HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN

NIEUWSBRIEF 1
APRIL 2013

Nieuws

LTO BUNDELT KENNIS EN INFORMATIE OVER HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Volgende maand verschijnt vanuit LTO Nederland een brochure met de spelregels en mogelijkheden rond het huisvesten van arbeidsmigranten. Bedoeling van deze brochure is niet alleen het geven van handvaten aan agrarische ondernemers, maar vooral ook het op gang brengen van de dialoog tussen ondernemers onderling als ondernemers met gemeenten.

NIEUW KEURMERK VOOR HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN

De sociale partners in de uitzendbranche, de land- en tuinbouw en vleesverwerkende industrie hebben gezamenlijk een keurmerk opgericht voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Met dit nieuwe keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) willen de initiatiefnemers - ABU, NBBU, VIA, PPE/PVV, LTO, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, de Unie en de LBV- het aanbod en het gebruik van uitsluitend goede kwaliteit huisvesting voor werknemers uit het buitenland bevorderen.

➲ Lees verder

WONINGEN VOOR ARBEIDSMIGRANTEN IN VOORMALIGE SCHOOL

In het voormalige Grafisch Lyceum in Eindhoven bouwt leegstandbeheerder Camelot 50 woningen voor arbeidsmigranten. Met de gemeente Eindhoven en woningcorporatie Woonbedrijf zijn afspraken gemaakt over het beheer en de woningtoewijzing. Komende zomer zullen de bewoners hun huis kunnen betrekken.

➲ Lees verder

Heeft u deze nieuwsbrief doorgestuurd gekregen en wilt u zichzelf aanmelden? Dat kan via deze link.

KOMPAS NOORDKOP KOMT MET KADERS VOOR HUISVESTING ARBEIDSMIGRANTEN

Maximaal vijf arbeidsmigranten in niet-vrijstaande woningen en geen huisvesting op bungalowparken en recreatieterreinen. Het zijn enkele kaders die Kompas Noordkop (een project van meerdere gemeenten in Noord-Holland) schetst in de regionale kadernota huisvesting arbeidsmigranten. Het gaat nog om een concept, dat de komende maanden wordt voorgelegd aan de colleges en raden van aangesloten Noordkopgemeenten en betrokken partijen. Als eerste resultaat van het project Kompas kan genoemd worden dat buitenlandse werknemers die in de kassen op Agriport werken, straks in voormalige kantoren op een bedrijventerrein mogen wonen. ➲ Lees verder

ARBEIDSMIGRANTEN GOED VOOR DE ECONOMIE

'Nederland heeft arbeidsmigranten nodig om het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt veilig te stellen.' Die conclusie trekken o.a. VNO-NCW en MKB-Nederland in het rapport 'Arbeidsmigrant werkt!'. Nederland moet volgens hen aantrekkelijk blijven voor migranten om de toekomstige tekorten aan personeel, door o.a. de vergrijzing, op te vangen. 'Dat levert economische groei op en komt ten goede aan de welvaart en het welzijn van alle Nederlanders.'

➲ Download rapport

KVK LIMBURG: NETWERKBIJEENKOMST ONDERNEMERS EN ARBEIDSMIGRANTEN

Op donderdag 25 april organiseert KvK Limburg een interessante netwerkbijeenkomst rondom het thema arbeidsmigranten in het Ondernemersplein in Roermond. Ondernemers en organisaties die zich met arbeidsmigranten bezighouden, en ook arbeidsmigranten zelf, kunnen hier nader kennismaken met elkaar en de mogelijkheden die zij elkaar te bieden hebben.

➲ Lees verder

lltb Anders Durven Doen
ZLTO
LTO NOORD

Verantwoording samen dragen

In principe is de arbeidsmigrant zelf verantwoordelijk voor het zoeken en vinden van geschikte huisvesting voor de tijd van zijn verblijf in Nederland. Omdat het voor te stellen is dat vooral voor een tijdelijke kracht dit zoeken naar woonruimte een tijdrovende en ingewikkelde klus is, nemen veel werkgevers deze taak op zich. De werkgever kan hierin overigens ook het uitzendbureau zijn dat bemiddelt tussen opdrachtgever en uitzendkracht. In zowel de agrarische als uitzendcao is vastgelegd dat de werkgever voor goede huisvesting moet zorgen voor die mensen die hij voor tijdelijk werk naar Nederland haalt.

De arbeidsmigrant en de werkgever hebben een belang, maar ook zeker gemeenten hebben een belang in dit onderwerp. Overlast, onwenselijke bewoning, gevaarlijke situaties zijn allemaal zaken wat de gemeente wil voorkomen. De gemeente wil geen overlast of onwenselijke bewoning binnen zijn gemeentegrenzen, dit komt de leefbaarheid in de wijk niet ten goede.

Het rijk, gemeenten, corporaties, de uitzendbranche, koepels van werkgevers en vakbonden hebben medio 2012 afspraken gemaakt voor meer en goede tijdelijke huisvesting voor werknemers uit de Europese Unie. Daarvoor is door in totaal zeventien betrokken partijen de zogenoemde Nationale verklaring ondertekend. LTO Nederland is één van deze ondertekenende partijen. Deze verklaring is één van de maatregelen van het kabinet om de arbeidsmigratie in goede banen te leiden.

Dubbele afhankelijkheid en verkeerde voorbeelden

Veel werkgevers nemen de verantwoordelijkheid voor de huisvesting van hun werknemers c.q. arbeidsmigranten. Dat kan voor beide partijen voordelen met zich meebrengen. Deze verantwoordelijkheid voor zowel huisvesting als werk is geen onwenselijke. Maar dit blijkt ook te leiden tot een onwenselijke afhankelijkheid. Daarmee wordt de marktpositie van goedwillende en verantwoordelijke werkgevers ondergraven. Het is belangrijk dat de arbeidsmigrant vrij blijft zelf huisvesting te zoeken. En dat er dankzij een helder beleid een goede controle op huisvesting vanuit de gemeenten mogelijk blijft.
Het tegen een zo laag mogelijke kostprijs produceren is voor iedereen een uitdaging en geen reden om personeel tekort te doen. Landelijk wordt er een discussie gevoerd over deze dubbele afhankelijkheid en hoe deze zoveel mogelijk te voorkomen. Dit zorgt ervoor dat er in sommige gemeenten zelfs bepaald wordt dat huisvesting op het eigen erf niet wenselijk is.
Het is hierin belangrijk dat het de arbeidsmigrant vrij blijft zelf huisvesting te zoeken en er dankzij een helder beleid een goede controle op huisvesting vanuit de gemeenten mogelijk blijft.

Wat is goede huisvesting?
Hoe goed de intenties ook zijn, een caravan is niet geschikt om met vier personen in te wonen. Daarbij kan de gemeente bepaalde huisvestingsvormen in het bestemmingsplan goed, of juist niet goed keuren. Dat zijn de kaders waarbinnen er gewerkt moet worden. In de discussie wat goede huisvesting is staat de Nederlandse levensstandaard centraal. In 2004 is de inzet van (voornamelijk) Poolse arbeidsmigranten in de agrarische bedrijven begonnen. Er is veel geleerd in de afgelopen 10 jaar. De belangrijkste les is misschien wel dat de arbeidskracht dan wel tijdelijk kan zijn, maar de behoefte aan deze mensen is dat niet. Daarmee is ook de behoefte aan woonruimte permanent. Dit leerproces maakt dat tijdelijke, vaak minder geschikte, huisvestingsvormen steeds meer plaats maken voor degelijke en permanente vormen, passend bij de behoefte van de arbeidsmigrant. Een prima ontwikkeling, zolang maatwerk en betaalbare huisvesting maar centraal staan.

Wat zijn de verplichtingen van een werkgever?

Er zijn verantwoordelijkheden en wettelijke plichten die je zowel als ondernemer als werkgever hebt en het is aan de ondernemer zelf om te onderzoeken wat dit wettelijk kader precies is. Op het gebied van werken met personeel zijn dit voornamelijk de belastingwetgeving, de arbeidstijdenwet, de arbeidsomstandighedenwet en de correcte naleving van de cao. Belangrijke bepaling hierin is bijvoorbeeld dat er maximaal 20% van het loon op het salaris ingehouden mag worden voor huisvesting.

De belastingdienst en de inspectie van SZW controleren steekproefsgewijs, waarbij het streven is ieder bedrijf met personeel iedere 5 jaar voor een boekcontrole te bezoeken. De LTO werkgeverslijn ondersteunt agrarische werkgevers door met nieuwsbrieven en informatiebijeenkomsten ondernemers op de hoogte te brengen van actualiteiten. Ook geven zij gratis informatie en advies aan ondernemers over hun personeelsbeleid, zoals het inschalen van personeel in de loontabellen, de kosten die in rekening gebracht mogen worden voor huisvesting en het opmaken van arbeidsovereenkomsten. Deze zijn in meerdere talen beschikbaar.

Goede uitzendbureaus

Veel werkgevers denken dat zij door de inzet van uitzendkrachten geen risico's meer hebben. Geen zorg voor de huisvesting en de loonbetaling wordt ook geregeld. Dit is niet zo. Wanneer een uitzendbureau zich niet aan de regels houdt, bent u als werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor de correcte betaling van loonbelasting, omzetbelasting, sociale premies en in bepaalde gevallen ook het minimumloon bij het inlenen van uitzendkrachten. Ook de uitzendkracht komt bij de malafide bureaus vaak veel tekort. In de bijlage kunt u lezen hoe veilig zaken kunt doen met een uitzendbureau. De meest belangrijke registratie van de opdrachtnemer is in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Het keurmerk van de SNA is hét keurmerk voor alle uitzendondernemingen en (onder)aannemers van werk. Bedrijven die zaken doen met een door het SNA gecertificeerd bedrijf zijn zelfs gevrijwaard van aansprakelijkheid voor niet afgedragen loonheffingen en omzetbelasting. Het keurmerk is gebaseerd op NEN 4400-1 en NEN 4400-2. Ondernemingen met het SNA-keurmerk zijn beoordeeld op hun verplichtingen uit arbeid, te weten:

1. De identificatie van de onderneming (bijvoorbeeld juiste inschrijving bij de Kamer van Koophandel);
2. De aangifte en afdracht van verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
3. Loonbetaling niet in strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
4. Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het mogen werken in Nederland;
5. Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.

Uitzendondernemingen en (onder)aannemers kunnen zich vrijwillig laten certificeren en vervolgens laten registreren door de SNA. Ondernemingen die in dat register staan komen de wettelijke regels op het gebied van arbeid na. Wij adviseren u dringend uitsluitend met gecertificeerde bedrijven te werken. Op www.normeringarbeid.nl vindt u het actuele register met bedrijven die zijn gecertificeerd.

➲ Bijlage

Bollenteler uit Ens in de praktijk

Op het bloembollenbedrijf uit de Noordoostpolder (Flevoland) werken twee families, maar ze willen liever niet met naam genoemd worden. In de zomer wordt het bedrijf bijgestaan door maximaal 20, voornamelijk Tsjechische, jongeren. Die komen zeven weken bollenpellen en hebben een arbeidsovereenkomst voor deze korte periode. In het voorjaar komt vaak nog een groepje van zes mensen een week of vijf helpen bij het selecteren van de tulpen op ziekten. De behoefte aan huisvesting beslaat hiermee een hele korte periode.

'Deze jongeren komen allemaal op werkvakantie, voor veel van hen is het hun eerste ervaring met het buitenland', zegt een van de eigenaren. 'Moet je je voorstellen wat er gebeurt als je zo'n groep midden in het dorp plaatst. Niet alleen zouden ze zich verloren voelen in het woud van ongeschreven regels zoals ieder land dat heeft. Ook weet ik zeker dat ze veel meer op prikkels als feestjes of wietgebruik in zouden gaan, dan dat ze dat bij ons op het erf doen. Heldere regels en streng toezicht is het regime'.

De jongeren zijn allemaal in caravans gehuisvest. Per caravan slapen 4 jongeren, die samen een groepje familie of vrienden vormen. Koken kan daar niet. Een paar jaar geleden is geïnvesteerd in een grote kantine met verblijfsruimte in de schuur, waar ze 's avonds koken en televisie kunnen kijken. Veel jongeren vragen specifiek of ze het jaar erop in dezelfde caravan terug mogen.

De gemeente weet dat de caravans er staan en gedoogt dit. 'Tot op heden, in elk geval. Ik weet dat de gemeente naar huisvesting in grote complexen wil, die dan ook op verschillende plekken gebouwd worden. Wat dat voor onze situatie betekent weet ik nog niet. Eerlijk gezegd durf ik ook niet zo goed om onze situatie aan de gemeente voor te leggen, omdat ik bang ben dat we de boel dan moeten sluiten". In de regio worden veel tijdelijke arbeidskrachten op deze manier gehuisvest, zowel in caravans als in units. Inpandige bebouwing komt niet veel voor. 'De kosten hiervan zijn aanzienlijk, zeker als je het terugrekent naar het geringe aantal weken dat wij arbeidskrachten nodig hebben. Veel ondernemers werken daarom met uitzendkrachten. Daarmee heb je over het algemeen minder persoonlijke binding. Ik wil niet zo'n soort werkgever zijn en zie het als goed werkgeverschap om er zelf voor te zorgen dat het goed gaat met onze mensen. En als het aan mij ligt, doen we het over 20 jaar nog zo'.

De gemeente Noordoostpolder

De gemeente Noordoostpolder heeft, zoals iedere gemeente, ook weer haar eigen specifieke situatie waar beleidsmakers rekening mee proberen te houden. Het aangezicht van het plattelandsgebied in de gemeente geniet hoog aanzien; het weidse uitzicht , de rode daken, erven in het groen, groene boomsingels. Na de drooglegging zijn kavels gecreëerd van gemiddeld 24 hectare, wat in de huidige tijd als kleinschalig wordt genoemd. Dit heeft als resultaat dat er elk jaar gemiddeld 10 - 20 erven vrijkomen, waar herinvulling voor gezocht wordt. Arbeidsmigranten zijn in deze regio nodig voor de economie. De gemeente vindt het belangrijk dat arbeidsmigranten zich welkom voelen in Noordoostpolder en willen dat ze adequaat en legaal gehuisvest kunnen worden. Dit maakt dat tijdelijke bewoning in units, caravans of containers binnen de gemeentegrenzen niet wordt toegestaan. Wel biedt de gemeente verschillende mogelijkheden voor het huisvesten van arbeidsmigranten. Ongeveer vanaf zomer 2013 kunnen drie verschillende vormen van huisvesting in het landelijk gebied gerealiseerd worden. In de kernen mogen voormalige maatschappelijke of horeca gebouwen gebruikt worden voor het huisvesten van maximaal 30 arbeidsmigranten. Ook wil de gemeente het beperkt mogelijk maken om in woningen maximaal 6 personen te huisvesten. Hiervoor worden nog regels opgesteld.

Voor het realiseren van huisvesting zal een planologisch procedure moeten worden doorlopen. Voor de huisvesting van maximaal 300 of 100 arbeidsmigranten is een bestemmingsplanprocedure nodig. Na een positief principe besluit op de aanvraag, zal de aanvrager zijn/haar plannen voor de huisvesting verder uitwerken, onderzoeken doen en wordt er een klankbordgroep opgericht. Deze klankbordgroep kan zo voorafgaand aan de formele bestemmingsplanprocedure haar wensen en zorgen kenbaar maken. De aanvrager en gemeente nemen dit mee bij het opstellen van een ontwerpbestemmingsplan.

COLOFON

Productie: Projecten LTO Noord **Tekst:** Marbel Montsma **Eindredactie:** Kristel Kort **Vormgeving:** Helma te Velde

Fotografie: Adjan van der Vlugt, Marbel Montsma, NFO

LTO Noord, ZLTO, LLTB, LTO Glaskracht, NFO, NOP en KAVB. Sociale partners hebben financiering aangevraagd bij het fonds Colland Arbeidsmarkt middels een activiteitenplan "Huisvesting arbeidsmigranten", om deze activiteit uit te voeren.