

rapportage

De economische waarde van arbeidsmigratie

**Een focusgroeponderzoek naar het belang van arbeidsmigranten
voor de Stadsregio Rotterdam**

Marion Matthijssen
bijeenkomsten & onderzoek

in samenwerking met en in opdracht van Stadsregio Rotterdam
Cees Stoppelenburg

Januari 2013

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	5
2.	SAMENVATTING	8
3.	EEN ECONOMISCH PERSPECTIEF OP ARBEIDSMIGRANTEN	10
	3.1 ECONOMISCHE FEITEN M.B.T. ARBEIDSMIGRANTEN	10
	3.2 VERDRINGINGSEFFECTEN	12
	3.3 AANTALLEN EN KENMERKEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN	12
	3.4 ARBEIDSMIGRANTEN NAAR SECTOR	14
	3.5 OPLOSSINGEN VOOR EEN VERANDERENDE ARBEIDSMARKT	15
	3.6 GEWENST KENNISNIVEAU VAN ARBEIDSMIGRANTEN	16
4.	DE ARBEIDSMIGRANT BESTAAT NIET	18
5.	DE HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN	20
	5.1 HUISVESTING VERZORGEN TEN GEVOLGE VAN ECONOMISCHE ONTWIKKELING	20
	5.2 HUISVESTINGSPROBLEMEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN	20
6.	DE ECONOMISCHE WAARDE VAN ARBEIDSMIGRANTEN	22
	6.1 EEN ECONOMISCH PERSPECTIEF	22
	6.2 VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT	22
	6.3 WERKGEVERS KIEZEN VOOR ARBEIDSMIGRANTEN	23
	6.4 HET ECONOMISCH BELANG VAN ARBEIDSMIGRANTEN	25
	6.5 DE ECONOMISCHE WAARDE VAN ARBEIDSMIGRANTEN	25
7.	WAT DOEN GEMEENTEN MET DE TOESTROOM VAN ARBEIDSMIGRANTEN?	27
8.	DE BELANGEN VAN DE GEMEENTEN EN DE WERKGEVERS	29
9.	WERKEN NAAR EEN OPLOSSING	30
10.	ACTIES/AANBEVELINGEN	32
11.	BRONNEN	36
12.	BIJLAGE 1: DEELNEMERS ONDERZOEK	38
	BIJLAGE 2: GESPREKSVERSLAGEN FOCUSGROEPEN	39

1. INLEIDING

Het aantal arbeidsmigranten uit oa. Oost-Europa is het afgelopen decennium behoorlijk gestegen. Veel van de gemeenten in de Stadsregio Rotterdam huisvesten naar verwachting een behoorlijk aantal arbeidsmigranten. Veel gemeenten zijn niet actief bezig met het fenomeen arbeidsmigratie. De gemeenten die al wel in actie zijn gekomen, zijn tot nu toe vooral bezig met het op orde krijgen van de regelgeving en met handhaving. Dat is echter slechts een onderdeel van een integrale aanpak. Er moeten immers ook voldoende locaties beschikbaar zijn, zodat arbeidsmigranten fatsoenlijk kunnen wonen. Daarom is in 2011 getracht om met een aantal gemeenten (Maassluis, Vlaardingen, Schiedam, Bernisse, Spijkenisse, Westvoorne, Brielle, Hellevoetsluis, Rotterdam) te komen tot huisvestingsafspraken voor arbeidsmigranten vanwege de aanleg van Maasvlakte II. Dit proces heeft niet geleid tot concrete afspraken ten aanzien van huisvesting dan wel tot nauwere samenwerking. Gezien de structurele aard van het fenomeen arbeidsmigratie (de zogenaamde permanente tijdelijkheid) en het bovenlokale karakter lijkt het logisch deze huisvesting tenminste op regionaal niveau af te stemmen. Zeker gezien de verwachting dat de toestroom van arbeidsmigranten in de komende jaren alleen maar verder zal toenemen. Immers vervallen per 1 januari 2014 ook de beperkingen voor de toegang van Bulgaarse en Roemeense werknemers tot de arbeidsmarkt. Ook worden vanwege de toenemende vergrijzing tekorten op de arbeidsmarkt verwacht.

Ondanks de eerdere pogingen en de signalen vanuit de arbeidsmarkt staat arbeidsmigratie niet hoog op de bestuurlijke agenda's van veel gemeenten. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties constateert in haar voortgangsbrief aan de Tweede Kamer dat er nog sprake is van een gebrekkige samenwerking tussen werkgevers, gemeenten en huisvesters. Dit wordt voor een groot deel veroorzaakt, zo stelt de Minister, door een lage 'sense of urgency' in met name de buurgemeenten nabij grootstedelijke gemeenten. Met het rijksprogramma 'Flexwonen voor arbeidsmigranten' wil het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bijdragen aan concrete afspraken voor wat betreft de huisvesting. Dit programma wordt in 10 regio's uitgerold. Het gaat hierbij om afspraken tussen gemeenten, werkgevers en huisvesters.

Opgave voor huisvesting van arbeidsmigranten

De Stadsregio Rotterdam wil graag bijdragen aan het positioneren van het dossier rondom arbeidsmigratie en gemeenten in beweging krijgen. Dit vanuit de overtuiging dat arbeidsmigratie een positieve factor is op de economische groei van deze regio. Het gesprek over arbeidsmigratie gaat nog te veel over wat moet worden tegengegaan en is nog veel te weinig gericht op de noodzaak voor economische groei. Net als vele landen in de Westerse wereld zal Nederland worden geconfronteerd met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Zelfs in de huidige crisisperiode blijken diverse sectoren niet in staat de openstaande vacatures te vervullen. Dit leidt uiteindelijk tot uitholling van de economische kracht van de lokale en regionale economie. Arbeid is de motor voor een robuuste economie. Zonder geschikt arbeidspotentieel zal de regio minder aantrekkelijk zijn voor ondernemingen. De potentiële opgave voor huisvesting voor arbeidsmigranten komt rechtstreeks voort uit de economische ontwikkeling van de regio. Het huisvesten van arbeidsmigranten is geen doel op zich, maar een

voorwaarde om in de bestaande arbeidsmarktvraag te kunnen en blijven voorzien en daarmee economisch sterk te kunnen blijven.

Met dit rapport hoopt de Stadsregio Rotterdam het economisch belang van de arbeidsmigranten prominent op de agenda's van gemeenten te krijgen, zodat er ook ruimte kan ontstaan voor gemeenten om samen met werkgevers en huisvesters te werken aan huisvestings- en handhavingsafspraken. Enerzijds om invulling te geven aan de afspraken in de Landelijke Verklaring door ook als gemeenten de verantwoordelijkheid te nemen voor het realiseren van huisvesting voor EU-arbeidsmigranten. Anderzijds om ook vanuit economisch perspectief te blijven inzetten op een sterke economische regio.

Dit is het laatste rapport...

'En dit zou het laatste onderzoek moeten zijn.'

Inmiddels is er al veel onderzoek gedaan naar arbeidsmigranten. In principe zouden deze rapporten een stevig fundament moeten bieden voor gemeenten om tot een actiever beleid te komen. Toch gaan de meeste gemeenten niet tot concrete actie over. Veel rapporten zijn vrij algemeen en belichten het arbeidsmigrantenverhaal vanuit marco-economisch perspectief. Dit blijkt voor veel gemeenten te weinig herkenbaar. Het gaat niet alleen over cijfers en feiten, maar vooral om beleving van arbeidsmigratie als lokale verantwoordelijkheid en als lokaal belang. Gemeenten zullen pas afspraken maken wanneer zij veel meer overtuigd zijn van het lokale en/of regionale (economisch) belang van de arbeidsmigrant.

'Ik heb een kast vol rapporten liggen waar in staat dat er een probleem gaat ontstaan, dus waarom zou ik dat nog eens moeten aantonen?'

Onderzoeksopzet

Om gemeenten te kunnen overtuigen van het economisch belang van de arbeidsmigranten is er in de afgelopen maanden gesproken met werkgevers van arbeidsmigranten, met koepel- en brancheorganisaties van werkgevers, met ambtenaren van gemeenten en met een Pools administratiekantoor. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden in de vorm van individuele interviews en in de vorm van focusgroepen. Door middel van de individuele interviews is het beeld van de huisvestingsproblematiek rondom arbeidsmigranten aangescherpt. In de focusgroepen (gestructureerde groepsdiscussies aan de hand van een vooraf opgestelde gesprekshandleiding) is verder ingezoomd op oa. de huisvestingsproblematiek, de economische waarde van arbeidsmigranten, de zienswijze van gemeenten en de wijze waarop dit rapport onder de aandacht van alle gemeenten kan komen. In totaal hebben er 27 mensen deelgenomen aan het onderzoek (23 mensen door middel van 4 focusgroepen en 4 mensen via individuele interviews). In het rapport is gebruik gemaakt van citaten die genoemd zijn door deelnemers aan het onderzoek. Deze citaten zijn in dit rapport opgenomen om bepaalde bevindingen kracht bij te zetten en niet toe te schrijven aan de totale onderzoeksgroep.

Leeswijzer

In dit rapport worden de belangrijkste feiten en cijfers uit eerder onderzoek met betrekking tot het onderwerp 'de economische waarde van arbeidsmigranten' gepresenteerd in hoofdstuk 2. De resultaten van de focusgroepgesprekken en de individuele interviews staan beschreven in hoofdstuk 3 t/m 8. Het laatste focusgroepgesprek met bestuurders, werkgevers en ambtenaren en is gebruikt om het rapport verder aan te scherpen en te komen tot sterke conclusies en actiegerichte aanbevelingen.

2. SAMENVATTING

Het aantal arbeidsmigranten is in het afgelopen decennium behoorlijk gestegen. Toch staat arbeidsmigratie nog niet hoog op de bestuurlijke agenda's van gemeenten. Volgens minister Spies voelen met name de buurgemeenten nabij grootstedelijke gemeenten een 'lage sense of urgency'. Nog steeds gaan de gesprekken veel over wat moet worden tegen gegaan en te weinig over de noodzaak van arbeidsmigratie voor de economie. Maar Nederland zal in de toekomst verder worden geconfronteerd met tekorten op de arbeidsmarkt en dan zullen arbeidsmigranten nodig zijn om in de bestaande arbeidsmarktvraag te kunnen voorzien. Factoren als toenemende vergrijzing, het aantrekken van de economie, veranderende studiekeuzes van jongeren (ze willen geen vak meer leren) zorgen voor minder arbeidspotentieel. Ook worden bepaalde sectoren geconfronteerd met het feit dat Nederlanders daar niet meer willen werken: denk aan de tuinbouw of vleesindustrie. En de uitkeringsgerechtigden zijn daar veelal moeilijk aan het werk te krijgen, gezien het minimale verschil tussen de uitkering en het salaris dat ze kunnen verdienen.

Maar niet alleen in de minder geliefde sectoren ontstaan tekorten. Ook ontstaan er steeds meer tekorten op hogere niveaus (MBO, HBO) op de arbeidsmarkt: het gaat dan vaak om gespecialiseerde beroepen, bijvoorbeeld toplassers. Bovendien wordt de arbeidsmarkt steeds flexibeler en ontstaat er steeds meer een flexibele behoefte aan personeel. En natuurlijk zoekt de werkgever zelf ook naar het beste, meest gemotiveerde personeel. Al deze factoren zorgen voor een extra vraag naar arbeidsmigranten. Daar komt nog eens bij dat de bijdrage van de arbeidsmigranten aan de collectieve sector positief is. Zo levert een tijdelijke migrant uit de MOE-landen de schatkist 1800 euro meer op dan hij kost. En in 2012 leveren 200 duizend tijdelijke migranten in totaal zo'n 364 miljoen euro op. De arbeidsmigranten uit Polen en andere Oost-Europese landen zijn hier vooral om te werken en zijn veelal niet werkloos. Daardoor ontvangt de overheid meer belasting van de migranten dan dat er aan ze wordt uitgegeven aan bijvoorbeeld uitkeringen.

De opgave voor huisvesting van arbeidsmigranten komt vervolgens rechtstreeks voort uit de economische ontwikkeling van de regio en bovengenoemde factoren. En deze huisvesting is in de Stadsregio nog niet voldoende op orde. Gemeenten regelen het ieder op hun eigen manier. Om goede huisvestingsafspraken te kunnen maken, is samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en huisvesters van groot belang. Het komt bij de meeste gemeenten bijna niet voor dat alledrie de partijen aan tafel zitten. Alleen Vlaardingen én Maasluis kennen op dit moment een convenant met deze drie partijen. En op Voorne-Putten Rozenburg is in het afgelopen jaar wel een samenwerking tussen 5 gemeenten tot stand gekomen, maar ook hier zijn er nog geen afspraken met de driehoek (huisvesters, gemeenten en werkgevers) gemaakt. Maar En het zou nog mooier zijn wanneer er ook op regionaal niveau huisvestingsafspraken rondom arbeidsmigranten gemaakt kunnen worden. Een uniform beleid en een uniforme werkwijze voor alle gemeenten is zowel voor de arbeidsmigrant als werkgever zeer wenselijk. Zeker gezien het feit dat arbeidsmigranten niet altijd wonen én werken in één en dezelfde gemeente.

Het lijkt erop dat negatieve beeldvorming rondom de arbeidsmigrant nog steeds een grote rol speelt in het niet aanpakken van het huisvestingsprobleem. En dat de meeste energie voor wat betreft arbeidsmigranten nog steeds in handhaving gaat zitten.

In deze rapportage worden 12 acties/aanbevelingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan het verzilveren van de economische waarde van arbeidsmigratie:

1. bereik een 'paradigmashift'
2. vorm een aanjaagteam
3. 'driehoeksverbinding' gemeenten-werkgevers-huisvesters tot stand brengen
4. aantallen boven tafel krijgen
5. lever lokaal maatwerk
6. hanteer minimale standaarden voor huisvesting
7. bouw flexibiliteit in bij het plaatsen van mensen in een woning
8. gebruik bestaande toolkits en stappenplannen
9. zie arbeidsmigranten als kans op de woningmarkt
10. wijs per gemeente één contactpersoon aan
11. breng relevante partijen in kaart en maak er gebruik van
12. krijg inzicht in de huizenmarkt

Met dit rapport wil de Stadsregio bijdragen aan de noodzakelijke accentverschuiving van 'denken in problemen' naar 'denken in oplossingen'. Want het huisvestingsprobleem van arbeidsmigranten is een probleem dat in de toekomst –zoals het zich laat aanzien– alleen maar groter zal worden en het oplossen daarvan is een economisch belang voor de gehele regio.

3. EEN ECONOMISCH PERSPECTIEF OP ARBEIDSMIGRATIE

3.1 ECONOMISCHE FEITEN M.B.T. ARBEIDSMIGRANTEN

Uit de literatuur blijkt dat economische redenen het belangrijkste zijn voor de beslissing om tijdelijk in het buitenland te werken als arbeidsmigrant. Ook het omgekeerde is het geval. Arbeidsmigratie is van belang voor onze economische welvaart. Immers arbeid is de motor voor een robuuste economie. Zonder geschikt arbeidspotentieel zal de regio minder aantrekkelijk zijn voor ondernemingen. Dus er staan grote belangen op het spel. Net als vele landen in de Westerse wereld zal Nederland worden geconfronteerd met grote tekorten op de arbeidsmarkt. (Sanders, 2010). Zo berekende de commissie Arbeidsparticipatie (2008) dat er in 2040 een tekort van 700.000 werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt zal zijn. Volgens een recenter rapport bedraagt dat tekort in 2050 ongeveer 16 procent van de beroepsbevolking (SEO, 2010). De verwachting is dat deze krapte pas na 2060 zal verdwijnen, ten gunste van een lichte toename van de beroepsbevolking. Zo raamt het SCP (2010) alleen al in de zorg een tekort van 250.000 werkenden in 2030 (Holtslag, Kremer en Schrijvers, 2012). Zelfs in de huidige crisisperiode blijken diverse sectoren niet in staat de openstaande vacatures te vervullen. Dit leidt uiteindelijk tot uitholling van de economische kracht van de lokale en regionale economie. Ook in een economie die steeds meer op kennis wordt georiënteerd. Het aandeel arbeidsmigranten alsmede het aandeel kennismigranten onder de buitenlandse migranten neemt toe (Prince, 2012 en Holtslag, Kremer en Schrijvers, 2012).

Dit betekent dat keihard moet worden ingezet op:

- het verkleinen van de bestaande mismatch tussen vraag en aanbod (deels via gerichte matches van mensen in de gemeentelijke kaartenbakken);
- het in staat stellen van ondernemers om het juiste personeel aan te trekken.

Door de toenemende vergrijzing zullen in verschillende sectoren tekorten ontstaan die niet alleen met regionaal of nationaal arbeidspotentieel kunnen worden opgevangen. Het is, naar de overtuiging van de Stadsregio, een kwestie van het aantrekken van regionaal, nationaal én internationaal arbeidspotentieel. De opgave voor huisvesting van arbeidsmigranten komt rechtstreeks voort uit de economische ontwikkeling van de regio. Het huisvesten van arbeidsmigranten is geen doel op zich, maar een voorwaarde om in de bestaande arbeidsmarktvraag te kunnen en blijven voorzien.

Nederland heeft veel baat bij het opengaan van de grenzen. Met name in sectoren als de land- en tuinbouw, de bouwnijverheid en de (vlees-)industrie, de belangrijkste sectoren waarin de arbeidsmigranten werkzaam zijn, bestaat een grote behoefte aan arbeidskrachten waarvoor geen binnenlandse werkzoekenden te vinden zijn. De MOE-landers die de afgelopen jaren naar Nederland zijn gekomen vormen een onmisbare aanvulling op de arbeidspopulatie voor de Nederlandse economie. Deze aansluiting op de Nederlandse vraag vertaalt zich in de zeer hoge arbeidsparticipatiegraad voor zowel mannen (96%) als vrouwen (92%).

Dat arbeidsmigratie in de toekomst van groot economisch belang blijft blijkt uit een aantal rapporten en cijfers. Zo blijkt ook uit een aantal conclusies uit de rapportage 'Lessen uit Recente Arbeidsmigratie' (LURA) van de parlementaire enquêtecommissie (2011):

- Op de lange termijn is de vraag onzeker. Dit is vooral afhankelijk van de economische groei. Als er na 2015 krapte op de arbeidsmarkt ontstaat en het niet lukt om het huidige arbeidspotentieel te benutten, zijn andere oplossingen nodig om de tekorten in bepaalde sectoren op te lossen. Dat kan met arbeidsmigranten, maar bijvoorbeeld ook door bedrijfsverplaatsing naar het buitenland of de verdergaande inzet en ontwikkeling van technologie.
- Op de korte termijn (2013–2016) zal sprake zijn van een lichte groei van het aantal banen en een kleine, structurele, toename van het arbeidsaanbod. Vraag naar en aanbod van arbeid lijken op korte termijn met elkaar in evenwicht. Op de lange termijn wordt een grote afname verwacht van het structurele arbeidsaanbod als gevolg van demografische ontwikkelingen.
- In bepaalde sectoren zoals de gezondheidszorg, de zakelijke dienstverlening (met name uitzendbranche), onderwijs en in mindere mate ook in transport en handel zullen er meer banen ontstaan. Zo zullen in de zorgsector als gevolg van de groeiende zorgvraag in 2030 tussen 540.000 en 750.000 extra banen nodig zijn ten opzichte van 2007. Er zal een krimp komen in de agrarische sector, maakindustrie en bij de overheid.
- Tot dusver heeft de activering van het huidige arbeidspotentieel in Nederland tot weinig resultaat geleid. Het stelsel van sociale zekerheid moet uitnodigen tot (hernieuwde) deelname aan de arbeidsmarkt. Re-integratie blijkt echter, vooral in combinatie met seizoenswerk, tot nu toe weinig succesvol. Lokale uitvoerders zijn van mening dat WWB- uitkeringsgerechtigden vaak niet in staat zijn om de overgang van uitkeringssituatie naar voltijd werken in één keer te maken. Behalve de afstand tot de arbeidsmarkt speelt ook motivatie een belangrijke rol. Zo zijn er onvoldoende prikkels voor werkzoekenden en zij willen het werk vanwege de aard en de tijdelijkheid vaak niet doen. Bij werkgevers ontbreekt soms de wil of de motivatie hen aan te nemen.

Naast het feit dat we arbeidsmigranten nodig hebben om tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen, leveren de arbeidsmigranten ook geld op voor de Nederlandse economie. Zo blijkt uit het rapport 'De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië', van het SEO (2008) dat de netto bijdrage van de arbeidsmigrant (voor kortere en voor langere duur) aan de collectieve sector positief is. Daarnaast overstijgt de afdracht aan belastingen en sociale premies ruim het beroep op de collectieve sector (TK, 2011). Ook het Popolsku-onderzoek geeft een positief beeld en ondersteunt de SEO-conclusie van een bescheiden positieve invloed op de Nederlandse bevolking (Schothorst, 2009). Bovendien brengt de komst van de MOE-landers ook weer behoeften en consumptie met zich mee en genereert daardoor nieuwe werkgelegenheid (VROM/WWI, 2009). Daarnaast kan migratie ook gezien worden als een bron voor innovatie. (Prince, 2012) En innovatie is per definitie ook een economische aanjager.

Tot slot voorspelt ook het CBS dat de potentiële beroepsbevolking van 20- tot 65-jarigen tot 2040 daalt met 800.000 mensen. Dit tekort is per regio en sector verschillend.

3.2 GERINGE VERDRINGINGSEFFECTEN

De overheid houdt rekening met inzichten in de mate van het optreden van zogenaamde verdringingseffecten. Ondanks het inzicht dat reguliere arbeidsmigranten toegevoegde waarde voor de Nederlandse arbeidsmarkt (kunnen) leveren, wordt vaak aangenomen dat er ook verdringing van Nederlandse ingezetenen plaatsvindt. Er zijn echter geen harde cijfers beschikbaar die aantonen dat arbeidsplaatsen voor nationale werknemers verloren gaan (Van den Berg et al., 2008). Zij gaan uit van een verdringingspercentage tussen de 10 en 20% en verwachten dat vraag en aanbod zich op lange termijn aan elkaar aanpassen. Verdringingseffecten treden dus vooral op de korte termijn op.

Laag verdringingseffect

Seizoenswerk en vergrijzing verminderen het verdringingseffect. Als de werkloosheid laag is, de werkgelegenheid en de netto participatiegraad stijgen en er een groot aantal vrijstaande vacatures bestaat, is verdringing in het algemeen laag. Uit de rapportage 'De economische impact van arbeidsmigratie uit MOE-landen, Bulgarije en Roemenië' (Heyma et al. 2008) blijkt dat verdringing van bestaande werkgelegenheid door tijdelijke arbeidsmigratie uit de MOE-landen over het algemeen een beperkt fenomeen is. Het kan wel lokaal en sectoraal reële gevolgen hebben. Ook constateert men een stimulerend effect op de werkgelegenheid in groeisectoren bij een plotselinge groei van het aantal langdurige arbeidsmigranten. Dit treedt vooral op bij plekken die de Nederlandse markt zelf niet opvult. Gezien de geringe verdringingseffecten leidt tijdelijke arbeidsmigratie tot een directe verhoging van de totale binnenlandse productie. Verwacht wordt dat, rekening houdend met de spaarquote of het opsturen naar land van herkomst, er toch zo'n 90 cent van elke verdiende netto-euro in Nederland wordt geconsumeerd. Een tijdelijke migrant (uitgaande van ca. 90 dagen) zou een positieve nettocontantewaarde hebben van zo'n 2.000 euro. Een permanente arbeidsmigrant (uitgaande van gemiddelde verblijfsduur) wordt ingeschat op zo'n € 20.000,-. Op basis van de berekende aantallen rolt hier een totaalbedrag uit van 1,2 miljard.

Hoog verdringingseffect

Stijgende uitkeringen en een langere uitkeringsduur bevorderen het verdringingseffect (Versantvoort et al., 2006). Maar deze eventuele verdringing hangt wel sterk af van de karakteristieken van de immigranten en de autochtone bevolking en kan dus per regio sterk verschillen.

3.3 AANTALLEN EN KENMERKEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN IN DE STADSREGIO

In de Rotterdamse regio verblijven naar schatting zo'n 30.000 MOE-landers (waarvan 25% is ingeschreven in het GBA). Samen met Haaglanden verblijft ca. 25% van het totaal aantal MOE-landers in de metropoolregio Rotterdam - Den Haag. De verwachting is dat er voorlopig behoefte zal blijven bestaan aan arbeidsmigranten. Nederlandse werklozen kunnen of willen ook in de toekomst niet alle openstaande vacatures opvullen. Het zal dan vaak gaan om specifieke sectoren zoals de tuinbouw, logistiek en techniek. Deze sectoren worden steeds minder populair onder studenten en trekken veel

arbeidsmigranten aan. Vooral van de arbeidsmigranten, afkomstig uit Zuid-Europa wordt een sterke stijging verwacht. Er zijn zelfs al signalen dat Spanjaarden in Noord-Afrikaanse landen aan het werk gaan als arbeidsmigrant (Panteia/EIM, 2012). Er moet rekening worden gehouden met een structureel fenomeen.

In de onderstaande tabel zijn de cijfers op rij gezet (Van der Heijden et al. 2011):

Aantal arbeidsmigranten in Stadsregio Rotterdam naar herkomst, 2008 en 2009

	2008/GBA	2009/GBA	Toename in % t.o.v. 2008	2008 schatting	2009 schatting	Toename in % t.o.v. 2008
Pools	2.674	3.588	36	12.487	12.802	3
Roemeens	500	572	14	3.567	5.097	43
Bulgaars	1.317	1.710	30	5.735	5.558	-/- 3
Overig	1.252	1.674	34	3.664	6.325	73
Totaal	5.579	7.445	33	25.330	30.316	20

Volgens GBA	Omvangsschatting
Ca. 30 % blijft korter dan 1 jaar	Ca. 34 % blijft korter dan 1 jaar (afname t.o.v. 2008)
Ca. 45 á 50 % blijft 1 tot 5 jaar	Ca. 45 á 50 % blijft 1 tot 5 jaar
Verhouding man/vrouw is ongeveer 50/50	Verhouding man/vrouw is ongeveer 70/30
Minder dan 20% heeft kinderen in Nederland	Ongeveer 13% heeft kinderen in Nederland

Uit onderzoek van EIM – in opdracht van de Stadsregio Rotterdam – blijkt dat vanuit de MOE-landen ¹ in 2008 het volgende aantal personen binnen de grenzen van de Stadsregio Rotterdam verblijven:

- Permanent : 4.114 personen
- Tijdelijk : 20.537 personen (Bron: CBS, ABU, berekening EIM).
- Totaal ² : 24.651

Dit komt meer dan redelijk overeen met de raming uit Van der Heijden et al (2011). In december 2012 volgt overigens een actualisatie van het Van der Heijden-rapport. Nuancering bij de cijfers is overigens op zijn plaats. Uit onderzoek door EIM in Haaglanden blijkt dat in het Stadsgewest Haaglanden 7.900 arbeidsmigranten (23% van het totaal) die werkzaam zijn in deze regio, buiten de regio wonen. Omgekeerd geldt ook dat 23% van alle arbeidsmigranten die in het Stadsgewest Haaglanden wonen, buiten de regio Haaglanden werkt. De geografisch gefixeerde cijfers kunnen dus significant afwijken van de praktijk. Met betrekking tot de huisvestingsopgave dient hiermee rekening te worden gehouden. Zo blijkt dat bijvoorbeeld in de gemeente Westland bijna een derde van de werkende arbeidsmigranten buiten het stadsgewest woont (29%).

¹ Migranten uit Midden- en Oost-Europa: Polen, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Slowakije, Estland, Letland en Litouwen. In deze studie zijn ook de migranten uit Bulgarije en Roemenië inbegrepen.

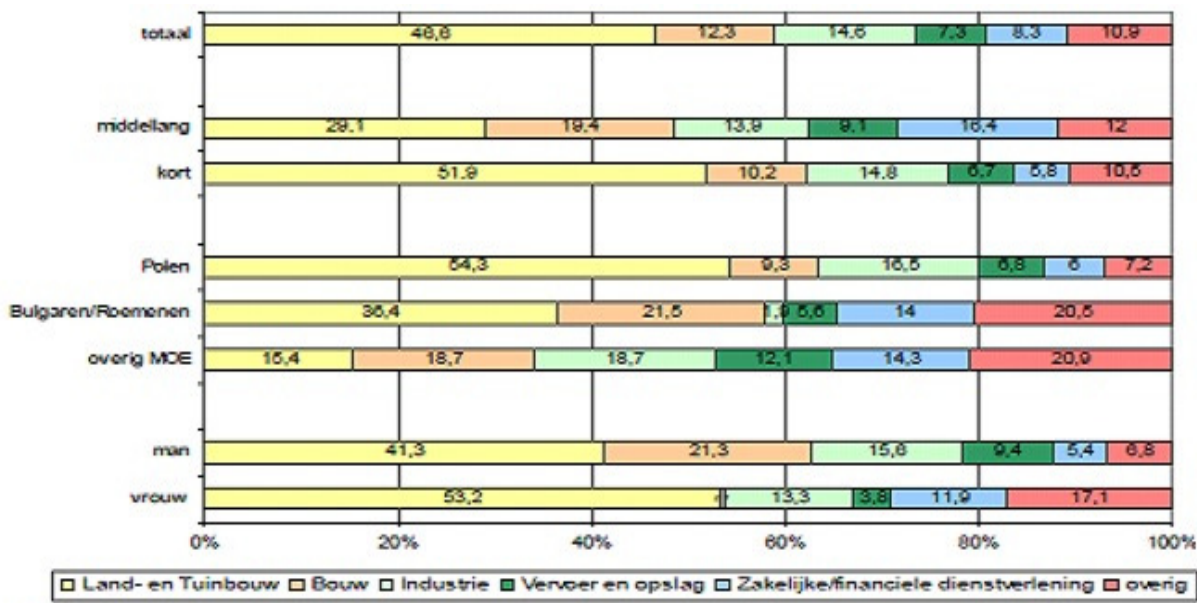
² In deze studie is onderscheid gemaakt tussen tijdelijke en permanente arbeidsmigranten, waarbij:

- permanente arbeidsmigranten staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie;
- tijdelijke arbeidsmigranten zijn (nog) niet ingeschreven in de GBA.

Ook voor de migranten die in Den Haag en de gemeente Midden-Delfland werken, geldt dat een significant deel buiten het Stadsgevest woont, respectievelijk 18% en 24%.

3.4 ARBEIDSMIGRANTEN NAAR SECTOR

De arbeid concentreert zich vooral in de volgende sectoren (Weltevrede et al, 2009):

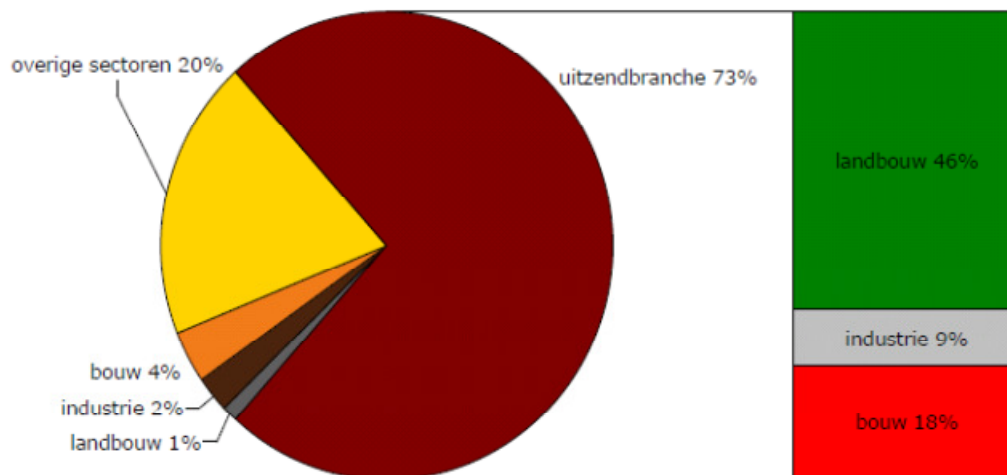


Figuur 4.6: Arbeidsmigranten in Nederland naar sector migratieperiode, herkomstgroep en geslacht (%)

Bron: EMOE 2009, Risbo

Het heersende beeld dat Polen slechts seizoensarbeid verrichten, verdient bijstelling. Polen voorzien tegenwoordig ook in de vraag naar geschoolde vakkrachten, zoals lassers, stukadoors, rietdekkers, bankwerkers en scheepstimmermannen. Ook heeft een groeiend aantal Polen een eigen bedrijf. Het aantal startende Poolse ondernemers dat is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel steeg explosief van 190 in 2003 naar 3.347 in 2007. Dit zijn voornamelijk zzp'ers die een bedrijf in de bouwsector hebben (Van Arum et al, 2010). Wel verricht een groot deel van de Poolse arbeidsmigranten in Nederland laaggekwalificeerd werk. Meer dan tachtig procent werkt in elementaire of lagere beroepen, slechts 17% oefent een middelbaar of hoger beroep uit (Van Arum et al, 2010).

Uit onderzoek specifiek gericht op de regio Rotterdam, komt een zelfde beeld naar voren. Van de arbeidsmigranten is een groot deel in dienst bij een uitzendbureau. Voor de permanente migranten is dat ongeveer een op de vijf, terwijl bij de tijdelijke arbeidsmigranten bijna driekwart actief is via een uitzendbureau. Van de permanente migranten die niet werkzaam zijn via de uitzendbranche, in de industrie, bouw of landbouw is een belangrijk deel werkzaam in de transportsector (wegtransport en haven). Van de tijdelijke arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken, werkt ongeveer de helft (47%) in de landbouwsector. Buiten de landbouwsector worden ze vooral ingezet in de bouw (18%) en in de industrie (9%) (Timmer et al, 2011).



Bron: CBS, EIM ondernemersenquête 2008, berekening EIM

Salaris

De salarissen voor Poolse werknemers hier liggen gemiddeld 4 keer zo hoog ten opzichte van Polen (Werdmölder, 2009). In Nederland is het wettelijk minimumloon met € 1.335,- per maand (volgens cijfers uit 2008) vele malen hoger dan in het land van herkomst: in Polen was het € 246 per maand en in Tsjechië € 288 (Kromhout et al., 2009, Van den Berg, Brukmanen Van Rij, 2007). Bijna 40% van de Polen heeft maximaal € 1.000,- netto per maand. De Polen die hier tijdelijk werken blijven hierin achter. Vaak wordt op dit salaris nog gemiddeld € 177,- per maand ingehouden door de werkgever voor huisvesting/vervoer (Schothorst, 2009). Heyma et al (2008) constateren een klein significant drukkend effect op de lonen, maar in omvang verwaarloosbaar. Deze effecten treden alleen op in de lagere loonschalen.

3.5 OPLOSSINGEN VOOR EEN VERANDERENDE ARBEIDSMARKT

Vanaf 2020 zal de potentiële beroepsbevolking in Nederland beginnen te krimpen — tot dan zorgt de babyboom van de jaren vijftig en zestig nog voor een licht groeiende potentiële beroepsbevolking tussen de 20 en 64 jaar. Het aantal 65-plussers zal tot 2034 van 2,4 tot 4,3 miljoen toenemen, dat is dan een kwart van de Nederlandse bevolking (CBS, 2006). De groeiende vraag kan niet alleen door grotere arbeidsparticipatie van vrouwen en een hogere pensioensleeftijd voor ouderen worden opgevangen. Het idee om de krimp van de beroepsbevolking te compenseren of af te remmen door meer immigratie wordt steeds weer als oplossing genoemd. Onderzoek op zowel Europees als Nederlands niveau laat zien dat arbeidsmigratie echter geen structurele oplossing kan vormen voor de tekorten op de arbeidsmarkt (Crujisen 1990; Van Imhoff & van Nimwegen 2000; Cichon et al. 2003; Kromhout et al., 2009).

De Raad voor Werk en Inkomen constateert dat een beter arbeidsmarktbeleid kan bijdragen aan meer groei en meer welvaart. Volgens Cichon et al. (2003) is een beleidscombinatie van langere werktijden, hoger pensioensleeftijd, enige rem op de groei van de levensstandaard en iets verhoogde arbeidsmigratie realistischer om de economische problemen ten gevolge van het krimpen van de arbeidsbevolking tegen te gaan. Immigratie kan dus wel een deel van het vergrijzingsprobleem oplossen, en zoals Muysken, Cörvers en Ziesemer (2008) aangeven, hoeft de immigratie niet uitsluitend uit hoger opgeleiden te bestaan. Zolang de integratie en arbeidsparticipatie van de veelal jonge immigranten op hetzelfde niveau is als van de Nederlandse bevolking, zorgen zij voor extra besparingen voor Nederland door belastingen en afdrachten aan het sociale zekerheidsstelsel. Uiteraard is het belangrijk ervoor te zorgen dat de integratie, de scholing en de arbeidsparticipatie van in het bijzonder laagopgeleide immigranten gewaarborgd is (Kromhout et al., 2009).

Onderzoeksinstituut SEOR ziet met betrekking tot de rol voor overheden met name meerwaarde in het realiseren van een aantrekkelijke woonomgeving als vestigingsfactor voor hoger opgeleiden en verdere verbetering van de vervoersinfrastructuur om pendelstromen te vergroten. De arbeidsmarkten voor hoog en laagopgeleiden zijn met elkaar verbonden. De beste strategie voor voldoende werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt is een gerichte investering in het aantrekken en ontwikkelen van hoogopgeleid werk. Hieruit volgt dat ook de woonomgeving gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt op orde moet zijn. Tenslotte dient de overheid zich ook te richten op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de afstemming van onderwijsvoorzieningen.

3.6 GEWENST KENNISNIVEAU VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Liever hoogopgeleide dan laagopgeleide migranten is een overheersend gevoel binnen bestuurlijk Nederland. De effecten van hoogopgeleide arbeidsmigranten op de economie van de bestemmingslanden worden vanzelfsprekend als positief beschouwd. Volgens Kemnitz (2009) ontbreekt hiervoor echter empirisch bewijs. Hij stelt zelfs dat arbeidsmigratie van hoogopgeleiden een negatieve invloed op de economische groei in de bestemmingslanden kan hebben, via negatieve effecten op de werkgelegenheid voor laaggeschoolden. Kemnitz pleit daarom voor een meer sectorspecifiek toelatingsbeleid voor arbeidsmigranten om bepaalde tekorten op de arbeidsmarkt weg te werken, in plaats van een generiek, louter op opleidingsniveau gericht, toelatingsbeleid. Empirisch bewijs voor de positieve invloed van hoogopgeleide arbeidsmigranten op de Nederlandse economie lijkt dus te ontbreken.

De belangrijkste factoren die ervoor zorgen dat in Nederland het aanbod van laagopgeleide arbeidskrachten afneemt, zijn de grote onderwijsexpansie in het hoger onderwijs en de toenemende vergrijzing. In de toekomst zijn echter niet alleen tekorten aan laaggeschoolde arbeidskrachten te verwachten, maar ook, en wellicht zelfs vooral, tekorten aan arbeidskrachten op mbo-niveau. Bij deze laatste categorie gaat het om verplegers, loodgieters, monteurs en dergelijke. De onderwijsexpansie in het hoger onderwijs zal nog wel een aantal jaar doorgaan. Toch zal deze na verloop van tijd afremmen, aangezien we mogen aannemen dat de onderwijsexpansie een logistisch groeipatroon en een natuurlijke bovenlimiet heeft (Jónasson, 2003; Kikkawa, 2004). Nederland zal nog 25 à 30 jaar vergrijzen om vervolgens enigszins te vergroenen (Van der Erf, 2006; De Jong, 2008). Rond 2035 zal

duidelijk worden hoe groot de problematiek van een eventueel tekort aan laaggeschoolde arbeidskrachten zal zijn, die kan ontstaan doordat de toegenomen arbeidsproductiviteit de toegenomen grijze druk niet meer kan compenseren. Volgens de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) (2009) worden tekorten aan middelbaar opgeleide en laagopgeleide werknemers verwacht in de zorg, het onderwijs, de infrastructuur, bouw, horeca en land- en tuinbouw. De arbeidsmigratie van laaggeschoolden uit Midden- en Oost-Europese landen zal dan ook ceteris paribus toenemen (Jenissen, 2011).

4. DÉ ARBEIDSMIGRANT BESTAAT NIET

Dé arbeidsmigrant bestaat niet. Dat is in de loop van dit onderzoek wel duidelijk geworden. Wanneer gesproken wordt over arbeidsmigranten, komt bij veel mensen het beeld op van de Polen in een bouwvakkerbusje die zich tegen 10 euro per uur laten inhuren. 's Avonds slapen ze met 5 Polen in één slaapkamer en als vrijetijdsbesteding kunnen ze niets anders bedenken dan alcohol drinken.

'Een Pool doet het voor een tientje per uur in de bouw.'

Ook uit een toevallige ontmoeting met een huisvester in Rotterdam, bleek maar weer wat de term arbeidsmigrant oproept.

'Ik heb de fout gemaakt om Litouwers in mijn pandje te zetten. Nou, dat heb ik geweten. Elke avond gezuip en overlast en toen ze eruit moesten hebben ze hun spullen zo uit het raam geflikkerd. Ik huisvest geen enkele arbeidsmigrant meer in mijn pandjes'

Maar na de focusgroepgesprekken, de individuele interviews en het bezoek aan de kassen in Bleiswijk werd steeds duidelijker dat dé arbeidsmigrant niet gelijk staat aan dit geschetste beeld én überhaupt niet bestaat. In Nederland werken namelijk talloze arbeidsmigranten, uit hele verschillende landen. De één komt hier om in een korte tijd zoveel mogelijk geld te verdienen en vertrekt weer naar het land van herkomst. De ander heeft in zijn eigen land geen toekomst en komt zijn geluk permanent hier zoeken. Weer een ander wordt hier gevraagd voor gespecialiseerd werk. Noem maar op.

Zo komen er bijvoorbeeld steeds meer Zuid-Europeanen naar Nederland, zeker nu Spanje, Portugal en Griekenland een behoorlijke economische crisis kennen. Grieken schijnen goed werk te leveren volgens de baas van de paprikakas.

'Nee, Polen werken hier niet. Die werken wat te lomp en dat kunnen we niet gebruiken bij het opdraaien van de paprikaplanten. Ik werk het liefst met Grieken en Turken. Die kunnen dat het best.'

En bijvoorbeeld in Brielle worden steeds meer Spanjaarden gesignaleerd. Zij werken vaak in de havens of op de tweede Maasvlakte. Eén Spanjaard vertelde hier te wonen en werken uit pure noodzaak.

'Of allemaal aan de geeuwhonger met mijn gezin of hierheen.'

Ook is er een niet te onderschatten groep Bulgaren, onder andere in Rotterdam. Zij werken allemaal als ZZP-er óf als straatkrantverkoper/straatmuzikant, omdat zij geen werkvergunning krijgen. Ze verdienen vaak heel weinig en wonen daarom illegaal. En het ziet ernaar uit dat er nog veel meer groepen onze kant opkomen, zoals mensen uit Kosovo (vanaf 2013). Kosovo kent ook een groot Roma-bolwerk en veel van deze mensen zullen hier hun 'geluk' komen zoeken. Ook vanuit Albanië zullen er in de toekomst meer mensen gaan komen. Deze groepen zijn weer goedkoper dan de Polen die hier werken en daarom voor veel werkgevers interessant.

'Een aannemer kiest liever 3 goedkope Bulgaren dan 1 dure Nederlander.'

En veel van deze mensen gaan echt niet terug naar het land van herkomst: ze hebben het hier (ondanks alles) altijd nog beter dan daar.

'Ze vriezen hier nog liever dood dan dat ze terug gaan'.

Vanuit de werkgevers zijn ook nog andere groepen arbeidsmigranten de revue gepasseerd. De arbeidsmigranten die we hard nodig hebben. Zij kunnen in principe uit allerlei landen komen. Het gaat om mensen die werken op plekken waar wij geen arbeidspotentieel voorhanden hebben. Of omdat ze bijzondere kwalificaties hebben die we niet voldoende in huis hebben: bijvoorbeeld vakkrachten voor de maakindustrie.

Eén ding is zeker. Met dit gemêleerd gezelschap aan arbeidsmigranten hebben wij in Nederland te maken. En daar zullen we in moeten faciliteren. En huisvesting is daarin één van de belangrijke onderdelen. En dat het met de huisvesting op dit moment nog allemaal niet vanzelf gaat, dat bleek wel uit een interview bij een Pools administratiekantoor.

'Illegale huisvesting komt heel veel voor. Mensen wonen in veel te kleine ruimtes en slapen in stapelbedden. Ze betalen veel meer dan wanneer je legaal huurt en vaak zijn de panden heel slecht met vocht, schimmels, kou enzo. Ook wonen er vaak nog kinderen bij. Sommigen wonen illegaal en hebben nergens recht op. Anderen schrijven zich weer niet in omdat ze geen belasting en sociale premies willen betalen.'

5. DE HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN

5.1 HUISVESTING VERZORGEN TEN GEVOLGE VAN ECONOMISCHE ONTWIKKELING

De potentiële opgave voor huisvesting voor arbeidsmigranten komt rechtstreeks voort uit de economische ontwikkeling van de regio. Het huisvesten van arbeidsmigranten is geen doel op zich, maar een voorwaarde om in de bestaande arbeidsmarktvraag te kunnen en blijven voorzien. De huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten zoals die inmiddels ontstaan is, heeft verschillende grondslagen. De belangrijkste factoren worden opgesomd in de rapportage 'Lessen uit Recente Arbeidsmigratie' (LURA) van de parlementaire enquêtecommissie (2011). Samengevat gaat het om de volgende factoren:

- De toestroom van arbeidsmigranten is te groot voor de bestaande woning- voorraad;
- Er is sprake van een te late reactie van gemeenten en woningcorporaties;
- De koppeling van wonen en werk maakt de arbeidsmigrant kwetsbaar;
- Gemeenten ondervinden problemen van onvoldoende registratie in het GBA;
- Er is sprake van een onevenredige toestroom binnen gemeenten waar veel werk is;
- Gemeenten willen niet alleen een handhavingstaak, maar ook de regie hebben.

Zowel Rijk, werkgeversorganisaties als diverse onderzoeken geven aan dat huisvesting voor arbeidsmigranten urgent is. Ook geven diverse partijen aan dat de urgentie de komende jaren zal toenemen. Het Rijk heeft om deze reden het initiatief genomen voor de Nationale Verklaring die in maart 2012 is getekend.

In de focusgroepgesprekken is uitvoerig over de huisvesting(sproblemen) van arbeidsmigranten gesproken. In paragraaf 3.2 worden de belangrijkste bevindingen uit deze gesprekken met betrekking tot huisvesting beschreven.

5.2 HUISVESTINGSPROBLEMEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Het huisvestingsprobleem is een groot probleem onder arbeidsmigranten. Maar wat gaat er nou precies fout? Uit het eerste focusgroepgesprek met uitzendbureaus komt het volgende beeld naar voren:

- Er is een gebrek aan samenwerking tussen verschillende partijen (overheid, uitzendorganisaties ed);
- De arbeidsmigrant kampt met een imagoprobleem;
- Er zitten veel verschillen tussen gemeenten: in elke gemeente is het weer anders geregeld;
- Het begint bij het beseffen van het feit dat arbeidsmigranten niet meer weg gaan. En dat arbeidsmigranten naar Nederland komen om te werken en niet om overlast te veroorzaken.

'Nu gaan gemeenten gewoon als een soort razzia's steeds die woningen bezoeken waar geen arbeidsmigranten staan ingeschreven. Maar er is daar helemaal geen probleem.'

- De VIA en SKIA hanteren de hoogste huisvestingsnorm. Tussen de ABU en NBBU zijn afspraken gemaakt voor wat betreft huisvesting: er is een certificering voor huisvesting. Toch komt het regelmatig voor dat gemeenten beweren dat regels anders zijn en afspraken niet uitvoeren. Idealiter zou de overheid er alleen voor moeten zorgen dat gemaakte afspraken uitgevoerd kunnen worden.
- Gemeenten merken vaak niets van de huisvesting en huisvestingsproblemen omdat het wordt geregeld door uitzendbureaus en marktpartijen zoals de International United Group. Daardoor denken veel gemeenten dat het allemaal wel goed komt, terwijl uitzendbureaus er ondertussen een extra bedrijf bij hebben en wel degelijk tegen problemen aanlopen.
- Het moeten inschrijven in de GBA veroorzaakt veel problemen voor uitzendbureaus. Veel arbeidsmigranten wonen maar korte tijd op een bepaalde woonplek en dan leidt het in- en uitschrijven vaak tot problemen. En veel arbeidsmigranten schrijven zich niet in bij de gemeente. En als ze zich wel inschrijven, dan schrijven ze zich vaak niet uit. Daardoor kunnen uitzendbureaus dan weer lastig mensen huisvesten in bepaalde woningen, omdat er volgens het GBA nog andere mensen zouden wonen.

'Op een of andere manier zit de huisvesting voor arbeidsmigranten niet goed bij gemeenten tussen de oren. Je hebt óf Polenhotels óf overlast, maar daar schijnt dan niets tussenin te zitten.'

Tussen de verschillende gemeenten bestaat nog wel wat verschil voor wat betreft huisvestingsproblematiek. In Rotterdam hangt een negatief imago rondom arbeidsmigranten. Wijken worden er niet geliefder op wanneer er arbeidsmigranten wonen. In de veiligheidsindex staat zelfs dat de overlast in wijken als Bloemhof en Hillesluis vooral komt van de MOE-landers en een beetje van drugsgebruikers. Specifiek in Rotterdam bestaan een aantal regels die lastig zijn voor uitzendbureaus. Zo mogen ze de arbeidsmigranten alleen in de hotspotgebieden huisvesten. En binnen de hotspotgebieden mag je altijd maar 3 mensen met een verschillende achternaam in een woning huisvesten, onafhankelijk van de grootte van de woning.

'Als er een hele grote familie woont met allemaal dezelfde achternaam, dan wordt er niet moeilijk gedaan over de veiligheidseisen. Dan mogen ze er bij wijze van spreke met 20 man wonen.'

'In een pand op de Mathenesserweg zaten eerst 12 krakers in een uitgeleefd, vervuild pand. Daar werd niets aan gedaan. Nadat de woning volledig gerenoveerd was en er zo'n 3 á 4 arbeidsmigranten gingen wonen, kwamen ze meteen controleren. Dat voelt erg vervelend aan. Dat er elke week 1 á 2 keer wordt aangebelld om te controleren. En er wordt ook niet vriendelijk binnen gekomen, er wordt gelijk binnen gestampt. Ongeveer niveau stadswacht in Rotterdam.'

6. DE ECONOMISCHE WAARDE VAN ARBEIDSMIGRANTEN

6.1 EEN ECONOMISCH PERSPECTIEF

De Stadsregio Rotterdam ziet grote belangen met betrekking tot de ontwikkeling van de lokale en regionale economie. Het gesprek over arbeidsmigratie gaat nog te veel over wat moet worden tegengegaan en is nog veel te weinig gericht op de noodzaak voor economische groei. Net als vele landen in de Westerse wereld zal Nederland worden geconfronteerd met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Zelfs in de huidige crisisperiode blijken diverse sectoren niet in staat de openstaande vacatures te vervullen. Dit leidt uiteindelijk tot uitholling van de economische kracht van de lokale en regionale economie. Arbeid is de motor voor een robuuste economie. Zonder geschikt arbeidspotentieel zal de regio minder aantrekkelijk zijn voor ondernemingen.

In de focusgroepgesprekken is uitvoerig gesproken over de economische waarde van arbeidsmigranten. In paragraaf 4.2 tot en met paragraaf 4.4 worden de belangrijkste bevindingen uit deze gesprekken met betrekking tot de economische waarde van arbeidsmigranten beschreven.

6.2 VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

Er is veel veranderd op de arbeidsmarkt sinds de arbeidsmigranten zo'n 10 jaar geleden naar Nederland kwamen om te werken.

- Aanvankelijk kwamen arbeidsmigranten vooral voor het hele simpele werk. Maar momenteel werken veel arbeidsmigranten al op MBO niveau. En het ziet ernaar uit dat er straks ook steeds meer arbeidsmigranten nodig zijn op HBO niveau. In de toekomst ontstaan er waarschijnlijk op allerlei niveaus tekorten op de arbeidsmarkt.
- Een flexibele arbeidsmarkt wordt steeds belangrijker. En omdat er in Nederland een tekort is aan kwalitatief goed opgeleide mensen, is het fijn dat er in 25 lidstaten gezocht kan worden naar geschikt personeel. Er ontstaat dus een steeds flexibelere arbeidsmarkt. Wanneer er een zo hoog mogelijke flexibiliteit in zowel vraag als aanbod wordt gecreëerd, dan zal degene die personeel zoekt snel de juiste persoon vinden. Er ontstaat een flexibele behoefte die beweegt en daarop moet je als stad/regio kunnen anticiperen.
- Tijdelijke tewerkstelling blijkt geen structurele oplossing voor het arbeidsmarktprobleem. Wanneer het bijvoorbeeld in Polen een stuk beter gaat, dan vertrekken gekwalificeerde werknemers eerder terug gaan naar Polen. Met name mensen met een technische, hoge opleiding gaan vaak eerder terug dan mensen met een lage opleiding. Maar uiteindelijk zullen ook degenen met een lage opleiding terug gaan bij gunstige economische omstandigheden in het land van herkomst.

'Als het beter gaat in de scheepsbouw in Gdansk, dan heeft dat hier zijn weerslag.'

- Het is steeds meer van belang om als stad/regio een bepaalde aantrekkelijkheid uit te stralen om arbeidsmigranten te behouden.

'Wanneer sectoren worden geassocieerd met de tewerkstellingsplek voor uitkeringsgerechtigden, dan willen veel arbeidsmigranten daar niet tussen lopen. Zij willen graag ergens werken waar gemotiveerde mensen werken.'

'Als je als stad uitstraalt 'we willen geen Hongaar, maar een werkloze Nederlander', dan denkt een Hongaar 'dan ga ik toch naar Gdansk'.'

Voor wat betreft de toekomst is het onzeker of de tekorten op de arbeidsmarkt aangevuld kunnen worden met arbeidsmigranten. Het lijkt aannemelijk dat het tekort aan arbeidskrachten verder gaat oplopen door:

- toenemende vergrijzing;
- het aantrekken van de economie hier;
- het aantrekken van de economie in de landen van herkomst van de arbeidsmigranten;
- veranderende studiekeuze van jongeren: zij kiezen veelal niet meer voor beroepen in de tuinbouw, techniek, productie, bouw en logistiek;
- het teruglopen van fossiele brandstoffen. Daardoor zullen we lokaler moeten produceren en dat betekent ook dat er meer mensen nodig zijn.

6.3 WERKGEVERS KIEZEN VOOR ARBEIDSMIGRANTEN

Het is duidelijk dat Nederland tot nu toe veel baat heeft bij het opengaan van de grenzen. Met name in sectoren als de land- en tuinbouw, de bouwnijverheid en de (vlees-)industrie bestaat een grote behoefte aan arbeidskrachten waarvoor geen binnenlandse werkzoekenden te vinden zijn. De MOE-landers die de afgelopen jaren naar Nederland zijn gekomen vormen een onmisbare aanvulling op de arbeidspopulatie voor de Nederlandse economie. In veel sectoren wordt zelfs overwegend met arbeidsmigranten gewerkt.

Toch wordt in de discussie nog vaak geroepen 'waarom helpen we niet eerst onze bijstandsgerechtigden aan het werk, voordat we kiezen voor arbeidsmigranten?'. Daar is een aantal redenen voor te noemen:

- Uit aanwas op technische scholen blijkt dat steeds meer jongeren kiezen om te gaan studeren en geen vak meer gaan leren. Het gevolg hiervan is dat er niet meer voldoende vakmensen zijn om de vacatures in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld metaal, industrie en haven) te vervullen;
- In veel sectoren is het überhaupt moeilijk om geschikte Nederlandse arbeidskrachten te vinden: onder andere in de land- en tuinbouwsector, de vleesindustrie, mainport en industrie.
- Het kostenaspect is van belang. Nederlandse bedrijven die een project aannemen, besteden het vaak uit aan bijvoorbeeld een Tsjechisch of Sloveens bedrijf, omdat zij veel goedkoper zijn.

- De bereidheid tot werken van uitkeringsgerechtigden speelt een rol. Het verschil tussen bijstandsniveau en minimumloon is erg klein waardoor mensen niet gemotiveerd raken om te gaan werken. De Poolse werknemer is niet goedkoper dan een Nederlander, maar wel bereid om voor een minimumloon te komen werken.
- Voor werkgevers is het aantrekkelijker om met gemotiveerde mensen te werken. Veel arbeidsmigranten hebben een andere arbeidsmoraal en een goede motivatie om hard te werken. Ze verdienen in Nederland veelal 4 keer zoveel als in bijvoorbeeld in Polen. Met het geld dat ze hier een aantal jaar verdienen, kunnen ze vervolgens in het land van herkomst een toekomst opbouwen. Dat geldt niet voor de Nederlandse uitkeringsgerechtigde die hetzelfde werk gaat doen. Die hebben een heel andere motivatie.
- Bovendien blijkt uit onderzoek dat er van verdringing van autochtone werknemers door arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of nauwelijks sprake is³.

'Kijk maar wat er terecht is gekomen van het project van wethouder Florijn in Westland. Daar zijn nog 27 bijstandsgerechtigden van de 300 overgebleven om in de kassen te werken.'

Voorbeeld petrochemie

Op dit moment komt de petrochemie 200 goed opgeleide vakmensen tekort per jaar. De petrochemie heeft inmiddels afspraken met een drietal mbo-instellingen gemaakt om te groeien naar het juiste aantal gediplomeerde schoolverlaters dat jaarlijks nodig is in de sector. Daarnaast zijn ze genoodzaakt om wereldwijd te sourcen. Met name voor maintenance: daarvoor zijn nog veel te weinig schoolverlaters die kunnen instromen. Het kost vaak veel moeite om voldoende gekwalificeerde mensen tijdelijk op een bepaalde plek te krijgen. Het is deze dynamiek waar de overheid zich heel bewust van moet zijn. Om werkgelegenheid en productiviteit te creëren, komt dit soort flexibiliteit erbij kijken. Arbeidsmigratie is dan een middel om invulling te geven aan een arbeidsmarktvraag.

Voorbeeld vanuit de vleesindustrie

In de vleesindustrie werkten van oudsher mensen die het hele proces van A-Z kenden: dat waren echte vakmensen die alles van het dier wisten dat ze moesten slachten. Maar het werd steeds moeilijker om geschikte Nederlandse vakmensen te krijgen. Om toch aan de vraag naar vlees te kunnen voldoen, is er toen een hele andere werkwijze ingevoerd. Het productieproces is 'in stukken geknipt', waardoor het bestond uit het verrichten van monotone activiteiten. En vanaf dat moment konden er ook arbeidsmigranten ingezet worden. In de vleesindustrie is meer dan 80% van de werknemers arbeidsmigrant, zelfs het administratief personeel. Dankzij het innovatieve karakter van de vleesindustrie, waar arbeid onderdeel van uitmaakt, heeft Nederland een sterke positie internationaal gezien. Zo is de kalverslachterij in Nieuwerkerk ad IJssel de grootste van de hele wereld. Keerzijde van de medaille is wel dat de procesinnovatie door de huidige productiewijze geheel is stil komen te liggen. En dankzij deze innovatie hadden we juist een sterke internationale positie opgebouwd. Overigens is men in de vleesindustrie wel met leerwerkplekken bezig, maar dat zijn moeilijk processen en levert onvoldoende Nederlandse arbeidskrachten op.

'De vleesindustrie kan wel stoppen als er geen Polen meer zijn.'

³ Arbeidsmigratie in het Stadsgewest Haaglanden, Huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten

6.4 HET ECONOMISCH BELANG VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Het economisch belang van arbeidsmigranten in Nederland is enorm. Arbeidsmigranten zijn inmiddels niet meer weg te denken van de Nederlandse arbeidsmarkt. Er zijn veel sectoren die voor een groot deel afhankelijk zijn van de arbeidsmigranten, zoals:

- de land- en tuinbouw
- bouwnijverheid
- industrie
- textiel.

Wanneer de arbeidsmigranten er niet meer zijn, dan voorzien veel werkgevers gigantische problemen.

'Dan heb je bijvoorbeeld geen tomaten, paprika's, noem maar op.'

In de toekomst lijkt deze afhankelijkheid van arbeidsmigranten alleen maar verder toe te nemen, gezien de ontwikkelingen en veranderingen op de arbeidsmarkt. Zo worden er in de toekomst tekorten voorspeld op allerlei niveaus op de arbeidsmarkt. Dat heeft onder andere te maken met een toenemende vergrijzing, veranderende opleidingskeuze onder jongeren en een aantrekkende economie. Daarnaast hebben we steeds meer te maken met een flexibele arbeidsmarkt. Er ontstaat een flexibele behoefte die beweegt en daarop moet je als stad/regio kunnen anticiperen. Het is fijn dat je dan in 25 lidstaten kunt zoeken naar geschikte arbeidskrachten. Bovendien is het feit dat arbeidsmigranten zelf rondtrekken en daardoor flexibel inzetbaar zijn daarbij een voordeel. Het is dan ook belangrijk om als stad en regio een bepaalde aantrekkelijkheid te blijven uitstralen om arbeidsmigranten te behouden. Zeker wanneer de economie in het land van herkomst steeds verder aantrekt: dat zal tot gevolg hebben dat (gekwalficeerde) werknemers terug gaan naar het land van herkomst.

6.5 DE ECONOMISCHE WAARDE VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Maar wat is eigenlijk de economische waarde van de arbeidsmigranten? Net voordat dit rapport uitkwam, heeft het SEO Economisch Onderzoek een rapport uitgebracht over de economische waarde van tijdelijke arbeidsmigranten. Daaruit blijkt dat de bijdrage van tijdelijke migranten uit de MOE-landen aan de collectieve sector positief is. Zo levert een tijdelijke migrant uit de MOE-landen de schatkist 1800 euro meer op dan hij kost. En in 2012 leveren 200 duizend tijdelijke migranten in totaal zo'n 364 miljoen euro op. Uit dit onderzoek blijkt dat de mensen uit Polen en andere Oost-Europese landen hier vooral om te werken en veelal niet werkloos zijn. Daardoor ontvangt de overheid meer belasting van de migranten dan dat er aan ze wordt uitgegeven aan bijvoorbeeld uitkeringen. Ze komen vaak als seizoensarbeider en als ze zich hier wel vestigen, gaan ze vaak na een paar jaar toch weer terug naar hun land van herkomst. Ook staat in het rapport dat de komst van arbeidsmigranten voor de Nederlandse economie neutraal tot positief te noemen is. Ze verdringen meestal geen Nederlandse werknemers, want in sectoren waar veel migranten werken, is geen sprake van afname

van het aantal binnenlandse werknemers. Ze lijken dus vooral werk te doen waarvoor maar moeilijk Nederlandse werkwilligen te vinden zijn. De komst van arbeidsmigranten drukt in sommige sectoren wel de stijging van de lonen. Het effect op de lonen is volgens het onderzoek wel echter erg klein.

7. WAT DOEN GEMEENTEN MET DE TOESTROOM VAN ARBEIDSMIGRANTEN?

Bij de opzet van dit onderzoek is ervoor gekozen om de werkgeverskant goed te belichten om de economische waarde van arbeidsmigranten scherp te krijgen. Daarnaast wilden we deze resultaten ook toetsen bij gemeenten. Is dit nou een herkenbaar beeld voor gemeenten? En waarom komen de huisvestingsafspraken dan vaak nog niet van de grond? Helaas hebben aan het derde focusgroepgesprek, waar in totaal 15 gemeenten voor zijn uitgenodigd, slechts twee gemeenten deelgenomen. Deze twee gemeenten zijn beiden al op weg met het regelen van huisvesting van arbeidsmigranten.

Regiobeeld

Om toch een compleet regio-beeld te kunnen maken, is in dit rapport ook gebruik gemaakt van de door gemeenten aangeleverde informatie in reactie op de uitvraag van de Stadsregio in juni 2012. Deze informatie is verzameld op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken ten behoeve van de voortgangsbrief aan de Tweede Kamer.

Bij de (tijdelijke) huisvesting is het van belang dat er wordt samengewerkt vanuit verschillende partijen: gemeenten, werkgevers en huisvesters. Uit de enquête onder gemeenten blijkt dat op dit moment alleen Vlaarding en een convenant heeft afgesloten waarbij alledrie de partijen vertegenwoordigd zijn. In Maassluis is een convenant afgesloten tussen de gemeente, huisvesters en particulieren. In Rotterdam lopen er afspraken tussen de gemeente en corporaties. Barendrecht en Schiedam hebben contact met werkgevers, maar niet met huisvesters. De 5 gemeenten op Voorne-Putten Rozenburg zijn bezig met het vaststellen van een Uitvoeringsbesluit Kamerverhuur om het aantal woningen per buurt en het aantal arbeidsmigranten per woning te reguleren. Daarbij zijn ook huisvesters en werkgevers betrokken. En gemeenten als Albrandswaard, Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel doen helemaal niets, omdat -zo geven zij aan- zij geen problemen ondervinden in de huisvesting van arbeidsmigranten. Op regionaal niveau is er nog geen bereidheid om de huisvesting gezamenlijk op te pakken.

Er is geen enkele gemeente die aangeeft dat het huidige aanbod aan woningen voor arbeidsmigranten ontoereikend is. Wel geeft een aantal gemeenten aan geen specifiek aanbod te hebben voor arbeidsmigranten. De toekomstige vraag naar woningen is voor alle gemeenten moeilijk in te schatten. Daarmee is ook de uitbreidingsbehoefte moeilijk in te schatten. Rotterdam geeft hierbij aan dat dit afhankelijk is van de economische behoefte naar tijdelijke arbeidsmigranten. In Rotterdam probeert men meer inzicht te krijgen in de huidige en toekomstige vraag naar arbeidsmigranten. Lansingerland gaat uit van een grote toekomstige vraag naar huisvesting, omdat er waarschijnlijk nog meer MOE-landers komen werken. Ook Vlaarding en Hellevoetsluis gaan uit van een toenemende vraag, onder andere gezien de ontwikkeling van Maasvlakte 2.

Resultaten uit het focusgroepgesprek met 2 gemeenten

Aan de twee gemeenten in de focusgroep zijn de resultaten uit de voorgaande focusgroepen voorgelegd en is gevraagd of zij deze resultaten herkenbaar vinden. Daaruit kwam het volgende beeld naar voren:

Volgens deze gemeenten is de komst van de arbeidsmigranten met name een financiële kwestie: ze kosten veel minder per uur dan een Nederlandse werknemer. In Nederland waren volgens hen wel de juiste mensen om het werk te kunnen doen, maar tegen het tarief van arbeidsmigranten valt niet op te concurreren.

'Een Pool doet het voor een tientje per uur in de bouw. Een Nederlands bedrijf kost tussen de 50-60 euro. Daarom zochten die uitzendbureaus in eerste instantie naar arbeidsmigranten. Ik geloof niet dat Nederland niet de juiste mensen voorhanden had. Dat is er zo ingeslopen. En waarschijnlijk werken die Polen nog steeds voor een tientje per uur.'

Het feit dat er steeds meer hoger opgeleide arbeidsmigranten naar Nederland komen, werd door deze twee gemeenten niet meteen herkend. Wel vinden deze gemeenten dat je moet uitgaan van de kansen die arbeidsmigranten bieden én dat je ook de huisvesting goed moet regelen. Samenwerken met uitzendbureaus beschouwen ze daarbij als zeer zinvol. Ze vinden het ook belangrijk dat de goede en slechte uitzendbureaus daarbij van elkaar onderscheiden worden. Ze zien geen tegengestelde belangen tussen werkgevers en gemeenten: beiden zijn gebaat bij een goed draaiende economie. Daarnaast vinden deze gemeenten het vooral van belang dat er een integraal arbeidsmarktbeleid komt. Het aanhouden van een gemeenschappelijke lijn als gemeenten vinden de 2 gemeenten heel belangrijk, evenals verdere samenwerking met andere gemeenten in de regio.

8. DE BELANGEN VAN DE GEMEENTEN EN DE WERKGEVERS

Wat de Stadsregio Rotterdam uiteindelijk graag wil, is dat gemeenten huisvestingsafspraken maken, al dan niet onder regionale coördinatie. En dat gemeenten, werkgevers en huisvesters (corporaties én particuliere huisvesters) daarin gezamenlijk optrekken. Maar hoe komt het dat een dergelijke samenwerking nog niet tot stand is gekomen? Uit de gesprekken blijken gemeenten en werkgevers toch voornamelijk gezamenlijke belangen te hebben.

In het gesprek met de twee gemeenten is een aantal redenen genoemd waarom de huisvestingsafspraken nog niet van de grond zijn gekomen:

- Op dit moment, ten tijde van economische crisis, is er niet echt ruimte voor nieuw beleid of nieuwe problemen;
- Het huisvestingsprobleem van arbeidsmigranten zit verspreid over een aantal beleidsvelden, wat niet meewerkt in het snel komen tot afspraken;
- Bestuurlijk is er niet echt draagvlak om er push achter te zetten. Er is al een ronde geweest met woningbouw-achtige wethouders en daar is niets concreets uitgekomen.

'Als je erkent dat je een probleem hebt, dan moet je er ook wat mee.'

'Blijkbaar is het probleem nog niet groot genoeg.'

In de verschillende gesprekken is gevraagd of er inderdaad sprake zou kunnen zijn van tegengestelde belangen. De koepel- en brancheorganisaties gaven daarbij aan dat er gekeken dient te worden naar het doel van de overheid. Als het doel vanuit de overheid wordt 'de grenzen dichthouden', dan ontstaan er zeker tegenstrijdige belangen tussen overheid en werkgevers. Werkgevers zijn afhankelijk van werknemers uit andere landen. Wanneer er geen werknemers uit het buitenland worden gehaald, lekt de bedrijvigheid weg met alle gevolgen van dien.

'Feit is gewoon dat als je de mensen hier niet hebt, je ze ergens anders vandaan moet halen.'

Volgens de twee gemeenten hebben werkgevers en gemeenten alleen maar gezamenlijke belangen hebben: een goed draaiende economie. En wanneer we daarvoor arbeidsmigranten moeten aantrekken, dan is dat zo. Ook uit het gesprek met de koepel- en brancheorganisaties is dit duidelijk naar voren gekomen. Een goed werkende arbeidsmarkt is een stimulering voor de economische ontwikkeling. Dit leidt er uiteindelijk ook toe dat (langdurig) werklozen eerder aan het werk kunnen dan bij een slechte economische ontwikkeling. Om te zorgen voor een goed werkende arbeidsmarkt hebben we zeker arbeidsmigranten nodig. Een tegenstrijdig belang volgens de koepel- en brancheorganisaties is dat het bedrijfsleven geen belang heeft bij capaciteit die niet inzetbaar is (langdurig werklozen). En de overheid heeft er geen belang bij om dat te moeten betalen.

9. WERKEN NAAR EEN OPLOSSING

De vraag is of gemeenten mee willen bewegen met de arbeidsmarkt en vooral of ze dat willen faciliteren. Aan de werkgeverskant wordt de economische noodzaak gezien om arbeidsmigranten aan te trekken. Zij kunnen niet meer zonder arbeidsmigranten. Volgens de werkgevers moeten gemeenten veel meer gaan inzien dat arbeidsmigranten een kans zijn om de economische motor draaiende te houden. Arbeidsmigranten zijn volgens de werkgevers geen bedreiging voor de werklozen die er al zijn. En ze zijn hier niet om van onze uitkeringen gebruik te maken of om voor te dringen op de woningbouwcorporatielijst. Bestuurders zijn zich ongetwijfeld bewust van het belang van arbeidsmigranten. Maar de vraag is of ze de arbeidsmigranten ook als doelgroep willen benoemen en ze een plek willen geven in de maatschappij. Daar zit de kern van het probleem. Zodra arbeidsmigranten als doelgroep worden gezien, is het vanzelfsprekend dat ze een plek in de maatschappij en daarmee huisvesting moeten krijgen. In alle drie de gesprekken zijn punten aangedragen die tegemoet kunnen komen aan de oplossing van dit probleem.

Oplossingsrichtingen vanuit de uitzendbranche:

- De verschillen tussen gemeenten zijn zo groot, dat het huisvestingsprobleem moeilijk is op te lossen. Het zou helpen wanneer er één duidelijke lijn vanuit Den Haag wordt getrokken.
- Creëer mogelijkheden voor een andere manier van bouwen. Deze behuizing is eerst heel simpel en door bijvoorbeeld een muur eruit te gooien wordt het dan geschikt voor een starter.
- Zorg voor een flexibeler registratiesysteem dan het GBA. Maak bijvoorbeeld een regionale website/registratiesysteem, waar je de woning kan aanmelden. Dat scheelt voor uitzendbureaus een hoop in- en uitschrijven. En verder ontstaat er daardoor een beter beeld van het aantal arbeidsmigranten.
- Kijk naar het aantal vierkante meters beschikbare ruimte en bepaal aan de hand daarvan hoeveel arbeidsmigranten er mogen wonen. Door het huidige beleid, waarbij slechts 3 personen met een andere achternaam in één woonruimte mogen verblijven, gaan er behoorlijk wat vierkante meters verloren.
- Neem bij eventuele overlast direct contact op met het uitzendbureau. Zij kunnen direct maatregelen nemen. Zodra de overlast dan voorkomt bij werknemers vanuit een malafide uitzendbureau, dan komt dat ook aan het licht.
- Faciliteer de bonafide uitzendbureaus en pak de malafide uitzendbureaus aan.

Oplossingsrichtingen vanuit de koepel- en brancheorganisaties:

- Trek als gemeenten een duidelijke, gemeenschappelijke lijn en faciliteer de arbeidsmarkt.
- Draag zorg voor een interessant vestigingsklimaat en een goed werkende arbeidsmarkt.
- Maak naar de buitenwereld duidelijk dat de arbeidsmigranten hier zijn voor onze regionale economie. Daarmee haal je de arbeidsmigranten uit een soort grijs gebied en worden ze als serieuze doelgroep gezien en benaderd.
- Het arbeidsmigrantendossier is vaak verdeeld over verschillende beleids mensen binnen gemeenten: de probleemhouder op het ene gebied (economie, arbeidsmarkt etc.) is een ander

dan de probleemhouder op een ander gebied (huisvesting). Goede samenwerking of één ambtenaar arbeidsmigratie is wenselijk om stappen te maken.

- Benader de arbeidsmarkt vanuit de vraagkant, in plaats vanuit de aanbodkant (het aantal uitkeringsgerechtigden). Dan zijn er 2 richtingen: de tijdelijke/seizoensgebonden vraag én de permanente vraag. Vervolgens moet bepaald worden hoeveel vraag er is naar economische bedrijvigheid en participerende deelnemers en daar moet het beleid zich op richten. Voor de permanente werknemers moet er huisvesting zijn. In Rotterdam wordt de arbeidsmarkt inmiddels vanuit de vraagkant benaderd.
- Zorg voor een optimale begeleiding van jongeren richting de arbeidsmarkt.
- Ontwikkel een lange termijn visie. Breng ontwikkelingen in beeld en maak structureel lange termijn beleid, waar huisvesting onderdeel van uitmaakt. Zodra de arbeidsmigranten goed gehuisvest zijn, neemt ook de overlast verder af.
- Zorg voor een aantrekkelijk woon- en leefklimaat voor de mensen die in deze regio werken én wonen, anders gaan ze ergens anders werken en wonen.

'Je kan als gemeente/regio aan knoppen draaien om je open te stellen: passende huisvesting creëren. Dat begint bij de acceptatie dat arbeidsmigratie en die flexibiliteit een permanente is. Met die gedachte moet je ook breder naar je beleid kijken.'

Oplossingsrichtingen vanuit de twee gemeenten:

- Mobiliseer bestuurders om met de huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten aan de slag te gaan. Zij zijn in staat om ambtelijke capaciteit vrij te maken om met dit dossier aan de slag te gaan.
- Probeer op meerdere niveaus met elkaar af te stemmen: burgemeesters onder elkaar, REO-overleg, stuurgroepen en stadsregionaal. Maak daarbij duidelijk dat het vooral gaat om registreren en faciliteren.
- Probeer marktpartijen erbij te betrekken die willen investeren in huisvesting voor arbeidsmigranten: speel daarbij als gemeente een faciliterende rol.

10. ACTIES / AANBEVELINGEN

Na drie focusgroepen en literatuuronderzoek, lag er een conceptrapportage zonder acties en aanbevelingen. Aan een team van deskundigen (ambtenaren, bestuurder, huisvester, uitzendorganisatie, werkgever en VIA) is het rapport voorgelegd. In een laatste focusgroep met deze deskundigen zijn de resultaten uit het rapport verder aangescherpt en zijn onderstaande 11 acties/aanbevelingen geformuleerd.

1. BEREIK EEN 'PARADIGMASHIFT'

We moeten een paradigmashift bereiken.

'We hebben te maken met een bewegende populatie en daar snappen we helemaal niks van.'

We moeten ons gaan op de flexibilisering van de arbeidsmarkt in plaats van op arbeidsmigranten. Binnen Europa is er namelijk sprake van een flexibilisering van arbeid, maar er is tot nu toe geen flexibilisering in woon- of leefomstandigheden van mensen. Onze samenleving is helemaal ingericht op een samenleving waarin alles vaststaat. We moeten gaan kijken wat flexibilisering van arbeid betekent voor de samenleving en hoe we daar beleidsmatig op kunnen inspelen. Daarvoor is een andere manier van denken nodig, die uiteindelijk zijn uitwerking heeft op allerlei beleidsterreinen. Het is een lang proces, waarin regionale samenwerking onontbeerlijk is. De meerwaarde van zo'n proces zit in de economische groei, dat de economie blijft draaien en dat we de zorg in de toekomst nog op poten kunnen houden. Misschien is het zelfs nodig om de wetgeving te veranderen. Dat kan voor een heleboel dingen een oplossing zijn.

2. VORM EEN AANJAAGTEAM

In Haaglanden zijn er goede ervaringen opgedaan met een zogenaamd aanjaagteam. In dit aanjaagteam zitten een wethouder, corporatie en werkgever. Het gaat erom dat er personen in zitten die ieder vanuit hun achterban een zinvolle bijdrage kunnen leveren. Er zijn overigens al meerdere aanjaagteams ingezet, waar we van kunnen leren. Overigens is het wel van belang om van tevoren heel goed na te denken wat precies het doel is van het aanjaagteam en wat het aanjaagteam moet bereiken. Met het aanjaagteam van de Stadsregio kunnen we bijvoorbeeld aandacht vragen voor de economische waarde van arbeidsmigrant.

3. 'DRIEHOEKSVERBINDING' GEMEENTEN-WERKGEVERS-HUISVESTERS TOT STAND BRENGEN

Om echt iets te kunnen bereiken moeten betrokken partijen elkaar weten te vinden. Het gaat hier om de gemeenten, werkgevers en huisvesters. In de praktijk blijkt het nog niet zo eenvoudig om zo'n driehoeksverbinding goed tot stand te brengen. En op dit moment zijn er nog maar weinig gemeenten waarin deze partijen elkaar weten te vinden én kennen. Maar het is van uitermate groot belang om

elkaar te kennen omdat iedere partij op een andere manier iets voor de oplossing van het (huisvestings)probleem kan betekenen. Ook Haaglanden heeft dit als aanbeveling in hun rapportage over tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten opgenomen.

4. AANTALLEN BOVEN TAFEL KRIJGEN

Het is van belang om erachter te komen hoeveel arbeidsmigranten er wonen en werken in Nederland (en meer specifiek in de Stadsregio Rotterdam). Want er is nog steeds te weinig inzicht in het aantal arbeidsmigranten. Ook vanuit het Ministerie van BZK wordt hier op gehamerd. Om hier achter te komen, zou gestimuleerd moeten worden dat arbeidsmigranten zich inschrijven in de GBA of in een ander (meer flexibel) systeem. Daarnaast zou het interessant zijn om erachter te komen wat de vraag naar huisvesting is en wat het aanbod van huisvesting is. Vervolgens kan dan bekeken worden wat de mismatch is daartussen. De Stadsregio zou kunnen faciliteren om dit in kaart te brengen.

5. LEVER LOKAAL MAATWERK

Elke gemeente in de regio is anders. In sommige gemeenten is er veel werk voor arbeidsmigranten, maar nauwelijks woningaanbod. In andere gemeenten is het precies andersom: veel woningaanbod, maar nauwelijks werk. Ook zijn er gemeenten waar veel arbeidsmigranten wonen én werken. Bovendien hebben we te maken met een dynamische groep mensen, die flexibel werken. Ze wonen niet jarenlang op hetzelfde adres. En veel arbeidsmigranten werken in een andere gemeente dan waar ze wonen. Het is daarom van belang om goed naar de lokale situatie te kijken en daar de aanpak of het beleid op aan te passen. In sommige gemeenten is handhaving een goed middel om problemen op te lossen, in de andere gemeente is het een sluitstuk. Met één generieke aanpak sla je de plank mis.

6. HANTEER MINIMALE STANDAARDEN VOOR HUISVESTING

Het is van belang om met elkaar minimale standaarden te hanteren voor huisvesting. Momenteel bestaat er een aantal verschillende huisvestingsnormen, waarvan SKIA de bovenste norm is. Op dit moment komt er een landelijke normering waar op verzoek van de LTO in staat 'overige huisvesting'. Dat betekent dat mensen in de zomer weer in caravans gehuisvest kunnen worden. Daarmee wordt het dus weer mogelijk om mensen aan de onderkant te huisvesten, wat niet wenselijk is. Ook de vakbonden zouden aangespoord moeten worden om de huisvestingsnormering in alle CAO's (van vlees tot metaal) op te nemen.

7. BOUW FLEXIBILITEIT IN BIJ HET PLAATSEN VAN MENSEN IN EEN WONING

Op dit moment bestaan er vanuit gemeenten vaak strakke regels over het aantal mensen dat in een woning mag wonen. Daarin zouden gemeenten in samenwerking met werkgevers meer flexibiliteit

moeten aanbrengen. Dat is vooral van belang wanneer er opeens heel veel mensen tegelijk deze kant opkomen.

8. GEBRUIK BESTAANDE TOOLKITS EN STAPPENPLANNEN

Op verschillende plekken zijn al stappenplannen of toolkits ontwikkeld om gemeenten te helpen bij bijvoorbeeld het komen tot (huisvestings). Destijds heeft het ministerie van VROM al een stappenplan geschreven. De gemeente Dordrecht heeft hier bijvoorbeeld gebruik van gemaakt om de huisvesting van arbeidsmigranten op orde te krijgen. Maar er worden ook steeds vaker lokaal, regionaal of provinciaal beleidsuitgangspunten geformuleerd. Soms specifiek en soms als onderdeel van bredere afspraken over b.v. de woningmarkt. Op de website Flexwonen voor Arbeidsmigranten staat een aantal van die beleidsnotities die voor anderen mogelijk als voorbeeld kunnen dienen. Verder worden er binnenkort een aantal toolkits gelanceerd vanuit het Ministerie van BZK.

9. ZIE ARBEIDSMIGRANTEN ALS KANS OP DE WONINGMARKT

Een groot deel van de problemen op de woningmarkt kunnen we oplossen met arbeidsmigranten. Op de slechtste plekken in de stad komen Poolse gezinnen graag wonen en die zorgen veelal juist voor een kwaliteitssprong in de buurt.

10. WIJS PER GEMEENTE EEN CONTACTPERSOON AAN

Vaak zijn er in één gemeente 3 wethouders verantwoordelijk wanneer het gaat om arbeidsmigranten: woningbouw, financiën en ruimtelijke ordening. En vaak zijn deze wethouders ook nog van een andere partij en hebben ze alledrie eigen ambtenaren. Dan is het lastig om tot afspraken te komen. Het zou het beste zijn om één contactpersoon per gemeente aan te stellen: bij voorkeur een beleidsmedewerker die thuis is op het gebied van economie én wonen. Daarnaast is het wenselijk om per gemeente een bepaalde structuur en procedure opzetten, zeker ook gezien de personele wisselingen.

11. BRENG RELEVANTE PARTIJEN IN KAART EN MAAK ER GEBRUIK VAN

Het is van belang om organisaties in kaart te brengen waar je als gemeente iets mee kan, denk aan (commerciële) huisvesters, beheerorganisaties en uitzendorganisaties. Gemeenten zouden veel meer gebruik moeten maken van marktpartijen. Zo zijn marktpartijen die bezig zijn met (commerciële) huisvesting veelal effectiever in het vinden van adequate huisvesting dan overheden.

12. KRIJG INZICHT IN DE HUIZENMARKT

Gemeenten weten niet van alle huisvesters waar hun huizen zich bevinden. Dat is wel wenselijk. Enerzijds omdat de gemeente dan inzicht krijgt in wie waar woont en of dat goed is geregeld.

Anderzijds om de focus van controles te leggen bij huisvesters die geen inzicht bieden. Gemeenten kunnen dan meedenken als er iets niet in orde is en er vervangende of aanvullende woonruimte nodig is. In het SKIA-register zijn alle huizen vermeld. Daarin werken de huisvesters hun huizen bij, staan rapporten van controlerende instanties en kunnen gemeenten hun lokale beleid uploaden etc. Wanneer er voldoende vertrouwen bestaat tussen ondernemers en gemeente kan er tot uitwisseling van informatie worden gekomen.

11. BRONNEN

- 1) Arum, S. van, Boer, A., Groot, N. de, Karczemski, M. en Kooij, A. van der. (2010). Onder Polen. Poolse arbeidsmigranten op het platteland in beeld. Movisie. Utrecht.
- 2) Berkhout, E., Hof, B. (2012). De economische bijdrage van tijdelijke arbeidsmigranten. Een realistisch beeld. SEO Economische Onderzoek. Amsterdam.
- 3) Cichon, M., Léger, F., & Knop, R. (2003). White or Prosperous: How much migration does the ageing European Union need to maintain its standard of living in the twenty-first century? Genève: International Social Security Association, ILO.
- 4) Crujisen, H. (1990). Buitenlandse migratie kan ontgroening en vergrijzing niet tegenhouden. Maandstatistiek van de Bevolking, 38(4), 10-11.
- 5) Erf, R. van der, 2006, Nederland vergrijst minder dan rest EU: CBS-prognose vergeleken met de Eurostat-prognose. Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving, vol. 22(8): 69-73.
- 6) Heyma, A., Berkhout, E., Werf, S. van der en Hof, B. (2008). De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië. Een studie naar omvang, aard en economische effecten van arbeidsmigratie. SEO. Amsterdam.
- 7) Holtslag, J.W., Kremer, M. en Schrijvers, E. (2012) In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese unie. WRR. Den Haag
- 8) Imhoff, E. van, & Nimwegen, N. van, (2000). Migratie GEEN remedie tegen vergrijzing. Demos: Bulletin over bevolking en samenleving, 16(2), 36-37.
- 9) Jennissen, R.P.W.(red.) (2011). De Nederlandse migratiekaart. Achtergronden en ontwikkelingen van verschillende internationale migratietypen. WODC /CBS.
- 10) Jónasson, J.T., 2003, Does the state expand schooling? A study based on five Nordic countries, Comparative Education Review, vol. 47(2): 160-83.
- 11) Jong, A. de, 2008, Vier scenario's voor de zeer lange termijn. Bevolkingstrends, vol. 56(4): 72-81.
- 12) Kemnitz, A., 2009, Native welfare losses from high skilled immigration, International Tax and Public Finance, vol. 16(4), 560-570.
- 13) Kikkawa, T., 2004, Effect of educational expansion on educational inequality in postindustrialized Societies: A cross-cultural comparison of Japan and the United States of America, International Journal of Japanese Sociology, vol. 13(1): 100-19.
- 14) Koning, J. de en Zandvliet, K. (2011) Arbeidsmarktverkenningen Regio Den Haag. SEOR. Erasmus School of Economics. Rotterdam.
- 15) Kromhout, M., Jennissen, R. en Wubs, H. (2009). Migratie naar en vanuit Nederland. Een eerste proeve van de Migratiekaart. Maastricht University en WODC. Maastricht/Den Haag.
- 16) Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer/Wonen, Wijken & Integratie. (2009). Beleidsreactie op onderzoeksrapporten arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen. I&I 2009061417. Den Haag.
- 17) Muysken, J., Cörvers, F., & Ziesemer, T. (2008). Immigration can alleviate the ageing problem. Research Memoranda 004. Maastricht: METEOR.

- 18) Panteia/eim. Arbeidsmigratie in het Stadsgewest Haaglanden. Huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten (2012)
- 19) Prince, Y. (2012) Meer innovatie door buitenlanders? Overzicht van bestaande inzichten. Panteia/EIM. Zoetermeer.
- 20) Raad voor Werk en Inkomen. (2011) Sectorale arbeidsmarktinformatie. Overschotten en tekorten. Kansen en mogelijkheden. Hoofdpijnenrapport.
- 21) Sanders, D. (2010). bArrival City. How the largest migration in history is reshaping our world. Windmill Books.
- 22) Schothorst, Y. (2009). Poolse nieuwkomers in Nederland. Een onderzoek uitgevoerd door Popolsku Benelux BV. TNS NIPO. Amsterdam.
- 23) Timmermans, N.G.L. et al. (2008): Meerwaarde van de seizoenmigrant, EIM.
- 24) Timmermans, N.G.L., Snoei, J., Verhoeven, W.H.J. (2011). Arbeidsmigranten in de stadsregio Rotterdam. Onderzoek naar de omvang en de economische effecten van arbeidsmigratie voor de stadsregio Rotterdam. EIM. Zoetermeer.
- 25) Tweede Kamer der Staten-Generaal, Parlementair onderzoek Lessen uit recente arbeidsmigratie, vergaderjaar 2011-2012, 32 680, nr 4.
- 26) Ubing, M. (2012) State of the Art : EU-arbeidsmigranten in Nederland. Speelveld, spelers en opgaven in de praktijk. SEV_Platform 31. Den Haag.
- 27) Van der Heijden, P.G.M. , Cruyff, M., Van Gils, G. (2011). Aantallen geregistreerde en niet-geregistreerde burgers uit MOE-landen die in Nederland verblijven. Rapportage schattingen 2008 en 2009.
- 28) Weltevrede, A.M., Boom, J. de, Rezai, S., Zijderwijk, L. en Engebersen, G. (2009). Tijdelijke arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa. Een profielschets van de recente arbeidsmigranten uit de MOE-landen. Risbo B.V. Rotterdam.
- 29) Werdmölder, H. (2009). Retourtje Warschau-Westland. In Binnenlands Bestuur. Ed. 28 augustus.

12. BIJLAGEN

BIJLAGE 1: DEELNEMERS ONDERZOEK

Losse interviews	- Ambtenaar Rotterdamse Bulgarenaanpak - Directeur uitzendgroep voor glastuinbouw - Directeur Deltametaal - Poolse eigenares administratiekantoor voor Poolse werknemers
Eerste focusgroepgesprek	8 respondenten vanuit uitzendbureaus en huisvesting: - NL Jobs - Flextra - We-Flex - Alpha Groep - AUB van Bergen - Holland Contracting - VZM Groep - International United Group
Tweede focusgroepgesprek	6 respondenten vanuit koepel- en brancheorganisaties: - Laudam - ABU - NBBU - VIA, SKIA - KMR - productschap Vee, Vlees en Eieren
Derde focusgroepgesprek	2 respondenten vanuit gemeenten: - Brielle - Vlaardingen
Vierde focusgroepgesprek	8 respondenten vanuit de 'driehoek' (gemeente, huisvester, werkgever) - NL Jobs - Portefeuillehouder Economie Stadsregio Rotterdam - Deltametaal - VIA - Holland Contracting - Gemeente Dordrecht - Stadsgewest Haaglanden

BIJLAGE 2: GESPREKSVERSLAGEN FOCUSGROEPEN 1, 2 EN 3

FOCUSGROEP 1 MET UITZENDBUREAUS, ONDERNEMERS

1. INLEIDING

Op 4 juli 2012 heeft een eerste focusgroepgesprek plaatsgevonden met ondernemers, bedrijven en uitzendorganisaties in het kader van het onderzoek naar de economische waarde van arbeidsmigranten in de Stadsregio. Aan dit gesprek hebben 9 mensen deelgenomen. In de bijlage is een overzicht van deze deelnemers opgenomen. In 2 uur tijd is gesproken over de economische waarde van de arbeidsmigranten voor de Stadsregio, de problemen waar arbeidsmigranten én werkgevers tegenaan lopen en de mogelijke oplossingen die voorhanden zijn. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit dit gesprek.

2. HET BELANG VAN ARBEIDSMIGRANTEN VOOR DE REGIONALE CONOMIE

Steeds meer arbeidsmigranten zijn in het afgelopen decennium naar Nederland gekomen. Zo'n 10 jaar geleden waren er maar 10 bedrijven die arbeidsmigranten bemiddelden. En nu zijn het er honderden. Arbeidsmigranten zorgen voor een belangrijk deel van onze productie. Veel arbeidsmigranten werken in de tuinbouw, industrie, productie, logistieke sector, textiel en in de bouw. Als je kijkt naar de omzetcijfers van alle sectoren waarin arbeidsmigranten actief zijn, dan ontstaat er een beeld van hun economische waarde. En ze geven in Nederland geld uit aan eten en drinken en betalen loonbelasting en premies.

'De plaatselijke supermarkt is uiteindelijk altijd gewoon blij als er weer een stelletje Polen zit.'

En wanneer deze arbeidsmigranten er niet meer zijn, dan ontstaan er gigantische problemen.

'Dan heb je geen tomaten, paprika's, noem maar op.'

Het ziet er naar uit dat we in de toekomst nog meer arbeidsmigranten nodig gaan hebben. Dat is inmiddels in vele onderzoeken al aangetoond.

'Er is een onderzoek geweest waaruit blijkt dat we de komende 10 jaar in het havengebied alleen al 2.000 man tekort komen om de vergrijzing tegen te gaan. Het gaat dan om techniek, onderhoud en operators. En als het goed gaat met de Nederlandse economie, dan kom je nog veel meer mensen tekort.'

Dit heeft een aantal redenen:

- Door toenemende vergrijzing, komen we arbeidskrachten tekort.
- Met het teruglopen van fossiele brandstoffen, zullen we lokaler moeten produceren. Dat betekent ook dat er meer mensen nodig zijn.

- Wanneer de economie weer aantrekt, zullen de tekorten aan arbeidskrachten ook verder toenemen.
- De studiekeuze van jongeren is de afgelopen decennia behoorlijk veranderd: zij kiezen veelal niet meer voor beroepen in de tuinbouw, techniek, productie, bouw en logistiek.

WAAROM GEEN NEDERLANDSE ARBEIDSKRACHTEN?

Uit aanwas op technische scholen blijkt dat steeds meer jongeren kiezen om te gaan studeren en geen vak meer gaan leren. We hebben dus gewoon de juiste mensen niet meer in huis. Daarnaast is ook het kostenaspect van belang. Nederlandse bedrijven die een project aannemen, besteden het vaak uit aan bijvoorbeeld een Tsjechisch of Sloveens bedrijf, omdat zij veel goedkoper zijn. Ook het laten werken van uitkeringsgerechtigden blijkt geen optie: het verschil tussen bijstandsniveau en minimumloon is erg klein waardoor mensen niet gemotiveerd zijn om te gaan werken. De Poolse werknemer is niet goedkoper dan een Nederlander, maar wel bereid om voor een minimumloon te komen werken. En hij heeft een andere arbeidsmoraal. Een aangezien de tuinders tegen kostprijs moeten leveren, hebben ze mensen nodig die veel kunnen produceren. Want vanuit de werkgeverskant gezien wil niemand met ongemotiveerde mensen werken. Zeker niet als je verplicht wordt om dat te doen. En wanneer uitkeringen naar beneden moeten of geschrapt zouden worden, dan gaat er waarschijnlijk nog wel een generatie overheen voordat Nederlanders dat werk doen.

'Kijk maar wat er terecht is gekomen van het project van wethouder Florijn in Westland. Daar zijn nog 27 bijstandsgerechtigden van de 300 overgebleven om in de kassen te werken.'

Poolse werknemers hebben een goede motivatie om hard te werken. Ze verdienen hier 4 keer zoveel als in Polen. Met het geld dat ze hier een aantal jaar verdienen, kunnen ze vervolgens in Polen een toekomst opbouwen. Dat geldt niet voor de Nederlandse uitkeringsgerechtigde die hetzelfde werk gaat doen.

'Als je die uitkeringen terugschroeft naar 250 euro per maand, dan gaan ze vanzelf werken. Maar dat gaat niet lukken. Het granieten bestand dat zoent en knuffelt met de werkcoaches en dat hebben we met zijn allen veroorzaakt in de afgelopen 25 jaar. Dat kun je niet in een jaar veranderen.'

3. DE BELANGRIJKSTE PROBLEMEN BIJ ARBEIDSMIGRATIE

Arbeidsmigratie zorgt er niet alleen voor dat het werk in veelal laagbetaalde sectoren gedaan wordt. Het brengt ook de nodige problemen met zich mee. Onderstaande problemen zijn uit het gesprek naar voren gekomen.

3.1 HUISVESTINGSPROBLEEM

Het huisvestingsprobleem is het grootste probleem. Dit probleem bestaat uit een aantal verschillende componenten: gebrek aan samenwerking tussen verschillende partijen (overheid, uitzendorganisaties ed), imagoprobleem van de arbeidsmigrant, verschillen tussen gemeenten, tegenwerkende regels (zoals inschrijvingsplicht in het GBA).

NIET MEWERKENDE OVERHEID

Voor wat betreft de huisvesting, zijn er afspraken gemaakt tussen de ABU en NBBU. Ook is er een SKIA-certificering voor huisvesting: de bovenste norm voor huisvesting. Toch komt het dan regelmatig voor dat de overheid zegt dat de regels anders zijn. Idealiter zou de overheid er alleen voor moeten zorgen dat gemaakte afspraken uitgevoerd kunnen worden.

ARBEIDSMIGRANTEN WORDEN ALS PROBLEEM BESCHOUWD

Gemeenten moeten zich realiseren dat veel flexwerkers niet meer weggaan. Het zijn veelal heel aardige mensen die geen overlast veroorzaken, maar hier komen om te werken. Nu gaan gemeenten gewoon als een soort razzia's steeds die woningen bezoeken waar geen arbeidsmigranten staan ingeschreven. Maar er is daar helemaal geen probleem.

Voorheen waren het de Marokkanen en de Turken, maar die zitten hier nu 40-45 jaar. En nu is het weer een nieuwe groep.

Bovendien zit de huisvesting van arbeidsmigranten bij gemeenten nog niet goed tussen de oren.

Je hebt óf Polenhotels óf overlast, maar daar schijnt dan niets tussenin te zitten.

In de Rotterdamse regio zorgen uitzendorganisaties en partijen zoals de International United Group voor huisvesting van arbeidsmigranten. Gemeenten merken daar veelal niets van en denken 'het gaat toch goed? Waarom zou ik me druk maken?'. En het klopt dat uitzendbureaus het tot nu toe voor hun werknemers allemaal nog wel aardig kunnen regelen, maar zij hebben er eigenlijk gewoon een bedrijf bij.

Het is een hoop gedoe en het is je ding niet.

HUISVESTING IN VERSCHILLENDE GEMEENTEN

Tussen de verschillende gemeenten bestaat nog wel wat verschil voor wat betreft huisvestingsproblematiek.

Rotterdam

In Rotterdam hangt een negatief imago rondom arbeidsmigranten. Wijken worden er niet geliefder op wanneer er arbeidsmigranten wonen. In de veiligheidsindex staat zelfs dat de overlast in wijken als Bloemhof en Hillesluis vooral komt van de MOE-landers en een beetje van drugsgebruikers. Specifiek in Rotterdam bestaan een aantal regels die lastig zijn voor uitzendbureaus. Zo mogen ze de arbeidsmigranten alleen in de hotspotgebieden huisvesten. En binnen de hotspotgebieden mag je altijd maar 3 mensen met een verschillende achternaam in een woning huisvesten, onafhankelijk van de grootte van de woning. Als er een hele grote familie woont met allemaal dezelfde achternaam, dan wordt er niet moeilijk gedaan over de veiligheidseisen. Dan mogen ze er bij wijze van spreke met 20 man wonen.

In een pand op de Mathenesserweg zaten eerst 12 krakers in een uitgeleefd, vervuild pand. Daar werd niets aan gedaan. Nadat de woning volledig gerenoveerd was en er zo'n 3 á 4 arbeidsmigranten gingen wonen, kwamen ze meteen controleren. Dat voelt erg vervelend aan. Dat er elke week 1 á 2 keer wordt aangebeld om te controleren. En er wordt ook niet vriendelijk binnen gekomen, er wordt gelijk binnen gestampt. Ongeveer niveau stadswacht in Rotterdam.

Ook het beeld van uitzendbureaus is in Rotterdam niet altijd even positief. Met name wethouder Karakus staat niet positief tegenover uitzendbureaus. Hij vindt ze uitbuiters:

'je verdient over de rug van een ander'

Den Haag

In Den Haag zie je nu ook hetzelfde beleid als in Rotterdam ontstaan.

Hoeksche Waard

De ervaring in de Hoekse Waard ligt net even anders. Hoekse Waard heeft 5 gemeenten en die gaan dan allemaal weer naar elkaar zitten kijken.

'het hangt af van de bui van degene die je tegenkomt'.

INSCHRIJVEN IN GBA

Het moeten inschrijven in de GBA zorgt voor veel problemen voor uitzendbureaus. Veel arbeidsmigranten wonen maar korte tijd op een bepaalde woonplek en dan leidt het moeten in-en uitschrijven vaak tot problemen. Veel arbeidsmigranten schrijven zich niet in bij de gemeente. En als ze zich wel inschrijven, dan schrijven ze zich vaak niet uit. Daardoor kunnen uitzendbureaus dan weer lastig mensen huisvesten in bepaalde woningen, omdat er volgens de GBA nog andere mensen zouden wonen.

Als ik met 6, 7 man aankom om je in te schrijven, dan worden we weg gekeken. Dan krijg je de vraag 'waarom ga je die mensen inschrijven? Dat hoeft pas na 6 maanden.' Vervolgens krijg je een controle in de woningen en dan blijkt weer dat je ze direct moet inschrijven. Het is heel dubbel.

MOEILIK OM DRAAGVLAK TE CREEREN

Draagvlak creëren is heel lastig. Er hangt een negatief imago om de arbeidsmigranten heen en er zijn veel tegenstromingen. Er is een bepaald onderbuikgevoel dat je niet zomaar weg krijgt. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het aantal PVV-stemmers.

WEINIG GELOOF IN SAMENWERKING OP HOOG NIVEAU

Er is niet veel geloof in samenwerking op hoog niveau en het maken van afspraken. Uitzendbureaus gaan niet samen huisvesting regelen, omdat het uitzendbureau alleen de verantwoordelijkheid wil dragen voor zijn eigen mensen. Zo willen uitzendbureaus ook graag dat klachten bij hen terecht

komen en niet bij de gemeente. Want de klachten die bij het uitzendbureau terecht komen worden opgelost. Dat houden ze in de hand met beheerders, klusjesmannen, conciërges ed.

GOEDE VOORBEELDEN VAN HUISVESTING VOOR ARBEIDSMIGRANTEN

Overigens zijn er wel voorbeelden van gemeenten waar de huisvesting goed geregeld is. In Noord en Midden Limburg (oa Venray) ziet men wel de noodzaak om een heel vangnet neer te zetten om mensen te kunnen huisvesten, inclusief opvang en scholing van kinderen. Ook in Vlaardingen is het volgens sommigen goed geregeld. Ze hebben de huisvesting daar in een convenant vast gelegd.

3.2 ARBEIDSMIGRANTEN GAAN ELDERS WERKEN

Wanneer we arbeidsmigranten gaan weren, dan betekent het dat een stuk handel naar het buitenland gaat. En dat heeft serieuze gevolgen voor de economie. Zolang we het efficiënt en beter kunnen, dan blijven ze wel hier komen. Nederland is een stabiel land en daardoor aantrekkelijk voor buitenlandse partijen. Maar er kan een moment komen waarop men overstapt naar andere landen.

'Bijvoorbeeld door gesteggel met douanevergunningen is een klant uitgeweken naar Amerika.'

3.3 PROBLEMEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN ZELF

De arbeidsmigranten die worden begeleid door het uitzendbureau, hebben niet zoveel problemen. Wat wel voorkomt is:

- problemen die ontstaan zodra ze zaken zelf moeten gaan regelen en niet meer onder de hoede van het uitzendbureau vallen. Dan moeten ze zich inschrijven, huurcontracten ondertekenen, komen taalproblemen om de hoek kijken, kinderen die overkomen en naar school moeten. Overigens wordt dit probleem niet door alle uitzendbureaus herkend.
- Krappe bewoning komt veel voor door 'het verhaal van de vierkante meters': je mag 3 mensen huisvesten in een woning plaatsen, ongeacht het aantal vierkante meters.

4. OPLOSSINGEN

In het gesprek is een aantal oplossingen aangedragen voor de eerder genoemde problemen. Hieronder staan de genoemde oplossingen per probleem beschreven.

4.1 HUISVESTINGSPROBLEEM

EEN DUIDELIJKE LIJN TREKKEN VANUIT DEN HAAG

Het huisvestingsprobleem is niet zomaar op te lossen. Zeker omdat de verschillen tussen gemeenten groot zijn, is het moeilijk om het probleem snel op te lossen. Veel oplossingen zijn niet breed uit te rollen. Je moet het zoeken in het realiseren van kleinschalige projecten binnen een omgeving. Maar

daar zit tegelijkertijd ook weer een deel van het probleem. Zolang het kleinschalig blijft, gaat men er elders ook niet meteen serieus aan werken. Het zou goed zijn wanneer er vanuit Den Haag een duidelijke lijn wordt getrokken.

ANDER BELEID

Wanneer je ervan uitgaat dat een groot deel van de arbeidsmigranten voor langere tijd in Nederland blijven, heb je in samenwerking met woningbouwcorporaties een ander beleid nodig. In Midden- en Noord-Limburg hebben ze dat: voor de korte termijn verzorgen ze huisvesting en voor de lange termijn moeten mensen zich in kunnen schrijven in het GBA ed.

ANDERE MANIER VAN BOUWEN

Er zou een andere manier van bouwen moeten komen, waarbij je voldoet aan de vraag vanuit crisisopvang, arbeidsmigranten etc. Deze behuizing is eerst heel simpel en door bijvoorbeeld een muur eruit te gooien wordt het dan geschikt voor een starter. Bij gemeenten zijn er ontwikkelingen dat men dit soort huisvesting (nieuwbouw) wil gaan realiseren.

ANDER REGISTRATIESYSTEEM IPV GBA

Het inschrijven in het GBA leidt tot veel rompslomp. De oplossing is maak een regionale website/registratiesysteem, waar je de woning kan aanmelden. Geef namen en sofinummers door van mensen. Dat scheelt voor uitzendbureaus een hoop in- en uitschrijven. Om te weten hoeveel mensen er dan in mogen wonen, zou er gekeken moeten worden naar het aantal vierkante meters ruimte. Nu gaat er door dit beleid behoorlijk wat vierkante meters verloren. Als er overlast is kun je direct met het uitzendbureau bellen en direct maatregelen nemen. Zodra de overlast dan voorkomt bij werknemers vanuit een malafide uitzendbureau, dan komt dat ook aan het licht. Samenwerking met goede partijen is essentieel in het succes.

Laat ze dan eens in de zoveel tijd gaan controleren, maar niet elke week zoals in sommige gebieden telkens weer gebeurt.

SAMENWERKING TUSSEN UITZENDBUREAUS EN GEMEENTEN

Huisvesting is niet het eigenlijke probleem, maar de overlast. Gemeenten zouden met uitzendbureaus moeten samenwerken om de overlast te voorkomen. Aangezien uitzendbureaus de werkgevers zijn, kunnen ze goed aanspreken bij overlast. Dat komt heel anders over dan wanneer de politie/gemeente dat doet. Nog steeds lijkt het erop dat gemeenten niet accepteren dat er arbeidsmigranten nodig zijn én dus veel uitzendbureaus. Het zou mooi zijn als daar samenwerkingsverbanden zouden komen. En niet alleen afspraken op het niveau van de NBBU en ABU, want die afspraken zijn ook weer lastig na te komen. En om te komen tot die samenwerking is een andere beeldvorming nodig. Uitzendbureaus worden nu vaak als uitbuiters gezien, maar als je lid bent van ABU of NBBU, dan geef je aan dat je aan de regels houdt. Het onderkennen van het gezamenlijke belang, dat organiseren en iemand verantwoordelijk stellen is belangrijk.

In Opmeer heeft een uitzendbureau 160 mensen in een gebouw zitten. Afgesproken is dat als er één keer problemen zijn, dat dan het contract voor huisvesting daar per direct stopt. Gewoon zorgen dat het niet gebeurt. Afspraken met de buurt, ze informeren, een beheerder erop zetten etc. Er is ook een buurtcomité opgericht die 40 gezinnen eromheen vertegenwoordigen. Na 4 maanden was het buurtcomité eigenlijk niet meer nodig. Drie mensen bleven wel wat lastig doen, maar die bleke gewoon andere belangen te hebben. Uiteindelijk vond de buurt het super, ook omdat ze van de hangjeugd af waren. Maar daar is dus een bestuurder bij betrokken die daarvoor open staat. Ondanks de 100 boze burens is het project toch doorgegaan. En wat er in Westland fout gaat is dat ze zeggen 'we willen jullie helpen, maar we moeten ook even draagvlak organiseren'. We hoeven geen draagvlak te organiseren, we moeten er samen achter staan.

FACILITERENDE OVERHEID

Al vanaf de jaren '50 heeft Nederland te maken met arbeidsmigranten en dat gaat gewoon door. De afspraken tussen de ABU en NBBU zijn er, er is een SKIA-certificering voor huisvesting. Het enige wat de gemeente hoeft te doen, is te faciliteren. Het zou daarbij goed zijn om de goede uitzendbureaus te faciliteren en de slechte aan te pakken. Dan krijg je vanuit de markt een soort zelfregulering. Als het maar gevoed wordt door de overheid. Nu is er een beleid dat voor iedereen geldt. Voor de bonafide uitzendbureaus is dat frustrerend.

4.2 PROBLEMEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN ZELF

Vanuit de gemeente zou er een informatiepunt moeten komen voor Polen die zelfstandig willen gaan wonen.

5. AMBASSADEUR RICHTING DE GEMEENTEN

Om een en ander voor elkaar te krijgen bij gemeenten (ze snappen het probleem, gaan er gezamenlijk aan werken met betrokken partijen) is het wellicht handig om een aantal ambassadeurs aan te stellen vanuit de werkgeverskant. Aan de deelnemers is gevraagd wie in de rol van ambassadeur wil optreden

- Frans Born (maar die doet nu ook niet anders). *'Ik geloof in de druppel op de steen en ik blijf wel constant knijpen'.*
- Ruud Kok

De Tweede Kamer is gemakkelijker bereikbaar dan de Coolsingel. Karakus heeft zich sowieso aan de hele discussie onttrokken en zijn ambtenaar al het werk laten doen.

Anderen geven aan om niet urenlang met gemeenten te willen gaan praten, terwijl je het probleem op een simpele manier in een uur tijd kan oplossen. Met een goed registratiesysteem en een website zou je al veel oplossen. Je kunt gemakkelijk controleren, handhaven en het uitzendbureau aanspreken bij eventuele problemen. Van de hele inschrijvingsproblematiek ben je dan ook af.

'De regels leven Rotterdam, terwijl Rotterdam met regels moet leven'.

6. TIPS VOOR VERVOLG

Tijdens het gesprek is een aantal belangrijke opmerkingen gemaakt voor het vervolg van het onderzoek én voor de aanpak van het probleem. Deze opmerkingen/tips staan hieronder weergegeven.

HOE DE OVERHEID TE BENADEREN?

- In het rapport beschrijven wat er allemaal goed gaat en laten zien waar de uitzendbureaus zich allemaal voor inspannen. Laat zien wat werkt en wel lukt. (tevreden opdrachtgevers, goed voor de economie etc). Gemeentelijk beleid is vaak vanuit de problemen geschreven.
- Op dit moment is er angst vanuit de overheid, met name op het bestuurlijke niveau. Je kan dit wellicht doorbreken door het realiseren van commerciële projecten die als voorbeeld kunnen dienen. Verder is blijven praten met mensen vanuit de convenanten, via de SKIA, Tweede Kamer belangrijk.

ROTTERDAM ALS VOORBEELD

De invloed van Rotterdam en Den Haag voor de regio is groot. Alles wat we hier kunnen realiseren is goud waard. Rotterdam is de moeilijkste gemeente vwb arbeidsmigranten.

'staat met stip op nummer 1'.

LAATSTE OPMERKINGEN

- Liever zelf afspraken maken en regelen met gemeenten dan via de Stadsregio afspraken maken. Daarover bestaat wat pessimisme na de bestuurlijke dilemmatafels van vorig jaar.
- De vestiging van arbeidsmigranten is ook een economisch belang. Want die krijgen ook weer kinderen en consumenten etc.
- Gemeenten hebben in essentie hetzelfde belang als uitzendorganisaties: huisvesten zonder overlast. Daar moet op gefocust worden.
- Doe de discussie nog eens over samen met bestuurders. (in dat geval zijn meer deelnemers bereid hier tijd voor vrij te maken- Eric Mijnsbergen en Gerrit Van Bergen)

FOCUSGROEP 2 MET BRANCHE- EN KOEPELORGANISATIES

1. INLEIDING

Op 20 september 2012 heeft een tweede focusgroepgesprek plaatsgevonden met koepel- en brancheorganisaties in het kader van het onderzoek naar de economische waarde van arbeidsmigranten in de Stadsregio. Aan dit gesprek hebben 6 mensen deelgenomen. In de bijlage is een overzicht van deze deelnemers opgenomen. In 2 uur tijd is gesproken over:

- de economische waarde van de arbeidsmigranten voor de Stadsregio
- de tegenstellingen en gezamenlijke belangen tussen gemeenten werkgevers
- de wijze waarop we het economische belang van arbeidsmigranten op de agenda van gemeenten kunnen krijgen.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit dit gesprek.

2. HET BELANG VAN ARBEIDSMIGRANTEN VOOR DE REGIONALE ECONOMIE

In veel sectoren is het moeilijk om geschikte Nederlandse arbeidskrachten te krijgen: onder andere in de land- en tuinbouwsector, de vleesindustrie, mainport en industrie. Vanuit mainport en industrie gezien, is er een tekort aan 2.000 vaktechnici per jaar (Rotterdam-Rijnmond en Drechtsteden gebied). Momenteel wordt getracht om jongeren op te leiden richting die tekorten. En de industrie vraagt niet alleen om een goed diploma en een startkwalificatie, maar vaak ook om andere competenties, zoals projectervaring en leidinggevende ervaring. Er komt dus een niet te verwaarlozen vraag naar arbeidsmigranten en dat betekent dat permanente arbeidsmigratie nodig is.

In de vleesindustrie werkten van oudsher mensen die het hele proces van A-Z kenden. Maar het werd steeds moeilijker om geschikte Nederlandse arbeidskrachten te krijgen. Er is toen een hele andere werkwijze ingevoerd, waarbij het productieproces in stukken is geknipt met monotone activiteiten. En toen konden er ook arbeidsmigranten ingezet worden. In de vleesindustrie is vaak meer dan 80% arbeidsmigrant, zelfs het administratief personeel. Dankzij het innovatieve karakter van de vleesindustrie, waar arbeid onderdeel van uitmaakt, heeft Nederland een sterke positie internationaal gezien. Zo is de kalverslachterij in Nieuwerkerk ad IJssel de grootste van de hele wereld. Keerzijde van de medaille is wel dat de procesinnovatie door de huidige productiewijze geheel is stil komen te liggen. En dankzij deze innovatie hadden we net een sterke internationale positie opgebouwd. En zeker nu de duurzaamheidsdiscussie (het anders omgaan met beesten) steeds meer een rol gaat spelen, kan de vleesindustrie procesinnovatie door deze productiewijze niet waarmaken. In de vleesindustrie is men ook met leerwerkplekken bezig, maar dat zijn moeilijk processen en levert onvoldoende Nederlandse arbeidskrachten op.

De vleesindustrie kan wel stoppen als er geen Polen meer zijn.

2.1 VERANDERENDE ARBEIDSMARKT HIER EN ELDERS

Sinds de arbeidsmigranten in Nederland kwamen werken is er veel veranderd op de arbeidsmarkt.

- Allereerst kwamen ze aanvankelijk vooral voor het hele simpele werk. Momenteel werken veel arbeidsmigranten al op MBO niveau. En straks zitten we op HBO niveau. Daaruit blijkt dus dat we op allerlei niveaus mensen tekort komen op de arbeidsmarkt.
- Permanente tijdelijkheid: een flexibele arbeidsmarkt wordt steeds belangrijker.
We krijgen steeds meer een flexibele arbeidsmarkt. In Nederland hebben we een tekort aan kwalitatief goed opgeleide mensen. Daarom is het fijn dat we in 25 lidstaten kunnen zoeken naar geschikt personeel. We kennen dus een flexibele arbeidsmarkt waarbij een soort flexibele schil gaat ontstaan en dat moet je koesteren als regio en land. Wanneer er een zo hoog mogelijke flexibiliteit in zowel vraag als aanbod wordt gecreëerd, dan zal degene die personeel zoekt snel de juiste persoon vinden. Er ontstaat een flexibele behoefte die beweegt en daarop moet je als stad/regio anticiperen.
- Tijdelijke tewerkstelling blijkt geen structurele oplossing voor het arbeidsmarktprobleem. Doordat het in Polen een stuk beter gaat, kan het zijn dat we straks veel gekwalificeerde werknemers weer kwijt zijn. Zolang we nog iets aantrekkelijker zijn, dan komen ze wel. Maar als ze in de eigen regio werk kunnen krijgen, dan zijn ze weer weg. Mensen met een technische, hoge opleiding gaan vaak eerder terug dan mensen met een lage opleiding. In de slachterijen is dat nog niet zichtbaar, maar dat is een kwestie van tijd.

Als het beter gaat in de scheepsbouw in Gdansk, dan heeft dat hier zijn weerslag.

- Als stad/regio moet je een bepaalde aantrekkelijkheid uitstralen om arbeidsmigranten te behouden.

'Wanneer sectoren worden geassocieerd met de tewerkstellingsplek voor uitkeringsgerechtigden, dan willen veel arbeidsmigranten daar niet tussen lopen. Zij willen graag ergens werken waar gemotiveerde mensen werken.'

Als je als stad uitstraalt 'we willen geen Hongaar, maar een werkloze Nederlander', dan denkt een Hongaar 'dan ga ik toch naar Gdansk'.

2.2 VRAAG PER SECTOR

In veel sectoren wordt overwegend met arbeidsmigranten gewerkt. De petrochemie heeft afspraken met een drietal mbo-instellingen gemaakt om te groeien naar het juiste aantal gediplomeerde schoolverlaters dat jaarlijks nodig is in de sector. Op dit moment komt de petrochemie 200 goed opgeleide vakmensen net uit de schoolbanken tekort per jaar. Daarom zijn ze genooddaakt om wereldwijd te sourcen. Met name voor maintenance: daarvoor zijn nog veel te weinig schoolverlaters die kunnen instromen. Het kost vaak veel moeite om voldoende gekwalificeerde mensen tijdelijk op een bepaalde plek te krijgen.

Het is deze dynamiek waar je je als overheid heel bewust van moet zijn. Als je werkgelegenheid en productiviteit wilt creëren, dan komt dit soort flexibiliteit erbij kijken. Arbeidsmigratie is dan een middel om invulling te geven aan een arbeidsmarktvraag.

3. OVERTUIGEN VAN GEMEENTEN

De vraag is of gemeenten mee willen bewegen met de arbeidsmarkt en vooral of ze dat willen faciliteren. We weten dat er een economische noodzaak is om arbeidsmigranten aan te trekken en dat we niet meer zonder arbeidsmigranten kunnen. Dat zou voldoende moeten zijn om te bedenken dat er dus ook huisvesting nodig is voor deze mensen (net zoals je dat voor hulpbehoevende ouderen bedenkt).

Een aantal zaken is van belang alvorens het huisvestingsprobleem opgelost kan worden:

- Op het moment dat gemeenten alle uitkeringsgerechtigden naar 'de tewerkstellingsplekken van BV Nederland' willen sturen, dan ga je naast de realiteit opereren als openbaar bestuur.
- Zie arbeidsmigranten als een kans om je economische motor draaiende te houden en niet als een bedreiging voor de werklozen die je al hebt.
- Wanneer het bedrijfsleven het signaal geeft dat de markt een bepaalde richting op beweegt, dan zouden gemeenten een fysieke opgave moeten ervaren. Op het moment dat je als gemeente niets met zo'n signaal doet, dan loop je het risico om de aansluiting met het bedrijfsleven mis te gaan lopen. Dan ontstaat het risico dat het bedrijfsleven ook gemeenten in de steek gaan laten.
- Gemeenten praten voornamelijk over de arbeidsmigrantenproblematiek. Er moet bij gemeenten nog een stuk bewustwording gaan ontstaan dat we de arbeidsmigranten ook nodig hebben.
- Arbeidsmigranten zijn hier niet om van onze uitkeringen gebruik te maken of om voor te dringen op de woningbouwcorporatielijst. Bestuurders zijn zich ongetwijfeld bewust van het belang van arbeidsmigranten. Maar de vraag is of ze die groep ook als doelgroep willen benoemen en ze een plek willen geven in de maatschappij. Daar zit het probleem. Daar is bestuurlijke visie en lef voor nodig.
- Gemeenten zouden een duidelijke, gemeenschappelijke lijn moeten trekken en gezamenlijk de arbeidsmarkt moeten faciliteren: zorgen voor een interessant vestigingsklimaat en een goed werkende arbeidsmarkt.
- 'Ze zijn hier voor onze regionale economie.' Dat zou naar de buitenwereld toe duidelijk gemaakt moeten worden. Door die stap niet te zetten hou je ze bewust in een soort grijs gebied. Zijn ze er wel of niet? Wel of niet nodig? Wel of geen huisvesting?
- Het arbeidsmigrantendossier is vaak verdeeld over verschillende beleids mensen binnen gemeenten: de probleemhouder op het ene gebied (economie, arbeidsmarkt etc.) is een ander dan de probleemhouder op een ander gebied (huisvesting). Samenwerking dan wel één ambtenaar arbeidsmigratie is wenselijk om stappen te maken.
- De arbeidsmarkt benaderen vanuit de vraagkant, in plaats vanuit de aanbodkant (de reservebank e.d.). Dan zijn er 2 richtingen: tijdelijke/seizoensgebonden vraag én permanente vraag. Bepaald moet worden hoeveel vraag er is naar economische bedrijvigheid en participerende deelnemers en daar moet het beleid zich op richten. Voor de permanente werknemers moet er huisvesting zijn.

Het zijn geen belemmeringen, maar opgaven.

Wat we in de kaartenbak hebben moeten we ook maximaal verleiden. In wezen moeten we die buitenlanders ook verleiden.

De tweede Maasvlakte. We gaan allemaal juichen met elkaar 'we hebben groen licht gekregen. Dat is meer werkgelegenheid'. Maar niemand denkt dan na over het feit 'waar halen we ze dan vandaan'. Je kan als gemeente/regio aan knoppen draaien om je open te stellen: passende huisvesting creëren. Dat begint bij de acceptatie dat arbeidsmigratie en die flexibiliteit een permanente is. Met die gedachte moet je ook breder naar je beleid kijken.

4. BENADEREN ARBEIDSMARKTPROBLEMATIEK

Gemeenten hebben er geen notie van. Ze zijn het overzicht kwijt, arbeidsmigranten staan niet in GBA.

Benaderen vanuit de vraagkant

Je moet vanuit een economische vraagkant als uitgangspunt naar de arbeidsmarkt kijken. De vraag is lastig te definiëren door tijdelijkheid en seizoensgebonden arbeid. De toekomstige arbeider werkt van 8-10 in het magazijn en tussen 16-18 en tussendoor is hij werkloos of werkt hij voor een ander. Of je zit met tijdelijke vragen waarbij voor 4-6 weken een paar honderd man gemobiliseerd moet worden. En na die paar weken is er bij de concullega weer een vraag. Er is dus eigenlijk een permanente vraag naar arbeid waarbij we vanuit onderwijs én vanuit lokaliteit optimaal in moeten zetten. En voor zover dat niet lukt, dan is daar extra potentie nodig.

Om aan de vraag te kunnen voldoen:

- moet lokaal en regionaal vanuit onderwijs op de vraag worden aangesloten;
- moeten de 'reserves' erbij betrokken worden;
- moet er worden gekeken naar tijdelijke en permanente migratie. Daarvoor begint de grens buiten het gebied. Het maakt niet uit of ze uit Polen of Utrecht komen.

In Rotterdam wordt het arbeidsmarktvraagstuk inmiddels vanuit de vraagkant benaderd. Men ziet het bedrijfsleven als de klant en niet degene die op de reservebank zit (uitkeringsgerechtigde). Ze kijken of ze de vraag vanuit het bedrijfsleven ook kunnen beantwoorden met 'wat reservespelers, die met extra training ook het veld kunnen betreden'. En niet van 'ik heb hier iemand, waar kan die gaan spelen?'.

Jongeren goed begeleiden naar de arbeidsmarkt

Ondanks inzet van sociale partners in de regio en het inrichten van aantrekkelijke opleidingscentra (bijv. RDM), is dat tekort aan arbeidskrachten nog steeds niet weggewerkt. Het is ook nodig om jongeren goed te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

R'dam heeft gezondheid, haven en techniek als 3 speerpunten benoemd. Als het dan over loopbaanontwikkeling gaat, laat ze dan eerst die werelden zien. En als ze dat niet willen, hebben we nog '86' andere werelden.

Ontwikkel een lange termijn visie

Daarnaast is lange termijn visie belangrijk, vergezichten. Ontwikkelingen in beeld brengen en structureel lange termijn beleid maken. Onderdeel daarvan is huisvesting. Nu komen gemeenten vaak niet verder dan negatieve kanten arbeidsmigranten te benoemen. En dat komt ook door de manier waarop ze gehuisvest zijn, waardoor ze zich gaan vervelen. Als ze goed huisvest zijn, los je ook de overlast op.

Ze wonen hier toch wel. Met de stroom meegaan en vanuit die gedachte reguleren.

Benader de arbeidsmarkt als integraal vraagstuk

Er werken 650.000 mensen in het Rijnmondgebied, waarvan een derde in technische/logistieke richting. Als je voorziet dat dat alleen maar meer wordt, dan moet je zorgen dat de bevolking ook kan wonen. En dat er een aantrekkelijk woon/leefklimaat ontstaat, want anders lopen ze weg.

De verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt ligt nu bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de uitvoering bij het UWV werkbedrijf. Gemeenten moeten daarin een belangrijke rol krijgen. Zij moeten proberen om hun bakken leeg te krijgen, want het financiële risico van een te volle kaartenbak komt bij een gemeente te liggen. Als ze daar effectief op willen sturen, dan moeten ze zich er bewust van zijn hoe de arbeidsmarkt beweegt. Daarin zijn flexibilisering en internationalisering heel belangrijke trends. Op dit moment worden mensen als kostenposten gezien. Maar er kan beter vanuit de vraagkant worden gekeken (we moeten zoveel arbeidsplekken invullen) in plaats van uit de reservespelers. Daar zit een duidelijke prikkel voor gemeenten.

5. HOE KRIJG JE HET OP DE AGENDA BIJ GEMEENTEN?

Hoe zorgen we ervoor dat de gemeenten ook het huisvestingsprobleem onder arbeidsmigranten gaan aanpakken en oplossen? Er wordt een aantal ideeën genoemd.

- Misschien is een 1 op 1 benadering goed: steeds één partij (bijvoorbeeld wethouders met de brancheorganisaties en andere kruisverbanden) met een andere confronteren. Geen hele grote zaal vol.
- Minicongres organiseren: aftrap op basis van zo'n rapport en dan doorschakelen naar concrete themagroepen met aan het einde van de dag een agenda om er met elkaar uit te komen: een concrete opgave. Pressure middel gebruiken: dat en dat moet gewoon.
- Met een 'krijtstreep' een beetje richting geven: met elkaar nadenken hoe we met elkaar verder gaan. Van tevoren dus al richting geven aan de discussie, anders blijf je in de tegenstellingen zitten. Daar hebben bestuurders behoefte aan. Dit moet niet als bedreiging, maar als kans gezien worden.
- Duidelijk plaatje schetsen van 2050 als eyeopener. Hoeft niet op waarheid geent te zijn: maar de flexibele schil van Rotterdam schetsen.
- Ga eens kijken wat er gebeurt op de werkvloer.
- Werksessie totale globale kadering: arbeidsmarkt neerzetten vanuit de uitdaging 'component arbeidsmigrant'. In zo'n sessie zou de geïntegreerde dynamiek helder gemaakt kunnen worden en verbindingen blootgelegd. De benadering van de arbeidsmigrant zou vanuit een andere optiek moeten plaatsvinden: geïntegreerd als kader waar dingen voor geregeld moeten worden en niet als probleem.

Overigens zit er nog wel één stap voor zo'n bijeenkomst: dat is de herkenning van deze dynamiek. Wij herkennen de dynamiek. Maar voor hetzelfde geldt de gemeenten niet. Bewustwording is daarom belangrijk.

In ieder geval moeten bestuurders bij dit verhaal betrokken worden en een rol gaan nemen. Maar ook ambtenaren zijn belangrijk vanwege lange termijn denken.

Vanuit werkgeverskringen zitten we ook vanuit achterstandspositie over arbeidsmigranten te praten. Zitten zelf ook in die valkuil.

6. TEGENGESTELDE EN GEZAMENLIJKE BELANGEN GEMEENTEN – WERKGEVERS

Om na te denken over tegengestelde en gezamenlijk belangen, zou ook naar het doel van de overheid gekeken moeten worden. Als het doel wordt onze grenzen dichthouden, dan heb je zeker tegenstrijdige belangen. Feit is gewoon dat als je de mensen hier niet hebt, je ze ergens anders vandaan moet halen. Dan lekt dat geld niet weg, maar krijg je gewoon nieuwe bewoners van Nederland. Keerzijde van de medaille is dat bedrijvigheid weg lekt met alle gevolgen van dien.

Gezamenlijke belangen:

- goed werkende arbeidsmarkt als stimulans voor economische ontwikkeling. Anders krijg je de kaartenbak zeker niet leeg. Als er mis-match ontstaat blijft er een probleem bij gemeenten hangen.

Tegengestelde belangen:

- bedrijfsleven heeft geen belang bij capaciteit die niet inzetbaar is. Overheid heeft er geen belang bij om dat te moeten betalen. Juist ontschotting kan als collectief gezien worden.

Hoe verhoudt een 21-jarige Poolse appelplukker zich tot een 54-jarige sinds 30 jaar werkloze. Dat verhoudt zich niet tot elkaar.

Iemand als ambassadeur?

Ga geen paralleltraject met ambassadeurs inrichten van alles wat er al landelijk gebeurt. Hier zitten al 3 á 4 mensen die er op landelijk niveau mee bezig zijn. Goed om te schakelen met BzK en daarbij aanhaken.

7. TIPS

- www.industriebeleid.nl: regionale informatie over arbeidsmarkt beschikbaar
- Weverling: wethouder Westland is heel actief betrokken bij arbeidsmigrantenverhaal.
- Ga geen paralleltraject inrichten van alles wat er al landelijk gebeurt. Hier zijn al mensen op landelijk niveau mee bezig. Goed om daarbij aan te haken.

FOCUSGROEP 3 MET GEMEENTEN

1. INLEIDING

Op 16 oktober 2012 heeft een derde focusgroepgesprek plaatsgevonden met gemeente-ambtenaren in het kader van het onderzoek naar de economische waarde van arbeidsmigranten in de Stadsregio. Aan dit gesprek hebben slechts 2 mensen deelgenomen. Twee andere gemeenten (Barendrecht en Schiedam) gaven kort voor het gesprek aan niet deel te kunnen nemen en 2 gemeenten (Westvoorne en Lansingerland) zijn niet op komen dagen. In de bijlage staan de twee deelnemers beschreven. Er is gesproken over:

- Het aantal arbeidsmigranten
- De huisvesting en huisvestingsproblematiek in de gemeenten
- Herkenning van resultaten uit voorgaande gesprekken
- Komen tot huisvestingsafspraken met gemeenten
- Samenwerking tussen gemeenten en werkgevers

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit dit gesprek.

2. AANTAL ARBEIDSMIGRANTEN IN DE VERSCHILLENDE GEMEENTEN

Vlaarding heeft geen exact beeld van het aantal arbeidsmigranten. Er zijn ook veel illegale arbeidsmigranten. Naar schatting heeft Vlaarding rond de 3.000 arbeidsmigranten. Ze denken dat 70% legaal is en 30% in het 'grijze circuit' zit. Ze hebben in 2009 met een aantal partijen een eerste convenant ondertekend om de huisvesting beter te kunnen organiseren. De uitzendbureaus zijn daardoor verantwoordelijk gemaakt voor allerlei zaken (inburgering, inschrijving GBA, conciërges etc.).

Brielle weet niet hoeveel arbeidsmigranten er wonen: in ieder geval vrij veel. Er staan vrijwel geen arbeidsmigranten ingeschreven, dus waarschijnlijk verblijven veel mensen illegaal. Er zijn veel arbeidsmigranten van diverse nationaliteiten vanwege 2^e Maasvlakte. Ze willen daar via werkgevers wel beter zicht op krijgen. Er is waarschijnlijk geen sprake van tijdelijkheid. Als de 2^e Maasvlakte klaar is, zullen ze waarschijnlijk gaan werken aan de verouderde opslagsilo's in de Botlek.

3. HUISVESTING VAN DE ARBEIDSMIGRANTEN

Vlaardingen

In 2009 is er een eerste convenant ondertekend en doen ze mee met een landelijk convenant. Sloopwoningen worden tijdelijk ingezet voor arbeidsmigranten. Er zijn vrij veel 'transitiepanden' die worden ingezet om arbeidsmigranten te kunnen huisvesten. Vlaardingen is vermoedelijk wel een voorloper. Vlaardingen vindt de sociale component heel belangrijk: dat huisvesting zeker goed geregeld wordt voor arbeidsmigranten die vrouw en kinderen meenemen. Verder is er ook aandacht voor inburgeringscursussen en krijgen mensen informatiepakketten wanneer ze zich inschrijven in het GBA. Zodra er een vermoeden bestaat van illegale praktijken, proberen ze snel op te treden door middel van een bouwinspecteur. Want er zijn afspraken gemaakt voor goede huisvesting.

Noodzaak, het sociale aspect en veiligheid zijn voor Vlaardingen belangrijke componenten om die huisvesting goed te willen regelen. Nu bestaat er een redelijk beeld van waar mensen (geconcentreerde plekken) en dat maakt het beheersbaar.

Brielle

In tegenstelling tot Vlaardingen hebben ze geen transitiepanden. Arbeidsmigranten worden vaak gehuisvest in leegstaande woningen en dat veroorzaakt vaak overlast. Soms omdat er teveel arbeidsmigranten in één woning zitten (oogt verpaupert, feestjes in het weekend). Nu wonen er inmiddels wel minder arbeidsmigranten in één woning (4 á 5 ipv 6 á 7). Dit wil de gemeente in de toekomst beter gaan begeleiden. Maar de formatie om het goed aan te pakken ontbreekt nog enigszins.

Op Voorne-Putten is een stuurgroep ingesteld (waarbij alle gemeenten zijn aangesloten). Zij hebben een beleidsstuk gemaakt en gezamenlijke afspraken gemaakt, die per 1 januari ingaan. Ze hebben nu een eenduidig beleid, waarmee je bijvoorbeeld voorkomt dat arbeidsmigranten zich op één plek concentreren. Op deze manier willen ze graag een spreiding krijgen. Vanaf 1 januari kunnen mensen die woningen willen verhuren gericht op tijdelijke arbeidsmigranten ook formulieren downloaden ed. In het beleidsstuk staan bijvoorbeeld bepalingen waaraan werkgevers moeten voldoen bij het huisvesten van arbeidsmigranten (die hebben een bepaalde verplichting om arbeidsmigranten te huisvesten). Voor wat betreft huisvesting kijken ze nu bijvoorbeeld ook naar leegstaande scholen die wellicht opgeknapt kunnen worden om arbeidsmigranten in te huisvesten. Ze zitten te schuiven en te puzzelen om te kijken wat ze met de leegstaande panden kunnen doen. Ze richten zich echt op tijdelijke arbeidsmigranten.

De meesten zitten hier 2, 3, 4 maanden maximaal en dan gaan ze weer weg. Ze hebben ook een thuisfront en ze missen hun eigen land. En ze willen ook na die 3 maanden naar huis, want niet iedereen neemt zijn vrouw of kinderen mee.

Brielle zou het huisvesten van arbeidsmigranten zelfs graag in bestemmingsplannen willen vastleggen. Zodat je steeds maar een bepaald aantal arbeidsmigranten per wijk hebt en het zich niet concentreert. Vlaardingen vindt het nadeel van zo'n bestemmingsplan wel dat het dan voor heel lang vast ligt. Je

weet niet hoe bepaalde ontwikkelingen gaan lopen. Als er dan te weinig plaats is, heb je kans dat mensen in het illegale circuit terecht komen.

In Brielle zat de huisvesting een jaar geleden ook nog niet goed tussen de oren. Nu zie je dat veel boerenbedrijven in schuren tijdelijke huisvesting creëren voor de mensen. En dat mag niet, dus daar moet je dan weer op handhaven. En daar zit wel een rol voor de gemeente om uitzondering op het bestemmingsplan te maken. Brielle wilde het daarom juist dicht timmeren in het bestemmingsplan. Maar dat hebben ze niet gedaan, wat een gemiste kans is. Want je schept daarmee veel duidelijkheid. Brielle wil veel met uitzendbureaus gaan doen vanwege de taalkwestie. Zij worden dan het aanspreekpunt.

Je ziet steeds meer Spanjaarden en Portugezen. Dat komt door de huidige crisis in die landen.

Of allemaal aan de geeuwhonger met mijn gezin of hierheen.

4. HERKENNING VAN DE RESULTATEN UIT VOORGAANDE GESPREKKEN

Reacties na het lezen van quotes uit voorgaande gesprekken (zie bijlage 2):

- Een Pool doet het voor een tientje per uur in de bouw. Een Nederlands bedrijf kost tussen de 50-60 euro. De basis is dus dat het een financiële kwestie is. Daarom zochten die uitzendbureaus in eerste instantie naar arbeidsmigranten. Ik geloof niet dat Nederland niet de juiste mensen voorhanden had. En dat is er zo ingeslopen. En waarschijnlijk werken die arbeidsmigranten nog steeds voor een tientje per uur.
En daar zie je het belang van integraal beleid: niet alleen inzetten op arbeidsmigrantenbeleid, maar ook op controle illegale werknemers, bouwinspecteurs etc.
- Feit is dat er beste veel werk is waar Nederlanders geen zin in hebben. Het is mooi dat die plekken opgevuld worden. Maar het kan niet zo zijn dat mensen zich te goed voelen voor bepaald werk. Of dat bouwbedrijven failliet gaan en vervolgens met goedkope Poolse ZZP-ers een doorstart maken.
- Er zal wel steeds meer behoefte gaan ontstaan aan personeel op HBO-niveau. Dat is wel een hele andere doelgroep die waarschijnlijk beter voor zichzelf kan zorgen.
- Men realiseerde zich niet direct dat in Nederland ook steeds meer arbeidsmigranten op HBO-niveau werkzaam zijn. Overigens werd dat onlangs wel duidelijk zichtbaar in het VU ziekenhuis, waar veel werknemers van buitenlandse komaf werkzaam zijn. En in de krant stond onlangs dat er jaarlijks 6.000 kennismigranten zijn, dan zal het mn. om hoger opgeleiden gaan. Daarnaast zijn er in totaal 45.000 Poolse arbeidsmigranten. Dat zou dan neerkomen op ongeveer 75.000 arbeidsmigranten.
- Die 1.000 vaktechnici die we tekort zouden komen is waarschijnlijk ook wel een excuus voor een economisch, financieel belang dat erachter zit. Dat getal 1.000 is arbitrair.
- Arbeidsmigranten hebben maar één doel en dat is werken en die gaan gewoon komen. Je kunt dan beter uitgaan van de kansen die het biedt in plaats van van de problemen die het met zich meebrengt.
- Je moet inderdaad met uitzendbureaus gaan samenwerken (ook al herkend in het convenant). Dat is de belangrijkste organisatie voor arbeidsmigranten in eerste instantie. Die moet je ook verantwoordelijkheid geven.

- Het aanhouden van een gemeenschappelijke lijn als gemeenten is inderdaad heel belangrijk: Voorne-Putten Rozenburg is daar al een voorbeeld van.
- De goede en slechte uitzendbureaus van elkaar onderscheiden is heel belangrijk. Je kunt als gemeenten niet in zee gaan met een uitzendbureau dat honderden illegalen aan het werk heeft geholpen.
- Tegengestelde belangen tussen werkgevers en gemeenten worden niet herkend: gemeenten hebben ook belang bij een bloeiende economie.

5. KOMEN TOT HUISVESTINGSAFSPRAKEN MET GEMEENTEN

Blijkbaar is het probleem nog niet groot genoeg. Anders zouden er wel meer mensen aan tafel zitten. Maar Aboutaleb gaat niet voor niets naar Bulgarije. Dus het probleem is er wel.

Bestuurlijke weg kiezen

Via bestuurders de huisvesting aanpakken: voordeel van bestuurders is dat zij ook ambtelijke capaciteit kunnen vrijmaken om met dit dossier actief aan de slag te gaan.

Confrontatie tussen werkgevers en gemeenten?

Daar zien deze gemeenten niet direct iets in. Tip is om via het bestuur aan te sluiten bij werkgroepen of stuurgroepen die al bestaan en daar het dossier en de onderzoeksresultaten onder de aandacht te brengen (zoals ISVP: samenwerkingsverband Voorne-Putten). Of kleinere regionale bijeenkomsten organiseren.

Op meerdere niveaus afstemmen

- Burgemeesters onder elkaar
- REO-overleg
- Stuurgroepen zoals op Voorne-Putten
- Stadsregio

En duidelijk maken dat het niet veel geld hoeft te kosten, maar vooral gaat om regisseren en faciliteren. Er zijn waarschijnlijk wel marktpartijen die willen investeren. En als marktpartijen belangstelling tonen om een pand om te vormen, dan moet je daar als gemeente open voor staan en kijken wat er mogelijk is.

6. WAT WEERHOUDT GEMEENTEN ERVAN OM STAPPEN TE ZETTEN?

Als je erkent dat je een probleem hebt, dan moet je er ook wat mee.

Er is niet echt plek voor nieuw beleid of nieuwe problemen financieel gezien, dat zal zeker meespelen. En het zit verspreid over een aantal beleidsvelden. Bestuurlijk is er niet echt draagvlak om er push achter te zetten. Er is al een rondje geweest met woningbouw-achtige wethouders en daar is blijkbaar niet iets concreets uitgekomen. Terwijl het wel een woningbouw probleem is. En dat is jammer, want

het probleem wordt zeker niet kleiner. Het is de bedoeling van Europa dat mensen ook in andere landen kunnen werken, dan is het struisvogelpolitiek om dat niet gewoon te erkennen.

7. SAMENWERKING TUSSEN GEMEENTEN EN WERKGEVERS

Eigenlijk zouden de werkgevers eerst onderling om de tafel moeten gaan zitten om te kijken hoe je je aantrekkelijk kunt maken voor de wethouder. Als je als uitzendbureau afspraken maakt dat je investeringen van de huisvesting doet, het begeleidt, inburgering geeft (zaken die in het convenant Vlaardingen genoemd staan), dan neem je al heel veel belemmeringen weg. Het woord uitbuiters is dan niet aan de orde. Je moet als werkgever vooruitlopen op wat de wethouder wil horen.

Stadsregionale afstemming?

Dan moet je het echt samen aanpakken. Waar kleine gemeenten mee worstelen is handhaving: ook het illegale circuit in de gaten houden. Veel kleine gemeenten hebben daar geen fte voor. Je zou een soort Taskforce moeten samenstellen waarin R'dam het voortouw zou moeten nemen.

Misschien moeten we 2 jaar wachten totdat het probleem echt groot is....sommige dingen gaan niet sneller dan ze gaan...dat is nou eenmaal politiek, heb ik geleerd..

8. TIPS

Gemeenten moeten goed met elkaar samenwerken

Goed onderling met elkaar samenwerken is belangrijk. Dat je eventueel ook arbeidsmigranten naar een andere omliggende gemeente kunt doorverwijzen. Eigenlijk zou je een databank moeten hebben waarin je kunt opzoeken waar nog huisvesting beschikbaar is. Vereist wel dat je per gemeente een goede contactpersoon hebt.

Eenduidig beleid

Het zou wenselijk zijn wanneer er voor alle gemeenten een eenduidig beleid zou komen. Praten met elkaar over zo'n eenduidig beleid, zou al iets doen aan de bewustwording bij gemeenten. Voorwaarde is uiteraard wel dat gemeenten dan ook aan tafel zitten. Nog extremer zou zijn om zo'n eenduidig beleid op te dringen aan gemeenten. Dat zou vanuit de Stadsregio kunnen, omdat ze als aansturend orgaan boven de gemeenten staan.

Vlaardingen is geïnteresseerd in een breder beleid. Dan gaan mensen wellicht ook anders kiezen dan 'waar kan ik het makkelijkst binnen komen'. En dan krijg je een betere verdeling.

Zoeken naar kansen en mogelijkheden

Je moet kijken naar kansen. Voor uitzendbureaus is het bijvoorbeeld interessant om te investeren in leegstaande kantoorpanden en deze gebruiksklaar maken voor arbeidsmigranten. Dat is voor de economische takken van de gemeenten zeker interessant. Dan los je een stuk leegstand én een stuk huisvestingsprobleem op. Dus veel meer zoeken naar win-win-situaties. Dit gebeurt nog niet op grote

schaal. Maar de transitie van kantoorpanden is wel hot. Er zijn vaak beperkingen doordat kantoorpanden niet direct op geschikte locaties zitten. Voor gemeenten is het op dit moment naar alle waarschijnlijkheid niet mogelijk om hierin te investeren, maar wellicht is dat voor de uitzendbureaus heel anders. Door dit soort good practices kun je dan wellicht ook de belangstelling wekken van de gemeenten die nu niet aan tafel zitten. Gemeenten moeten regisseren en faciliteren, maar kunnen wel een belangrijke rol spelen bij het bij elkaar brengen van partijen. En bij het mogelijk maken van tijdelijke bestemmingsveranderingen.

Een soepel registratiesysteem

Voor gemeenten is het vaak lastig om te bepalen hoeveel arbeidsmigranten er in de gemeente gehuisvest zijn. Een groot deel staat niet ingeschreven in het GBA of vergeet zich uit te schrijven. Dat wordt door de 2 gemeenten ook herkend. Bovendien wordt er vaak geen geld vrijgemaakt om dat eens goed te onderzoeken. Het idee van een soepel registratiesysteem dat bijvoorbeeld door uitzendbureaus wordt bijgehouden, spreekt de gemeenten wel aan. Wellicht zou de Stadsregio hier een rol in kunnen spelen omdat voor elkaar te krijgen.