

Van zorg naar sturing

Het arbeidsmigrantenvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven

HET PON

Van zorg naar sturing

Het arbeidsmigrantenvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven

dr. Marleen van der Haar (projectleider)
dr. Patrick Vermeulen
Britte van Dalen MSc
drs. Karin du Long
ir. Jolanda Luijten
Bianca Szytniewski, MA (DSG-groep, Amsterdam)
Mariëlle Tuinder MSc
Loet Verhoeven
Koen Vinckx MSc

Het PON

Colofon

Het PON heeft dit onderzoek verricht in opdracht van Metropoolregio Eindhoven.

Auteurs
Marleen van der Haar, Patrick Vermeulen, Britte van Dalen, Karin du Long, Jolanda Luijten, Bianca Szytniewski, Mariëlle Tuinder, Loet Verhoeven en Koen Vinckx

Fotograaf
Joyce van Belkom

Opmaak tabellen en figuren
Stan ten Thije en Antoinette van der Heijden

PON Publicatienummer
18-07 / 71735

Datum
maart 2018

© 2018 het PON
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het PON. Gehele of gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. Vermenigvuldiging en publicatie in een andere vorm dan dit rapport is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van het PON. Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kan het PON geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.

Meer informatie
www.hetpon.nl

Managementsamenvatting

Arbeidsmigratie is een belangrijk economisch vraagstuk. Ook in de Metropoolregio Eindhoven is de afgelopen jaren de inzet van internationale arbeidsmigranten sterk gegroeid. Ondanks ontwikkelingen in de herkomst van EU-arbeidsmigranten is de groep arbeidsmigranten met een Poolse achtergrond nog altijd veruit het grootst. De beeldvorming rondom dit onderwerp is sterk. Voor beleidsmakers en beslissers blijkt het vraagstuk met name op het vlak van huisvesting, maar ook als het gaat om arbeidsomstandigheden en participatie voor uitdagingen te zorgen.

In opdracht van de Metropoolregio Eindhoven (MRE) heeft Het PON in de periode november 2017 tot en met februari 2018 in de 21 MRE-gemeenten onderzoek gedaan naar het vraagstuk rond arbeidsmigranten als het gaat om werken, wonen en participatie. Het doel van dit onderzoek is om ervaringen, ontwikkelingen en knelpunten van betrokken actoren in kaart te brengen en daarmee te verhelderen wat vanuit de lokale overheid nodig is. Via interviews, groepsgesprekken, documentenanalyse en een online vragenlijstonderzoek zijn daartoe 40 Poolse arbeidsmigranten, veertien bedrijven, vijf uitzendbureaus, drie huisvesters, 21 gemeenten, veertien sleutelfiguren, 790 inwoners van Brabant en 24 omwonenden bevraagd.

Wat betreft het thema werken heeft dit onderzoek opnieuw laten zien dat de inzet van internationale arbeidsmigranten vanuit een economisch perspectief naast kansen ook aanleiding geeft tot ongewenste praktijken en misstanden. Als het gaat om wonen is de algemene conclusie dat de organisatie van goed georganiseerde en kwalitatief goede (flexibele) huisvesting voor arbeidsmigranten niet goed van de grond komt. Onder meer omdat voorzieningen onvoldoende aansluiten op de feitelijke (flexibele) huisvestings- en arbeidspatronen van arbeidsmigranten. Voor participatie is weinig beleidsmatige aandacht. Er is echter wel behoefte en belang om dit thema op de agenda te zetten.

Dit onderzoek laat zien dat er in de MRE kennis, visie, ervaring en een samenwerkingsstructuur is ten aanzien van arbeidsmigratie. De vraag is echter of er echt sprake is van een gedeelde visie en urgentie. Het lijkt erop dat niet overal voldoende eigenaarschap wordt genomen en daadkracht wordt getoond. Als het gaat om de uitvoeringspraktijk dan lijken gemeenten sterk incident gedreven; ze gaan pas iets doen als er een concrete vraag op tafel komt. In die zin zijn zij over het algemeen niet proactief. Het vraagstuk wordt ook onvoldoende integraal opgepakt, maar als een vraagstuk dat vooral (uitsluitend) wonen betreft. Daarnaast lijken gemeenten onvoldoende gericht op kansen (economie), vragen en oplossingen op langere termijn. De algemene aanbeveling is om de gemeentelijke rol te verstevigen, subregionale samenwerking op maat te concretiseren en de grote kaders op MRE-niveau in te richten, evenals het delen van kennis. Daarnaast hebben we concrete aanbevelingen geformuleerd die zowel beleidsmatig van aard zijn, de uitvoeringspraktijk betreffen en die gaan over communicatie en participatie.

Inhoudsopgave

1	Introductie	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Doelstelling	1
1.3	Urgentie	1
1.4	Wie is arbeidsmigrant?	2
1.5	Aantal arbeidsmigranten werkzaam in Noord-Brabant	3
1.6	Poolse arbeidsmigranten werkzaam in Noord-Brabant	3
1.7	Inwoners met een Poolse achtergrond in de MRE	3
1.8	Onderzoeksvraag en onderzoeksaanpak	4
1.9	Opbouw rapport	5
2	Het arbeidsmigrantenvraagstuk volgens de betrokken actoren	7
2.1	Het perspectief van arbeidsmigranten	7
2.2	Het perspectief van bedrijven	12
2.3	Het perspectief van uitzendbureaus	15
2.4	Het perspectief van sleutelfiguren	18
2.5	Het perspectief van gemeenten	20
2.6	Het perspectief van huisvesters	23
2.7	Het perspectief van Brabanders	26
2.8	Het perspectief van omwonenden	30
3	Probleemanalyse per themalijn: werken, wonen en participatie	33
3.1	Werken	33
3.2	Wonen	34
3.3	Participatie	36
3.4	Sturing en organisatie	37
4	Algemene conclusies en aanbevelingen	39
5	Literatuurlijst	43
Bijlage A.	Onderzoeksverantwoording MRE per groep respondenten	45
Bijlage B.	Kenmerken geïnterviewde Poolse werknemers	49
Bijlage C.	Kenmerken respons beeldvormingsonderzoek Brabantpanel	51
Bijlage D.	Resultaten beeldvormingsonderzoek Brabantpanel	53

1 Introductie

1.1 Aanleiding

In opdracht van de Metropoolregio Eindhoven (MRE) heeft Het PON in de periode november 2017 tot en met februari 2018 in de 21 MRE-gemeenten onderzoek gedaan naar het vraagstuk rond arbeidsmigranten als het gaat om arbeid, huisvesting en participatie. Meer specifiek is Het PON[1] gevraagd om ons te richten op Poolse werknemers in de MRE, aangezien dit momenteel veruit de grootste groep arbeidsmigranten is. De Stuurgroep Arbeidsmigranten van de MRE-werkplaats Wonen is van mening dat het vraagstuk nadere analyse vereist.

Het arbeidsmigrantenvraagstuk heeft de afgelopen jaren beleidsmatig en onderzoeksmatig aandacht gehad in de regio: In 2012 ondertekende de MRE de Nationale Verklaring (tijdelijke) Huisvesting EU-arbeidsmigranten (2012), die in 2015 onderwerp van een brede effectmeting was (van der Craats en Reedijk 2015). Daarnaast werd in 2013 een Quick scan inzake de huisvestingsopgave in de MRE gedaan (Huiswerk 2013). Vervolgens is in 2013 de Regionale Verklaring Arbeidsmigranten in Zuid-Oost Brabant opgesteld die door twintig van de 21 gemeenten werd ondertekend. Afspraken die in deze regionale verklaring[2] uit 2013 - waarin naast een visie ten aanzien van het arbeidsmigrantenvraagstuk ook een huisvestingsopgave is neergelegd – leiden niet tot de gewenste resultaten zijnde voldoende huisvesting. Daarnaast blijven er vragen over onder andere de werkomstandigheden en participatie en integratie van arbeidsmigranten. Een onderliggende vraag voor de Stuurgroep Arbeidsmigranten van de MRE is dan ook: Waarom is dit onderwerp toch zo controversieel voor gemeenten en bewoners? (Brief Voorzitter Stuurgroep Arbeidsmigranten, 4 oktober 2017).

1.2 Doelstelling

Het onderzoek heeft tot doel om ervaringen, ontwikkelingen en knelpunten van betrokken actoren rondom werken, wonen en participatie/integratie in kaart te brengen, waarmee aanbevelingen kunnen worden geïdentificeerd die de MRE-gemeenten verder helpen bij het vormgeven van beleid. Voor de 21 gemeenten wil Het PON met dit onderzoek dan ook bijdragen aan het verhelderen van wat vanuit de lokale overheid nodig is.

1.3 Urgentie

De constatering van de voorzitter van de Stuurgroep Arbeidsmigranten dat het arbeidsmigrantenvraagstuk controversieel zou zijn voor gemeenten en bewoners sluit aan bij de manier waarop het vraagstuk in de Brabantse media worden besproken. Online gepubliceerde berichtgeving in de Brabantse kranten laten zien dat het arbeidsmigrantenvraagstuk in de provincie vooral zorgen oproept.

---

1 Voor de interviews met arbeidsmigranten is een samenwerking met DSP-groep aangegaan.
2 De regionale verklaring is door twintig van de 21 gemeenten ondertekend.

Zo informeerden de lokale kranten in de eerste maanden van 2018 onder meer aan de hand van de koppen: “Politiek onjuist geïnformeerd over huisvesting arbeidsmigranten Prinsenmeer” (Peelbelang, 9-03-2018), “Zorgen over aantallen arbeidsmigranten: ‘Meer dan 1.000 alleen al in Aalburg’” (BD, 13-02-2018)”, “Leegstaand klooster in Sterksel wordt mogelijk ‘Polenhotel’” (ED, 22-01-2018), “Arbeidsmigrant concurrent voor starter op Helmondse woningmarkt” (ED, 12-01-2018), “Hoe een Waalwijkse buurt werd overvallen met een Polenhotel en waarom dat niet meer mag gebeuren” (BD, 9-01-2018) en “‘Opeens had ik twaalf Poolse buren’” (BN DeStem, 8-1-2018).

Een andere manier om de urgentie van het vraagstuk te duiden zijn cijfers. Om hoeveel Poolse arbeidsmigranten in de Metropoolregio Eindhoven gaat het eigenlijk? Deze vraag is niet zo eenduidig te beantwoorden. Daar zijn ten minste twee redenen voor: 1 Wat verstaan we eigenlijk onder arbeidsmigranten? (definitiekwestie) 2 Beschikken we over de juiste informatie om uitspraken te doen over het aantal arbeidsmigranten? (meetbaarheids-kwestie)

Hoewel het PON niet de opdracht heeft om onderzoek te doen naar aantallen arbeids-migranten starten we dit rapport met een bespreking van deze vragen om te markeren dat dit vraagstuk in beginsel een economisch vraagstuk betreft. Het is belangrijk om dit te benadrukken omdat het vraagstuk beleidsmatig op dit moment veelal vanuit huisvesting wordt geagendeerd. Dat is ook binnen deze opdracht het geval; deze werd verstrekt vanuit de werkplaats Wonen van de Metropoolregio Eindhoven. Echter, het arbeidsmigranten-vraagstuk begint bij de vraag van bedrijven naar arbeid.

1.4 Wie is arbeidsmigrant?

De vraag van bedrijven naar (flexibele) arbeidskrachten wordt voor een substantieel deel – veelal via bemiddeling door uitzend- en detacheringsbureaus - ingevuld door arbeids-migranten. In dit onderzoek definiëren we Poolse arbeidsmigranten als mensen met een Poolse nationaliteit voor wie bij vertrek uit Polen werken in Nederland het belangrijkste motief is of die primair in Nederland verblijven om te werken. Meer specifiek richten we ons in dit onderzoek op recente migranten. Wat ‘recent’ betekent is niet zo vastomlijnd, maar moet bezien worden in de context van de ontwikkeling waarbij Polen vanaf 2004 met een tewerkstellingsvergunning en sinds 2007 zonder werkvergunning in Nederland mogen werken.[3]

Vanuit deze benadering geven cijfers op basis van loongegevens precieze informatie over aantallen economisch actieve internationale werknemers. Hieronder gaan we dan ook in op de meest recente beschikbare cijfers over Noord-Brabant en twee gemeenten in de Metropoolregio Eindhoven. Daarmee krijgen we enig inzicht in het aantal Poolse arbeids-migranten dat werkzaam is in Noord-Brabant. Een beter inzicht in ieder geval dan op basis van BRP-inschrijvingen voorhanden is. We komen daar later op terug.

[3] Polen is in 2004 toegetreden tot de Europese Unie.

1.5 Aantal arbeidsmigranten werkzaam in Noord-Brabant

Op basis van Belastinggegevens (Fiscale loongegevens uit actieve arbeid) waren er per 31/12/2015 volgens Decisio 79.222 arbeidsmigranten[4] in Noord-Brabant werkzaam. Het rapport geeft voor twee gemeenten specifiekere data: In Eindhoven waren in 2015 om 8.618 arbeidsmigranten werkzaam en in Veldhoven 703.

Het aantal internationale arbeidsmigranten in Noord-Brabant groeit sterk; in de periode 2009-2015 is het aantal arbeidsmigranten 2,5 keer zoveel geworden (Decisio 2017: in 2009 waren dat 31.670 arbeidsmigranten). Ter vergelijking, het aantal kenniswerkers, een andere groep internationale werknemers, is in de provincie is veel kleiner (13.543 kenniswerkers in 2015). Ook is de toename van het aantal kenniswerkers ten opzichte van de toename van het aantal arbeidsmigranten veel minder groot; tussen 2009 en 2015 groeide het aantal internationale kenniswerkers met een derde (van 10.126 in 2009 naar 13.543 in 2015). Op basis van economische ontwikkeling (het verder aantrekken van de economie na de crisis) verwachten we bovendien dat het aantal arbeidsmigranten in 2017 eerder is toe- dan afgenomen.

1.6 Poolse arbeidsmigranten werkzaam in Noord-Brabant

De grootste groep arbeidsmigranten die in 2015 werkzaam zijn in Noord-Brabant komt uit Polen (op basis van nationaliteit), namelijk 53%.[5] Dat betekent dat op basis van deze gegevens in 2015 41.180 Poolse arbeidsmigranten formeel werkzaam waren in Noord-Brabant (in 2013 waren dat er 33.675; Decisio 2015). De cijfers van Decisio laten ook zien vrijwel alle Poolse werknemers arbeidsmigranten zijn; in Noord-Brabant zijn 1.686 Poolse kenniswerkers. Na Polen komen de meeste arbeidsmigranten uit Roemenië (5%; het gaat om 3.570 mensen) en Turkije (4%; het gaat hier om 3326 mensen). Als we kijken naar de benoemde gemeenten in de Metropoolregio Eindhoven dan zien we dat in Eindhoven 1.989 Poolse arbeidsmigranten werkzaam zijn en in Veldhoven 165; voor beide gemeenten geldt dat 24% van alle arbeidsmigranten in deze gemeenten de Poolse nationaliteit hebben.

1.7 Inwoners met een Poolse achtergrond in de MRE

Als het gaat om wonen, dan laat het rapport van Decisio (2017: 28) enkel zien dat voor Noord-Brabant in 2015 de gemeente Eindhoven de belangrijkste woongemeente was voor alle internationale werknemers (23%; 12.175), dat wil zeggen kenniswerkers, arbeidsmigranten en zelfstandigen samen.

---

[4] Decisio (2017: 47-48) definieert een arbeidsmigrant als een economisch-actieve, internationale werknemer; een persoon tussen de vijftien en 66 jaar in loondienst bij een in Nederland gevestigde organisatie waarvoor loonheffing is betaald aan de Belastingdienst. De categorie arbeidsmigrant wordt onderscheiden van de categorie kenniswerker langs de criteria inkomen (een fiscale looneis per jaar; de minimale looneis is daarmee gebaseerd op bruto bedragen uit de kennismigrantenregeling) en arbeidsduur (minimaal 87 Sociale Verzekeringsdagen ofwel vier maanden).

[5] Landelijk gezien komt 43% van de arbeidsmigranten uit Polen (Decisio 2017: 15).

Inzicht krijgen in hoeveel Poolse arbeidsmigranten in een gebied wonen is lastiger. Dat komt onder meer doordat de arbeid vaak (herhaaldelijk) van tijdelijke aard is, waarmee verblijfplaats vaak ook tijdelijk is. Daarbij komt dat veel arbeidsmigranten niet ingeschreven staan in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP; inschrijving bij de gemeente op een vast woonadres of een briefadres is verplicht bij een verblijf vanaf vier maanden). En, voor het Register Niet Ingezetenen (RNI) is de opgaaf van eerste verblijfadres niet verplicht.[6]

Als we vanuit het perspectief van ingezetenen naar de 21 gemeenten van de MRE kijken dan zien we dat het percentage inwoners met een Poolse achtergrond in 2016 ten opzichte van de totale bevolking per gemeente varieert tussen de 0,28% (in Nuenen, Gerwen en Nederwetten) en de 2,94% (in Asten). Dit percentage zegt echter nog niet iets over het aandeel arbeidsmigranten onder deze groep inwoners, omdat voor deze berekening alle inwoners die zelf of waarvan tenminste een van de ouders in Polen is geboren worden meegenomen. In een rapportage (PIT 2016) over de Peelregio (gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren) berekende het Peelland Interventieteam dat er in 2016 2.922 BRP geregistreerde Poolse arbeidsmigranten woonden. In deze meer precieze berekening zijn personen van 15 jaar en ouder die in Polen geboren zijn en zich na 2005 zich hebben ingeschreven bij de gemeente meegenomen.[7]

In acht nemende dat gegevens over ingezetenen (BRP-ingeschrevenen) alleen niet een nauwkeurig beeld geven over Poolse arbeidsmigranten, zien we in de periode 2000-2016 een behoorlijke stijging van het aantal inwoners met een Poolse achtergrond in Nederland. Hoewel we met deze cijfers geen beeld hebben over het aantal arbeidsmigranten onder deze groep inwoners blijft het feit dat er in Nederland in 2016 vijf keer meer inwoners met een Poolse achtergrond zijn dan in 2000.[8] Daarmee zijn er sinds 2016 meer inwoners met een Poolse achtergrond dan met een Antilliaanse achtergrond in Nederland. Inwoners met een Poolse achtergrond vormen daarmee de zesde groep van alle inwoners met een migratieachtergrond. Dat is bezien vanuit de migratiegeschiedenis van Nederland opmerkelijk.

1.8 Onderzoeksvraag en onderzoeksaanpak

Ondanks onduidelijkheid over wie arbeidsmigrant is en over hoeveel mensen precies in de MRE werken en/of wonen toont voorgaande aan dat het om een omvangrijk vraagstuk voor de MRE gaat. Het is zaak om het vraagstuk beter in beeld te hebben door de perspectieven van de centrale spelers binnen dit vraagstuk in kaart te brengen. We doen dat in dit onderzoek aan de hand van de onderzoeksaanpak “de hele keten in beeld” (zie figuur 1). In dit onderzoek zijn de visies, belangen en ervaringen van gemeenten, bedrijven, Poolse werknemers, uitzendbureaus, huisvesters, sleutelfiguren (migrantenorganisaties, zelfstandigen, maatschappelijke organisaties) en inwoners van Brabant/MRE meegenomen. Centrale thema’s zijn arbeid, huisvesting en participatie.

6 Bron: https://www.ictu.nl/projecten/registratie-eerste-verblijf-adres-voor-niet-ingezetene.
7 Voor de gemeente Asten is de selectie op basis van nationaliteit is gemaakt.
8 Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/24/150-duizend-inwoners-van-poolse-herkomst.

Figuur 1 De hele keten in beeld



De centrale onderzoeksvraag is:

Wat zijn de ervaringen van Poolse werknemers en de centrale spelers in het vraagstuk van internationale arbeidsmigratie ten aanzien van arbeid, huisvesting en participatie in de Metropoolregio Eindhoven? Wat verklaart ontwikkelingen en eventuele knelpunten?

Voor het beantwoorden van deze hoofdvraag hebben we subvragen per actor in de keten geformuleerd en aan de hand van interviews, een vragenlijstonderzoek, bewonersgesprekken en literatuuronderzoek onderzoeksgegevens verzameld (zie bijlage voor de onderzoeksverantwoording). Deze data, die anoniem worden opgevoerd in dit rapport, hebben we vervolgens geanalyseerd en aan de hand van de bevindingen zijn aanbevelingen geformuleerd. De onderzoeksaanpak en de eerste bevindingen zijn in een klankbordgroep gedeeld en besproken.[9]

1.9 Opbouw rapport

In het onderzoeksdeel van dit rapport (hoofdstuk 2, 3 en 4) beschrijven we de bevindingen van de verschillende perspectieven en geven we een analyse van de ontwikkelingen en knelpunten die in het onderzoek naar voren zijn gekomen. In hoofdstuk 2 presenteren we de visies, belangen en ervaringen per actor. In hoofdstuk 3 leggen we per themalijn, dat wil zeggen werken, wonen en participatie de perspectieven bij elkaar. We bespreken per thema de knelpunten en analyseren om wat voor type probleem het gaat en welke actoren daarbij betrokken zijn. Vervolgens bespreken we hoofdstuk 4 wat de implicaties van de conclusies uit hoofdstuk 2 en 3 zijn voor sturing en organisatie. Vanuit deze analyses formuleren we in het adviesdeel van rapport oplossingsrichtingen en doen we concrete aanbevelingen (hoofdstuk 5).

[9] Ten behoeve van de aansluiting bij de lokale praktijk is een klankbordgroep van betrokkenen opgesteld die aan het begin en het einde van het onderzoek hebben gereflecteerd op de aanpak en bevindingen.

2 Het arbeidsmigrantenvraagstuk volgens de betrokken actoren

In dit eerste deel van het rapport beschrijven en duiden we per actor de ervaringen met en visie op het arbeidsmigrantenvraagstuk. Dat doen we grofweg langs de thema's werken, wonen en participatie/integratie.[10] Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven hebben we 40 Poolse arbeidsmigranten, veertien bedrijven, vijf uitzendbureaus, drie huisvesters, 21 gemeenten, veertien sleutelfiguren, 790 inwoners van Brabant en 24 omwonenden bevraagd (zie bijlage 1 voor de onderzoeksverantwoording per actor).

Met uitzondering van het kwantitatieve vragenlijstonderzoek onder Brabanders benadrukken we dat we met de door ons verzamelde data geen volledig representatief beeld kunnen schetsen voor de bovengenoemde actoren. Echter, de meerwaarde van de hier gekozen kwalitatieve benadering is een verdiepend inzicht in de verschillende perspectieven en patronen.

2.1 Het perspectief van arbeidsmigranten

Om de situatie van Poolse arbeidsmigranten in de MRE te begrijpen hebben we via interviews 40 verhalen opgehaald over hun motieven, loopbaan, woonsituatie, sociaal netwerk, participatie in Nederland en toekomstverwachtingen. Voordat we ingaan op het perspectief van de Poolse arbeidsmigranten die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd schetsen we kort een aantal sociaal-demografische en economische kenmerken van arbeidsmigranten die in 2015 werkzaam waren in Noord-Brabant (Decisio 2017). Dit vormt een betekenisvolle context voor de ervaringen en situaties van de 40 Poolse arbeidsmigranten uit de interviews.

Kenmerken van arbeidsmigranten in Noord-Brabant

De analyse van Decisio laat zien dat arbeidsmigranten in Noord-Brabant iets vaker man zijn dan vrouw; 58% van de totale groep arbeidsmigranten in Noord-Brabant is man (46.172) en 42% is vrouw (33.050). Daarnaast zijn arbeidsmigranten zijn relatief jong: de grootste groep (39%; 31.055) valt in de leeftijdscategorie 25-35 jaar. 17% is jonger (15-25 jaar) en 23% is tussen de 35-45 jaar oud. Bijna 8 op de 10 arbeidsmigranten (77%) in Noord-Brabant zijn ongetrouwd of niet samenwonend. Een kwart van de arbeidsmigranten heeft kinderen. 96% van deze groep woont gehuurd. Het kleine aantal arbeidsmigranten met een koopwoning (4%) bezit meestal een huis met een WOZ-waarde tot 200.000 euro.[11] Het jaarinkomen van 72% van de arbeidsmigranten in Noord-Brabant is maximaal 25.000 euro. Ruim de helft van de arbeidsmigranten (51%) is werkzaam in de detachering- en uitzendbranche. Daarna volgt de sector landbouw en visserij (10%) en groothandel (6%).

[10] NB: Niet alle thema's zijn voor iedere actor even relevant.

[11] Voor Noord-Brabant gaat het om 2492 mensen; voor Eindhoven om 309 mensen en in Veldhoven om 36 mensen (Decisio 2017: 25).

Wie zijn de geïnterviewde Poolse werknemers?

24 van de geïnterviewden is vrouw en 16 man. De leeftijd van de geïnterviewden varieert tussen 20 en 60 jaar. De geïnterviewden zijn afkomstig uit alle delen van Polen, maar de meeste komen uit het Zuidelijke deel van Polen (26). Veruit de meeste mensen (35) zijn opgegroeid in de stad, vijf mensen zijn op het platteland opgegroeid. Driekwart van de mensen heeft een diploma beroepsonderwijs, acht mensen heeft universiteit/hoger onderwijs genoten en voor twee mensen is de middelbare school het hoogst afgeronde onderwijsniveau (zie bijlage 1 en 2 voor meer details over de onderzoeksverantwoording).

Ruim de helft van de mensen die we spraken waren tussen de 20 en 29 jaar toen ze voor het eerst naar Nederland kwamen. Driekwart van de Poolse werknemers (32) had al in Polen gewerkt voordat ze naar Nederland kwamen. Het grootste deel van de respondenten is tussen 2007 en 2017 naar Nederland gekomen. Het jaartal geeft geen informatie of de persoon continu in Nederland is blijven wonen en werken, maar het betreft het jaar dat de respondent ervoor heeft gekozen naar Nederland te komen om te werken. Voor sommigen betekende dit bijvoorbeeld vestigen en voor anderen was dit seizoensarbeid. Hierbij moet de kanttekening geplaatst worden dat (bijna) alle respondenten die seizoensarbeid doen in de (glas)tuinbouwsector, zij vaak het hele jaar werkzaam zijn en in de winter voor een paar maanden terug naar Polen gaan. Driekwart van de geïnterviewde Poolse werknemers zijn alleen naar Nederland gekomen en een kwart samen met hun partner. Veel van deze respondenten geeft aan al iemand te kennen die in Nederland werkt, vaak familieleden zoals broers, zussen of ouders. Driekwart zegt dat ze ingeschreven staan in de BRP van de gemeente waar ze wonen. De helft van de geïnterviewden zijn de afgelopen twaalf maanden tussen de twee en vijf keer in Polen geweest; vijf mensen zijn niet naar Polen geweest, zeven mensen één keer en vier mensen gingen meer dan vijf keer naar Polen. De meeste mensen (24) denken nog langer dan vijf jaar voor werk in Brabant te blijven. Acht mensen weten nog niet hoelang ze in Brabant willen blijven.

Werken

Veruit de belangrijkste reden om in Nederland te werken is het salaris dat mensen hier verdienen. Dit salaris is in vergelijking met de lonen in Polen gunstig; zo vertelt een respondent dat zijn vrouw in Polen in een maand evenveel verdient als hij in een week. (Interview 2 februari 2018) Op de tweede plaats staat dat er geen werk of mogelijkheden zijn in Polen is.

Dat werk een primaire reden is om in Nederland te zijn blijkt ook uit het aantal werkuren per week. Bijna driekwart van de mensen (29) geeft aan gemiddeld 36 uur of meer te werken. De helft van de respondenten geeft aan gemiddeld tenminste 40 uur te werken. Vier respondenten zeggen gemiddeld genomen tussen de 39 en 60 uur per week te werken. Een uitzondering is één respondent die aangeeft gemiddeld tussen de 15 en 30 uur te werken zodat ze het kan combineren met de zorg voor haar kind.

Bijna de helft van de geïnterviewden (19) werkt op het moment dat we hen interviewden via een uitzendbureau op basis van een 0-uren contract. Daarnaast zijn 19 van de geïnterviewden direct bij een bedrijf in dienst; hiervan hebben dertien mensen een vast contract en zijn zes mensen tijdelijk in dienst. Twee mensen werken als zelfstandige één persoon heeft een dubbele baan (zelfstandige en werkzaam via het uitzendbureau).

De mensen die voor een uitzendbureau werkzaam zijn werken meestal in de distributiesector (bijvoorbeeld van kleding of voedingsmiddelen). Vier mensen werken via het uitzendbureau in de (glas)tuinbouw. De 19 geïnterviewden met een (tijdelijk of vast) contract direct bij een bedrijf werken de meeste in de industrie (acht respondenten) en logistiek/distributiesector (drie respondenten). Drie mensen werken in de (glas)tuinbouw en vier in de detailhandel. De drie zelfstandigen zijn werkzaam in de detailhandel.

Werken via uitzendbureaus

In veel gevallen wordt het werken in Nederland georganiseerd via het uitzendbureau. Veruit de meeste mensen zeggen dat ze hun Burgerservicenummer, waarmee ze in Nederland kunnen werken, hebben verkregen met behulp van een uitzendbureau (25) of werkgever (zeven respondenten). Dat suggereert dat tenminste 25 van de 40 geïnterviewden ooit gewerkt heeft via een uitzendbureau. Eerder gaven we al aan dat bijna de helft van de geïnterviewden (negentien) op het moment dat we hen interviewden via een uitzendbureau werkt. Van de mensen die nu rechtstreeks bij een bedrijf werken of zelfstandige (samen 22; één persoon heeft een dubbele baan) zijn, geeft ruim de helft (dertien respondenten) aan eerder in hun loopbaan in Nederland via een uitzendbureau te hebben gewerkt.

Opvallend is ook dat veel verschillende uitzendbureaus in de MRE actief zijn. In de interviews zijn tenminste zestien verschillende uitzendbureaus genoemd. Verder valt op dat veel van de geïnterviewden gedurende hun loopbaan in Nederland van uitzendbureau wisselen. De wisselingen van uitzendbureau en daarmee ook vaak de werkzaamheden, werkplekken en locaties worden geïllustreerd aan de hand van de loopbanen van Zuzanna en Julia.

Zuzanna en Julia *(beiden 25 jaar en in 2013 voor het eerst naar Nederland gekomen; interview 8 januari 2018) vertellen dat ze via een Pools uitzendbureau in Nederland zijn gaan werken. Ze werken in de food sector, tenminste in drie verschillende Brabantse gemeenten. Vervolgens werken ze via een Nederlands uitzendbureau bij een distributiecentrum van een supermarktketen. Daar krijgen ze een Fase A-contract en gaan na een jaar een half jaar de ww in om vervolgens opnieuw bij dezelfde supermarktketen aan de slag te gaan. Hierna werken ze bij een groothandel via een ander uitzendbureau. Sinds dat contract afliep zijn ze als order-pickers bij een kledingproductiebedrijf aan de slag.*

Precaire arbeidssituaties

Uit de ervaringen van de geïnterviewde Polen kunnen we concluderen dat de positie van arbeidsmigranten vaak kwetsbaar is. Met name in situaties van tijdelijke arbeid blijven arbeidsmigranten vaak in de startpositie. Een voorbeeld hiervan is dat mensen na beëindiging van het tijdelijke contract naar Polen terugkeren om vervolgens in Nederland opnieuw onder dezelfde condities in Nederland te gaan werken. Dat gebeurt ook in gevallen waarin de arbeidsmigrant al jaren (tijdelijk) in Nederland heeft gewerkt. Zo werkt een respondent die in 2011 voor het eerst in Nederland kwam om te werken op het moment van het interview via het uitzendbureau op een 0-uren contract. Het komt ook voor dat arbeidsmigranten in de ww terechtkomen en na de wettelijke periode bij dezelfde werkgever aan de slag gaan. In sommige sectoren is een grote doorloop van flexibel personeel. Een ander voorbeeld is dat concurrentie wordt ervaren van jonge Roemenen die voor het minimumjeugdloon tewerk zouden worden gesteld. Het volgende fragment illustreert dit voorbeeld.

Karolina *(vrouw, 41 jaar, sinds 2007 werkzaam in Nederland; interview 30 januari 2018) werkt via een uitzendbureau in een bedrijf dat vlees verwerkt. Hier doet ze inpakwerk aan de lopende band in gekoelde hallen. Ze ervaart stress; vandaag heeft het uitzendbureau haar ingeroosterd, maar morgen kan ze naar huis gestuurd worden. Recent is een buurvrouw naar huis gestuurd. Het valt haar op dat er veel jonge Roemenen in dienst zijn en steeds minder Polen. Volgens haar werken de jonge Roemenen tegen het minimumloon en wonen ze in slechte woonomstandigheden over de grens in Duitsland. Er is veel verloop onder deze groep ervaart ze: "Er worden hele dorpen leeggeplukt".*

Kwetsbaarheid uit zich ook in de dubbele afhankelijkheid van de uitzendbureaus, vooral in situaties waarin uitzendbureaus ook de huisvesting van arbeidsmigranten organiseren. Respondenten legden uit dat de uitbetaling van het wekelijkse salaris samenvalt met de betaling van de woonruimte. In veel gevallen kennen mensen hun rechten en plichten niet of onvoldoende. Respondenten vertelden bijvoorbeeld over de situatie waarin uitzendbureaus de zorgtoeslag waar werknemers recht op hadden niet zondermeer uitbetaalden. In twee gevallen hebben de geïnterviewden onrechtmatige situaties aangekaart bij de werkgever; eenmaal in het geval van niet uitgekeerde zorgtoeslag en in het andere geval had de arbeidsmigrant recht op salarisverhoging.

Huisvesting

De meeste geïnterviewden (vijftien) zijn gehuisvest via de particuliere huursector. Elf geïnterviewden wonen via het uitzendbureau waar ze werken. Voor deze groep vervult het uitzendbureau een dubbele rol, die van werkgever en huisvester, waardoor de afhankelijkheidspositie van arbeidsmigranten wordt versterkt.[12] Acht mensen hebben een sociale huurwoning en zes mensen wonen in een koopwoning. Opvallend is dat bijna alle mensen die via het uitzendbureau zijn gehuisvest (op één na die pas in 2017 voor het eerst naar Nederland kwam) tenminste een aantal jaren in Nederland zijn om te werken. Voor hen hoort huisvesting via het uitzendbureau niet bij de startfase van het leven als arbeidsmigrant. Voor andere arbeidsmigranten geldt wel dat zij in de loop der tijd een ontwikkeling meemaken in de woonsituatie. Het verhaal van Hanna is daar een voorbeeld van.

Hanna *(vrouw, 29 jaar, voor het eerst in Nederland in 2014; interview 27 december 2017) woonde eerst met haar huidige man op een tweepersoonskamer in een hotel [voor arbeidsmigranten] met slechte woonomstandigheden. Ze deelden daar de faciliteiten met 30 man. De huisvesting werd geregeld via het uitzendbureau waar ze werkte. Ze betaalden hiervoor ongeveer 400 euro per persoon [per maand]. Vervolgens zijn ze particulier gaan huren. Nu wonen ze in een sociale huurwoning. Het stel is van plan om een huis te kopen in de omgeving.*

Verschillende respondenten geven aan dat zij moeite hebben met het vinden van een betaalbare woning. Vier respondenten geven aan dat zij discriminatie hebben ervaren bij het zoeken naar een woning; volgens hen verhuren Nederlandse verhuurders liever niet aan Poolse werknemers. Een andere reden dat toegang tot de betaalbare woning moeilijk maakt, is dat veel mensen zich niet (tijdig) inschrijven.

[12] Let wel, niet alle arbeidsmigranten met een uitzendcontract wonen dus via het uitzendbureau. Acht van de 19 geïnterviewden die werkzaam zijn via het uitzendbureau woont in een huurwoning (4 particuliere huur en 3 sociale huur) en één persoon woont in een koopwoning.

Ontwikkelingen in woonpatronen lopen niet altijd gelijk aan ontwikkelingen in werkpatronen. In het geval van Zuzanna en Julia (wier loopbanen we in het vorige blok bespraken) zien we dat zij nu in een sociale huurwoning wonen, maar na vijf jaar in Nederland te zijn werken ze nog steeds als uitzendkracht.

Woonsituatie

Bijna de helft van de geïnterviewden (negentien) woont in een appartement of studio. Veertien mensen geeft aan op een kamer in een gebouw/woning gehuisvest te zijn. Zeven mensen wonen in een huis. Ruim de helft van de geïnterviewden woont met familie, vijftien mensen geven aan met andere Polen samen te wonen. Dertien mensen vertellen dat zij de faciliteiten met vier tot tien anderen delen. Negen mensen geven aan deze faciliteiten met meer dan tien mensen te delen. Een voorbeeld van een meer grootschalige huisvesting komt van Iwan.

Iwan *(man, 37 jaar, voor het eerst in Nl in 2013; interview 29 januari 2018) deelt een kamer met drie anderen in een gebouw dat voorheen een restaurant was. In het gebouw is een grote keuken, drie toiletten en twee douches. Hij woont er met ongeveer 40 mensen. Iwan heeft net een vast contract gekregen. Hij werkt in de glastuinbouw gemiddeld 38 uur in de week, maar er is bijna altijd wel meer werk waardoor hij langere werkdagen maakt. Hij werkt graag. Hij werkte altijd tien weken in Nederland, om vervolgens twee of drie weken naar Polen te gaan. Het verblijf in Polen is belangrijk voor hem. Met het geld dat hij in Nederland heeft verdiend, heeft hij een huis in Polen gebouwd voor zijn gezin.*

Zes respondenten geven aan op enig moment tijdens hun verblijf in Nederland op een camping of recreatiepark te hebben gewoond. Eén respondent bewoont met zijn vriendin een kamer in een huisje via het uitzendbureau. Samen betalen ze bijna 900 euro per maand. Het huisje delen ze met zeven personen.

Voor andere respondenten is de huisvesting op zijn minst oncomfortabel, zoals in het onderstaande voorbeeld duidelijk wordt.

Zofia en Lena *(vrouwen, 55 jaar en 53jaar, werken sinds 2007 tien maanden per jaar in de tuinbouw; interview 22 januari 2018) vertellen dat de huisvesting van het uitzendbureau steeds slechter is geworden. Ze delen een kamer in een huis met andere arbeidsmigranten [in het huis kunnen acht mensen gehuisvest worden]. In het huis waar ze nu wonen is schimmel en vocht. De keuken heeft onvoldoende pannen en borden. Ook is er geen oven. Blijkbaar is de werkgever langs geweest, maar hij heeft er niets aan gedaan. De huurprijzen voor de kamers zijn volgens Zofia en Lena steeds hoger geworden, terwijl de lonen min of meer gelijk zijn gebleven. Voorheen betaalden ze 23 euro per persoon voor een kamer en nu 75 euro [per week]. De vrouwen vinden het vooral naar dat ze na een zware werkdag geen warme hoek hebben waar ze kunnen uitrusten.*

Participatie: taal en socicale contacten

Driekwart van de mensen (31) die we spraken zeggen dat ze zich niet verstaanbaar kunnen maken in het Nederlands. Een kwart (negen) zegt dat ze zich goed genoeg verstaanbaar kunnen maken in het Nederlands; deze mensen zijn al tenminste zeven jaar in Nederland.

Zeventien mensen zeggen dat ze (beter) Nederlands willen leren. Voor bijna de helft van de geïnterviewden (negentien) is het Pools de taal die ze dagelijks het meest spreken. De meest voorkomende combinatie van talen zijn de volgende; de combinatie Pools en Engels het meest genoemd (tien keer), de combinatie Pools en Nederlands wordt door vijf mensen genoemd, vier mensen gebruiken dagelijks Pools, Nederlands en Engels om zich verstaanbaar te maken.

De meeste mensen ontmoeten Nederlanders alleen op het werk. Zeven mensen geven aan Nederlanders op het werk en in de buurt te ontmoeten. Opvallend is dat veel mensen aangeven veel mensen om zich heen te hebben en altijd wel iemand hebben bij wie ze met iets terecht kunnen. Slechts zes mensen geven aan dat ze een goede vriend(in) in hun directe omgeving missen.

Behoeften

Respondenten geven veelal aan behoefte te hebben aan informatie over rechten en plichten, maar ook over huisvesting en onderwijs bijvoorbeeld. Taal wordt ook regelmatig genoemd; enerzijds om de Nederlandse taal te leren en anderzijds behoefte aan informatie in het Pools.

2.2 Het perspectief van bedrijven

In bedrijven in verschillende sectoren in Noord-Brabant werken Poolse arbeidsmigranten, via het uitzendbureau of direct bij het bedrijf in dienst. Om de rol van arbeidsmigranten in deze bedrijven in beeld te brengen interviewden we veertien in de MRE gevestigde bedrijven uit de industrie, transport en tuinbouw waar Poolse werknemers werken. Het aantal Poolse werknemers dat bij de veertien gesproken bedrijven werkzaam is varieert. Bedrijven gaven aan dat bij hen van reguliere inzet tot piekmomenten tussen de vijf en 350 Poolse arbeidsmigranten werkzaam zijn. Belangrijk om te vermelden is dat een groot aantal bedrijven (met name in de vleessector) niet wilde meewerken aan het onderzoek.[13]

Waarom Poolse arbeidsmigranten?

Veel bedrijven die we spraken werken al sinds geruime tijd (minstens tien jaar) met Poolse en andere arbeidsmigranten.[14] In een aantal gevallen zijn Poolse werknemers rechtstreek in dienst, maar vaker werken bedrijven met uitzendbureaus, die in sommige gevallen ook in het bedrijf (in house) hun diensten aanbieden. De meeste bedrijven werken samen met één of meerdere vaste uitzendbureaus. Sommige bedrijven maken voornamelijk tijdens piek-drukte in de seizoenen gebruik van uitzendbureaus voor extra arbeidskrachten. Het komt ook voor dat Poolse arbeidskrachten die al enkele malen voor een kortere periode via het uitzendbureau in dienst zijn geweest een vast contract bij een bedrijf krijgen.

[13] Van de 32 bedrijven die we hebben benaderd gaven tien bedrijven aan niet mee te willen werken aan het onderzoek en vijf bedrijven hebben na een verzoek om aanvullende info per mail niet meer gereageerd. Drie bedrijven zeiden geen Poolse werknemers in dienst te hebben.

[14] Voor 2007 werden alleen Polen met een Duits paspoort aangetrokken. Voor Polen met een Pools paspoort was tot mei 2007 een werkvergunning nodig.

In een aantal gevallen werft een bedrijf ook zelf werknemers in Polen, bijvoorbeeld via werknemers die al in dienst zijn en contacten hebben met uitzendbureaus in Polen of via een eigen tak van het bedrijf in Polen. Ook vindt de werving via via plaats.

Over het algemeen geven bedrijven een drietal redenen op om te werken met arbeidsmigranten. Ten eerste, er is krapte op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld weinig Nederlandse chauffeurs of uitzendkrachten). Soms wordt hierin ook verwezen naar het onderwijssysteem in Nederland en het stimuleren van een hoog opleidingsniveau dat niet zou aansluiten bij de behoeften van (delen van) de arbeidsmarkt. In een aantal gevallen werken bedrijven met Poolse arbeidskrachten vanwege hun specifieke vakkennis, die hier niet (meer) voorhanden is. Ten tweede, om piekdrukte in de seizoenen op te vangen zijn bedrijven in de MRE op zoek naar extra passende krachten. Veel bedrijven geven daarbij aan dat Nederlanders het werk niet kunnen of willen doen. Zo zegt een medewerker bij een bedrijf in de distributie van voedingsmiddelen:

Stimulans ontbreekt om echt aan het werk te gaan achter de loopband. Mentaliteit van Nederlanders voor dit type werk is anders dan van de Poolse werknemers. Nederlanders zullen er niet snel voor tekenen om op flexibele basis te werken en om 5 uur uit hun bed te komen om een aantal uren te werken. (Interview 13 december 2017)

Een medewerker van bedrijf in de tuinbouw zegt:

Eerst wilden ze [de Nederlandse jeugd] nog wel zomers in de kas komen werken, maar nu willen ze liever vakkenvullen. (Interview 5 januari 2018)

Ten derde gaat het om de omstandigheden waaronder arbeidsmigranten bereid zijn te werken. Het gaat volgens de bedrijven niet alleen om het type werkzaamheden (soms ook vies werk), maar ook om de flexibele basis waarop de bedrijven werknemers aan de gang willen zetten (tijdelijk contract, nachtwerk, veel uren, oproepbasis).

Vaak benadrukken bedrijven dat Poolse werknemers niet worden ingezet omdat dit goedkoper zou zijn; Poolse arbeidskrachten verdienen hetzelfde als andere flexibele werknemers. Bedrijven geven ook aan dat arbeidsmigranten vaak vooraf geïnformeerd worden over het type werk zodat ze zich er niet op verkijken en alleen de echt gemotiveerden komen. Doet men het goed, dan kan men in aanmerking voor een (vast) contract. Sommige bedrijven hebben daar zelfs een iets hogere vergoeding voor over. Bedrijven zien graag dezelfde Poolse arbeidsmigranten (jaarlijks) terugkeren, zij kennen het werk al en willen ook graag. Zo zegt een bedrijf uit de sector industrie:

We werken ook met beloningssysteem dus als je er langer werkt kan je meer salaris krijgen. Dan hebben ze ook meer commitment en willen ze graag terugkomen. (Interview 29 januari 2018)

Type werkzaamheden

Bedrijven geven aan dat de meeste Poolse werknemers uitvoerend werk doen. Voor het fysieke (productie)werk worden voornamelijk mannen ingezet. Vrouwen doen vaker secuurder werk. In een aantal gevallen gaven bedrijven aan dat Poolse arbeidskrachten administratieve taken uitvoeren of doorgroeien naar leidinggevende functies.

Dienstverband

Vaak wordt aangegeven dat Poolse arbeidskrachten een aantal weken veel uren maken om vervolgens enkele weken naar huis te gaan. Op deze manier wordt een pool van arbeidskrachten gecreëerd, waarbij arbeidsmigranten elkaar afwisselen.

Flexwerkers worden ingezet naar gelang de vraag en de benodigde werkzaamheden van de dag. De flexibiliteit die bedrijven zeggen nodig te hebben wisselt. Soms worden flexwerkers pas één dag van tevoren ingepland of krijgen op de dag zelf te horen dat ze bijvoorbeeld een uur eerder naar huis kunnen. Er zijn ook veel bedrijven die wel op flexibele basis werken, maar waar vaak wekelijks/maandelijks of voor langere tijd (drie maanden) de werkzaamheden worden ingeschat.

Bedrijven ervaren soms ook dat Polen die een contract krijgen aangeboden hier geen gebruik van willen maken, vermoedelijk omdat ze anders minder flexibeler zijn om terug te keren naar Polen wanneer ze dat willen. Ook wordt aangegeven dat als bedrijven arbeidsmigranten in dienst willen nemen de woonruimte die het uitzendbureau regelt vervalt. Alternatieve huisvesting zoeken is vaak moeilijk.

Contacten op de werkvloer

Over het algemeen wordt aangegeven dat contacten tussen Nederlandse en Poolse werknemers redelijk goed lopen, maar dat taal vaak een obstakel is. Veel Polen spreken, naast Pools, Duits of (basis) Engels, maar niet altijd. In sommige gevallen worden er taalcursussen (via het bedrijf) aangeboden of zijn er Poolse leidinggevenden. Vanwege veiligheid hangen veiligheidsvoorschriften vaak ook in het Pools. In een enkele situatie werd aangegeven dat Nederlanders ook Poolse taalles krijgen, omdat zij zich ook aan de Polen moeten aanpassen.

Vanwege deze taalbarrière wordt aangegeven dat Poolse werknemers (net als andere internationale werknemers) toch geneigd zijn wat samen te klieken. Ook kan er door mentaliteitsverschil nog wel eens wat wrijving zijn. Zo geven bedrijven aan dat Nederlanders mondiger zijn. Polen zijn volgens hen meer van het harde werken en respect hebben voor een hogergeplaatste.

Knelpunten voor arbeidsmigranten

Een aantal bedrijven geeft aan geen goed beeld te hebben van waar arbeidsmigranten tegen aanlopen. Bijvoorbeeld omdat ze de Polen hier niet vaak over spreken, of omdat er geen klachten of vragen binnenkomen. De meeste bedrijven hebben wel een aanspreekpunt waar de Poolse werknemers terecht kunnen met vragen. Als bedrijven wel zaken noemen dan gaan die over de taalbarrière, de Nederlandse regelgeving (zorgverzekering bijvoorbeeld), de salarisschalen die zij niet begrijpen (ook soms denken Polen dat uitzendbureaus salaris inhouden) en huisvesting.

In een enkel geval laten bedrijven zich kritisch uit over de manier waarop uitzendbureaus handelen, vaak in het nadeel van arbeidsmigranten. In dat kader geeft een respondent geeft aan soms loonstroken op te vragen om te controleren of het loon dat zij uitbetalen overeenkomt met hetgeen zij betalen. (Interview 6 december 2017)

Huisvesting

Bedrijven geven aan dat het uitzendbureau meestal de huisvesting (en soms het vervoer) regelt. Bedrijven geven aan dat goede huisvesting een voorwaarde is om samenwerking met een uitzendbureau aan te gaan. In enkele gevallen kwamen we echter ook tegen dat bedrijven zelf een huis kochten of panden geschikt maakten voor arbeidsmigranten om in te wonen. Een aantal bedrijven geeft aan op zoek te zijn naar (meer) woonlocaties voor arbeidsmigranten, maar dit nog van de grond te krijgen in verband met bestemmingsplannen vanuit de gemeente. Verschillende bedrijven geven aan dat ze nog meer arbeidsmigranten in dienst kunnen nemen (zowel flex als vast), maar dat het ontbreken van huisvesting hen hierin belemmerd.

Huisvesting als knelpunt

Bedrijven ervaren huisvesting als knelpunt; ze vinden dat huisvesting beter kan worden aangepakt. Veelal wordt aangegeven dat de gemeenten hierin niet hun verantwoordelijkheid nemen, dat uitzendbureaus arbeidsmigranten soms uitmelken en dat de bedrijven en werknemers met de problemen achterblijven. Bedrijven ervaren vaak geen ondersteuning van gemeenten. Een aantal bedrijven geeft zelfs aan dat het geld en de plannen voor huisvesting er zijn, maar dat ze worden tegen gehouden door de regelgeving.
Volgens een respondent die werkt in de transportsector is de negatieve beeldvorming over arbeidsmigranten uit onder andere de media gevolg van het niet centraal oppakken van het huisvestingprobleem; “als je naast een huis woont waar vijf Polen wonen die lange dagen werken en als enige vertier elkaar hebben, krijg je vanzelf wel eens gedoe”. (Interview 17 januari 2018)

2.3 Het perspectief van uitzendbureaus

Uitzendbureaus zijn in belangrijke mate betrokken bij het vraagstuk arbeidsmigratie; in eerste instantie als werkgever, maar ook in de huisvesting zijn zij een belangrijke speler. In 2015 was ruim de helft van de arbeidsmigranten in Noord-Brabant werkzaam in de detachering- en uitzendbranche (Decisio 2017). Tegelijkertijd blijkt uit landelijk onderzoek dat 71% van de arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken ook gehuisvest worden via het uitzendbureau (Baars 2017). Het perspectief van uitzendbureaus zoals hieronder weergegeven is gebaseerd op interviews met vijf uitzendbureaus die werkzaam zijn in de MRE.

Waarom Poolse arbeidsmigranten?

Wanneer we vragen waarom uitzendbureaus met Poolse arbeidsmigranten werken dan geven ze daarvoor verschillende redenen. Ten eerste, bedrijven waarvoor uitzendbureaus arbeidskrachten werven moeten om producten zo goedkoop mogelijk te kunnen aanbieden, volgens hen de (arbeids)kosten zo laag mogelijk houden en zetten daarom flexibele arbeidskrachten in.

Een voorbeeld volgens hen is, is dat door het internet het voor de consument gemakkelijker is om aanbieders met elkaar te vergelijken. Nu alles transparanter geworden is worden de marges voor bedrijven steeds kleiner. Ten tweede zeggen uitzendbureaus op zoek te zijn naar geschikte werknemers voor de vraag vanuit een bedrijf. Dit hoeven niet persé Poolse werknemers te zijn, maar vaak gaat het om type werkzaamheden waarvoor geen Nederlanders gevonden kunnen worden. Volgens de geïnterviewden zijn Poolse werknemers niet goedkoper dan Nederlandse krachten. Beiden verdienen minimaal minimumloon, het zit volgens de bureaus in het type werk dat bedrijven aanbieden. Enerzijds gaat het om flexibel productiewerk (zoals 's nachts kranten inpakken of webshop pakketjes klaarmaken). Anderzijds gaat het om specifiek vakmanschap/ambacht (zoals metaalbewerking) waartoe Nederlanders niet (meer) worden opgeleid. Ook geven ze aan dat veel bedrijven graag met Poolse werknemers werken omdat Polen hard werken (veel uren in korte tijd) en over het algemeen niet veel ziek zijn. Het hoge arbeidsethos van Polen past goed bij de vraag. Daarnaast zou de mentaliteit van Polen goed aansluiten bij de Nederlandse manier van werken.

De uitzendbureaus die wij spraken geven aan dat hun relatie met Polen ontstaan is uit een natuurlijke link. Bijvoorbeeld omdat de eigenaars van het uitzendbureau Pools zijn of omdat iemand uit het netwerk van de eigenaar Pools is. Op die manier kan gemakkelijk contact gelegd worden met Polen omdat er geen taalbarrière is en omdat deze sleutelfiguur meer weet van de situatie en mentaliteit in Polen.

Werving en dienstverbanden

De meeste van de geïnterviewde bureaus hebben een wervingskantoor of recruiters in Polen. Soms gaat het via-via, bijvoorbeeld door rond te bellen naar Poolse sleutelfiguren die onder Poolse werknemers in Nederland of in Polen zoeken naar geschikte medewerkers voor een specifieke klus. Een van de bureaus geeft aan ook te werven via huidige Poolse werknemers. Het is enerzijds gezelliger voor deze werknemer als er bekenden ook in Nederland komen werken, maar anderzijds zorgt dat ook voor een stukje sociale controle. Het via-via werven werkt erg goed.

Het type contract dat uitzendbureaus aan Poolse werknemers bieden verschilt en hangt af van type werk. Bij productiewerk gaat om laaggeschoolde arbeidskrachten. Hier gaat het vaak om korte dienstverbanden. Poolse werknemers werken in deze constructie bijvoorbeeld vier tot zes weken in Nederland en gaan vervolgens twee weken terug naar Polen om daarna eventueel opnieuw te starten onder eenzelfde type dienstverband. Uitzendbureaus geven aan dat tegenwoordig de periodes dat aaneengesloten wordt gewerkt langer worden; uitzendkrachten werken dan bijvoorbeeld twee à drie maanden en gaan dan even terug naar Polen. Bij seizoenswerk krijgen Poolse werknemers een contract voor het seizoen (9 maanden: van maart tot november). In de meeste gevallen komen deze arbeiders dan het jaar erop weer terug. Detachering van technisch geschoolde werknemers (hoger geschoolde arbeidskrachten) is vaker voor een langere periode (minimaal een half jaar).

Ondersteuning

Uitzendbureaus geven aan informatie te verstrekken over belastingen en regels in Nederland en praktische ondersteuning te bieden, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van een collectieve zorgverzekering, het aanvragen van kinderbijslag en vervoer naar de gemeente om zich daar in te schrijven. Sommigen bieden dergelijke ondersteuning alleen tijdens kantooruren, anderen vrijwel 24/7. Soms krijgen werknemers persoonlijke begeleiding middels vijf-minuten-gesprekken via een HR-medewerker vanuit het uitzendbureau. Er wordt dan gesproken over hoe de werknemer zich voelt en de werkprestaties worden bijgehouden, evenals hoe vaak iemand ziek is. Als een klus niet bij ze past, wordt gezocht naar ander werk. Daarnaast zijn de meeste bureaus telefonisch bereikbaar voor praktisch vragen. Er wordt een verschil gezien tussen productiemedewerkers en geschoolde krachten. De eerste groep is minder zelfredzaam en klopt snel aan bij het uitzendbureau. De tweede groep doet en regelt het meeste zelf.

De meeste bureaus regelen vervoer voor de Poolse arbeidsmigranten in Nederland van hun woonlocatie naar het bedrijf waar zij werken (bijvoorbeeld busvervoer of een fiets in bruikleen). Vroeger was er ook collectief vervoer van Polen naar Nederland, maar tegenwoordig komen de Poolse werknemers veelal op eigen gelegenheid naar Nederland. De meeste bureaus bieden taalcursussen aan. Waar daar een aantal jaar geleden weinig animo voor was zien zij dat dit nu stijgt doordat men langer in Nederland werkt en hen dit meer kansen op promotie biedt. Sommige bureaus organiseren activiteiten voor Poolse werknemers zoals filmmiddagen waarbij een Poolse film wordt vertoond.

Onderlinge communicatie

Over het algemeen verlopen de contacten tussen Poolse werknemers, werkgevers en bedrijven goed. De meeste Poolse werknemers spreken volgens hen Engels. Doordat de meeste van de geïnterviewde bureaus een directe link met Polen hebben (Poolse eigenaar, Poolse vrouw e.d.) is er altijd een mogelijk om in het Pools te communiceren met de werknemers. In de agrarische sector is Engels soms een probleem, dan bemiddeld het uitzendbureau bijvoorbeeld via Poolse medewerkers van het uitzendbureau. In principe is het contact en de directe woonomgeving goed. Maar volgens de uitzendbureaus leven er wel wat vooroordelen over Polen, bijvoorbeeld inzake alcoholgebruik. Er worden weinig incidenten genoemd.

Huisvesting

Uitzendbureaus organiseren in veel gevallen huisvesting voor hun Poolse uitzendkrachten. Soms regelen bedrijven zelf huisvesting, bijvoorbeeld op eigen terrein, het uitzendbureau heeft dan geen zicht op de situatie. De kosten van huisvesting die het uitzendbureau organiseert voor arbeidsmigranten varieert van € 7,-- per nacht voor een gedeelde studio tot € 400,-- per maand inclusief gas, water, licht en verzekeringen. Het gaat dan om een gedeelde woning, kleinschalige woonvoorziening, die gedeeld wordt met andere arbeidsmigranten. Dit geld wordt, meestal wekelijks, ingehouden van hun loon. In een aantal gevallen betaalt het bedrijf waarbij de werknemers werken ook een klein bedrag mee. Een van de geïnterviewde bureaus geeft aan dat de werknemers via hen zes maanden gehuisvest kunnen worden, waarna zij geacht worden zelf een nieuwe woning te zoeken.

Uitzendbureaus geven aan dat huisvesting van arbeidsmigranten een groot probleem is. Volgens hen is er een tekort. De bureaus geven aan goede huisvesting te willen bieden voor een lage prijs en geven de voorkeur te geven aan kleinschalige huisvestingsvormen. Door toenemende vraag van bedrijven naar arbeidskrachten wordt dat onmogelijk en voelen ze zich genoodzaakt (in de toekomst) te (gaan) kiezen voor grootschalige huisvesting.

Bureaus die eigen locaties bezitten voor kleinschalige huisvesting waar meerdere mensen samenleven en kamers worden gedeeld, geven aan dat ze de toenemende vraag naar Poolse werknemers qua huisvesting niet aankunnen. Steeds vaker moet er worden bijgehuurd via hotels of bijvoorbeeld vakantieparken. Ook via pensions en kamers in een omgebouwd kantoorpand worden extra bedden gehuurd om de toenemende vraag aan te kunnen. Een van de geïnterviewde bureaus heeft kortgeleden een hotel aangekocht. Na een paar aanpassingen om de certificering rond te krijgen, is er straks plaats voor 50 mensen. Bij het hotel komt een beheerder die in de gaten houdt of alles goed verloopt. Een ander uitzendbureau is al jarenlang bezig om een flexhotel (met bewaking) van de grond te krijgen. Hier worden ruim honderd studio's gerealiseerd die zo'n € 400,-- tot € 500,-- per maand kosten.

Er is behoefte aan verschillende woonoplossingen, passend bij verschillende dienstverbanden en behoeften van de arbeidsmigranten. Het wonen met meerdere mensen in een huis en het delen van een kamer is op lange termijn onwenselijk. De stap naar iets zelfstandigs is echter volgens hen een groot; sociale huur kent lange wachtlijsten, particuliere huur is vaak duur en het inkomen is vaak te laag om een huis te kunnen kopen. Taalbarrière en onbekendheid met de Nederlandse regels zijn voor hen obstakels.

Uitzendbureaus geven aan last te hebben van negatieve beeldvorming; "Als het gaat om huisvesting van Poolse arbeidsmigranten moet je je eigenlijk als uitzendbureau al gelijk verdedigen". (Interview 9 januari 2018) Een gedeelde verantwoordelijkheid is daarom gewenst. Uitzendbureaus vinden dat bedrijven waar uitzendkrachten werken een grotere rol kunnen spelen bij huisvesting. De samenwerking met de gemeente zou beter moeten volgens hen. Gemeenten willen best meepraten over nieuwe huisvesting voor Poolse werknemers, maar de initiatieven moeten van de uitzendbureaus komen. Uitzendbureaus zijn gebaat bij een actievere rol van de gemeente. De planologische kant duurt veel te lang, terwijl het een urgent probleem is. Veel gemeenten zijn stug en houden vast aan hun eigen regels en bestemmingsplannen. Het begint wel langzaamaan soepeler te worden, maar over het algemeen is de indruk dat gemeenten geen standpunt lijken te willen innemen als het gaat om Poolse arbeidsmigranten.

2.4 Het perspectief van sleutelfiguren

In het nu volgende deel bespreken we de ervaringen van sleutelfiguren met Poolse arbeidsmigranten en andere actoren die betrokken zijn bij het arbeidsmigrantenvraagstuk. Voor dit onderdeel interviewden we veertien sleutelfiguren van twaalf organisaties.

De geïnterviewde organisaties waren meestal non-profit organisaties, waaronder overheid, uitvoeringsorganisatie, welzijnsorganisatie, maatschappelijke instelling, migranten-organisatie en zelforganisatie. In één geval betrof het een commercieel administratie-kantoor. De in dit deel opgehaalde ervaringen zijn vaak uitgesproken; veel verhalen gaan over precaire situaties. Dat komt mede omdat de sleutelfiguren die wij spraken met name te maken krijgen met arbeidsmigranten die zijn vastgelopen. De verhalen die we van hen hoorden zijn heel gelijkaardig.

Algemene bevindingen

De sleutelfiguren die we spraken hebben uitgebreide kennis, ervaring en contacten met Poolse arbeidsmigranten. In veel gevallen vormen ze een brug tussen de arbeidsmigranten en andere organisaties en instanties die vaak geen of weinig kennis, ervaring en directe contacten hebben met deze groep. Sleutelfiguren die betrokken zijn bij de ondersteuning van arbeidsmigranten doen dat vaak al jaren en zijn begaan met de situatie van arbeids-migranten.

Uit de interviews met de sleutelfiguren die op verschillende plekken in de regio actief zijn blijkt een grote behoefte aan informatievoorziening en ondersteuning bij arbeidsmigranten op allerlei gebieden. Tijdens het onderzoek zijn we verschillende organisaties tegenge-komen die hierop inspelen, maar we hebben geen inventarisatie gedaan of er voldoende plekken zijn waar mensen terecht kunnen en of mensen de weg naar hulp dan ook kunnen vinden.

Volgens de sleutelfiguren weten veel arbeidsmigranten niet hoe zaken rond bijvoorbeeld arbeid (zoals arbeidscontracten of loonstrookjes), wonen (slechte woonomstandigheden of problemen bij het vinden van huisvesting), verzekeringen, toeslagen, werkloosheids-uitkering, zorg (zoals doktersbezoek of het consultatiebureau) en onderwijs in Nederland werken. Sleutelfiguren geven aan dat er ook een groep mensen is die het niet redt; bij hen spelen zaken als dreigende huisuitzettingen, werkloosheid, dakloosheid en schulden. Sleutelfiguren die zich bezighouden met de ondersteuning van arbeidsmigranten bij deze vragen en problemen doen dat door mee te denken, mensen te verwijzen, formulieren in te vullen, te tolken en een luisterend oor te bieden.

Onvoldoende taalbeheersing is een belangrijke drempel; daardoor gaan mensen op zoek naar hulp. De mensen die de weg naar hulp en ondersteuning vinden, vinden deze bij andere arbeidsmigranten die Nederlands spreken of bij administratiekantoren (ook wel boekhouders genoemd) opgezet door personen die zowel het Pools als Nederlands beheersen en die tegen betaling hun diensten aanbieden. Daarnaast zijn er op verschil-lende plekken in de MRE maatschappelijke (zelf)organisaties die zich richten op de doelgroep en spelen ook reguliere instanties steeds vaker in op de behoefte bij arbeids-migranten aan specifieke ondersteuning (bijvoorbeeld via een spreekuur of een infor-matiebijeenkomst). Op sommige plekken in de MRE is dergelijke ondersteuning al ongeveer tien jaar aanwezig en op andere plekken is dat pas recenter. In de meeste gevallen wordt deze hulp in het Pools aangeboden.

Ervaren knelpunten

Verschillende sleutelfiguren geven aan dat arbeidsmigranten niet altijd gebruik kunnen maken van de ondersteuning die er is. In een grote gemeente geldt vanuit de gemeente de voorwaarde van regiobinding om gebruik te kunnen maken van diensten. Sleutelfiguren geven aan dat zij mensen die geen binding hebben met de regio via wonen of werken niet mogen helpen. Op andere plekken hebben we deze voorwaarde niet gehoord.

Een ander knelpunt dat wordt genoemd is dat de administratiekantoren die tegen betaling hun diensten aanbieden volgens een aantal sleutelfiguren vaak hoge prijzen vragen aan arbeidsmigranten en soms onjuiste informatie verschaffen.

Een sleutelfiguur die zich met name bezighoudt met handhaving geeft aan dat als het gaat om wonen en werken de betrokken partijen verantwoordelijkheid verschuiven. Een ander knelpunt is dat situaties aan de voorkant niet goed geregeld worden, waardoor ze aan de achterkant (controles/boetes) gerepareerd moeten worden. (Interview 18 januari 2018)

Verschillende sleutelfiguren ervaren dat gemeenten onvoldoende de regiorol neemt als het gaat om het brede vraagstuk. Als het gaat om huisvesting dan zegt een sleutelfiguur dat de gemeente aan de lat staat om te zorgen voor voldoende huisvesting voor verschillende doelgroepen; het gaat volgens de sleutelfiguur vooral gaat om de noodzaak die gevoeld moet worden en de wil en bereidheid om het aan te pakken nodig is. (Interview 12 maart 2018)

2.5 Het perspectief van gemeenten

Om het perspectief van gemeenten in kaart te brengen interviewden we in alle 21 gemeenten een betrokken beleidsmedewerker en inventariseerden we of en op welke manier het onderwerp arbeidsmigranten in beleid wordt besproken.

Arbeidsmigranten: een thema binnen de gemeenten?

In de meeste gemeenten speelt het thema ‘Poolse arbeidsmigranten’ of heeft het in het verleden gespeeld. Wat er precies speelt hangt af van de lokale context en ook de mate waarin het thema speelt verschilt per gemeente.[15]

Het thema arbeidsmigranten komt aan de orde bij gemeenten als het gaat om kwesties als huisvesting, handhaving en vergunningen. Veel gemeenten ervaren dat doordat de economie aantrekt het thema actueler wordt. Daarnaast menen gemeenten een ontwikkeling te zien in het migratiepatroon; volgens verschillende beleidsmedewerkers ging het in hun gemeente eerder veelal om kortdurend seizoensarbeid, maar is er de laatste jaren steeds vaker sprake van werkzaamheden die het hele jaar door worden vervuld.

[15] We hebben de indruk dat de mate waarin arbeidsmigranten als beleidskwestie wordt ervaren afhankelijk is van de concrete werkervaring van de beleidsmedewerker met dit vraagstuk.

Gemeentelijk beleid

Bij de meeste gemeenten is het thema arbeidsmigranten (minimaal) verweven in andere beleidsdocumenten of er is geen specifiek beleid gericht op deze doelgroep. Zeventien van de 21 gemeenten verwijzen naar arbeidsmigranten in hun woonvisie. Ook komt deze doelgroep veelal terug in de regeling bestemmingsplan buitengebied of in beleid gericht op toezicht en handhaving. Als het gaat om toezicht en handhaving worden met name controles uitgevoerd inzake huisvesting (is het veilig, acceptabel en menswaardig?) en om eventuele uitbuiting van arbeidsmigranten te signaleren.

Vier gemeenten hebben een beleidsplan of beleidsnotitie opgesteld voor de doelgroep arbeidsmigranten, met name gericht op huisvesting. Een gemeente is beleid aan het voorbereiden. Ook zijn er normeringen opgesteld, waaraan voldaan moet worden voor wat betreft de huisvesting van arbeidsmigranten. Opvallend: Voor zover bekend is er geen beleid gericht is op integratie van Poolse arbeidsmigranten.

Regionale samenwerking

Gemeenten die het vraagstuk actief oppakken werken vaker samen met andere gemeenten. Zo hebben drie gemeenten tien jaar geleden samengewerkt op het gebied van huisvesting voor arbeidsmigranten. De afzonderlijke gemeenten gebruiken de stappen die ze toen hebben gezet nu nog voor beleid in hun eigen gemeente. In deze subregio is ook een interventieteam dat zich met name bezighoudt met toezicht en handhaving. Een andere subregio werkt ook intensief samen op het thema wonen en is van plan een gezamenlijke visie ten behoeve van arbeidsmigranten te ontwikkelen.

Verder wordt er weinig samenwerking tussen de gemeenten ervaren. Het samenwerkingsverband binnen de MRE is een plek waar gemeenten kennis en ervaringen kunnen uitwisselen, maar dit wordt niet ervaren als een intensief en sterk verband. Binnen de samenwerking van het stedelijk gebied komt het thema arbeidsmigranten wel incidenteel op de agenda bij het overleg wonen, maar er wordt nog niet actief op samengewerkt. Een aantal beleidsmedewerkers die we gesproken hebben zien wel degelijk het belang van samenwerking met anderen gemeenten of samenwerking met de regio als geheel. Een beleidsmedewerker zei hierover:

De opgave stopt niet bij de gemeentegrens, maar is regionaal. Samenwerking kan effectief zijn. Ook fijn als je andere gemeenten kunt helpen met het oplossen van hun specifieke probleem op het gebied van arbeidsmigranten (beleidsmedewerker ruimtelijke ordening, interview 12 december 2017).

Integrale benadering binnen de gemeente

Gemeenten erkennen dat het vraagstuk raakt aan meerdere beleidsterreinen, zoals ruimtelijke ontwikkeling, veiligheid, handhaving, vergunningen en welzijn. Incidenteel wordt het vraagstuk integraal opgepakt, maar structureel overleg ontbreekt. Wanneer er een vraag binnenkomt kijken gemeenten er vaak wel integraal naar. Collega's van huisvesting, handhaving en vergunningen zijn dan betrokken. Enerzijds heeft dat er mee te maken dat het, met name in de kleinere gemeenten, in de 'wandelgangen' besproken wordt. Anderzijds is er niet echt één afdeling verantwoordelijk is voor het vraagstuk.

Samenwerking met andere partijen

Over het algemeen wordt er nog niet zoveel samengewerkt met bedrijven. In sommige gemeenten hebben gemeenten met bedrijven samengewerkt aan de realisatie van huisvesting, of in samenwerking met woningbouwcorporaties. Gemeenten zetten momenteel nog niet actief in op samenwerking, maar wachten op vragen vanuit het veld om vervolgens een faciliterende en ondersteunende rol te pakken.

Verantwoordelijkheid voor huisvesting

Verschillende gemeenten geven aan dat zij vinden dat de werkgever in eerste instantie verantwoordelijk is voor de huisvesting omdat zij de arbeidsmigranten te werk stellen. De gemeente is hiervoor volgens deze geïnterviewden medeverantwoordelijk, met name als het gaat om kort verblijf. De gemeenten zeggen te willen meedenken, maar verwachten dat werkgevers de eerste stap zetten en met een vraag naar de gemeente komen. Ze staan over het algemeen positief tegenover het faciliteren van geschikte huisvesting, maar zijn wel kritisch over aantallen, locaties en normering waaraan huisvesting moet voldoen.

Informatievoorziening aan arbeidsmigranten

Er is weinig informatievoorziening vanuit de gemeente naar Poolse arbeidsmigranten die in de gemeente wonen. Ze worden naar een stedelijk informatiepunt verwezen. Een aantal gemeenten hebben overwogen een eigen informatiepunt te starten, maar dit is uiteindelijk niet van de grond gekomen.

In enkele gemeenten wordt er wel minimaal informatie verstrekt. Zo krijgen Poolse inwoners bij inschrijving van één gemeente een brief met informatie over praktische zaken zoals onderwijs voor de kinderen of verwijzingen naar andere organisaties vertaald in het Pools. Ook hebben welzijnsorganisaties in deze gemeente wel eens activiteiten voor Poolse mensen georganiseerd, maar daar was volgens de beleidsmedewerker toen weinig animo voor.

Weinig zicht op Poolse arbeidsmigranten

Direct contact tussen contact tussen gemeenten en Poolse arbeidsmigranten gebeurt vaak enkel in het kader van Burgerzaken (bij inschrijving) en handhaving. Gemeenten geven aan weinig zicht te hebben op de Poolse arbeidsmigranten. Op deelterreinen beschikken gemeenten wel over wat informatie, maar in sommige gemeenten is de informatie verouderd of ontbreekt deze in zijn geheel. De geïnterviewde ambtenaren van de gemeenten zeggen ook geen zicht te hebben op de integratie van Poolse arbeidsmigranten in de samenleving.

Hoe groot de Poolse gemeenschap binnen hun gemeente is baseren gemeenten veelal op een schatting via inschrijvingen of via cijfers van werkgevers of uitzendbureaus in de gemeente. Maar meestal hebben gemeenten geen (precies) idee van het aantal Poolse arbeidsmigranten in hun gemeente. Op MRE-niveau worden beschikbare cijfers van gemeenten ook niet actief gedeeld.

Beleving van inwoners

Gemeenten merken dat inwoners vooroordelen hebben als het gaat om Poolse arbeidsmigranten, bijvoorbeeld over te hard rijden en veel drinken. Wanneer het vraagstuk voor inwoners dichtbij komt, ontstaat er vaak commotie. Bijvoorbeeld wanneer er een nieuwe locatie voor huisvesting in de buurt komt. Bij alle locaties is in eerste instantie ophef en commotie bij buurtbewoners maar vaak blijkt als de locatie eenmaal gerealiseerd is dat er weinig problemen zijn. De gemeenten probeert hierop in te spelen door informatieavonden te organiseren en in gesprek te gaan met inwoners. Er is geen gemeente die een voorbeeld kan noemen van een incident tussen Polen en andere inwoners, maar er is ook geen voorbeeld te noemen waar contact heel goed is gegaan.

Behoeften en vraagstukken

Gemeenten voelen dat het thema actueel is en dat dat het speelt, ook met het aantrekken van de economie, maar de omvang lijkt (nog) onduidelijk en hoe hier mee om te gaan ook. Sommige gemeenten zijn zich hierin al wel aan het verdiepen, maar er zijn ook nog veel vragen.

Gemeenten lijken vooral behoefte te hebben aan informatie over arbeidsmigranten. In eerste instantie geven geïnterviewden aan duidelijkheid te willen ten aanzien van aantallen. Daarbij willen ze weten hoeveel mensen werkzaam zijn dan wel wonen in hun gemeente. Anderzijds geven gemeenten soms ook aan dat hier geen behoefte aan is, zolang alles goed loopt. Daarnaast willen gemeenten meer inzicht in de leefwereld: Om welke doelgroep gaat het precies? Hoelang blijven ze hier? Wat is de lokale behoefte? Gemeenten benadrukken dat het bij arbeidsmigranten naast Polen ook steeds meer andere groepen betreft, zoals Roemenen en Bulgaren.

Daarnaast is er behoefte aan concrete aanbevelingen. Niet alle gemeenten lijken te weten óf ze zich verantwoordelijk moeten voelen en hoe en wat ze hier dan precies mee moeten doen. Een aantal gemeenten heeft al wel stappen ondernomen en voelt zich verantwoordelijk, maar is vooral ook zoekend.

2.6 Het perspectief van huisvesters

In dit onderdeel bespreken we hoe drie huisvesters kijken naar de huisvesting van arbeidsmigranten in de MRE. Het verslag is gebaseerd op drie interviews; twee woningcorporaties en een commerciële huisvester. Voorafgaand bespreken we de drie typen woonsituaties van arbeidsmigranten, die door huisvesters worden gehanteerd.

Verschillende typen huisvesting naar verblijfsduur

Kort verblijf van arbeidsmigranten, ook wel shortstay genoemd, wordt over het algemeen georganiseerd door het uitzendbureau of het bedrijf waarvoor ze werken. Uitzendbureaus en bedrijven hebben vaak huizen in eigendom of kopen leegstaande panden op om hun medewerkers te huisvesten. Daarnaast huren zij (grootschalige) complexen of woningen van huisvesters. Een enkele keer betreft dat een woningcorporatie, maar het gros betreft commerciële huisvesters.

Deze commerciële organisaties zijn niet zelden ontstaan vanuit een uitzendbureau of bedrijf dat in eerste instantie voor de eigen werknemers huisvesting organiseerde, maar dit ook voor andere uitzendbureaus en bedrijven is gaan doen. De markt hiervoor is groot.

Voor arbeidsmigranten die voor middellange termijn huisvesting nodig hebben (zogenaamde midstay) bestaat, naast het hiervoor genoemde aanbod, ook een constructie waarbij de arbeidsmigrant de woning/studio rechtstreeks van de huisvester huurt. Dit betreft bijvoorbeeld complexen waarin verschillende doelgroepen spoedzoekers (zoals expats, statushouders, mensen waarvan de relatie is verbroken en arbeidsmigranten) in één gebouw worden gehuisvest. Zij hebben een tijdelijk contract (twee jaar) en worden geacht binnen die periode in de reguliere huisvesting een woning te hebben gevonden.

Arbeidsmigranten die zich voor langere tijd vestigen (longstay) wonen veelal via de reguliere huisvesting: via particuliere huur, een sociale huurwoning van de woningcorporatie of door zelf een woning te kopen.

De organisatie van huisvesting via huisvesters

Huisvesters verhuren voor een vast bedrag en vooraf vastgestelde periode de woning of het complex aan een uitzendbureau of bedrijf. Meestal wordt het hele complex verhuurt aan één bedrijf. Bij grote complexen soms aan meerdere verschillende bedrijven/uitzendbureaus. De huurcontracten met de arbeidsmigranten lopen daarbij via de uitzendbureaus/bedrijven. Huisvesters hebben dus geen rechtstreeks cont(r)act met de arbeidsmigranten. De huisvester verzorgt het technisch onderhoud van de woning of het complex. Het dagelijks beheer en exploitatie wordt meestal door het uitzendbureau/bedrijf zelf geregeld. Vaak huurt de uitzendorganisatie/bedrijf een beheerdersechtpaar in om toezicht te houden en te fungeren als aanspreekpunt. Dit betreft vaak mensen met een Poolse achtergrond die al wat langer in Nederland wonen en zelf in het complex wonen. Bij grotere complexen besteedt het uitzendbureau/bedrijf het beheer en de exploitatie vaker uit aan een beheerorganisatie. Er zijn organisaties die zowel huisvesting als beheer bieden, maar er zijn ook organisaties die uitsluitend gespecialiseerd zijn in het beheer van complexen. De plaatsing en registratie van de arbeidsmigranten gebeurt dus meestal door het uitzendbureau/bedrijf of bij grotere complexen eventueel door de beheerorganisatie.

Knelpunten

Ook de huisvesters signaleren een groot tekort aan huisvesting voor arbeidsmigranten. Omdat de vraag zo groot is grijpen uitzendbureaus en bedrijven elke mogelijkheid aan, waardoor ook huisvesting van lagere kwaliteit, op locaties op grotere afstand van het werk en/of tegen (te) hoge prijzen worden geaccepteerd. Huisvesters gaven aan dat om misbruik en schrijnende situaties tegen te gaan veel nieuwe (grootschalige) complexen nodig zijn. Voor het organiseren van deze extra woningen zouden vooral werkgevers verantwoordelijk zijn.

Het belang (en het probleem van de huisvesting) van arbeidsmigranten wordt volgens de huisvesters echter niet erkend door gemeenten. Gemeenten zijn bang voor bezwaren van omwonenden en geven nauwelijks of geen permanente vergunningen of vergunningen voor langere tijd (bijvoorbeeld 15 jaar) af.[16] Nu worden locaties vaak gedoogd of zijn vergunningen slechts voor korte tijd. Volgens de geïnterviewden zijn er voldoende investeerders (vanuit zowel werkgevers en uitzendbureaus als projectontwikkelaars) die kwalitatief goede huisvesting willen realiseren. Zo zouden zij nieuwe complexen willen bouwen of bestaande complexen aanpassen aan de wensen van arbeidsmigranten, zoals voorzieningen voor sport en ontspanning en op grote complexen eventueel een Poolse winkel. Deze investeringen worden door de tijdelijke vergunningen niet gedaan.

Een bijkomend probleem volgens een geïnterviewde woningcorporatie is het huidige rijksbeleid waarin woningcorporaties zich moeten beperken tot hun core business: het bieden van huisvesting voor mensen die hierin niet zelf kunnen voorzien. Het gaat daarbij om woonruimte voor reguliere woningzoekenden en niet om logiesruimtes voor tijdelijke arbeidsmigranten. Deze huisvester zegt hierover:

Maar als het hen [bedrijven en uitzendbureaus] ook niet lukt in deze huisvesting te voorzien, zou het misschien toch wel weer een functie voor de woningcorporaties zijn om in deze leemte te voorzien. Maar dan moet het huidige rijksbeleid hierop worden aangepast. (Interview 19 januari 2018)

Verantwoordelijkheid

Huisvesters zijn van mening dat bedrijven/uitzendbureaus verantwoordelijk zijn voor de huisvesting van arbeidsmigranten die voor korte periodes in Nederland werken. Gemeenten zouden erop moeten toezien dat de huisvesting en beheer goed is geregeld en de regels worden gehandhaafd.

Goede oplossingen

Huisvesters vinden appartementencomplexen met ongeveer 150 bedden de beste oplossing voor arbeidsmigranten die voor kort verblijf in Nederland huisvesting nodig hebben. Hiermee kunnen grote aantallen arbeidsmigranten snel huisvesting worden geboden, kan 24-uurs beheer/toezicht worden geboden en deze aantallen lijkt op basis van de gesprekken met omwonenden acceptabel. Door grotere complexen met goed beheer te bouwen aan de rand van een wijk kunnen de woningen, die nu verspreid in de wijken (zonder toezicht) worden bewoond door arbeidsmigranten, weg. Woonvoorzieningen op vakantieparken worden in feite ook gezien als prima huisvesting, maar zijn vaak ver van voorzieningen gelegen en de huisjes zijn vaak oud en slecht geïsoleerd. Ook wonen arbeidsmigranten hier door de grote aantallen vaak veel te dicht bij elkaar.

Huisvesters vinden huisvesting kwalitatief goed als deze netjes, schoon en goed geïsoleerd is. Tweepersoonskamers zijn acceptabel. Iedere kamer heeft eigen sanitair en bij voorkeur is er een gemeenschappelijke ontspanningsruimte en (eenvoudige) voorzieningen voor recreatie en sport (bijvoorbeeld een voetbalveldje, fitnessruimte en dergelijke).

[16] Uit de groepsgesprekken met omwonenden blijkt echter dat omwonenden juist voorstander zijn van tijdelijke contracten, die pas na een heldere en goede evaluatie weer mogen worden verlengd.

Bij grote complexen is ook een Poolse winkel op het complex denkbaar. Voor de midstay zijn vergelijkbare complexen mogelijk, maar voor die groep arbeidsmigranten wordt volgens de huisvesters het hebben van een eigen kamer (voor alleenstaanden dus een éénpersoonskamer) belangrijker.

Grotere complexen liggen bij voorkeur aan de rand van het dorp, dichtbij voorzieningen (supermarkt) en op een niet te grote afstand van de plaats waar de arbeidsmigranten werken. Ook op het industrieterrein of bij de boer op het erf is volgens de huisvesters een goede optie. De huisvesters die wij spraken vonden dat het provinciale en gemeentelijke beleid logies in het buitengebied zouden moeten toestaan.

Een beheerder die 24 uur per dag beschikbaar is in geval van calamiteiten (bijvoorbeeld alarmmeldingen) en bereikbaar is voor zowel de arbeidsmigranten als omwonenden in geval van overlast is cruciaal. Dit kan een commerciële beheerder zijn, maar eventueel ook een beheerdersechtpaar, bij voorkeur van Poolse afkomst. Omdat zij in het complex wonen zijn zij bij calamiteiten 24 uur per dag bereikbaar.
Tenslotte geven huisvesters aan dat het van belang is om omwonenden te informeren. Volgens hen voorkom je daarmee problemen. Een huisvester geeft een voorbeeld uit de praktijk:

De naaste bewoners hadden bezwaren tegen de komst van het Polenhotel omdat de vele Polen die dagelijks langs hun woning gaan lopen hen een onveilig gevoel geeft. Wij hebben toen een poort bij hun huis geplaatst, waardoor voor deze omwonende het probleem was opgelost. Een ander naastgelegen bedrijf had problemen met de plaats van de uitrit. Door al in de ontwerpfase in gesprek te gaan, kon ook dit bezwaar zonder probleem worden weggenomen door de uitrit/toegangsweg aan te passen. (Interview 19 januari 2018)

2.7 Het perspectief van Brabanders

Om een beeld te krijgen van de houding van Brabanders ten opzichte van Poolse arbeidsmigranten deden we een online vragenlijstonderzoek onder leden van het Brabantpanel. De vragenlijst is door 790 Brabanders ingevuld. De resultaten van dit onderzoek presenteren we in dit onderdeel (voor een uitgebreide lezing van de resultaten verwijzen we naar bijlage 4).

Algemene tevredenheid Brabanders

Om de antwoorden te kaderen hebben we ook gepeild in welke mate Brabanders tevreden zijn over of vertrouwen hebben in de economie, overheid en hun directe leefomgeving. Daaruit komt het beeld dat de respondenten over het algemeen tevreden zijn. De meeste Brabanders denken dat het goed gaat met de Brabantse economie. Bijna de helft van de Brabanders heeft vertrouwen in de gemeente. Ruim acht op de tien respondenten geeft aan dat het in hun buurt prettig wonen is.

Ervaring en contact met Polen

Iets meer dan de helft van de respondenten (54%) geeft aan dat er Poolse mensen in hun buurt wonen. Bijna vier op de tien Brabanders geeft aan dat er in de buurt gebouwen of panden zijn waar meerdere Polen samen wonen. Een op de vijf Brabanders heeft Poolse vrienden of kennissen. Ze hebben geen regelmatig contact met Poolse mensen: 4% komt regelmatig bij Poolse mensen over de vloer en 8% heeft regelmatig contact met Poolse buurtbewoners. 9% van de respondenten bezoekt weleens een Poolse supermarkt.

Eén op de tien respondenten maakt wel eens gebruik van de diensten van Poolse werknemers; in bijna de helft van de gevallen (47%) gaat dat om werkzaamheden bij verbouwing of renovatie van de woning, bij 36% om schilderwerk en bij 13% om huishoudelijke hulp. Aan de mensen die wel eens gebruik maken of hebben gemaakt van Poolse werknemers hebben we gevraagd hun ervaringen kort te omschrijven en daarbij aan te geven wat goed gaat en wat niet goed gaat. De ervaringen zijn veelal positief; Polen zijn harde werkers en zijn vakkundig. De communicatie, het maken van afspraken en sociaal contact, wordt soms bemoeilijkt door gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal.

Kennis over Poolse werknemers in Brabant

Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan iets af te weten van wat er in Brabant speelt rondom Poolse arbeidsmigranten. Er is ook een groot deel (40%) dat zegt daar niet van af te weten. Aan de mensen die er veel of een beetje vanaf weten, hebben we gevraagd waar zij hun informatie voornamelijk vandaan halen. De meeste mensen halen hun informatie over Poolse arbeidsmigranten uit de krant, nieuwswebsites, radio en tv. Een derde hoort hiervan of spreekt hierover met hun Nederlandse vrienden, kennissen of buren. Een kwart hoort hier op het werk (of studie) over.

Een kwart van de respondenten geeft aan dat er in de afgelopen 5 jaar iets in hun gemeente of woonomgeving heeft gespeeld rondom Poolse werknemers. Het merendeel hiervan geeft aan dat dat ging over de huisvesting van Poolse werknemers, ofwel in de woonbuurt of op een camping of vakantiepark in de gemeente. Sommigen hebben zelf overlast hiervan ervaren of geven aan dat anderen hier overlast van hebben ervaren. Somigge respondenten geven aan dat een groep inwoners van de gemeente in protest ging na aangekondige plannen voor de komst van een zogenaamd Polenhotel.

Houding ten opzichte van Poolse werknemers

Om de houding van Brabanders ten opzichte van Poolse werknemers te onderzoeken hebben we vijf stellingen voorgelegd. Samengevat ziet het beeld van Brabanders over Poolse werknemers er als volgt uit: De meeste mensen ervaren geen overlast van Polen in hun woonomgeving, maar maken zich wel zorgen over de huisvesting en integratie van Polen in Brabant. De grootste groep (38%) vindt dat er te veel naar Brabant komen en dat de integratie van Polen in Brabant problemen oplevert. Meer in detail zien we het volgende:

- Op de stelling of er teveel Poolse werknemers naar Brabant komen, zijn de reacties verdeeld: 38% is het hiermee eens, 25% is het hiermee oneens en 37% antwoordt [zowel eens als oneens]. Brabanders die woonachtig zijn in een van de 21 MRE gemeenten zijn positiever dan Brabanders die niet in de MRE gemeenten wonen.[17]

[17] Alleen voor deze stelling vonden we significante verschillen tussen inwoners van de MRE en inwoners in de rest van Brabant.

Dat geldt ook voor inwoners van niet-stedelijke gebieden: Inwoners van meer rurale gemeenten zeggen vaker dan inwoners van het stedelijk gebied dat zij blij zijn met de komst van Poolse werknemers.[18]

- Ruim een derde (37%) spreekt zich niet uit over de stelling “Ik ben blij met de komst van Poolse werknemers naar Brabant”. Een kwart van de Brabanders is het (helemaal) eens met de stelling. Bijna een derde (30%) van de respondenten is niet blij met de komst van Poolse werknemers naar Brabant.
- De meeste mensen (72%) ervaren geen overlast van Poolse mensen in hun woonomgeving, 11% ervaart hier wel overlast van.
- Iets meer dan de helft van de Brabanders (54%) maakt zich zorgen over de huisvesting van Polen in Brabant.
- Ruim vier op de tien respondenten (41%) denkt dat de integratie van Polen in Brabant problemen oplevert. 20% denkt van niet en 39% antwoordt neutraal.

Algemeen beeld Poolse werknemers vanuit het perspectief arbeid

Over het algemeen ziet het beeld dat Brabanders hebben over Polen er als volgt uit: volgens de respondenten Polen zijn harde werkers die vooral laaggeschoold werk doen en vooral Poolse vrienden en kennissen hebben. Ze zorgen ervoor dat sommige sectoren (bijvoorbeeld de tuinbouw en logistiek) economisch overleven (68% is het daarmee eens) en leveren een belangrijke bijdrage aan de economie (53% is het daarmee eens). Iets meer dan de helft heeft het idee dat Polen uitgebuit worden door uitzendbureaus en werkgevers. Over de vraag of Polen Brabantse werknemers verdringen op de arbeidsmarkt zijn de respondenten verdeeld: 31% vindt van wel, 35% vindt van niet.

De respondenten spreken zich niet uit over de vraag of Polen zich voorgoed in Nederland willen vestigen en graag Nederland willen leren: het merendeel antwoordt [zowel eens als oneens]. Ruim vier op de tien (41%) is het niet eens met de stelling dat Polen in Brabant zich aan de Nederlandse wet- en regelgeving houden. De helft van de respondenten is het oneens met de stelling dat Polen vaak gebruik maken van een uitkering. De meerderheid is het oneens met de stelling dat Polen zich aan de Nederlandse cultuur en gewoontes aanpassen.

We zien een aantal significante verschillen tussen inwoners van de stedelijke gebieden en inwoners van Brabantse rurale gebieden. Respondenten in stedelijke gebieden zijn het vaker dan mensen in plattelandsgebieden oneens met de stelling dat Poolse arbeidsmigranten harde werkers zijn. Ze zijn het ook vaker oneens met de stelling dat Poolse arbeidsmigranten vaak gebruik maken van een uitkering. Respondenten uit plattelandsgebieden denken vaker dat Poolse arbeidsmigranten zich houden aan de Nederlandse wet- en regelgeving. Deze groep denk ook vaker dan mensen in stedelijke gebieden dat Poolse arbeidsmigranten zich niet voorgoed willen vestigen in Nederland. Tenslotte vinden inwoners uit de plattelandsgebieden vaker dat Poolse arbeidsmigranten ervoor zorgen dat sommige sectoren (bijvoorbeeld de tuinbouw en logistiek) economisch overleven.

[18] Voor deze stelling vonden we significante verschillen tussen inwoners van stedelijk gebieden en inwoners van niet-stedelijke gebieden.

Kenmerken van Poolse en Nederlandse werknemers

We hebben respondenten gevraagd om zowel Poolse als Nederlandse werknemers te typeren aan de hand van een aantal begrippen. Hieruit komt het volgende beeld naar voren: Poolse werknemers worden vooral getypeerd als hardwerkende, zelfvoorzienende, laagopgeleide, religieus en traditioneel georiënteerde mensen. Nederlandse werknemers worden vooral gezien als niet religieuze, moderne, gezellige, verantwoordelijke en hoger opgeleide mensen.

Arbeidsomstandigheden

Ruim zeven op de tien respondenten (71%) denkt dat de arbeidsomstandigheden van Poolse werknemers slechter is dan die van Nederlandse werknemers. 13% denkt dat deze gelijk zijn en 1% denkt dat ze beter zijn. Van de mensen die denken dat de arbeidsomstandigheden van Polen slechter zijn vindt bijna 6 op de 10 vindt dit een probleem (1 op de 10 dit geen probleem).

Woonomstandigheden

Bijna acht op de tien respondenten (77%) denkt dat de woonomstandigheden van Poolse werknemers slechter zijn dan die van Nederlandse werknemers. Slechts 1% denkt dat ze beter zijn en 9% denkt dat ze gelijk zijn aan die van Nederlanders. Bijna zes op de tien Brabanders (58%) die denkt dat de woonomstandigheden slechter zijn dan die van Nederlandse werknemers vindt dat problematisch (16% vindt dat geen probleem).

Algemene mening aanwezigheid Poolse werknemers in Brabant

We vroegen Brabanders aan te geven wat zij vinden van het feit dat in Brabant Poolse werknemers wonen en werken. Ruim vier op de tien (43%) vindt het een goede zaak dat er Poolse werknemers in Brabant wonen en werken, 16% vindt dit geen goede zaak en 41% heeft er geen mening over.

Aanvulling vanuit het groepsgesprek met Brabantpanel-respondenten

Met zes respondenten die woonachtig zijn in een MRE-gemeente hebben we in een groepsgesprek doorgepraat over de thema's uit de vragenlijst. In dit gesprek werd aangegeven dat volgens hen de werkgevers en werkgeversorganisaties een rol moeten spelen bij de organisatie van de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente zou bedrijven met arbeidsmigranten moeten aanspreken. Wanneer we een fictieve casus voorleggen waarbij een oud kantoorpand in de buurt waar je woont gebruikt zal gaan worden voor de huisvesting van arbeidsmigranten dan geven de deelnemers aan het groepsgesprek aan dat zij niet voor een voldongen feit geplaatst willen worden, maar betrokken willen zijn bij de besluitvorming. Uit het gesprek hierover blijkt dat er weinig vertrouwen is in de overheid op dit vlak.

2.8 Het perspectief van omwonenden

Op vijf plekken in de MRE hebben we bewonersgesprekken gevoerd naar aanleiding van een concrete locatie waar Poolse arbeidsmigranten (komen) wonen; in twee gevallen gaat het om een recreatiepark, in twee gevallen om een logiesgebouw en in een geval om een zogenaamde magic mix[19] locatie. In de onderstaande tabel beschrijven we een aantal kenmerken van de locatie. Het aantal Poolse arbeidsmigranten dat woonachtig is op de locaties varieert van ongeveer 30 tot ruim 500. De in totaal 24 deelnemers die zijn ingegaan op de uitnodiging om in gesprek te gaan over de huisvesting van arbeidsmigranten woonden dichtbij deze locaties. In deze groepsgesprekken stonden de ervaringen van de buurtbewoners centraal.

Algemene bevindingen

Als we de bevindingen uit de vijf gesprekken met omwonenden bij elkaar nemen dan is het algemene beeld dat omwonenden serieus genomen willen worden, met name door de betrokken gemeente. Betrokkenen zouden de juiste verwachtingen moeten scheppen bij omwonenden. Een gevoel van vertrouwen is voor hen heel belangrijk. Omwonenden willen helder en tijdig geïnformeerd worden.
Volgens hen zorgen geruchten en onduidelijkheid vaak voor commotie. Daarbij wordt aangegeven dat andere gevoeligheden die in de wijk spelen kunnen zorgen voor emotionele reacties. Als er een locatie komt moeten er goede afspraken gemaakt worden over waar meldingen gedaan kunnen worden, er moet een aanspreekpunt zijn en er moeten afspraken zijn over wanneer een vergunning moet worden ingetrokken waarop vervolgens ook handhaving plaatsvindt.

Tabel 1 Beschrijving van de locaties besproken in de groepsgesprekken met omwonenden

Locatie	Type huisvesting	Grootte gemeente	Omschrijving plek	Eigenaar	Verhuur verloopt via	Type bewoners (schatting)
Locatie 1	Gebouw	Kleine gemeente	Rand van een dorp	Project-ontwikkelaar	Uitzendbureau	200 arbeids-migranten
Locatie 2	Appartementen-complex	Grote gemeente	In woonwijk	Woning-corporatie	Woning-corporatie (afdeling flexwonen)	Gemixt (waaronder 30 arbeids-migranten)
Locatie 3	Recreatiepark	Kleine gemeente	Buitengebied dorp	Commerciële partij	Uitzendbureau	200 arbeids-migranten
Locatie 4	Recreatiepark	Kleine gemeente	Buitengebied dorp	Commerciële partij	Uitzendbureau	540 arbeids-migranten
Locatie 5	Gebouw (nog niet in gebruik)	Grote gemeente	Rand van een woonwijk	Project-ontwikkelaar	Uitzendbureau	100 arbeids-migranten

Locatie 1 betreft een pand waar 200 Poolse arbeidsmigranten wonen. Het pand is gelegen aan de rand van een kleine gemeente dichtbij het centrum. Vanaf het gebouw zit je al snel op een doorgaande weg. Op deze locatie hebben eerder onder meer asielzoekers en arbeidsmigranten gewoond. Het pand heeft al jaren de functie om tijdelijk mensen te huisvesten.

[19] Met magic mix wordt bedoeld dat verschillende doelgroepen onder één dak wonen.

De drie bewoners die aan het gesprek hebben deelgenomen hebben nog nooit overlast ervaren. Eén bewoner gaf wel aan dat dit de eerste keer is, dat er werd gevraagd naar de mening van de omwonenden. Dit werd gewaardeerd. Er is weinig contact met de Poolse bewoners, maar ze zeggen elkaar wel gedag (vaak in het Engels). Ze zien Poolse bewoners lopen naar de supermarkt van het dorp. De inwoners herinneren zich niet meer hoe ze geïnformeerd zijn, via een brief of via de krant. Het viel hen op dat er de Poolse bewoners er woonden omdat er ineens veel busjes voor het gebouw stonden die de mensen naar hun werk brengen. Eerder zijn er wel eens geruchten geweest dat er ex-gedetineerden zouden komen wonen, toen was er veel onrust in de wijk. Dit bleek uiteindelijk niet waar te zijn. Heldere informatie is volgens de bewoners belangrijk om dit soort misverstanden te voorkomen.

Locatie 2 betreft een appartementencomplex in een woonwijk op zo'n vijf kilometer van het centrum van een grote gemeente nabij een snelweg. Het gaat om een locatie waar arbeidsmigranten met andere groepen tijdelijke bewoners samenleven. We spraken hier met vijf bewoners van de flex wonen locatie over de arbeidsmigranten die in het complex wonen. Zij gaven aan dat er weinig contact is tussen de Poolse bewoners en de andere bewoners. De Poolse bewoners gaan vroeg naar hun werk en komen pas laat weer thuis. Er zijn gezamenlijke ruimten waar activiteiten worden georganiseerd waar alle bewoners aan mee kunnen doen. Deze activiteiten zijn vooral overdag, dan werken de Poolse bewoners. In de gezamenlijke sportruimte zijn ze soms wel te vinden. Over het algemeen gaat het samenwonen goed. In het begin waren er wat problemen met alcoholgebruik. Dit geldt niet alleen voor de Poolse arbeidsmigranten, maar ook andere bewoners. Taal vormt soms een belemmering in het contact. Volgens de deelnemers aan het groepsgesprek is de buurt niet altijd blij met de flexwonen locatie. Volgens hen hebben vormen buurtbewoners een beeld over de bewoners dat niet altijd klopt. Het wordt in de buurt ook wel het "Polenhotel" genoemd, terwijl er in verhouding weinig Poolse bewoners zijn. Naar hun weten is er niet echt gecommuniceerd naar de buurt toe over de nieuwe bewoners van de locatie.

Locatie 3 is een recreatiepark gelegen in het buitengebied van een dorp waar 200 arbeidsmigranten worden gehuisvest in recreatiewoningen. In het groepsgesprek met vijf omwonenden (waaronder een persoon die zelf ook op het recreatiepark woont) wordt aangegeven dat er weinig overlast van Poolse arbeidsmigranten wordt ervaren. Er worden wel voorbeelden genoemd van alcoholgebruik, zwerfvuil en hard rijden. Er wordt gesproken over een gevoel van onveiligheid, maar niet iedereen deelt dat. Er is weinig contact met arbeidsmigranten en de deelnemers vinden dat deze groep niet echt meedoet in de gemeenschap. Als het gaat om de relatie tussen inwoners en gemeente dan komt naar voren dat er weinig vertrouwen is in de gemeente. Volgens hen worden zorgen van bewoners door de gemeente en politie weggewuifd onder de noemer 'er gebeurt toch niks' (groepsgesprek 23-02-2018). De gemeente zou toezicht moeten houden op de locaties om de leefbaarheid te waarborgen. Ze zeggen ook niet echt geïnformeerd te zijn over de komst van Poolse arbeidsmigranten, maar vinden dat niet echt een probleem.

Locatie 4 is een recreatiepark gelegen aan de rand van een klein dorp. Het vakantiepark ligt relatief dichtbij het centrum. Arbeidsmigranten wonen op een apart afgesloten deel van het park, dat naast de huisvesting van arbeidsmigranten ook nog in gebruik is als recreatiepark. Het park ligt relatief dichtbij een doorgaande weg.

Volgens de drie deelnemers aan het groepsgesprek wonen er ruim 500 arbeidsmigranten op het park. Het dorp heeft tweemaal zoveel inwoners. Bewoners ervaren niet direct overlast, maar er heerst wel een gevoel van onveiligheid. De Polen die op de camping wonen staan vaak buiten het park in groepjes bij elkaar. Ook is er veel zwerfafval op de route van het park naar de supermarkt. Daarnaast zeggen de deelnemers aan het gesprek dat busjes (te) hard door het dorp rijden en sluiproutes gebruiken. Dit leidt tot irritaties bij bewoners van het dorp. Hierover hebben de bewoners de gemeente verzocht iets aan te doen. De busjes nemen nu andere routes. Het uitzendbureau die de huisvesting organiseert zorgt er nu voor dat het afval op een deel van de route regelmatig wordt opgeruimd.

Volgens de omwonenden zijn mensen in het dorp over het algemeen niet ontevreden met de komst van Poolse arbeidsmigranten, mits het er niet te veel zijn. De verhouding is nu dat er te veel arbeidsmigranten zijn ten opzichte van het inwoneraantal van het dorp. Volgens hen is het park te groot voor het dorp en binnen het park wonen ook nog eens te veel mensen. Ook een vergunning voor tien jaar vastleggen vinden de inwoners te lang. Deelnemers aan het groepsgesprek geven aan dat de arbeidsmigranten niet het grootste probleem zijn, maar de manier waarop de gemeente acteert. Met name de communicatie tussen de gemeente en de dorpsraad vinden ze een probleem. Er moet openheid komen. Zij wensen een overlegsituatie tussen bewoners, uitzendbureau, park en de gemeente.

Locatie 5 gaat om een voormalig kantoorpand waar in de toekomst (mogelijk) arbeidsmigranten worden gehuisvest. Het pand ligt aan de rand van een woonwijk in een grote gemeente, dichtbij een doorgaande weg. Naar aanleiding van deze plannen heeft een groepsgesprek met acht omwonenden plaatsgevonden.

Volgens de deelnemers gaat het om een wijk met bewoners van verschillende migratieachtergronden, waaronder ook een grote groep bewoners met een Poolse achtergrond. Volgens de deelnemers is er weinig sociale cohesie en er heerst een sterk gevoel van onveiligheid in de buurt. Er zijn problemen met parkeren, veel achterstallig onderhoud en problemen met hangjongeren. Ze hebben het gevoel dat ze het afvoerputje van de gemeente zijn. Omdat er al heel veel Poolse inwoners wonen in de buurt, vinden ze het niet verstandig om ook nog een arbeidsmigrantenhotel te plaatsen in de buurt. De omwonenden verwachten ook problemen door verschillen in cultuur en taal als er verschillende nationaliteiten in het logiesgebouw komen wonen. De deelnemers aan het gesprek hebben het gevoel dat hun zekerheden wegvallen; ze krijgen constant nieuwe buren, nieuwe auto's voor de deur. Er heerst ontevredenheid over de aanpak en communicatielijn van de gemeente. Omwonenden vinden dat ze niet op een juiste manier zijn betrokken; een deel van de inwoners was geïnformeerd, een deel niet. Ook de manier van informatieverstrekking sloot niet aan bij de verwachting van de omwonenden die wij spraken. Volgens hen hadden wijkbrede inspraakavonden georganiseerd moeten worden en moeten de zorgen van de inwoners serieus worden genomen.

3 Probleemanalyse per themalijn: werken, wonen en participatie

Nadat we in hoofdstuk 2 de verschillende actoren vanuit hun eigen perspectief over Poolse arbeidsmigranten in de MRE aan het woord hebben gelaten, bekijken we in dit hoofdstuk per themalijn welke ontwikkelingen en knelpunten we zien. Dat wil zeggen dat we vanuit de kennis die de analyse per perspectief heeft opgeleverd nu voor de centrale thema's in dit onderzoek, werken, wonen en participatie, de volgende vragen beantwoorden: 1 Waarover gaat het bij dit thema? 2 Wat is het probleem? 3 Wat voor type probleem is dat?, 4 Wie is betrokken en wie is probleemeigenaar? 5 Wat is nodig? en 6 Welke oplossingsrichting zou daarbij mogelijk zijn? Per thema hebben we de antwoorden op deze vragen samengevat in een tabel die we voor ieder thema toelichten.

3.1 Werken

Het arbeidsmigrantenvraagstuk is primair een economisch vraagstuk. Het vrije markt-denken zorgt er onder meer voor een sterke concurrentie waarbij bedrijven hun winst trachten te maximaliseren. Daarbij komt dat de Nederlandse arbeidsmarkt voor een belangrijk deel flexibiliseert waarbinnen de positie van met name tijdelijke krachten zoals uitzendkrachten en mensen met tijdelijke dienstverbanden, onzeker is. De verwachting is dat dit over tijd ook blijft. Er is vraag naar flexibele arbeid en er is aanbod als het gaat om internationale werknemers zoals EU-arbeidsmigranten. Deze context zorgt voor een over-spannen markt, waarbij werkgevers als het gaat om de organisatie van arbeid via inzet van internationale werknemers vaak marges opzoeken. Uitzendbureaus nemen hierbij een belangrijke positie in als bemiddelaars tussen bedrijven en arbeidsmigranten. Hoewel arbeidsmigratie ook kansen biedt (voor zowel bedrijven, uitzendbureaus en internationale werknemers), liggen ongelijke behandeling en uitbuitingssituaties op de loer.

Deze situatie zorgt ervoor dat vanuit economische perspectief het vraagstuk arbeids-migranten vooral draait om economische belangen. Tegelijkertijd is met name het arbeids-rechtelijke kader van belang. Primair zijn vanuit het thema werken werkgevers (bedrijven en uitzendbureaus) centrale spelers. Daarnaast zijn gemeenten belangrijke partijen; zij zetten een economische visie op de regio uit en zijn in contact met ondernemers.

Vanuit deze analyse kan geconcludeerd worden dat controles nodig zijn. Daarnaast is contact tussen bedrijven en gemeenten nodig, waarbij het gesprek ook over de rol van de bedrijven voor de lokale omgeving en maatschappelijk verantwoord ondernemen zou moeten gaan. Van belang is dat daarbij geïnvesteerd wordt in vertrouwen. De intensivering van handhaving en samenwerking tussen markt en gemeenten zijn de centrale pijlers voor het thema werken.

Tabel 2 Analyse voor het thema werken

Waar gaat het over bij dit thema?	(Flexibele) arbeidsmarkt Vrije markt Vraag en aanbod
Wat is het probleem?	• Overspannen markt • Uitbuiting/marges opzoeken • Arbeidsmigranten blijven lange tijd in startpositie uitzend-constructie (geldt met name voor circulaire migrant/seizoens-arbeider)
Wat voor type probleem?	• Belangen • Wettelijk kader
Wie is betrokken? Probleemeigenaar	• Werkgevers • Gemeenten
Wat is nodig?	• Controles • Contact tussen bedrijven en gemeenten (ook over rol lokale bedrijfsleven voor omgeving MVO) • Investeer in vertrouwen **alle** betrokken actoren
Oplossingsrichting	• Intensivering handhaving • Samenwerking markt en gemeenten

3.2 Wonen

Huisvesting is een afgeleid probleem van het economische vraagstuk. Het is dan ook interessant om te zien dat de lokale overheid in de MRE met name het vraagstuk wonen op de agenda zet als het gaat om arbeidsmigranten. Het gaat dan met name over huisvestingslocaties en woonomstandigheden bij flexibele huisvesting, dat wil zeggen tijdelijke huisvesting voor (korte) aaneensluitende periodes.[20]

Uit de analyse van de verschillende perspectieven op wonen in hoofdstuk 2 blijkt dat de problemen zich vooral voordoen in de organisatie van huisvesting, het tekort aan woonlocaties en de kwaliteit ervan. In het geval dat de werkgever (vaak het uitzendbureau) de huisvesting voor arbeidsmigranten regelt wordt met name de dubbele rol die zij daarmee nemen als problematisch aangemerkt. Dit maakt arbeidsmigranten afhankelijk van werkgevers. Daarnaast ervaren arbeidsmigranten discriminatie op de woningmarkt. Ook bij wonen gaat het om verschillende belangen; economisch maar ook het publieke belang van sociale samenhang. Het gaat echter ook over de vraag wie verantwoordelijk is of wie verantwoordelijkheid neemt. Daarnaast is er ook veelal een kennisprobleem; het is vaak onduidelijk om hoeveel arbeidsmigranten het gaat, wat er waar mis is en welke behoeften arbeidsmigranten hebben. Vanuit arbeidsmigranten is het kennisprobleem ook een van onvoldoende informatie en daarmee toegang tot voorzieningen.

[20] Beleidsmatig (zie ook de regionale verklaring van de MRE) wordt hier vaak onderscheid gemaakt tussen shortstay (verblijf van minder dan vier maanden) en midstay faciliteiten (bij een verblijf van langer dan vier maanden). Deze vormen worden onderscheiden van reguliere huisvesting waarbij uitgegaan wordt van een verblijf van langer dan een jaar. Met name de categorie shortstay wekt onduidelijkheid, omdat de praktijk uitwijst dan arbeidsmigranten vaak na een aaneengesloten periode (van een aantal weken) voor een korte periode terugkeren naar Polen om vervolgens weer in Nederland te verblijven voor werk. Het gaat hier dan in veel gevallen om een zich herhalende praktijk van tijdelijk verblijf.

Bij wonen zijn veel meer partijen rechtstreeks betrokken dan bij werken. In de eerste plaats arbeidsmigranten en (andere) inwoners van de MRE-gemeenten. Daarnaast gemeenten en werkgevers, maar ook de commerciële huisvesters zijn op dit moment betrokken.

Een lange termijnvisie ten aanzien van arbeidsmigranten in het algemeen en voor huisvesting in het bijzonder is nodig. De veronderstelling van tijdelijkheid wordt vaak vertaald in tijdelijke oplossingen; arbeidsmigratie is echter (voorlopig?) een blijvende ontwikkeling die op lange termijn zou moeten worden benaderd. Daarbij gaat het er allereerst om te zorgen voor voldoende en kwalitatief goede huisvesting. De druk op de arbeidsmarkt lijkt zich nog niet voldoende te vertalen in een gevoelde urgentie bij betrokkenen om hiervoor proactief zorg te dragen. Op het moment dat een concrete vraag zich voordoet gaat men aan de slag, met als gevolg dat men achter de feiten aan blijft organiseren.

Een tweede belangrijk vraagstuk concentreert zich rondom de organisatie van huisvesting. Gezien de verschillende belangen ligt het voor de hand dat de overheid hierin een actievere rol neemt. Er is daarbij vooral bereidheid nodig om het vraagstuk aan te pakken en regelruimte te nemen. Samenwerking tussen markt en gemeenten is van belang. Daarnaast kan de gemeente verkennen om de rol van een niet-commerciële partij, de woningcorporatie, in dit vraagstuk te vergroten. Gemeenten zelf kunnen ook actief panden aanwijzen. Praktisch gezien is een adequate uitvoeringspraktijk wat betreft vergunningen nodig. Daarbij zijn ook bij wonen controles onontbeerlijk.

Als het gaat om communicatie naar bewoners toe dan is het voor draagvlak essentieel om hen te informeren over de rol die arbeidsmigranten spelen voor de lokale economie. Deze communicatie moet losstaan van de organisatie van concrete huisvesting. Als het gaat om concrete huisvestingslocaties is het van belang om bewoners actief te betrekken bij de aanwijzing en ontwikkeling ervan. Als een locatie eenmaal geopend is, zullen voor blijvend draagvlak contacten tussen gemeenten, bewoners van de locatie en omwonenden structureel moeten worden georganiseerd. Organiseer dan ook brede burgerbetrokkenheid.

Tabel 3 Analyse voor het thema wonen

Waar gaat het over bij dit thema?	Huisvestingslocatie en woonomstandigheden
Wat is het probleem?	• Organisatie • Kwantiteit (huisvestingsvraag) • Kwaliteit • Dubbele rol werkgever (wonen – werken) • Discriminatie (participatie) woningmarkt
Wat voor type probleem?	• Belangen • Kennis • Verantwoordelijkheid
Wie is betrokken? Probleemeigenaar	• Bewoners en arbeidsmigranten • Gemeenten • Werkgevers • Commerciële partijen (projectontwikkelaar)
Waar gaat het over bij dit thema?	Huisvestingslocatie en woonomstandigheden
Wat is nodig?	• Lange termijn visie • Regelruimte en bestuurlijke bereidheid • Adequate uitvoeringspraktijk vergunningen • Controles • Brede perspectief: transparantie naar bewoners over rol arbeidsmigranten in lokale economie
Oplossingsrichting	• Samenwerking markt en gemeenten • Rol woningcorporatie vergroten • Gemeenten wijzen actief panden aan • Omwonenden actief betrekken • Organiseer (bredere) burgerbetrokkenheid

3.3 Participatie

Participatie (en integratie) kent diverse subthema's. Het is voor alle betrokkenen belangrijk zich allereerst te realiseren dat arbeidsmigranten slechts voor een beperkt deel van hun tijd aan het werk zijn. Net als ieder ander doen ze boodschappen, bezoeken indien nodig een dokter, doen aan sport en sluiten vriendschappen. Alhoewel men hier komt om geld te verdienen, is er sprake van werken, wonen én leven. Er is bij betrokkenen over het algemeen echter weinig zicht op wat arbeidsmigranten bezighoudt. (Negatieve) vooroordelen overheersen in de beeldvorming. Beelden van mogelijke overlast bijvoorbeeld, waarbij meteen wordt opgemerkt dat de overlast in praktijk meevalt of niet voorkomt.

Voor een succesvolle arbeidsinzet op korte termijn, het voorkomen van overlast en problemen en voor integratie op langere termijn, is het echter nodig te investeren in sociale samenhang. Vergaande segregatie (waarbij de levens van arbeidsmigranten de levens van andere inwoners niet kruisen), dient te worden vermeden. De vele verplaatsingen - niet alleen tussen Nederland en Polen, maar ook binnen Nederland als gevolg van veranderingen in werkplek en tijdelijke woonomstandigheden - maken dat niet eenvoudig. Een aantal basisvoorwaarden zouden echter wel beter opgepakt kunnen worden, zoals informatievoorziening, het aanbieden van taalcursussen, of het faciliteren van sociale contacten.

De voorwaarde van regiobinding op basis van werk of wonen zou daarbij losgelaten moeten worden. Er is nu eenmaal sprake van flexibele arbeid en ondersteuning daarvan zal flexibel plaats moeten vinden. De organisatie daarvan wordt dan ook logischerwijs op lokaal en regioniveau opgepakt.

Om te voldoen aan de informatiebehoefte bij arbeidsmigranten is het bijvoorbeeld nodig om een lokaal informatiepunt (met informatie in het Pools) te faciliteren. Daarnaast is ook een meldpunt voor misstanden nodig. Communicatie is zoals gezegd belangrijk; investeer in taalbeheersing en sociale contacten. En net als bij de andere thema's is het investeren in vertrouwen bij alle betrokken actoren belangrijk. Zo zou meer de nadruk mogen liggen op de positieve rol/de betekenis van arbeidsmigranten vanuit economisch perspectief (bloeiende lokale gemeenschap). En voor het versterken van sociale samenhang zou geïnvesteerd kunnen worden in kennismaking en uitwisseling tussen de lokale bevolking en Poolse arbeidsmigranten. Zowel bewoners (-organisaties) als arbeidsmigranten zouden uitgenodigd kunnen worden om hier ook zelf in te investeren.

Tabel 4 Analyse voor het thema participatie

Waarover gaat het bij dit thema?	Informatiebehoefte / taal / sociale contacten / mobiliteit arbeidsmigranten
Wat is het probleem?	• Sociale samenhang (cohesie) • (Segregatie/polarisatie) • Beleid ontbreekt
Wat voor type probleem?	(Integrale) visie sociale samenhang
Wie is betrokken? Probleemeigenaar	• Bewoners • Arbeidsmigranten • Gemeenten
Wat is nodig?	• Sociale samenhang; vermijden segregatie • Regiobinding loslaten • Transparantie naar bewoners over rol arbeidsmigranten in lokale economie
Oplossingsrichting	• Investeer in vertrouwen **alle** betrokken actoren • Lokaal informatiepunt voor arbeidsmigranten (folder Rijksoverheid in Pools) • Communicatie: taalbeheersing en sociale contacten • Bewoners informeren over vraagstuk vanuit economisch perspectief (bloeiende gemeenschap) • Meldpunt misstanden

3.4 Sturing en organisatie

Door de hele keten in beeld te brengen en door vervolgens per thema de opgedane kennis samen te leggen wordt duidelijk dat een meer integrale benadering van het vraagstuk nodig is. Vanuit die integrale kijk en met het doel van sturing en organisatie gaat het in essentie om de vragen: Wat is het verhaal van arbeidsmigratie? en Wie is wanneer en waarvoor verantwoordelijk?

Centrale elementen van waarom dit vraagstuk een problematische (beleids)kwestie is, hebben te maken met versnippering en het verschuiven van verantwoordelijkheden. Versnippering gaat over de (beleids)praktijk waarbij de verschillende elementen werken, wonen en participatie niet samenkomen. Daarnaast zagen we, dat actoren niet altijd verantwoordelijkheid wilden of durfden te nemen om zaken op te pakken. Onderliggende problemen hiervoor zijn: verschillende wettelijke kaders, beperkte kennis van het vraagstuk, onvoldoende contacten tussen/met centrale actoren, een gebrek aan gedeelde langetermijnvisie, onvoldoende vertrouwen en het veelal onvoldoende voelen en gebruik maken van verantwoordelijkheid.

Vanuit het integrale perspectief op arbeidsmigratie hebben alle betrokken spelers hierbij een rol. Met name gemeenten - de plek waar alle lijnen samenkomen - zouden echter nadrukkelijker een regierol kunnen nemen. Zij kunnen naast regelgeving en handhaving verschillende spelers activeren en bij elkaar brengen. De gemeente is de plek waar kennis verzameld en gedeeld kan worden en waar lokale oplossingen kunnen worden ontwikkeld (maatwerk). Een dergelijke regierol vereist wel een meer proactieve en integrale benadering. Proactief in de zin van niet pas reageren als zich een concrete situatie voordoet, maar zelf actief het gesprek aangaan met bedrijven en uitzendbureaus over ontwikkelingen op langere termijn en het beleid dat daarvoor ontwikkeld moet worden. Integraal betekent hier dat de vraagstukken ten aanzien economische activiteiten, huisvesting en samenleving in gezamenlijkheid worden opgepakt. De verschillende gemeentelijke afdelingen zouden hierbij vaker en intensiever samen moeten werken.

Op het niveau van de MRE zou een mobiel regionaal expertteam kunnen worden opgericht, dat met behulp van sleutelfiguren en kennis uit bestaande sub-regionale samenwerking, lokaal en op maat helpt een concrete aanpak te ontwikkelen. Via intensievere kennisdeling kan efficiënter geleerd worden.

Tabel 5 Implicaties voor sturing en organisatie

Waarover gaat het bij dit thema?	Wat is het verhaal van arbeidsmigratie? Wie is wanneer en waarvoor verantwoordelijk?
Wat is het probleem?	• Versnippering • Verschuiving verantwoordelijkheden
Wat voor type probleem?	• Kennis en contacten • Visie • Verantwoordelijkheid • Vertrouwen • Wettelijk kader
Wie is betrokken? Probleemeigenaar	• Betrokken spelers • Met name gemeenten en maatschappelijk middenveld
Wat is nodig?	• Regierol gemeenten • Actieve betrokkenheid spelers in het veld • Kennisdelen en op maat oplossingen ontwikkelen
Oplossingsrichting	• Integrale aanpak werken-wonen-participatie • Mobiel regionaal expertteam (sleutelfiguren en bestaande sub-regionale samenwerking)

4 Algemene conclusies en aanbevelingen

Hieronder formuleren we de belangrijkste conclusies van het onderzoek en de aanbevelingen die we op basis daarvan willen doen. We doen dat kort voor de betrokken actoren en gaan uitgebreider in op aanbevelingen richting gemeenten en de MRE.

Urgentie

Er is urgentie als het gaat om de organisatie van arbeidsmigratie en de positie van arbeidsmigranten. Het gaat om de invulling van een belangrijk economisch vraagstuk. Vanuit de behoefte om in een krappe arbeidsmarkt, flexibele en goede arbeidskrachten in te zetten is er sprake van een grote groep (met name Poolse) arbeidsmigranten in de regio. De afgelopen jaren is de inzet hiervan sterk gegroeid. Het onderzoek laat zien dat er op de thema's wonen, werken en participatie nog veel te doen is. Het gaat dan onder meer om het organiseren van voldoende en kwalitatief goede huisvesting, goede arbeidsomstandigheden en -verhoudingen en sociale samenhang.

Drie ontwikkelingen die in de regio nog weinig aandacht krijgen willen we hier uitlichten. Ten eerste laat het onderzoek zien dat de huidige aanpak van het huisvestingsvraagstuk in de MRE de afhankelijkheidspositie arbeidsmigrant-uitzendbureau bestendigt. Ten tweede, dat arbeidsmigratie niet af te bakenen is binnen de regio, maar over grenzen heen gaat. Dat wil zeggen, het schaalniveau waarop dit vraagstuk betrekking heeft gaat niet alleen over gemeentegrenzen, maar ook over provinciegrenzen en landsgrenzen. Dat geldt bijvoorbeeld voor het werkveld van uitzendbureaus dat niet gebonden is aan regio's, maar ook voor huisvestingsoplossingen (zoals bijvoorbeeld huisvesting in Duitsland). Ten derde geven de bevindingen in dit onderzoek aanleiding om ook aandacht te hebben voor andere, nieuwe groepen arbeidsmigranten (onder andere uit Roemenië). De kans bestaat dat anders aanvangsproblemen zich herhalen en dat belangrijke opgedane lessen verloren gaan.

Algemene conclusie en aanbevelingen

Dit onderzoek laat zien dat er in de MRE kennis, visie, ervaring en een samenwerkingsstructuur is ten aanzien van arbeidsmigratie. Zo is er een regionale verklaring, sub-regionale samenwerking en hebben een aantal gemeenten lokaal beleid ontwikkeld. Met name de regionale verklaring bevat een duidelijke visie ten aanzien van het vraagstuk. De vraag is of het een gedeelde visie is en of die visie wordt beleefd. Betreft de regionale verklaring een papieren tijger?

Het lijkt erop dat niet overal voldoende eigenaarschap wordt genomen en daadkracht wordt getoond. Als het gaat om de uitvoeringspraktijk dan lijken gemeenten sterk incident gedreven; ze gaan pas iets doen als er een concrete vraag op tafel komt. In die zin zijn zij over het algemeen niet proactief. Het vraagstuk wordt ook onvoldoende integraal opgepakt, maar als een vraagstuk dat vooral (uitsluitend) wonen betreft. Ook in de vragen die men aan bedrijven, uitzendbureaus en huisvesters stelt zou een meer integrale benadering passen. Wat betekent het vervoer van arbeidsmigranten bijvoorbeeld voor omwonenden? Daarnaast lijken gemeenten onvoldoende gericht op kansen (economie), vragen en oplossingen op langere termijn.

De algemene aanbeveling die volgt op deze conclusie is om de gemeentelijke rol te verstevigen, subregionale samenwerking op maat te concretiseren en de grote kaders op MRE-niveau in te richten, evenals het delen van kennis.

Algemene conclusie per thema en aanbevelingen per actor

Wat betreft het thema werken heeft dit onderzoek opnieuw laten zien dat de inzet van internationale arbeidsmigranten vanuit een economisch perspectief naast kansen ook aanleiding geeft tot ongewenste praktijken en misstanden. De aanbeveling voor bedrijven en uitzendbureaus zou dan ook zijn om het perspectief van maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus te nemen en vanuit deze visie te handelen. De aanbeveling voor arbeidsmigranten is om te werken aan het versterken van mondigheid op individueel niveau, eventueel verenigd in een belangenorganisatie.

Als het gaat om wonen is de algemene conclusie dat de organisatie van goed georganiseerde en kwalitatief goede (flexibele) huisvesting voor arbeidsmigranten niet goed van de grond komt. Onder meer omdat voorzieningen onvoldoende aansluiten op de feitelijke (flexibele) huisvestings- en arbeidspatronen van arbeidsmigranten. Op dit gebied zijn veel commerciële spelers actief. Inzake huisvesters strekt het tot aanbeveling om de rol van neutralere partijen (niet-commerciële huisvesters, zoals woningcorporaties) te verkennen en te versterken. Daarnaast is het van belang om bewoners mee te nemen in vraagstukontwikkeling.

Voor participatie hebben we gezien dat er weinig beleidsmatige aandacht is. Vooral de interviews met sleutelfiguren laten echter zien dat het nodig is dit thema op de agenda te zetten. De wijze waarop werken en wonen van arbeidsmigranten nu georganiseerd is, brengt niet alleen arbeidsmigranten soms in moeilijke situaties, maar is ook niet bevorderlijk voor sociale contacten. Onregelmatige en afwijkende werktijden zorgt voor min of meer parallelle levens tussen bewoners en arbeidsmigranten. Via informatievoorziening en taalbeheersing zouden sociale contacten bevorderd kunnen worden. Wat dat betreft is een aanbeveling om zowel sleutelfiguren die bruggen kunnen bouwen als bewoners en lokale organisaties in te zetten om verbindingen tot stand te brengen.

Belangrijkste aanbevelingen voor de MRE-gemeenten

We sluiten dit rapport af met de belangrijkste aanbevelingen voor concrete handelingsmogelijkheden voor de 21 MRE-gemeenten. Daarbij maken we een onderscheid tussen meer beleidsmatige aanbevelingen, aanbevelingen voor de uitvoeringspraktijk en aanbevelingen die meer betrekking hebben op het organiseren van draagvlak.

Beleidsmatig:

- Actuele cijfers zijn belangrijk voor het maken van de juiste keuzes. Zorg voor een (meerjarige) analyse van aantallen arbeidsmigranten op niveau MRE aan hand van fiscale loongegevens, waarmee gemeenten hun inzichten kunnen vergroten en uitvoeringspraktijk kunnen versterken.
- Ontwikkel een heldere integrale lange termijnvisie op arbeidsmigratie (bestuur en ambtenaren), waarbij het huisvestingsvraagstuk (hoeveelheid en kwaliteit) verbonden wordt aan economie en sociale samenhang.

- Spreek werkgevers (bedrijven en uitzendbureaus) actief aan op hun verantwoordelijkheid en werk samen.
- Inventariseer de mogelijke rol van een derde partij met publiek belang (woningcorporatie) in het spel tussen gemeenten en werkgevers (bedrijven en uitzendbureaus) voor wat betreft huisvesting. De huidige systematiek kan problematische afhankelijkheden in de hand werken.

Uitvoeringspraktijk:

- Intensiveer handhaving en controle, zowel ten aanzien van huisvesting als arbeidsomstandigheden.
- Organiseer een regionaal mobiel expertteam om lokaal en op maat kennis in te zetten, oplossingen te ontwikkelen en uitvoeringskracht te organiseren.
- Zorg voor een meldpunt voor misstanden arbeidsmigratie in de regio/lokaal, om toe te leiden naar instanties en om problemen structureler aan te kunnen pakken (beleidsniveau).
- Zorg voor een lokaal informatiepunt voor arbeidsmigranten, onder de hoede van gemeenten en zonder regiobinding-voorwaarde. Hier zou benodigde informatie over alle aspecten waar je tijdens je verblijf in Nederland mee te maken kunt krijgen, in het Pools (eventueel ook andere talen) beschikbaar moeten zijn.

Communicatie en participatie:

- Communiceer actief met bewoners over de rol van arbeidsmigranten in de lokale economie.
- Betrek omwonenden op een transparante manier bij de organisatie en besluitvorming rondom woonlocaties. Ook wanneer een locatie eenmaal betrokken is; houdt de communicatielijnen actief open (niet alleen bij problemen).
- Faciliteer en ondersteun de ontmoeting tussen arbeidsmigranten en andere bewoners. Zeker voor sociale samenhang op langere termijn is kennismaking en uitwisseling essentieel.

5 Literatuurlijst

Ait Moha, A. en M. Lampert (2011). *Opiniepeiling: Polen thuis in Nederland? Meningen van Polen in Nederland en Nederlanders over Polen in Nederland.* Amsterdam: Motivaction.

Baars, W. van. (2017). *Flexmigranten in Nederland*. Breda: Conclusr Research.

Burgers, J., S. van de Pol, E. Snel, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij, en K. Rusinovic (2010). *Arbeidsmigranten uit Polen, Bulgarije en Roemenië in West-Brabant Arbeidsmarkt-positie , leefsituatie en toekomstperspectief*. Rotterdam: EUR/NICIS.

Craats, J. van der en W. Reedijk (2015) *Rapportage onderzoek voortgang huisvesting arbeidsmigranten*. Expertisecentrum Flexwonen voor arbeidsmgiranten.

Decisio (2017) *Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland. Regiorapportage Zuid-Nederland*. Amsterdam: Decisio.

Huiswerk (2013) *Quick scan Huisvestingsopgave arbeidsmigranten in het SRE 2013*. Hilversum: Huiswerk Advies en Projecten.

Peelland Interventieteam (PIT) (2016) *Aanpak omstandigheden arbeidsmigranten Peelland 2015-2016. Eindrapport LSI 2015/29.*

Sociaal en Cultureel Planbureau (2013) *Continue Onderzoek Burgerperspectieven, 2013- 4*. Den Haag: SCP.

Bijlage A. Onderzoeksverantwoording MRE per groep respondenten

Gemeenten

In het kader van het onderzoek naar Poolse arbeidsmigranten in de metropoolregio Eindhoven zijn alle 21 gemeenten die onderdeel uitmaken van de MRE geïnterviewd. We hebben verschillende beleidsmedewerkers vanuit de gemeenten gesproken. Vrijwel alle medewerkers zijn werkzaam vanuit het perspectief wonen (volkshuisvesting/wonen, ruimte/ruimtelijke ordening, sociaal domein maar dan wel betrokken bij volkshuisvesting). Ook hebben we een ambtenaar van burgerzaken en van handhaving gesproken. Deze ambtenaren zijn bevraagd over wat er in hun gemeente speelt en wat voor beleid er is ten aanzien van het vraagstuk. De interviews zijn telefonisch afgenomen, hebben een maximale duur van circa 30 minuten en hebben plaatsgevonden tussen 14 november 2017 en 1 maart 2018. Van de interviews zijn verslagen gemaakt.

Uitzendbureaus

Voor dit onderzoek zijn eigenaren of leidinggevenden van vijf uitzendbureaus geïnterviewd aan de hand van een topic lijst. De uitzendbureaus richten zich op verschillende sectoren; van agrarisch werk tot detachering van hoogopgeleiden Poolse werknemers. De interviews duurden meestal een uur, in een geval heeft het interview twee uur in beslag genomen. Van elk gesprek is een verslag gemaakt. De contacten met de uitzendbureaus zijn verlopen via andere ingangen uit het onderzoeksproject. De meeste benaderde uitzendbureaus wilde meewerken (als het allemaal anoniem kon). Eén uitzendbureau wilde niet meewerken. De interviews vonden plaats tussen 15 december 2017 en 10 januari 2018.

Bedrijven

Voor dit onderzoek zijn interviews gehouden met veertien bedrijven in de industrie en productie, logistiek en distributie, transport en (glas)tuinbouw. De bedrijven variëren in grootte en zijn gehuisvest in zowel grote steden als kleinere gemeenten. Ook de omvang van de organisaties is sterk verdeeld van 30-40 mensen in dienst tot ruim 300 mensen in vaste dienst. Hierbij zijn met name in de piekseizoenen vaak nog veel meer mensen via de flexibele schil aan de slag. Het aantal Poolse werknemers dat bij de veertien gesproken bedrijven werkzaam is varieert. Bedrijven gaven aan dat bij hen van reguliere inzet tot piek-momenten tussen de vijf en 350 Poolse arbeidsmigranten werkzaam zijn. We spraken met medewerkers in uiteenlopende functies, van directeuren en managers tot HRM-krachten. De gesprekken zijn gevoerd op basis van een topiclijst en namen gemiddeld 45-60 minuten in beslag. Van de interviews is een verslag gemaakt. De meeste interviews vonden plaats bij het bedrijf zelf. De werving van bedrijven verliep moeizaam. Van de 32 bedrijven die we hebben benaderd gaven tien bedrijven aan niet mee te willen werken aan het onderzoek. Met name de vleesindustrie was niet bereid deel te nemen aan het onderzoek. Vijf bedrijven hebben na een verzoek om aanvullende info per mail niet meer gereageerd. Drie bedrijven zeiden geen Poolse werknemers in dienst te hebben.

Arbeidsmigranten

Voor deze verkenning van het leven van Poolse arbeidsmigranten in de Metropoolregio Eindhoven hebben we 40 personen van Poolse afkomst geïnterviewd. De respondenten woonden en/of werkten verspreid over het onderzoeksgebied. Alle respondenten zijn in Polen geboren en als volwassene naar Nederland gekomen. Dit waren 24 vrouwen en 16 mannen. De respondenten zijn op verschillende manieren geworven en via meerdere ingangen is contact gelegd. De ingangen betroffen Poolse winkels in de regio en de Poolse school in Eindhoven, via werkgevers van bedrijven die Poolse werknemers hadden, via een uitzendbureau, via vrijwilligers van een welzijnsorganisatie, en via een huisvestigingsorganisatie. Vervolgens is gezocht naar nieuwe contacten via degenen die eerder geïnterviewd waren. Aan de hand van een vragenlijst met 50 open en gesloten vragen werden de interviews afgenomen.[21] De interviews duurden gemiddeld 45 minuten en vonden plaats bij de mensen thuis, op het werk, of in een koffiebar. Drie interviews zijn telefonisch gevoerd omdat het niet mogelijk was om een afspraak in te plannen. Alle interviews zijn in het Pools afgenomen. Van alle interviews is een verslag gemaakt.

Sleutelfiguren

Voor dit onderzoek zijn tien interviews gehouden met veertien sleutelfiguren van twaalf organisaties/partijen geïnterviewd die zich actief bezighielden met de doelgroep Poolse arbeidsmigranten. Deze organisaties hadden kennis, ervaring en contacten met Poolse arbeidsmigranten en vormden tegelijkertijd vaak een brug tussen de arbeidsmigranten en andere organisaties en instanties die geen of weinig kennis, ervaring en contacten hebben met deze groep. De geïnterviewde organisaties waren meestal non-profit organisaties zoals overheid, welzijnsorganisatie, maatschappelijke instelling, migrantenorganisatie, zelf-organisatie. In een geval betrof het een commercieel administratiekantoor. Voor de werving zijn diverse ingangen uit andere onderdelen gebruikt, ook zijn we via via bij nieuwe respondenten terecht gekomen. Zeven interviews zijn face to face gehouden op de werkvloer of in het werkgebied op basis van een topic lijst. Twee interviews zijn telefonisch afgenomen vanuit praktisch oogpunt. Van alle interviews is een verslag gemaakt.

Huisvesters

Voor de verkenning naar de manier waarop met name tijdelijke huisvesting is georganiseerd zijn drie huisvesters geïnterviewd; twee publieke organisaties, namelijk woningcorporaties, en een commerciële partij, een landelijk opererende organisatie gespecialiseerd in het ontwikkelen, exploiteren en beheren van huisvestingslocaties voor Europese arbeidsmigranten.

Vragenlijstonderzoek Brabantpanel

Tussen 14 december 2017 en 7 januari 2018 is onder de ongeveer 2500 leden van Brabantpanel een online vragenlijst uitgezet bestaande uit 21 vragen over Poolse werknemers in Brabant. De vragen in dit beeldvormingsonderzoek zijn gebaseerd op onderzoeken van het SCP (2013) en Motivaction (Moha en Lampert 2011). 790 respondenten vulden de vragenlijst compleet in, dat is een respons van ruim 30%.

[21] De vragenlijst is deels gebaseerd op een vragenlijst die is gehanteerd door Burgers et al. (2010) in een onderzoek naar arbeidsmigranten.

Voor de analyse is het databestand is gewogen op de bovenstaande achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau), zodat de resultaten uit het onderzoek voor deze kernmerken representatief zijn voor Brabant (zie bijlage 3 voor details over de respons). Aanvullend hebben we een aantal toetsen gedaan om te zien of er verschillen waren tussen respondenten die woonachtig zijn in de MRE-gemeenten (ten opzichte van andere Brabanders) en respondenten die woonachtig zijn in stedelijke dan wel plattelands-gebieden.

Bewonersgesprekken

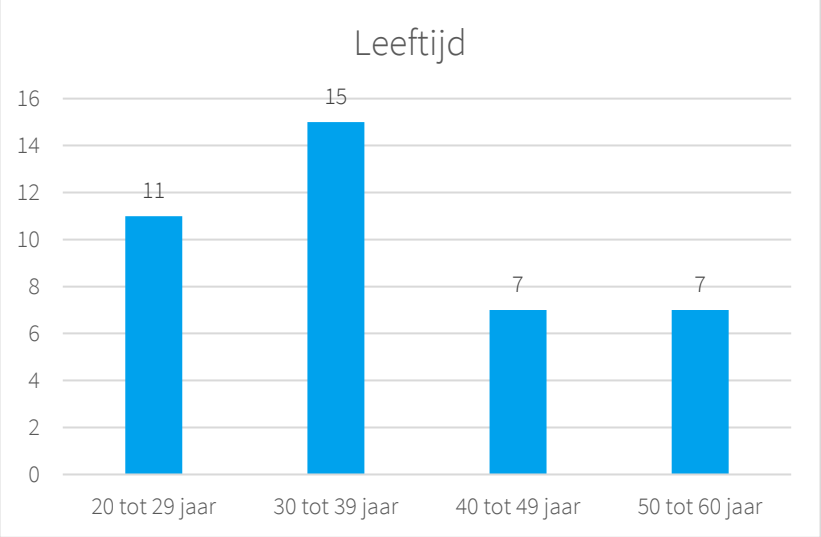
In totaal werden in de MRE zes groepsgesprekken met bewoners gehouden. In onderzoeks-termen waren deze bewonersgesprekken focusgroepen, een onderzoeksvorm waarbij een kleine groep mensen gevraagd wordt naar hun mening en ervaringen over een bepaald thema.

Vijf bewonersgesprekken zijn gevoerd naar aanleiding van een concrete locatie waar Polen wonen. De selectie voor deze locaties is gebeurd door de onderzoekers, maar gebaseerd op informatie uit de interviewronde met gemeenteambtenaren. De selectie is voorgelegd aan de klankbordgroep van dit onderzoek. In twee gevallen gaat het om een recreatiepark, in twee gevallen om een logiesgebouw en in een geval om een zogenaamde magix mix locatie. Het aantal Poolse arbeidsmigranten dat woonachtig is op de locaties varieert van ongeveer 30 tot ruim 500. De deelnemers woonden dichtbij deze locatie. In de groeps-gesprekken stonden de ervaringen van de buurtbewoners met Poolse arbeidsmigranten centraal. We gingen in de gesprekken onder andere terug naar het moment dat ze hoorden dat er Poolse arbeidsmigranten in hun buurt kwamen wonen, hoe de informatievoorziening was, wat goed gaat en wat minder goed gaat en wat ze voor de toekomst verwachten. Per locatie hebben we van tevoren een topicguide opgesteld met de thema's en vragen die we aan bod wilden laten komen. In totaal hebben we daarmee de ervaringen en meningen van 24 bewoners opgehaald. De werving voor deelnemers heeft in veel gevallen plaatsge-vonden in samenspraak met de wijk- of dorpsraad.

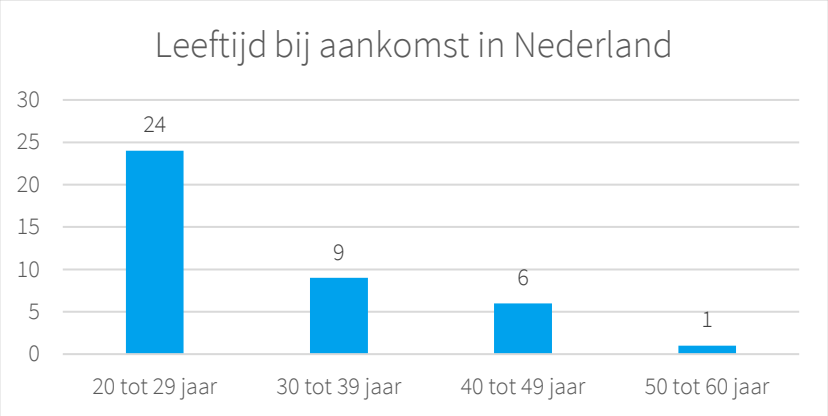
Een zesde gesprek is gehouden met leden van het Brabantpanel, die woonachtig zijn in de Metropoolregio Eindhoven en na de vragenlijst over Poolse arbeidsmigranten te hebben ingevuld hadden aangegeven hierover verder door te willen praten over de uitkomsten van het onderzoek naar beeldvorming. Aan dit gesprek, dat in Helmond plaatsvond, hebben zes personen deelgenomen.

Bijlage B. Kenmerken geïnterviewde Poolse werknemers

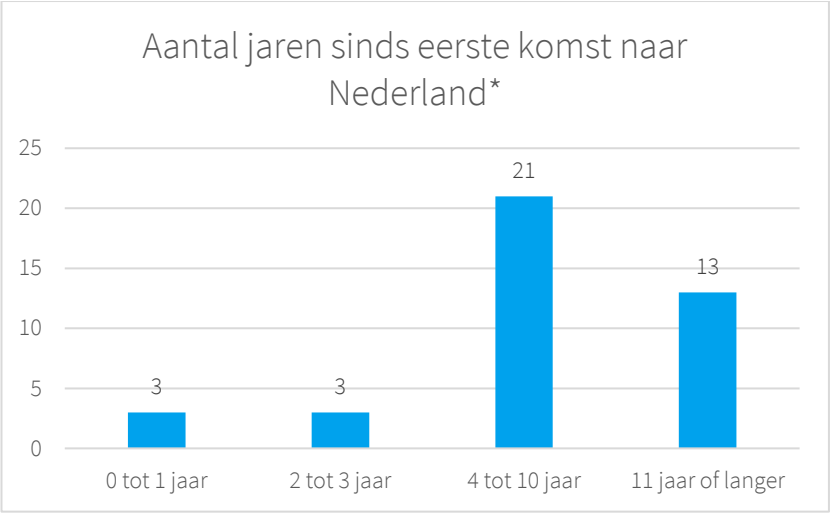
Figuur 1 Leeftijd



Figuur 2 Leeftijd bij aankomst in Nederland



Figuur 3 Aantal jaren sinds eerste komst naar Nederland



* Het aantal jaren geeft geen informatie of de persoon continu in Nederland is blijven wonen en werken, maar het betreft het aantal jaren sinds de eerste komst naar Nederland om te werken. Voor sommigen betekende dit bijvoorbeeld vestigen en voor anderen was dit seizoensarbeid of periodes tijdelijke arbeid.

Bijlage C. Kenmerken respons beeld-vormingsonderzoek Brabantpanel

Tabel 1 Respons naar geslacht

	N	%
Vrouw	275	35
Man	498	63
Niet ingevuld	17	2
Totaal	**790**	**100**

Tabel 2 Respons naar leeftijd

	N	%
18-29 jaar	18	2
30-30 jaar	18	2
40-49 jaar	105	13
50-64 jaar	283	36
65 jaar en ouder	333	42
Niet ingevuld	757	4
Totaal	**790**	**100**

Tabel 3 Herkomst respondenten

	N	%
MRE-regio	172	22
Overig Brabant	618	78
Totaal	**790**	**100**

Tabel 4 Respons naar opleidingsniveau

	N	%
Laag	48	6
Midden	272	34
Hoog	469	59
Niet ingevuld	1	0
Totaal	**790**	**100**

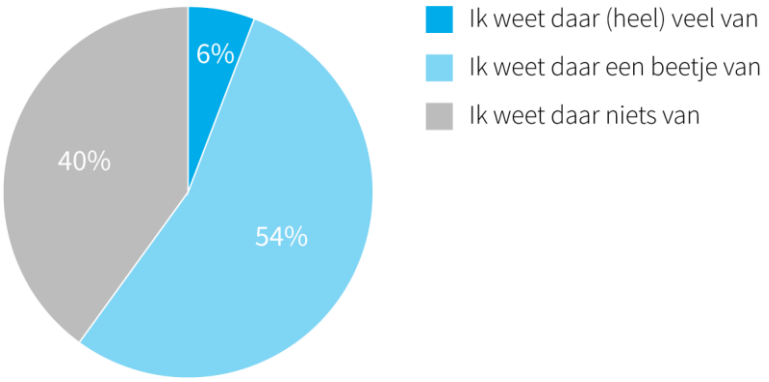
Bijlage D. Resultaten beeldvormings-onderzoek Brabantpanel

Ervaring en contact met Polen

Tabel 1 Stellingen over contact met Poolse mensen (%)

	Ja	Nee	Dat weet ik niet
a) In mijn buurt wonen Poolse mensen	54	24	22
b) Ik heb Poolse collega's of studiegenoten	14	84	2
c) Ik heb Poolse vrienden of kennissen	20	80	-
d) Ik kom regelmatig bij Poolse mensen over de vloer	4	95	1
e) Ik heb regelmatig contact met Poolse buurtbewoners	8	91	1
f) Bij mij in de buurt staan gebouwen of panden waar meerdere Polen samen wonen	37	39	24
g) Ik zou meer contact willen met de Poolse buurt-bewoners	8	59	33
h) Ik bezoek wel eens een Poolse supermarkt	9	91	1
i) Ik heb wel eens gebruik gemaakt/maak gebruik van de diensten van Poolse werknemers	11	87	2

Figuur 1 Op de hoogte zijn van wat er speelt rondom Poolse werknemers in Brabant (%)



Tabel 2 Hoe ben je aan informatie hierover gekomen?

	%
Via de krant/nieuwswebsites	64
Via radio of tv	46
Via Nederlandse vrienden, kennissen of buren	31
Via mijn werk of studie	24
Via de gemeente waar ik woon	11
Via Nederlandse collega's of studiegenoten	10
Via Poolse vrienden, kennissen of buren	9
Via Poolse collega's of studiegenoten	6
Via andere websites	4
Ik heb Poolse werknemers in dienst in mijn bedrijf	2

Poolse werknemers in Brabant - werk

Tabel 3 Stellingen over Poolse werknemers in Brabant (%, grootste groep vetgedrukt)

	Helemaal (eens)	Zowel eens als oneens	(Helemaal) oneens
a) Er komen te veel Poolse werknemers naar Brabant	**38**	37	25
b) Ik ben blij met de komst van Poolse werknemers in Brabant	24	**46**	30
c) Ik ervaar overlast van Poolse mensen in mijn woonomgeving	11	17	**72**
d) Ik maak me zorgen over de huisvesting van veel Poolse werknemers	**54**	27	19
e) De integratie van Polen in Brabant levert problemen op	**41**	39	20

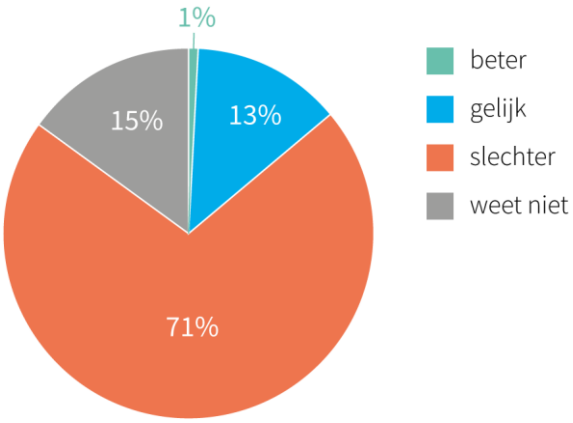
Poolse werknemers in Brabant – beeldvorming

Tabel 4 Stellingen over Poolse werknemers in Brabant (%)

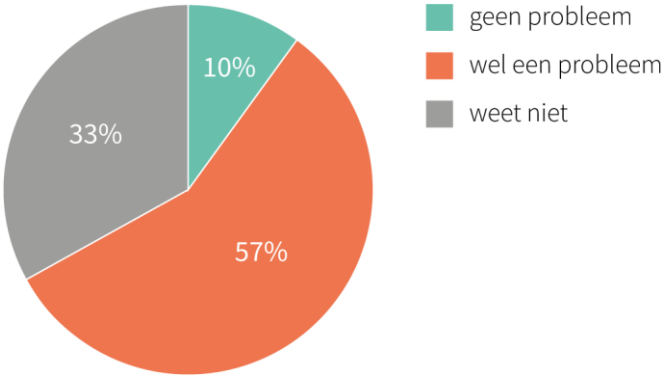
Polen die in Brabant wonen …	Helemaal (eens)	Zowel eens als oneens	(Helemaal) oneens
a) zijn harde werkers	80	18	2
b) doen vaak laaggeschoold werk	76	20	4
c) hebben vooral Poolse vrienden en kennissen	76	17	7
d) zorgen ervoor dat sommige sectoren (bijvoorbeeld de tuinbouw, logistiek) economische overleven	68	24	8
e) worden uitgebuit door uitzendbureaus en werkgevers	54	34	12
f) leveren een belangrijke bijdrage aan de economie	53	34	13
g) willen snel geld verdienen en dan weer terug naar Polen	43	43	13
h) verdringen Brabantse werknemers op de arbeidsmarkt	31	34	35
i) willen zich voorgoed in Nederland vestigen	22	46	31
j) willen graag Nederlands leren	21	44	36
k) houden zich aan de Nederlandse wet- en regelgeving	19	40	41
l) maken vaak gebruik van een uitkering	15	35	50
m) passen zich aan de Nederlandse cultuur en gewoonten aan	12	43	45

Arbeidsomstandigheden

Figuur 2 Ik denk dat de *arbeidsomstandigheden* voor Poolse werknemers …… zijn dan die van Nederlandse werknemers

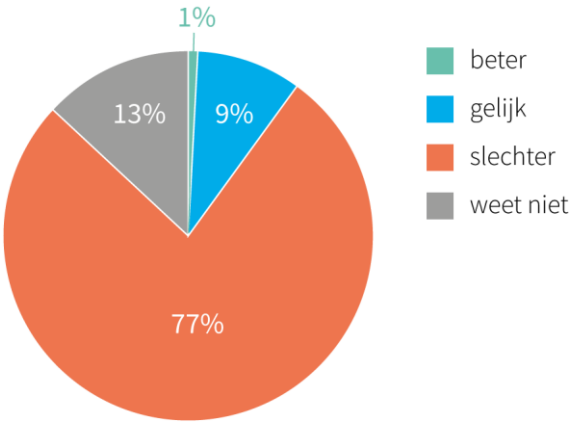


Figuur 3 Ervaart u de slechtere *arbeidsomstandigheden* van Poolse werknemers als een probleem of juist niet?

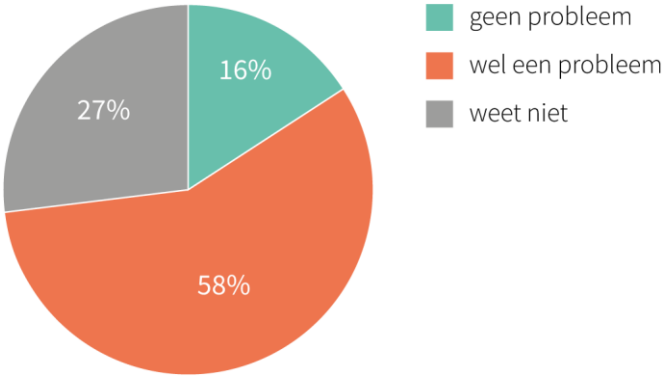


Woonomstandigheden

Figuur 4 Ik denk dat de *woonomstandigheden* voor Poolse werknemers …… zijn dan die van Nederlandse werknemers



Figuur 5 Ervaart u de slechtere *woonomstandigheden* van Poolse werknemers als een probleem of juist niet?



Tabel 5 In hoeverre bent u het eens of oneens met onderstaande stellingen?

	Helemaal (eens)	Zowel eens als oneens	(Helemaal) oneens
a) Het gaat goed met de Brabantse economie	76	21	4
b) Ik heb vertrouwen in de gemeente	47	35	18
c) In mijn buurt is het prettig wonen	83	14	2



HET PON

Stationsstraat 20c
5038 ED Tilburg
+31 (0)13 535 15 35
info@hetpon.nl
www.hetpon.nl