiefnemer van huisvesting arbeidsmigranten gaat in overleg met de huisartsen over de toenemende zorgvraag.

f. Regionale samenwerking

De samenwerkende gemeenten zien het als hun verantwoordelijkheid om ook aan arbeidsmigranten een prettig leef- en werkklimaat en goede huisvesting te bieden. Het Land van Cuijk heeft hoge prioriteit gegeven aan het creëren van structurele huisvestingsoplossingen. Samen ontwikkelen de gemeenten een visie voor de bouw van huisvesting voor arbeidsmigranten. Op gemeentelijk niveau zijn er al verschillende initiatieven op het gebied van huisvesting, toezicht en handhaving.

Het Land van Cuijk werkt met het Uitvoerings- en Interventieteam (UIT!). Zij voeren controles uit in panden die door bijvoorbeeld door politie, vuilophaaldienst, sociale wijkteams en verontruste burgers zijn aangedragen. De inschatting is dat bij tijd en wijle ook panden gesloten zullen worden wegens overbewoning, brandonveilige situaties, e.d.

Uitgangspunt

8. Het Uitvoerings- en Interventieteam (UIT!) voert controle uit in verkamerde panden die bijvoorbeeld door politie, vuilophaaldienst, sociale wijkteams en verontruste burgers zijn aangedragen.

Het zou goed zijn als er in de Regio Noord Oost Brabant een Kenniscentrum Arbeidsmigratie NO Brabant (KANOB) komt, die de veiligheid, het woongenot en leefbaarheid voor arbeidsmigranten gaat nastreven, mede door intensieve controles en overleg met uitzendorganisaties, inlenende bedrijven, huisvesters en, niet in de laatste plaats, de arbeidsmigranten zelf. Het doel is van een dergelijke beheerstichting is tevens de regionale samenwerking en kennisuitwisseling versterken, registratie van arbeidsmigranten verbeteren, kwaliteit van de huisvesting verbeteren en de positie van de arbeidsmigranten versterken (o.a. door minder afhankelijkheid van de werkgever als huisvester).

De KANOB kan ook gaan functioneren als centraal informatieknooppunt c.q. centraal meldpunt / servicepunt, waar arbeidsmigranten met vragen ook in hun eigen taal terecht kunnen. Hiervoor is het dan wel noodzakelijk om een interactieve website operationeel te hebben.

NB: De Regio Rivierenland heeft via de Regiodeal een subsidie toegezegd gekregen van € 245.000 voor de inrichting van een dergelijke beheerstichting en de inrichting van een interactieve website met meldpunt en informatiepunt voor de arbeidsmigrant. In 2021 zou de regio Noordoost Brabant (onder aanvoering van het Land van Cuijk) ook een dergelijke subsidie kunnen aanvragen.

4.2 Provinciaal

De provincie Noord-Brabant heeft een kwalitatief onderzoek laten uitvoeren door onderzoeksbureau het PON, waarin wordt ingegaan op de algemene omstandigheden van de arbeidsmigranten in Noord-Brabant.

De provincie kiest voor het organiseren van regiotafels waarin verschillende stakeholders met elkaar in gesprek gaan over diverse aspecten binnen het thema. Verder speelt de provincie een coördinerende en verbindende rol.

Via een brede en integrale aanpak met urgentie op het huisvestingsvraagstuk wordt per regio gekeken welk beleid passend is. Hiervoor is binnen de provincie een kernteam opgericht dat zich specifiek bezighoudt met het thema arbeidsmigranten dat op 19 juni 2019 de 'Brabantse aanpak arbeidsmigratie 2019-2020' lanceerde. Met regelmaat verschijnen er nieuwe publicaties van hun hand.

Voor de provincie staat voldoende, goede en veilige huisvesting voorop, waarbij er (ruimtelijk) veel mogelijk is op basis van maatwerk. Daarnaast hecht zij veel belang aan draagvlak. Zij ondersteunt dan ook graag bij beeldvormingssessies.

Het PON-rapport *(november 2018)*
Het PON heeft voor de Provincie Noord-Brabant een inventarisatie gemaakt van de stand van zaken en knelpunten ten aanzien van arbeidsmigratie in Noord-Brabant:

Situatie:
- Diffuse cijfers door gebrekkige registratie;
- Handhaving arbeid en wonen nog altijd nodig;
- Precaire arbeidspositie (met name flexwerkers);
- Tekort aan (kwalitatief goede) huisvestingsplekken;
- Ervaren weerstand van omwonenden (met name rond huisvesting);
- Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal en gebrek aan informatie bij arbeidsmigranten;
- Segregatie: arbeidsmigranten en andere inwoners leiden vaak parallelle levens;
- Ontbreken van opvang en ondersteuning bij sociale problemen.

Positie van actoren/stakeholders:
- Onvoldoende regierol en realisatiemacht gemeenten;
- Afhankelijkheidspositie arbeidsmigranten (wonen en werken via werkgever);
- Centrale positie van uitzendbureaus aangaande huisvesting.

Voor een integrale benadering waarin werken, wonen en samen leven in samenhang wordt bezien, is overheidsondersteuning noodzakelijk. Overheidsregie is nodig om het publieke belang te borgen in een context waarin veel marktpartijen opereren.

Het PON onderscheidt zowel beleidsvormende als uitvoeringsgerichte aanbevelingen voor de provinciale rol bij dit vraagstuk. Op het gebied van beleidsvorming kan de provincie ondersteunend en stimulerend zijn aan gemeenten in het integraal oppakken van dit vraagstuk. Daarbij is het ontwikkelen van een lange termijn perspectief en visie noodzakelijk. Op het gebied van huisvestingsbeleid is harmonisering nodig. De provincie is nodig als regisseur en verbinder tussen de verschillende stakeholders en betrokken partijen. Geef arbeidsmigranten ook een plek aan de gesprekstafels. Deze samenwerking is nodig ten behoeve van het borgen van publieke waarden, bovenregionale agendering en bovenlokale organisatiekracht.

Uitvoeringsgerichte aanbevelingen
- Ontwikkel een mobiel expertteam arbeidsmigratie dat lokaal en op maat gemeenten ondersteunt in het toepassen en ontwikkelen van best practices op het gebied van werken, wonen, samenleven en handhaving/controle.
- Faciliteer regionale informatie- en adviespunten. Het is van belang dat hier niet alleen juridische en administratieve informatie kan worden ingewonnen maar ook vragen rond zorg en welzijn kunnen worden gesteld.
- Organiseer een Brabant brede bewustwordingscampagne arbeidsmigratie voor Brabanders, opgepakt in de regio's. Daarmee investeer je in sociale samenhang.

– Ontwikkel een handreiking communicatiestrategie richting bewoners voor betrokken partijen (stakeholders huisvesting).

Vanuit een handreiking van de provincie Noord-Brabant

Uitgangspunten

9. In het logiesverblijf worden arbeidsmigranten gehuisvest die hoofdzakelijk werkzaam zijn in de gemeente of in de directe nabijheid;
10. Grootschalige huisvesting van arbeidsmigranten is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar en daarmee is het ook niet toegestaan personen onder deze leeftijdsgrens te huisvesten;
11. De bezetting dient te worden bijgehouden in een nachtregister, waarin minimaal opgenomen: personalia en contactgegevens, datum aanvang huisvesting en datum beëindiging huisvesting.
12. Voor de huisvesting zijn minimaal de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) of - voor huisvesting van eigen personeel bij agrarische bedrijven - Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen, en brandveiligheid.
13. Voor iedere huisvestingslocatie dient een beheerder te zijn aangewezen. Deze zorgt voor het dagelijkse onderhoud van de huisvesting en is altijd (24 uur per dag en 7 dagen per week) bereikbaar voor de huurders/gebruikers, omwonenden, politie en/of de gemeente.

4.3 Regio Noordoost-Brabant

De regio Noordoost-Brabant is mede onder leiding van de provincie en een aantal portefeuillehouders uit de regio (waaronder wethouder Wouter Bollen namens het Land van Cuijk) bezig met de opstelling van een regionaal kader huisvesting arbeidsmigranten. De regio voelt zich namelijk verantwoordelijkheid voor de arbeidsmigranten die voor bedrijven in de regio werken. De regio wil een aantrekkelijke omgeving zijn voor bedrijven om te kunnen ondernemen; daarbij kunnen bedrijven in de regio niet zonder arbeidsmigranten. De regio Noordoost-Brabant stelt dat arbeidsmigratie primair een economisch vraagstuk is. Huisvesting is daarvan een afgeleid vraagstuk, maar vraagt veelal wel om de meeste aandacht en heeft daarmee een hoge prioriteit. Dit zowel vanwege het tekort aan kwalitatief goede en humane huisvesting in veel gemeenten, als vanwege de veelal ervaren maatschappelijke weerstand. Zij zien als kern van hun opgave het verbeteren van de politieke en maatschappelijke beeldvorming en het creëren van draagvlak.

Als opmaat naar regionale afspraken zijn een aantal kwalitatieve uitgangspunten geformuleerd:

1. Huisvesting moet veilig en humaan zijn en daarvoor willen we een gezamenlijke norm hanteren;
2. Beperken woon/werk verkeer voor arbeidsmigranten;
3. Beperken relatie tussen wonen en werken voor arbeidsmigranten;
4. Belang gezamenlijk beeldopgave;
5. Geen contingenten, maar bijdragen aan opgave naar rato van mate waarin vraagstuk speelt;
6. Regio en gemeenten geven kaders en faciliteren; uitvoering ligt bij marktpartijen;
7. Creëer begrip en acceptatie door met oplossingen voor arbeidsmigranten ook kansen te creëren voor andere woningzoekenden.

Het PON, Arbeidsmigratiecijfers in Noordoost Brabant (januari 2020)

Werken: 20.291 arbeidsmigranten waren in 2018 werkzaam voor een in NOB gevestigde werkgever.
Verblijven: 9.924 arbeidsmigranten waren in 2018 BRP-ingeschreven in een NOB-gemeente.
Verblijven is geen deelverzameling van werken. Veel arbeidsmigranten die hier werken zijn niet ingeschreven in de BRP. De cijfers geven een indicatie op basis van bekende gegevens.
De regio NOB neemt verantwoordelijkheid voor de huisvesting van (afgerond) 20.000 arbeidsmigranten die in haar regio werkzaam zijn.

Oplossingsrichtingen: geclusterde huisvesting of flexwonen
Huisvestingsvoorzieningen voor arbeidsmigranten zijn mogelijk op verschillende soorten locaties en in verschillende vormen en omvang. Omdat de aard, omvang en (ruimtelijke) eigenschappen per gemeente verschillen is er geen sprake van een blauwdruk voor huisvestingsvoorzieningen, maar is deze afhankelijk van de kenmerken van de gemeente. Veelal is een mix van typen huisvesting wenselijk. Vanuit de (omvang van de) opgave, vanuit beheer en vanuit begrip en acceptatie geniet geclusterde huisvesting of flexwonen de voorkeur.

Geclusterde huisvesting in de vorm van logies kan:
- kleinschalig zijn (10 tot 25 personen)
- middelgroot (tot 100 personen)
- grootschalig (vanaf 100 personen)

Flexwonen is een snelle, tijdelijke en flexibele vorm van wonen voor verschillende doelgroepen, waaronder arbeidsmigranten, en bij uitstek ook geschikt voor mensen die op zoek zijn naar een snelle (en betaalbare) oplossing voor een urgente woonsituatie.

Uitgangspunten
14. De gemeente streeft naar (grotere) logiesvoorzieningen in gemengde (overgangs)zones; dus niet ver van de kernen in het buitengebied tenzij ten behoeve van eigen agrarische bedrijfsvoering;
15. (grotere) logiesvoorzieningen op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk;
16. Vanuit de integratiegedachte en de afstand tot voorzieningen geniet huisvesting in het buitengebied uitdrukkelijk niet de voorkeur; uitzondering: huisvesten van seizoenarbeiders ten behoeve van de eigen agrarische bedrijfsvoering;
17. Het huisvesten van arbeidsmigranten op recreatieterreinen geniet uitdrukkelijk niet de voorkeur[1];
18. Op basis van maatwerk: mogelijkheden in leegstaand vastgoed, zoals VAB's[1], kloosters e.d., afhankelijk van de ligging en ontsluiting. Let wel, liefst dus alleen in gemengde overgangszones.

4.4 Land van Cuijk i.o.

Per 01-01-2022 wordt waarschijnlijk de nieuwe gemeente Het Land van Cuijk een feit. Dan zijn de huidige gemeenten Boxmeer, Cuijk, Mill en Sint Hubert en Sint Anthonis gefuseerd. Alleen de gemeente Grave blijft zelfstandig, maar maakt naar verwachting gebruik van hetzelfde ambtenarenapparaat. De verwachting is dan ook reëel dat de gemeente Grave beleid afstemt en gelijkluidend beleid heeft zoals dat ook in de huidige situatie van samenwerking tussen de vijf gemeenten het geval is.

Land van Cuijk wil komen tot integraal beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten. Elk van de afzonderlijke gemeenten heeft al enige vorm van beleid dat nu (deels) in deze nota van uitgangspunten voor nieuw integraal beleid is geïncorporeerd.

4.5 Lokaal: beleid per gemeente

4.5.1 Gemeente Boxmeer

De gemeenteraad van Boxmeer heeft in mei 2020 een toetsingskader vastgesteld op grond waarvan burgemeester en wethouders tijdelijk (voor de duur van 5 jaar met mogelijkheid tot verlenging) middels een omgevingsvergunning kan afwijken van het bestemmingsplan om kleinschalige huisvesting van arbeidsmigranten mogelijk te maken, voor zowel short- als midstay (zowel binnen als buiten de bebouwde kom).

Burgemeester en wethouders kunnen voor de duur van maximaal vijf jaar afwijken van het bestemmingsplan ten behoeve van het kleinschalig huisvesten van arbeidsmigranten, mits:

a. voldaan wordt aan de door de Stichting Normering Flexwonen vastgestelde norm voor huisvesting van arbeidsmigranten;
b. voldaan wordt aan de door CROW uitgebrachte parkeernorm;
c. de kale huurprijs niet meer bedraagt dan de maximaal toegestane kale huur volgens het puntenwaarderingssysteem;

d. verzoeken om af te wijken door het College afgewezen kunnen worden om een concentratie van arbeidsmigranten binnen een straat/wijk/kern te voorkomen.

4.5.2 Gemeente Cuijk

De gemeente Cuijk heeft in oktober 2019 het 'afwegingskader grootschalige logiesvoorzieningen' vastgesteld. Hierin worden drie mogelijke locaties genoemd. Voor twee van de locaties is een principe verzoek ingediend tot realisatie ervan. Daarnaast had de gemeente Cuijk regels rondom kamerverhuur; deze zijn in juni 2020 opgeheven. Het nieuwe huisvestingsbeleid van het Land van Cuijk i.o. zal in nieuwe regels gaan voorzien.

4.5.3 Gemeente Grave

De gemeente Grave is gestart met een beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten. De behandeling van een verzoek om grootschalige huisvesting van arbeidsmigranten wordt aangehouden, tot er sprake is van nieuw vastgesteld beleid in het Land van Cuijk i.o..

4.5.4 Gemeente Mill en Sint Hubert

Er is nog geen beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten ontwikkeld.

4.5.5 Gemeente Sint Anthonis

De gemeente Sint Anthonis heeft in juli 2019 een beleidsdocument 'huisvesting arbeidsmigranten: tijd om het goed te regelen' laten opstellen door de Bestuursacademie Nederland alsmede een soort van toetsingskader en beleidsuitgangspunten. Volgens dit document werken naar schatting 500 arbeidsmigranten in deze gemeente. Men geeft in dit document aan er naar te streven dat binnen vijf jaar het aantal bedden in overeenstemming is met het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente werkt. Er wordt op dit moment gewerkt middels een aantal interne richtlijnen voor verhuur en kamerbewoning.

5. Aanvullende zaken en uitgangspunten

De navolgende paragrafen en uitgangspunten komen uit vastgestelde beleidsdocumenten van andere gemeenten zoals Steenbergen, Tilburg, Altena, e.d.

5.1 Behoefte van lokale bedrijven aan arbeidsmigranten

Een belangrijk deel van de uitkeringsgerechtigden hebben onvoldoende vaardigheden of er is sprake van medische of sociale belemmeringen. Daarnaast zetten bedrijven waar mogelijk scholieren in tijdens weekenden en vakanties. Dit is echter ruim onvoldoende om in de totale arbeidsbehoefte te voorzien. Arbeidsmigranten zijn daarom voor veel van onze bedrijven onmisbaar.

Sommige arbeidsmigranten werken in de piek van het ene bedrijf en voorzien enkele weken of maanden later in de piekbehoefte bij een ander bedrijf. Dit is met name het geval in de akkerbouw, volle grondteelt en fruitteelt. Door het gebruik van verschillende rassen en door innovaties in de sector duren de piekperioden steeds langer en zal er in de toekomst ook in de dalperioden meer werk te verrichten zijn.

5.2 Bestaande huisvesting voor arbeidsmigranten

Naast de 'legale' huisvestingsplekken, wonen arbeidsmigranten ook in reguliere sociale koopwoningen[10] met gemiddeld 4 à 5 arbeidsmigranten die geen huishouden vormen. Ook zijn er huizen waar 7 a 8 arbeidsmigranten wonen in wisselende samenstelling.

De overige arbeidskrachten pendelen dagelijks op en neer naar de gemeente Cuijk. Vanwege de langere reistijden is dit voor zowel de bedrijven als de arbeidsmigranten zelf een onwenselijke situatie.

[10] *Sociale koopwoning = De bovengrens voor een sociale koopwoning ligt nu op 200.000 euro, de NHG-kostengrens ligt vanaf 2020 op 310.000 euro. Die grens wordt gelijkgetrokken.*

5.3 Huisvesting van arbeidsmigranten – deel 2

Voor arbeidsmigranten, die hier kortdurend werken, streven wij naar huisvesting dichtbij de bedrijven waar zij werken. Dat is maatwerk, waarbij grootschalige locaties, voor arbeidsmigranten die hier werken, onze voorkeur hebben vanwege de scherpe kaders die wij willen stellen met betrekking tot 24/7 professioneel beheer, goede woon- en leefvoorzieningen, optimalisering van de verkeersafwikkeling, enzovoort.

De verantwoordelijkheid voor het creëren van voldoende maatschappelijke verantwoorde huisvesting ligt primair bij de werkgevers (waaronder uitzendbureaus). De gemeente neemt haar verantwoordelijkheid door het vervullen van een faciliterende en verbindende rol. Projectontwikkelaars en huisvesters kunnen initiatieven ontwikkelen mits er een relatie is met de huisvesting voor arbeidsmigranten van lokale bedrijven.

Het huisvesten van arbeidsmigranten is fiscaal zo lucratief dat het een verdienmodel op zich is. Deze praktijk houdt mensen in een afhankelijkheidspositie. Een scheiding tussen werk en wonen is dan ook wenselijk/noodzakelijk.

Arbeidsmigranten die hier kort verblijven hebben weinig tot geen behoefte aan integratie en hebben naar verwachting vaak ook geen tijd en/ of behoefte om een plek te vinden waar ze kunnen verblijven. De groep arbeidsmigranten die hier voor middellange termijn verblijft is heel divers. Binnen deze groep bevindt zich ook een groot aantal arbeidskrachten dat het grootste deel van het jaar hier werkt en enkele maanden per jaar terugkeert naar land van herkomst. Zowel hun arbeidssituatie kan variëren (van flexibele 0- urencontracten tot meer stabiliteit) als ook hun behoefte om te participeren. Het is daarom goed dat er verschillende huisvestingsmogelijkheden zijn voor deze groep.

Arbeidsmigranten die zich voor langere tijd of permanent in onze gemeente(n) vestigen, maken gebruik van het reguliere aanbod aan koop- en huurwoningen. Volgens het Expertisecentrum Flexwonen is circa 30% van de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten gezien hun verwachte verblijfsduur gericht is op de langverblijf/ vestiging in de gemeente[11].

Als Land van Cuijk vinden we het belangrijk dat arbeidsmigranten worden gehuisvest in die gemeente waar zij ook werken. Tegelijkertijd moet als kanttekening worden geplaatst dat arbeidsmigranten vrij zijn om te werken en wonen waar zij willen. Naar schatting vormt minimaal een kwart van de arbeidsmigranten een stel. Vaak werkt één persoon binnen de gemeente en zijn/ haar partner in een andere gemeente.

5.3.1 Opgave voor nieuwe maatschappelijk verantwoorde huisvestingslocaties

We vinden het belangrijk dat huisvesting voor arbeidsmigranten maatschappelijk verantwoord is. Dit betekent dat we willen zorgen voor verschillende vormen van huisvesting verspreid over meerdere locaties, afgestemd op de behoeften van arbeidsmigranten. Veelal zal dit maatwerk zijn, afhankelijk van diverse ruimtelijke factoren, de sector waarin arbeidsmigranten werkzaam zijn en de verblijfsduur van arbeidsmigranten.

Alle huisvestingslocaties zullen minimaal moeten voldoen aan het SNF (Stichting Normering Flexwonen) keurmerk of het AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Daarnaast stellen we aanvullende eisen en voorwaarden met betrekking tot beheer, verkeer, communicatie en kwaliteit van de huisvesting (voldoende privacy, voorzieningen, etc.). De eisen en voorwaarden worden na vaststelling van de nota van uitgangspunten verder uitgewerkt.

Als aanvullende eis willen we in ieder geval opnemen dat er sprake moet zijn van maximaal één persoon per slaapkamer. We vinden het belangrijk dat arbeidsmigranten voldoende privacy hebben. Uit onderzoek[5] blijkt dat arbeidsmigranten hier behoefte aan hebben. Daarnaast zijn kleine behuizing en gebrek aan privacy factoren die ertoe kunnen leiden dat arbeidsmigranten in hun vrije tijd de straat opgaan.[12] [13] Hierdoor kan overlast door geluid of alcoholgebruik toenemen.

5.3.2 Huisvesting in woningen in woonwijken

Een groot deel van de negatieve ervaringen die omwonenden ervaren gaat over arbeidsmigranten die in groepen in woningen zijn gehuisvest. Het gaat dan bijvoorbeeld om parkeer-, geluids- en afvaloverlast. De overlast door

---

11 *Expertisecentrum Flexwonen, 2019. 'Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten'*

12 *Engbersen e.a., 2011. Rapport arbeidsmigratie in vieren.*

13 *Gestel, van, e.a., Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, 2013. Overlast, lokaal beleid en arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa.*

afval is gelegen in het feit dat arbeidsmigranten die hier kort verblijven zich niet inschrijven in de Basisregistratie Personen en daarom ook geen afvalstoffenheffing betalen.

Niet alleen zorgen groepen arbeidsmigranten in woningen vaak voor overlast, met name een steeds wisselende samenstelling van bewoners is niet goed voor de leefbaarheid en sociale samenhang in de kernen. Ook wil de gemeente voldoende goedkope woningen beschikbaar houden voor starters en doorstromers. De gemeente wil daarom dat er geen kamerverhuur plaatsvindt aan arbeidsmigranten en gaan dan ook strenger handhaven op situaties die hiermee in strijd zijn.

5.3.3 Huisvesting op agrarisch bedrijven

Meerdere agrarische bedrijven maken momenteel gebruik van woningen in de woonwijken om arbeidsmigranten (kamergewijs) te huisvesten. Zoals eerder genoemd zijn woningen alleen bestemd voor huishoudens. Bedrijven zullen daarom de arbeidsmigranten die geen huishouden vormen op een andere manier moeten huisvesten. Voor agrarische bedrijven willen we de mogelijkheden uitbreiden om huisvesting op eigen terrein te realiseren ten behoeve van de eigen bedrijfsvoering. Daarnaast kan er ruimte worden geboden voor de realisatie van nieuwe pensions/logiesgebouwen, zie ook de toelichting onder 'realisatie van nieuwe pensions en logiesgebouwen'.

Door de grotere behoefte van sommige bedrijven, willen we middels maatwerk de ruimte bieden om meer personen te huisvesten op het agrarisch bedrijf. Er wordt geen maximum aantal personen aan verbonden. De omvang van de eigen arbeidsbehoefte, de omgeving en de ruimtelijke aspecten bepalen de mogelijkheden en voorwaarden. Vervalt de eigen behoefte aan arbeidsmigranten, dan vervalt ook de behoefte aan huisvesting. De toestemming zal dan worden ingetrokken.

In principe is deze vorm van huisvesting geschikt voor de groep arbeidsmigranten die hier tot een jaar verblijft. Maar ook voor arbeidsmigranten die hier voor middellange tijd verblijft kan deze vorm van huisvesting aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld voor arbeidsmigranten die hier jaarlijks terugkomen om op hetzelfde bedrijf te werken.

Voorwaarden die gesteld worden aan huisvesting op het agrarisch bedrijf zijn onder andere een goed beheer, minimaal huisvesten conform het SNF keurmerk of Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Per locatie moet specifiek worden gekeken naar de verkeersituatie en de verkeersaantrekkende werking in relatie tot de omvang van het initiatief. Aanvullende eisen en voorwaarden worden in een later stadium verder uitgewerkt.

Als aanvullende eis moet er in ieder geval sprake zijn van maximaal 1 persoon per slaapkamer, zoals ook toegelicht onder 'Opgave voor nieuwe maatschappelijk verantwoorde huisvestingslocaties'. Op het agrarisch terrein staan we huisvesting toe voor kort- en middellang verblijf van arbeidsmigranten. Dit betekent dat arbeidsmigranten soms langere tijd op het terrein verblijven. Zoals eerder toegelicht is voldoende privacy daarom belangrijk in het kader van kwalitatief goede, maatschappelijk verantwoorde, huisvesting.

5.3.4 Realisatie van nieuwe pensions/logiesgebouwen

Naast de mogelijkheden binnen het bestaande bestemmingsplan zijn er mogelijkheden om nieuwe pensions/logiesgebouwen te koppelen aan hergebruik van bestaande leegstaande gebouwen. Op deze locaties is een permanente wijziging van de bestemming ten behoeve van de maatschappelijk verantwoorde huisvesting van arbeidsmigranten mogelijk. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van zuinig ruimtegebruik en draagt bij aan de planologische hergebruikmogelijkheden van vrijkomende locaties.

We bieden bedrijven/huisvesters de mogelijkheid om gezamenlijk of zelfstandig maatschappelijk verantwoorde huisvesting te realiseren, zowel voor de arbeidsmigrant als voor de omgeving. Een voorziening moeten beschikken over een 24/7 beheer en goede woon- en leefvoorzieningen. De omvang (aantal bedden) is afhankelijk van de omgeving en de relevante ruimtelijke aspecten. Omliggende bedrijven moeten niet belemmerd worden in de ontwikkeling. Huisvesting dient minimaal te voldoen aan het SNF keurmerk. Andere voorwaarden die gesteld worden aan grootschalige locaties zijn voldoende aandacht voor veiligheid, kwaliteit en een goede verkeersontsluiting. Net als bij huisvesting op het agrarisch bedrijf wordt hier bij huisvesting de aanvullende eis opgenomen dat er sprake moet zijn van maximaal één persoon per slaapkamer.

Bij de beoordeling van ingediende initiatieven zal bij de concrete planvorming gekeken worden naar de gebruikelijke beoordelingsaspecten als archeologie, gevolgen flora en fauna , waterhuishoudkundige consequenties etc. Specifiek willen we hier noemen de verkeerskundige consequenties voor de directe omgeving.

Dit is een stukje maatwerk bij de concrete planvorming en kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat er beperkingen worden opgelegd aan de omvang van het initiatief.

5.4 Economische afwegingen

Uitbreiding van bedrijvigheid betekent bijna per definitie een grotere behoefte aan arbeidsmigranten. Het is daarom belangrijk om al op voorhand afspraken te maken met bedrijven over de huisvesting van arbeidsmigranten. Bij uitbreiding van bedrijven met een grote behoefte aan arbeidsmigranten worden afspraken gemaakt over huisvesting van personeel.

Arbeidsmigranten doen boodschappen bij de lokale supermarkten, kopen kleding en trekken er op vrije dagen op uit. Wanneer zij zich vestigen in de gemeente gaan hun kinderen hier naar school. Daarmee zorgen arbeidsmigranten voor een bloeiende lokale economie.

5.5 Participatie en integratie

Arbeidsmigranten in het Land van Cuijk zijn voornamelijk EU-burgers. Zij hebben daarom geen verplichting tot integratie in de vorm van inburgering. Integratie en participatie gebeurt dus op basis van vrijwilligheid. Er zijn verschillende behoeften op het vlak van participatie en integratie voor de diverse groepen arbeidsmigranten. Integratie is vaak pas aan de orde voor arbeidsmigranten die besluiten zich voor langere tijd of permanent in Nederland te vestigen. Het participatieproces daarentegen start op het moment dat ze naar het Land van Cuijk komen, door het aanbieden van informatie over wonen, werken en leven in de gemeente. Arbeidsmigranten hebben met name behoefte aan informatie over huisvesting/ wonen, taalcursussen, zorg en belastingen.

Het is belangrijk om te beseffen dat arbeidsmigranten maar een deel van hun tijd aan het werk zijn. Net als andere inwoners hebben ze behoefte aan sociale contacten, vrijetijdsbesteding, het doen van boodschappen of het bezoeken van een dokter. We bieden informatie aan over hoe men gebruik kan maken van dergelijke voorzieningen.

We sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande voorzieningen en initiatieven als het gaat om participatie en integratie. Veel landelijke informatie voor arbeidsmigranten is al beschikbaar in verschillende talen. Ook wordt de aansluiting gezocht met lokale initiatieven. We stimuleren ideeën om het contact tussen inwoners en arbeidsmigranten te bevorderen. Daarnaast is het belangrijk om werkgevers te betrekken bij het participatieproces van arbeidsmigranten. Het communiceren over lokale regels, normen, waarden en omgangsvormen is een verantwoordelijkheid die primair bij de werkgever ligt.

De groep arbeidsmigranten die van plan is korter dan 4 maanden in onze gemeente te verblijven, kan het best bereikt worden via de werkgevers. Deze groep hoeft zich namelijk niet in de Basisregistratie Personen van de gemeente in te schrijven en blijft daarom buiten beeld van de gemeente. Werkgevers zijn vaak goed op de hoogte van de behoeften van hun werknemers. Een groot deel van de arbeidsmigranten komt jaarlijks voor een aantal maanden terug, vaak bij dezelfde werkgever.

Het is belangrijk te starten met informatievoorziening bij het eerste verblijf in de gemeente. Het gaat dan om het informeren over basisaspecten met betrekking tot werken en wonen in de gemeente. Goede en betrouwbare informatie voor arbeidsmigranten is ook van belang om misstanden te voorkomen. Het College voor de Rechten van de Mens adviseert daarom om te voorzien in een laagdrempelig informatieloket in meerdere talen. Dit kan een (parttime) bemand loket zijn, een digitaal informatiepunt in de taal van arbeidsmigranten of door het houden van spreekuren voor arbeidsmigranten. Verder onderzoek naar de mogelijkheden en kosten is nodig.

5.6 In- en uitschrijving Basisregistratie Personen (BRP)

Arbeidsmigranten die in de gemeente gehuisvest zijn en niet ingeschreven staan in de BRP moeten zich inschrijven bij het RNI loket (Registratie Niet-Ingezetenen). Daar wordt alleen een woonadres in het buitenland vastgelegd en geen Nederlands (verblijfs)adres. Bij een (beoogd) verblijf van langer dan 4 maanden is het wettelijk verplicht om in te schrijven in het BRP.

In de praktijk blijkt volgens minister Koolmees echter dat arbeidsmigranten vaak niet aan de verplichting voldoen om zich na vier maanden in te schrijven bij de BRP. Om dit probleem te ondervangen gaan verschillende overheidsinstanties intensief samen werken aan een plan van aanpak om de registratie van arbeidsmigranten te verbeteren.

Werkgevers zijn medeverantwoordelijk voor een correcte in- en uitschrijving in de BRP. Om het proces te vergemakkelijken willen we als Land van Cuijk inschrijvingsformulieren wegleggen bij de werkgever. Daarbij geven we een duidelijke instructie en voorzien we de werkgever van informatie en formulieren met betrekking tot uitschrijving van arbeidsmigranten. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld al bij het invullen van het inschrijvingsformulier ook al een handtekening te laten zetten op het uitschrijvingsformulier. Dit zorgt ervoor dat arbeidsmigranten altijd uitgeschreven kunnen worden, ook al zijn ze (onverwacht) niet meer werkzaam bij de werkgever/uitzendbureau.

5.7 Verblijfsbelasting

Als belastingplichtige kan worden aangewezen:

- de persoon die, niet als ingezetene in de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens is ingeschreven, binnen de gemeente verblijf houdt (verblijfhouder).
- degene die bovenstaande persoon gelegenheid tot verblijf biedt (verblijfbieder).De gemeente heft verblijfsbelasting op basis van een percentage van de omzet.

CGM heeft gekozen voor inning van de verblijfsbelasting middels een percentage van de omzet van een onderneming. Hierbij wordt gebruik gemaakt worden van de Btw-aangiften. Dit geeft minder werk voor de ondernemers en leidt tot vereenvoudiging van de belastingheffing. Het accent komt meer te liggen op de geldstromen binnen het bedrijf dan op het aantal overnachtingen. Tijdrovende, dure en op weerstand stuitende tellingen en enquêtes ter onderbouwing van het forfait zijn dan niet langer nodig.

5.8 Toezicht en handhaving

De komende periode gaan we daarom zoveel mogelijk in gesprek met werkgevers waarvan arbeidsmigranten in de woonwijken zijn gehuisvest. Bedrijven en uitzendbureaus moeten de kans krijgen om een andere oplossing te vinden voor het huisvesten van hun werknemers. Na vaststelling van het beleid bieden wij hen daarom de mogelijkheid om binnen maximaal 6 maanden, in de periode tot en met 1 juni 2021, een plan in te dienen dat inzichtelijk maakt hoe zij hun arbeidsmigranten op een legale manier, conform het nieuw huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten in de gemeente Cuijk gaan huisvesten.

Tijdens de planontwikkeling zal er niet worden gehandhaafd bij de woningen van deze huisvesters. In overige situaties, als er geen plan ligt na 6 maanden, zal worden opgetreden. Dit zijn we niet alleen wettelijk verplicht maar is ook van belang in het kader van brandveiligheid en om situaties van overbewoning en overlast te voorkomen.

Ook willen we dat voor alle huisvesters dezelfde regels gelden. Huisvesters die het goed willen regelen worden daardoor niet benadeeld. We gaan ervan uit dat een aantal bedrijven huisvesting zal kunnen realiseren op eigen terrein. Daarnaast willen we met verschillende partijen aan de slag om het ontwikkelen van grootschalige huisvesting mogelijk te maken. Door meer ruimte te bieden voor huisvesting op andere plaatsen, voorkomen we dat bedrijven in de problemen komen, maar ook dat elders (bijvoorbeeld in woonwijken) geen nieuwe ongewenste ontwikkelingen in gang gezet worden.

In de toekomst wordt het steeds moeilijker om voldoende arbeidskrachten te vinden. Daarom hebben ook bedrijven er baat bij dat huisvesting van arbeidsmigranten kwalitatief goed geregeld is. We zullen intensief samenwerken met de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wanneer dit niet het geval is. Bij signalen of vermoedens van arbeidsuitbuiting wordt direct contact opgenomen met SZW. Ook kan het RIEC (Regionale Informatie en Expertise Centra) worden ingeschakeld bij fraude of vermoedens van mensenhandel. SZW en/of RIEC kunnen vervolgens verder onderzoek doen. Om uitbuiting te voorkomen gaan we beter communiceren naar arbeidsmigranten over hun rechten en plichten. Uit onderzoek blijkt dat arbeidsmigranten behoefte hebben aan informatie over hun arbeidsrechten

5.9 Prestatieovereenkomsten met werkgevers en huisvesters[14]

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor kwalitatief goede huisvesting en voldoende voorzieningen voor arbeidsmigranten. De gemeente wil hierin zoveel mogelijk ondersteunen en faciliteren. Daarbij willen we toegankelijk en klantvriendelijk zijn voor bedrijven in onze gemeente. We investeren daarom in duurzame relaties met bedrijven die arbeidsmigranten in dienst hebben. We willen met hen meedenken over hoe zij

[14] *Zie de bijlage van DEEL 3 (blz. 17) van het integrale beleidspakket: 'Concept prestatiecontract tussen gemeente en huisvester'*

arbeidsmigranten aan zich kunnen binden zodat dezelfde mensen jaarlijks terugkomen en/of zich hier willen vestigen.

Onderdeel van de duurzame relatie is het afsluiten van prestatiecontracten met (grote) bedrijven/ huisvesters en uitzendbureaus/ huisvesters. Daarin zullen zaken als verblijfsbelasting, in- en uitschrijvingen en huisvesting minimaal volgens SNF keurmerk of Agrarisch Keurmerk Flexwonen worden opgenomen. Daarnaast wordt de rol van de werkgever omschreven op het gebied van taal, participatie en informatievoorziening aan arbeidsmigranten. Ook zal worden onderzocht of we in het prestatiecontract een redelijke termijn tussen het einde van een arbeidscontract en einde van het huisvestingscontract kunnen opnemen. Dit om te voorkomen dat iemand van de ene op de andere dag op straat staat. Ten slotte wordt bekeken of we het bijhouden van een nachtregister verplicht kunnen stellen.

De precieze inhoud van het prestatiecontract zal in overleg met de betrokken werkgevers/uitzendbureaus verder worden ingevuld.

5.10 Aanvullende uitgangspunten

Uitgangspunten

19. Het aantal verblijfplaatsen voor arbeidsmigranten sluit aan bij de behoefte van bedrijven aan arbeidsmigranten.
20. Pensions en logiesgebouwen kunnen worden gerealiseerd op vrijkomende bedrijfslocaties in de kern en het buitengebied op die locaties waar hergebruik voor bedrijfsdoeleinden niet voor de hand ligt dan wel ongewenst is. Let wel: nieuwbouw is ook mogelijk.
21. Nieuwe en bestaande huisvestingslocaties moeten aantoonbaar inspelen op de behoefte aan huisvesting van arbeidsmigranten, werkzaam bij bedrijven in Land van Cuijk en directe omgeving.
22. Huisvesting van arbeidsmigranten is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ook projectontwikkelaars/ huisvesters kunnen een initiatief indienen, mits er een relatie is met de behoefte aan huisvesting van lokale werknemers. De gemeente heeft een faciliterende en verbindende rol.
23. Woningen in de kern en in het buitengebied moeten worden bewoond door een huishouden behoudens als er een omzettingsvergunning is verstrekt voor verkamering.
24. Voor bestaande (illegale) situaties gaat een overgangsperiode van maximaal 6 maanden gelden.
25. Arbeidsmigranten die zich voor langere tijd of permanent in onze gemeenten vestigen, wonen met hun gezin of huishouden in een reguliere woning. Zij kunnen een beroep doen op de reguliere voorzieningen en zich inschrijven bij een woningcorporatie.
26. We willen toestaan dat er ruimte voor maatschappelijk verantwoorde huisvesting op het agrarisch bedrijf komt waar men werkt.
27. Middels maatwerk wordt aansluiting gezocht bij de arbeidsbehoefte van het desbetreffende agrarisch bedrijf.
28. Pensions en logiesgebouwen kunnen worden gerealiseerd in vrijkomende gebouwen in de kern en het buitengebied op die locaties waar hergebruik voor de oorspronkelijke doeleinden niet voor de hand ligt dan wel ongewenst is.
29. Bij uitgifte van bedrijfskavels of bij uitbreiding van bedrijven maakt de gemeente, indien van toepassing, afspraken met werkgevers over de huisvesting van arbeidsmigranten.
30. We zetten in op een goede informatievoorziening voor arbeidsmigranten. De gemeente neemt hierin in regioverband een actieve rol in en laat de werkgevers hierbij betrekken.
31. We onderzoeken de mogelijkheden voor een (digitaal) informatieloket waar arbeidsmigranten terecht kunnen. We gaan hierover in gesprek met andere gemeenten in We bevorderen contacten tussen inwoners en arbeidsmigranten. We leggen in- en uitschrijvingsformulieren voor de BRP bij de huisvester / werkgever/ uitzendbureau.
32. We maken afspraken over het proces rondom in- en uitschrijven en leggen deze vast in een prestatiecontract.

Uitgangspunten

34. Na vaststelling van het beleid zullen we handhaven op kamerverhuur aan arbeidsmigranten. Voor bestaande situaties gaat een overgangsperiode van maximaal 6 maanden gelden waarin werkgevers/huisvesters inzichtelijk kunnen maken hoe zij arbeidsmigranten na de overgangsperiode gaan huisvesten conform het nieuwe huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten Land van Cuijk.
35. De gemeenten zetten in op een duurzame relatie met werkgevers en huisvesters.
36. Er zullen prestatieovereenkomsten c.q. convenanten worden afgesloten met werkgevers / huisvesters.

6. Communicatie

6.1 Communicatie algemeen

In paragraaf 5.5 (*Participatie en integratie*) zijn we ingegaan op het belang van een goede communicatie en dienstverlening naar arbeidsmigranten. Het blijft een uitdaging om niet alleen over, maar ook met de arbeidsmigranten zelf in gesprek te blijven, hun wensen en behoeften in beeld te krijgen en hen van goede informatie te voorzien op het gebied van bv. taal, onderwijs, wonen en gezondheid. Daarnaast is het belangrijk dat we inwoners goed informeren. Hiertoe willen we komen tot een Kenniscentrum Arbeidsmigratie NO Brabant. (*zie bladzijde 16*)

Via een interactieve website zouden we zowel de inwoners als de arbeidsmigranten kunnen informeren. Dit geldt natuurlijk ook voor de werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesters.

Grootschalige bouwprojecten betekenen een verandering in de leefomgeving van mensen. Dat kan onbegrip of weerstand oproepen. Daarom is zorgvuldige communicatie hierbij een uitermate belangrijke randvoorwaarde. De communicatierichtlijnen worden als richtlijnen meegegeven aan initiatiefnemers/ vergunnings-aanvragers.

Communiceren in een vroegtijdig stadium is een essentieel. De Omgevingswet die de komende jaren van kracht wordt, heeft dit ook als basisprincipe.

De initiatiefnemer die bouwt en exploiteert is de eerst aangewezene voor een goede dialoog over beheer en andere vragen over de bouw en het gebruik. Communicatie over dergelijke, ingrijpende bouwprojecten zijn dus bij uitstek een taak van de initiatiefnemer. Maar uiteraard heeft de gemeente ook een rol. Het is dus zaak dat er een goed samenspel ontstaat tussen beiden, inclusief de wijze van communiceren, waaronder de timing.

Voor de uitwerking van het beleid wordt verder in gesprek gegaan met verschillende betrokkenen zoals: werkgevers, huisvesters, uitzendbureaus, initiatiefnemers en andere partijen. Met betrekking tot communicatie over nieuwe huisvestingslocaties wordt er pas gecommuniceerd over een specifieke locatie als een initiatiefnemer een initieel plan heeft gemaakt dat met de gemeente is besproken, geen onoplosbare belemmeringen kent én als er goede communicatie- en beheerafspraken zijn vastgelegd. Pas dan wordt een principebesluit genomen en kan het plan breder gepresenteerd worden en kan de dialoog met de raad, belanghebbenden en inwoners starten.

Het onderstaande stappenplan is leidraad voor de communicatie en besluitvorming bij alle (grote) nieuwe locaties voor huisvesting arbeidsmigranten.

6.2 Communicatie Achtstappenplan

De vastgestelde documenten in het kader van de bescherming en huisvesting van de arbeidsmigranten worden op de gemeentelijke website geplaatst en actief gecommuniceerd naar de pers. Hiermee informeert de gemeente inwoners over nut, noodzaak en urgentie van huisvesting voor arbeidsmigranten.

<u>De 8 stappen in communicatie en besluitvorming zijn</u>:

1. Een locatie is communiceerbaar als:
   a. de initiatiefnemer(s) een uitgewerkt plan heeft gemaakt dat door de gemeente globaal beoordeeld is en geen onoverbrugbare belemmeringen oplevert;
   b. de initiatiefnemer(s) aantoont aan de gemeente dat het plan haalbaar is;
   c. de initiatiefnemer(s) de zeggenschap over grond heeft of kan krijgen;

d. de initiatiefnemer(s) en de gemeente goede afspraken hebben gemaakt over de communicatie gedurende het hele proces van planontwikkeling tot en met realisatie en goede beheerafspraken tijdens de exploitatie.

2. De initiatiefnemer(s) stelt een communicatieplan per locatie op, waarin zij met de gemeente afspraken maakt over hóe en door wie direct omwonenden en andere belanghebbenden worden betrokken (informatie per brief, uitnodiging tot het bijwonen van een of meer informatieavonden, en andere rechtstreekse communicatiemiddelen). De initiatiefnemer neemt hierbij het voortouw, de gemeente faciliteert en ondersteunt.

3. De initiatiefnemer(s) start de communicatie met de direct omwonenden. De initiatiefnemer dient na een omgevingsdialoog aan te tonen dat het plan op begrip en acceptatie kan rekenen onder omwonenden en belanghebbenden. Het heeft de voorkeur het eerste contactmoment met hen zo persoonlijk mogelijk te maken. Dit houdt in dat initiatiefnemer(s) direct contact met hen zal zoeken. De raadsleden worden geïnformeerd als de dialoog met de direct omwonenden en andere belanghebbenden daadwerkelijk is gestart.

4. Initiatiefnemer en gemeente nodigen direct omwonenden uit voor een informatiebijeenkomst over het initiatief. De bijeenkomst wordt zo georganiseerd dat er zoveel mogelijk ruimte is voor individuele vragen en zorgen (inloopopzet).

5. Schriftelijke reacties na de informatiebijeenkomst worden gebundeld en door de gemeente beoordeeld. Aangegeven wordt wat er van de reactie verwerkt kan worden in het definitieve plan en/of afspraken over exploitatie en beheer. Direct omwonenden en andere belanghebbenden worden opnieuw actief benaderd en geïnformeerd over de verwerking.

6. Initiatiefnemer dient het definitieve plan in door een aanvraag omgevingsvergunning. Het College informeert de Gemeenteraad, direct omwonenden en andere belanghebbenden op de gebruikelijke wijze over de procedure aanvraag omgevingsvergunning.

7. Tijdens de toetsing bespreekt het College het plan en de gevoerde dialoog met de raadsleden, die hierna het College advies kunnen geven.

8. Het College neemt een formeel besluit over de omgevingsvergunning. Hierna start de wettelijk vastgelegde mogelijkheid tot formeel bezwaar.

Bovenstaande stappen vormen een globaal spoorboekje voor de dialoog met de raad en de belanghebbenden.

Omdat geen situatie hetzelfde is wordt er vanuit dit globale spoorboekje per locatie voor de specifieke communicatieaanpak een maatwerkopzet gemaakt. Dit is nadrukkelijk een coproductie van initiatiefnemer(s) en de gemeente. Onderdelen als klankbordgroepen voor de planperiode en de verhuurperiode, goede digitale informatie, informatie en bezichtiging van reeds functionerende grootschalige complexen, kennismaking met de bewoners, kunnen ingezet worden als onderdeel van de aanpak. Goede communicatie blijft steeds maatwerk. In algemene zin merken we wel op dat de regie niet altijd goed samen met initiatiefnemers te voeren is. De situatie kan zich voordoen dat particulieren zonder enig vooroverleg een vergunningaanvraag indienen bij de gemeente.

NB: Het College neemt een besluit over de tijdelijke huisvesting voor de termijn van 10 – 15 jaar. De gemeenteraad heeft daar in principe geen zeggenschap over. Deze vergunning valt onder de kruimelgevallenregeling. Bij nieuwbouwlocaties is een wijziging van het bestemmingsplan of een buitenplanse afwijking wel benodigd.

BIJLAGE A – RIEC[15] – Bescherming arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten werken veelal in cruciale sectoren, zoals de voedselketen en de logistiek. In de media worden zorgen geuit over het welzijn van arbeidsmigranten tijdens deze crisis. Slechte huisvesting, uitbuiting en mensenhandel vormen nu een extra risico voor de volksgezondheid en de continuïteit van de cruciale sectoren.

- Kansen voor ondermijnende criminaliteit – Een groot deel van de arbeidsmigranten verkeert in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van werkgever/uitzendbureau omdat inkomen, huisvesting, vervoer, zorgverzekering en andere zaken via hen geregeld worden. Deze afhankelijkheid maakt de arbeidsmigrant kwetsbaar. De kans dat maatregelen van het RIVM daarbij niet in acht worden genomen is daarom aanwezig. Malafide organisaties calculeren hun pakkans in.
- Mensenhandel – Door een dreigend tekort aan buitenlandse arbeidskrachten kunnen malafide organisaties snel veel geld verdienen door mensen 'te leveren' aan malafide werkgevers/uitzendbureaus. Ze ronselen kwetsbare mensen in het buitenland en beloven hen werk en inkomen waarmee ze voor hun familie kunnen zorgen. Maar deze malafide organisaties hebben maar één doel voor ogen, namelijk het uitbuiten van deze arbeidskrachten.
- Slechte huisvesting – Organisaties huisvesten arbeidsmigranten vaak in grote groepen in (te) kleine ruimtes op bijvoorbeeld recreatieparken of in woningen. Meerdere mensen delen hetzelfde bed en hygiëne laat vaak te wensen over.
- Arbeidsuitbuiting – Met name in de land- en tuinbouw en logistieke sector is een tekort aan buitenlandse arbeidskrachten. Hierdoor komen aanwezige arbeidsmigranten extra onder druk te staan. Dit vergroot de kans op arbeidsuitbuiting, zoals het maken van extreem lange werkdagen en betalingen ver beneden het minimumloon, waarbij er vaak ook nog een deel van het loon ingehouden wordt voor……..

B. RIEC - Hoe kun je als gemeente bijdragen aan de aanpak van ondermijning?

- Zicht op verblijflocaties

  Gemeenten hebben een rol in de aanpak van slechte huisvesting van arbeidsmigranten, dit is vaak een voorbode van arbeidsuitbuiting of mensenhandel. Om deze vormen van ondermijning effectief aan te pakken is het noodzakelijk om als gemeente inzicht te hebben in de verblijflocaties.

Hoe krijg je inzicht in verblijflocaties

1. Informeer bij de Boa's, toezichthouders, politie en medewerkers van de buitendienst;
2. Zoek in de BRP op adressen waar minimaal drie of meer personen met verschillende achternamen op één adres staan ingeschreven of waar juist niemand staat ingeschreven;
3. Controleer nachtregisters van recreatieparken, B&B's en hotels;
4. Raadpleeg het kadaster op namen van personen en organisaties waarvan bekend is dat zij arbeidsmigranten huisvesten;
5. Raadpleeg BRP-inschrijvingen van panden waar structureel auto's van uitzendbureaus of met een buitenlands kenteken staan;
6. Informeer bij de opvang voor dak- en thuislozen of zich arbeidsmigranten hebben gemeld en waar deze voorheen verbleven. Momenteel mogen namelijk ook niet- rechthebbenden op grond van de WMO aanspraak maken op deze opvang.

- Voorlichting

  Om de meldingsbereidheid van arbeidsmigranten over misstanden te verhogen is het belangrijk om hen goed te informeren over de regels en meldingsloketten. Hiervoor is een infographic[16] beschikbaar in diverse talen die gemeenten actief kunnen delen.

[15] *RIEC = Regionaal Informatie en Expertise Centrum; de tien RIEC's en het LIEC (= landelijk) ondersteunen partners bij de aanpak van georganiseerde criminaliteit met als doel samenwerking te stimuleren en de overheid en maatschappij weerbaarder te maken om zo ondermijning tegen te gaan.*

[16] *https://www.riec.nl/documenten/publicaties/2020/06/03/infographic-arbeidsmigranten*

Om bedrijven bewuster te maken van de omstandigheden waaronder sommige arbeidsmigranten leven en het risico dat dit mogelijk met zich meebrengt voor de bedrijfscontinuïteit, is een infographic beschikbaar die actief bij bedrijven uitgezet kan worden.

– Controle

Om te bewaken dat wet- en regelgeving correct worden nageleefd is toezicht en handhaving noodzakelijk. Controleer die locaties waarbij uit eerder verkregen inzichten en meldingen/klachten het vermoeden bestaat dat de situatie afwijkt van bijvoorbeeld het bestemmingsplan, het bouwbesluit, de BRP of de APV. Blijf bij een controle alert op signalen die wijzen op afhankelijkheidssituaties.

Belangrijke signalen zijn:

1. Groot verloop onder bewoners, waarbij de inschrijving in de BRP uitblijft;
2. Personen beschikken niet over eigen documenten, zoals paspoort, werkvergunning of visum;
3. Personen staan niet ingeschreven in de BRP of in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI);
4. De aanwezigen willen/durven geen informatie over hun identiteit, werk of verhuurder te geven;
5. Huurovereenkomst staat op naam van iemand anders, zoals bijvoorbeeld een uitzendbureau;
6. Er kan geen arbeidsovereenkomst worden overlegd;
7. Disproportionele huisvestingskosten, zoals huur, Wifi, vervoer naar de werkplek, schoonmaak;
8. Personen wonen en werken op dezelfde locatie en hebben weinig/geen bewegingsvrijheid. Zij beschikken bijvoorbeeld niet over vervoersmiddel/openbaar vervoer.

Zie je verdachte situaties of herken je de beschreven signalen?
Deel dit met de aandachtsfunctionaris mensenhandel en/of de AOV'er van de gemeente. Zij stemmen af met de accountmanager van het RIEC en de gewenste zorg- en handhavingspartners, zoals de Inspectie SZW. Deze is bereikbaar via 0800-5151 en mailadres BAC@inspectieszw.nl

BIJLAGE B – PON-Cijfers arbeidsmigratie in het Land van Cuijk 2018

Leeswijzer ten behoeve van factsheets Arbeidsmigratiecijfers in het Land van Cuijk

Het PON/Telos
Dr. Marleen van der Haar
Sanne Paenen, MSc

Voor u liggen de resultaten van het kwantitatieve onderzoek naar arbeidsmigratie in het Land van Cuijk, uitgevoerd door Het PON/Telos in opdracht van de provincie Noord-Brabant.

In deze leeswijzer bespreken we een aantal punten die van belang zijn bij het juist lezen van de resultaten.

Dit onderzoek geeft een recent beeld (2018) van:

1. Het aantal arbeidsmigranten dat werkzaam is bij een in een Brabantse gemeente gevestigde werkgever.
2. Het aantal werkzame arbeidsmigranten dat staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen van de betreffende Brabantse gemeente.
3. Naast omvang geeft het een beeld van deze groep aan de hand van demografische kenmerken en een typering van hun arbeidsmarktsituatie.

Begripsbepaling

Arbeidsmigranten zijn:

- buitenlandse werknemers (niet in Nederland geboren en/of niet de Nederlandse nationaliteit);
- die géén kennismigrant zijn (vastgesteld op basis van inkomen; onder de 30 jaar is de ondergrens 18,66 euro per uur en boven de 30 jaar 25,45 euro per uur);
- en vanaf 2004 in Nederland zijn gaan werken en/of wonen (dit jaartal hangt samen met de relatief recente uitbreiding van de EU met landen uit Midden en Oost Europa en de daarmee gepaard gaande vrij verkeer van personen).

Gebruikte gegevens

Het onderzoek is gebaseerd op microdata van het CBS en geeft de situatie uit 2018 weer. De hoofdbestanden zijn registerdata bestaande uit werkgeversinformatie en informatie uit de Basisregistratie Personen.

NB. In dit onderzoek is ervoor gekozen zo betrouwbaar mogelijke informatie te verschaffen aan de hand van registerdata. Dit onderzoek kan geen uitspraken doen 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.

Voor punt 1 en 2 geldt dat de registerdata deze informatie niet bevat.

Meer specifiek betekent dit:

1. Voor arbeidsmigranten die werkzaam zijn bij een uitzendbureau is niet bekend bij welk bedrijf (de inlener) deze uitzendkracht wordt ingezet en waar dit bedrijf is gevestigd. De registerdata bevat deze informatie niet.
2. Voor werkzame arbeidsmigranten die niet zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen van de gemeente is de verblijfplaats onbekend. De registerdata bevat deze informatie niet.
3. Om de dataset zo zuiver mogelijk te houden is gekozen voor een betrouwbaarheid van 100% voor de werkgemeente. Hierdoor is voor 16,2% van de arbeidsmigranten in Nederland niet met zekerheid te bepalen in welke gemeente ze werkzaam zijn.

2020 het PON

Land van Cuijk

Boxmeer · Sint Anthonis · gemeente Grave · Gemeente Mill en Sint Hubert · gemeente Cuijk

Regiotafel arbeidsmigratie Noordoost-Brabant

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 Noordoost-Brabant gevestigde werkgever

Aantal	20.291
Aantal t.o.v. Brabant	22,1 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Noordoost-Brabant	9.924
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Noordoost-Brabant t.o.v. van Brabant	18,5 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Noordoost-Brabant die wonen én werken in Noordoost-Brabant	3.239
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Noordoost-Brabant die wonen én werken in Noordoost-Brabant t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Noordoost-Brabant	32,6 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	10,1 %
6 mnd - 3 jr	37,3 %
3 jr -6 jr	25,7 %
6 jr - 15 jr	26,8 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Noordoost-Brabant gevestigde werkgever

Geslacht

Man	61,6 %
Vrouw	38,4 %

Gehuwd/geregistreerd partner

18,2 %

Leeftijd

< 19 jaar	5,4 %
19-24 jaar	15,5 %
25-29 jaar	17,9 %
30-34 jaar	18,5 %
> 35 jaar	42,6 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Noordoost-Brabant gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	11.381	56,1 %
2	Roemeense	1.233	6,1 %
3	Duitse	597	2,9 %
4	Syrische	417	2,1 %
5	Hongaarse	366	1,8 %

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

1	Poolse	11.381
2	Roemeense	1.233
3	Hongaarse	366
4	Bulgaarse	341
5	Litouwse	303

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

1	Geen bedrijfstak CAO	6.194	30,5 %
2	Uitzendkrachten	5.398	26,6 %
3	NBBU Uitzendkrachten	2.182	10,8 %
4	Open teelten	1.411	7,0 %
5	Horeca- en aanverwante bedrijf	625	3,1 %

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

1	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	9.118	44,9 %
2	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	2.268	11,2 %
3	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfiet-sen)	2.134	10,5 %
4	Overige zakelijke dienstverlening	812	4,0 %
5	Eet- en drinkgelegenheden	720	3,5 %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	70,2 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	23,7 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	5,9 %

Type arbeidsverband

Vast	25,2 %
Bepaalde duur	74,6 %

De regiotafel Noordoost-Brabant beslaat de gemeenten:

Oss	's-Hertogenbosch	Vught	Bernheze	Sint-Michielsgestel	Boxmeer
Haaren	Meierijstad	Uden	Landerd	Heusden	Boxtel
Boekel	Mill en Sint Hubert	Cuijk	Grave	Sint Anthonis	

HET PON

telos

2019 het PON

Land van Cuijk

Gemeente Boxmeer · Sint Anthonis · gemeente Grave · Gemeente Mill en Sint Hubert · gemeente Cuijk

Boxmeer

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 Boxmeer gevestigde werkgever

Aantal	299
Aantal t.o.v. Brabant	0 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Boxmeer	229
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Boxmeer t.o.v. van Brabant	0 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Boxmeer die wonen én werken in Boxmeer	37
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Boxmeer die wonen én werken in Boxmeer t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Boxmeer	16,2 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	6,1 %
6 mnd - 3 jr	38,0 %
3 jr -6 jr	31,4 %
6 jr - 15 jr	24,5 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Boxmeer gevestigde werkgever

Geslacht

Man	58,5 %
Vrouw	41,5 %

Gehuwd/geregistreerd partner

21,7 %

Leeftijd

< 19 jaar	3,3 %
19-24 jaar	7,7 %
25-29 jaar	13,7 %
30-34 jaar	21,7 %
> 35 jaar	53,5 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Boxmeer gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	72	24,1 %
2	Duitse	43	14,4 %
3	Slowaakse	19	6,4 %
4	Roemeense	12	4,0 %
5	Belgische /Chinese	10	3,3 %

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

1	Poolse	72
2	Slowaakse	19
3	Roemeense	12
4		
5		

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

1	Geen bedrijfstak CAO	90	30,1 %
2	Zoetwarenindustrie	37	12,4 %
3	Open teelten	32	10,7 %
4	Beroepsgoederenvervoer over de weg	19	6,4 %
5	Productiegerichte dierhouderij	18	6,0 %

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

1	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	81	27,1 %
2	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	35	11,7 %
3	Vervaardiging van voedingsmiddelen	29	9,7 %
4	Vervoer over land	23	7,7 %
5	Vervaardiging van overige machines en apparaten	19	6,4 %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	47,8 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	25,1 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	27,1 %

Type arbeidsverband

Vast	54,5 %
Bepaalde duur	44,5 %

HET PON telos

2020 het PON

Cuijk

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 Cuijk gevestigde werkgever

Aantal	2.407
Aantal t.o.v. Brabant	3 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Cuijk	311
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Cuijk t.o.v. van Brabant	1 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Cuijk die wonen én werken in Cuijk	113
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Cuijk die wonen én werken in Cuijk t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Cuijk	36,3 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	6,4 %
6 mnd - 3 jr	38,6 %
3 jr -6 jr	28,6 %
6 jr - 15 jr	26,4 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Cuijk gevestigde werkgever

Geslacht

Man	74,7 %
Vrouw	25,3 %

Leeftijd

< 19 jaar	2,6 %
19-24 jaar	14,5 %
25-29 jaar	17,0 %
30-34 jaar	18,4 %
> 35 jaar	47,5 %

Gehuwd/geregistreerd partner

7,8 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Cuijk gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	1.436	59,7 %
2	Roemeense	246	10,2 %
3	Hongaarse	116	4,8 %
4	Duitse	73	3,0 %
5	Slowaakse	44	1,8 %

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

1	Poolse	1.436
2	Roemeense	246
3	Hongaarse	116
4	Slowaakse	44
5	Bulgaarse	22

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

1	Geen bedrijfstak CAO	1.417	58,9 %
2	Uitzendkrachten	648	26,9 %
3	Beroepsgoederenvervoer over de weg	122	5,1 %
4	Open teelten	87	3,6 %
5	Metalektro	16	0,7 %

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

1	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	2.038	84,7 %
2	Vervoer over land	89	3,7 %
3	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	47	2,0 %
4	Vervaardiging van voedingsmiddelen	46	1,9 %
5	Opslag en dienstverlening voor vervoer	35	1,5 %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	68,8 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	29,4 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	1,7 %

Type arbeidsverband

Vast	8,5 %
Bepaalde duur	91,4 %

HET PON telos

2020 het PON

Grave

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 Grave gevestigde werkgever

Aantal	52
Aantal t.o.v. Brabant	0 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Grave	129
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Grave t.o.v. van Brabant	0 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Grave die wonen én werken in Grave	10
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Grave die wonen én werken in Grave t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Grave	7,8 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	14,7 %
6 mnd - 3 jr	31,0 %
3 jr -6 jr	21,7 %
6 jr - 15 jr	32,6 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Grave gevestigde werkgever

Geslacht

Man	57,7 %
Vrouw	42,3 %

Gehuwd/geregistreerd partner

21,2 %

Leeftijd

< 19 jaar	%
19-24 jaar	%
25-29 jaar	%
30-34 jaar	%
> 35 jaar	61,5 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Grave gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	15	28,8 %
2			%
3			%
4			%
5			%

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

1	Poolse	15
2		
3		
4		
5		

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

1	Geen bedrijfstak CAO	20	38,5 %
2	Uitzendkrachten	13	25,0 %
3			%
4			%
5			%

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

1	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	32	61,5 %
2	Eet- en drinkgelegenheden	6	11,5 %
3	Detailhandel (niet in auto's)	5	9,6 %
4			- %
5			- %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	75,0 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	21,2 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	3,8 %

Type arbeidsverband

Vast	15,4 %
Bepaalde duur	84,6 %

HET PON telos

2020 het PON

Mill en Sint Hubert

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 Mill en Sint Hubert gevestigde werkgever

Aantal	144
Aantal t.o.v. Brabant	0 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert	81
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert t.o.v. van Brabant	0 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert die wonen én werken in Mill en Sint Hubert	10
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert die wonen én werken in Mill en Sint Hubert t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Mill en Sint Hubert	12,3 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	2,5 %
6 mnd - 3 jr	24,7 %
3 jr -6 jr	28,4 %
6 jr - 15 jr	44,4 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Mill en Sint Hubert gevestigde werkgever

Geslacht

Man	77,8 %
Vrouw	22,2 %

Gehuwd/geregistreerd partner

11,8 %

Leeftijd

< 19 jaar	4,2 %
19-24 jaar	9,0 %
25-29 jaar	12,5 %
30-34 jaar	11,8 %
> 35 jaar	62,5 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Mill en Sint Hubert gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	68	47,2 %
2	Slowaakse	15	10,4 %
3	Duitse	10	6,9 %
4			%
5			%

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

1	Poolse	68
2	Slowaakse	15
3		
4		
5		

Top 5 CAO waar de meeste arbeidsmigranten, werkzaam bij een in Mill en Sint Hubert gevestigde werkgever, bij zijn aangesloten

1	Open teelten	43	29,9 %
2	Uitzendkrachten	20	13,9 %
3	Metalektro	15	10,4 %
4	Geen bedrijfstak CAO	14	9,7 %
5	Bouw & infra	13	9,0 %

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

1	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	43	29,9 %
2	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	22	15,3 %
3	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers	15	10,4 %
4	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	15	10,4 %
5	Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling	12	8,3 %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	60,4 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	33,3 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	6,3 %

Type arbeidsverband

Vast	43,1 %
Bepaalde duur	56,9 %

HET PON

telos

2020 het PON

Sint Anthonis

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 Sint Anthonis gevestigde werkgever

Aantal	199
Aantal t.o.v. Brabant	0 %

Ingeschreven arbeidsmigranten (Basisregistratie Personen)

Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Sint Anthonis	96
Percentage ingeschreven arbeidsmigranten in Sint Anthonis t.o.v. van Brabant	0 %
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Sint Anthonis die wonen én werken in Sint Anthonis	14
Aantal ingeschreven arbeidsmigranten in Sint Anthonis die wonen én werken in Sint Anthonis t.o.v. totaal aantal ingezeten arbeidsmigranten in Sint Anthonis	14,6 %

Aantal jaren ingeschreven in Brabantse gemeente

0 - 6 mnd	13,5 %
6 mnd - 3 jr	32,3 %
3 jr -6 jr	27,1 %
6 jr - 15 jr	27,1 %

** Deze data komt uit de Basisregistratie Personen*

Demografische kenmerken arbeidsmigranten werkzaam bij een in Sint Anthonis gevestigde werkgever

Geslacht

Man	59,3 %
Vrouw	40,7 %

Leeftijd

< 19 jaar	5,0 %
19-24 jaar	14,1 %
25-29 jaar	13,1 %
30-34 jaar	16,6 %
> 35 jaar	51,3 %

Gehuwd/geregistreerd partner

7,5 %

Nationaliteit arbeidsmigranten werkzaam bij een in Sint Anthonis gevestigde werkgever

Top 5 Nationaliteit Totaal arbeidsmigranten

1	Poolse	130	65,3 %
2	Bulgaarse	12	6,0 %
3	Duitse	7	3,5 %
4			%
5			%

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

1	Poolse	130
2	Bulgaarse	12
3		
4		
5		

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

1	Glastuinbouw	67	33,7 %
2	Open teelten	51	25,6 %
3	Productiegerichte dierhouderij	50	25,1 %
4			%
5			%

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

1	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	157	78,9 %
2	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	13	6,5 %
3			- %
4			- %
5			- %

Inkomen

Laag uurloon (< 12 euro)	83,4 %
Middelhoog uurloon (tussen 12 en 17 euro)	12,1 %
Hoog uurloon (boven modaal, tussen 17 euro en minimum uurloon kennismigrant)	4,5 %

Type arbeidsverband

Vast	21,1 %
Bepaalde duur	78,9 %

HET PON telos

2020 het PON