



ARBEIDSMIGRATIE IN BRABANT

Naar aanleiding van Motie 'M61A bestuursopdracht arbeidsmigratie'

12 september 2018

Uitgebracht aan:

Het College van Gedeputeerde staten van Noord-Brabant
De leden van Provinciale Staten van Noord-Brabant

BrabantAdvies
Brabantlaan 3
5216 TV 's-Hertogenbosch
info@brabantadvies.com
www.brabantadvies.com
t. 073 303 02 86

Geacht College van Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant, Geachte leden van Provinciale Staten van Noord-Brabant,

Aanleiding

Het voorliggende briefadvies van BrabantAdvies is opgesteld in het kader van de motie M61A 'Bestuursopdracht arbeidsmigratie' van 20 april 2018. In deze motie hebben Provinciale Staten aan Gedeputeerde Staten gevraagd in samenwerking met BrabantAdvies, de Brabantse gemeenten en Het PON inzichtelijk te maken welke knelpunten er bestaan ten aanzien van arbeidsmigratie en te verkennen wat de gewenste rol is die de provincie dient op te pakken bij dit vraagstuk. Aan BrabantAdvies is gevraagd om – aanvullend op het onderzoek van Het PON¹ – advies uit te brengen en daartoe de expertise uit haar raden en netwerk te betrekken.

Aanpak en doelstelling

Voor de totstandkoming van dit voorliggend advies is de expertise van de vier adviesraden van BrabantAdvies geraadpleegd². BrabantAdvies hanteert daarbij dezelfde afbakening van het begrip 'arbeidsmigrant' als Het PON³. Naast de consultatie in de adviesraden, zijn meerdere interviews gehouden met de raadsleden van deze adviesraden. Zodoende is een breed netwerk geraadpleegd. Daarmee creëert BrabantAdvies een aanvullend perspectief op het thema en geeft het een weerslag van de verzamelde inzichten. Wij beogen met dit advies een bijdrage te leveren aan het (politieke) debat en aan de besluitvorming in het provinciaal bestuur, zodat zij adequaat kan anticiperen op en acteren bij dat maatschappelijke vraagstuk. Samengevat zijn onze aanbevelingen:

Aanpak gericht op de kortetermijnurgenties

1. faciliteer als provincie een gerichte regionale multidisciplinaire aanpak;
2. focus deze aanpak allereerst op de locaties waar de urgentie het grootst is;
3. werk aan goede huisvesting op maat.

Bevorder integratie, participatie en acceptatie: aandacht voor de mens achter de arbeid

4. taal als sleutel tot integratie en participatie;
5. creëer een vraagbaak;
6. verkrijg inzicht in arbeidsomstandigheden en gezondheid;
7. werk aan beeldvorming en acceptatie.

Economisch (ruimtelijk) beleid

8. agendeer dat een goede afweging wordt gemaakt bij werving, vestiging c.q. uitbreiding van bedrijven;
9. ontwikkel een visie over de toekomst van de arbeidsmarkt in relatie tot grote veranderingen;
10. Europese en grensoverschrijdende aanpak is nodig.

¹ Zie hiervoor de aangeleverde bouwsteen van Het PON.

² BrabantAdvies verenigt 4 adviesraden: de Sociaal-Economische Raad Brabant (SER), de Provinciale Raad voor de Leefomgeving (PRL), de Provinciale Raad Gezondheid (PRG) en de Young Professionals Brabant (YPB). Dit netwerk levert BrabantAdvies expertise, ervaring en inzichten die de basis vormen van onze adviezen. Systematisch brengen we verschillende inzichten rond belangrijke thema's bij elkaar. Zo komen we tot integrale adviezen op het gebied van economie, leefomgeving, gezondheid en toekomst.

³ Zie hoofdstuk 2 in de aangeleverde bouwsteen van Het PON.

Inhoudelijke context

De economie in Brabant bloeit⁴. Tegelijkertijd zijn alarmerende berichten over de grote aantallen vacatures die moeilijk in te vullen zijn en nijpende personeelstekorten van alle dag. De werkloosheid daalt en de Nederlandse beroepsbevolking ontgroent en vergrijsst. Het concurrentievermogen van Brabant hangt sterk af van het beschikbare arbeidspotentieel. Dit maakt dat inzet van arbeidsmigranten onmisbaar is voor onze economie. De flexibilisering en internationalisering van de Nederlandse en Brabantse arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende arbeidsmigrantenstroom en transnationale arbeidsmobiliteit is toegenomen en niet meer weg te denken. Het arbeidsmigratievraagstuk is primair een economisch vraagstuk is, maar heeft consequenties voor allerlei andere dossiers, zoals huisvesting, werklocaties, handhaving.

De internationalisering van de arbeidsmarkt en bijbehorende arbeidsmigratie is van alle tijden en is een permanent gegeven in een mondiale realiteit. Daar waar vraag naar werk is en toekomstperspectief in het thuisland ontbreekt, zullen mensen migreren. Ook op initiatief van het gastland: in het recente verleden werden actief Spaanse, Turkse en Marokkaanse arbeidsmigranten geworven voor Nederland. Nu zien we, met het vrije verkeer van werknemers in Europa, veel instromers uit Oost-Europa: vraag ontmoet aanbod. Arbeidsmigratie is een internationaal vraagstuk en een realiteit waar we als samenleving op moeten en kunnen anticiperen.

Brabantse context

Het aantal economisch-actieve internationale arbeidsmigranten is in de periode 2009-2015 in Noord-Brabant ruim 2,5 keer zoveel geworden (van 31.670 arbeidsmigranten in 2009 naar 79.222 in 2015)⁵. Zelfs de kredietcrisis die de hele wereld tussen 2008 en 2014 in een economische depressie stortte, heeft werkgevers en arbeidsmigranten niet ontmoedigd. In 2012 – toen de malaise én de werkloosheid in Nederland hun piek bereikten – bleef het aantal arbeidsmigranten in ons land en in Brabant onverminderd groeien⁶. Onderzoek van Conclusr laat zien dat tussen 1 juni 2015 en 1 juni 2016 drie Brabantse regio's tot de Nederlandse top 10 behoorden waar flexmigranten werkten⁷.

Uit de analyse van Het PON – die een uitgebreidere Brabantse context schetst – blijkt dat de arbeidsmigranten in Brabant voornamelijk werk vinden in de landbouw-, logistieke en industriële sector en dat het veelal laaggeschoold, uitvoerend en arbeidsintensief werk betreft. Daarnaast blijkt dat het qua verblijfsduur van arbeidsmigranten zeker niet alleen om tijdelijke short-stay verblijven gaat (verblijf < 6 maanden). Ook een aanzienlijke groep arbeidsmigranten vestigt zich terugkerend tijdelijk, voor middellange termijn of permanent in Brabant.

⁴ BrabantAdvies (2017). *Sociaal Economisch Beeld 2017*. BrabantAdvies komt later dit jaar met een update. In het Sociaal-Economisch Beeld 2018 wordt gedetailleerd ingegaan op de actuele stand van zaken van de economie in Brabant.

⁵ Decisio (2017). *Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen. Regiorapportage Zuid Nederland*.

⁶ BrabantKennis (2018). *Longread: In goede banen?*

⁷ In de regio Noordoost-Brabant werkte 7,0% van de flexmigranten (positie nr. 3 van de 10), in de regio Midden-Brabant 6,5% (positie nr. 4 van de 10) en in de regio Zuidoost-Brabant 5,8% (positie nr. 6 van de 10). Conclusr Research (2017). *Flexmigranten in Nederland. Onderzoek 2016 in opdracht van ABU en NBBU*

Zowel landelijk als in Brabant is sprake van een groeiende trend; niet alleen qua aantallen⁸, maar ook in de zichtbaarheid in onze leefomgeving. Dit alles zorgt voor druk op het dossier huisvesting. De verwachting is dat het huisvesten van (tijdelijke) werknemers – mede door de krapte op de aantrekkelijke woningmarkt – de komende jaren steeds lastiger wordt⁹. Kortom: het thema arbeidsmigranten is niet nieuw, maar de actuele situatie in Brabant maakt dat het thema omvangrijker en complexer dan ooit is.

Aanbevelingen

Op basis van de voorliggende informatie, de raadsvergaderingen en de interviews komt BrabantAdvies met aanbevelingen ten aanzien van het arbeidsmigratievraagstuk. Een integrale aanpak van het arbeidsmigratievraagstuk is daarbij het vertrekpunt: een aanpak gericht op kortetermijnurgentie, aandacht voor de mens achter de arbeid en een toekomstvisie op economisch-ruimtelijk beleid. Dit vraagt ook van de provincie integratie van inzet vanuit de verschillende beleidsdomeinen.

Aanpak gericht op de kortetermijnurgenties

Provinciale rol

Gemeenten hebben in het vraagstuk van huisvesting een eerste verantwoordelijkheid. Maar juist gezien de urgentie en het multidisciplinaire karakter van het vraagstuk en de gemeenteverstijgende dimensie ligt een ondersteunende en faciliterende rol van de provincie voor de hand¹⁰.

1. Faciliteer als provincie een gerichte regionale multidisciplinaire aanpak

Uit de gesprekken met raadsleden van BrabantAdvies komt meerdere keren naar voren dat het arbeidsmigratievraagstuk een meervoudig complex vraagstuk is en dat het dus niet met beleid op deelgebieden aangepakt kan worden. *“Het afzonderlijk aanpakken van deelgebieden zorgt voor vertraging en het risico dat de diverse maatregelen elkaar niet ondersteunen. Synchronisatie van maatregelen is daarom cruciaal”*. Een gerichte, regionale multidisciplinaire aanpak van economie, werken, arbeidsomstandigheden, wonen, onderwijs, participatie, gezondheid en welzijn is onontbeerlijk. *De provincie heeft de mogelijkheid partijen bij elkaar te brengen. “Stimuleer regionale overlegvormen en samenwerking tussen gemeenten en stakeholders om het arbeidsmigratievraagstuk samen op te pakken en om van elkaars ervaringen te leren. Stel hiervoor binnen de provinciale organisatie een bestuurlijk verantwoordelijke aan, aangevuld met proactieve ambtelijke ondersteuning. Met bestuurlijk lef kan de voortgang van een regionale aanpak ‘hinderlijk’ – in positieve zin – worden gevolgd en kunnen partijen aangesproken worden als zaken niet voldoende opgepakt worden”*.

⁸ SCP (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland*. Companen (2017). *Huisvesting van arbeidsmigranten in de regio Hart van Brabant*.

⁹ Zie ook de aangeleverde bouwstenen van Het PON, VNO-NCW, ZLTO en gemeenten.

¹⁰ Een dergelijke betrokkenheid vanuit de provincie is in 2012 door het Rijk reeds onderstreept in de ‘Nationale verklaring (tijdelijke) huisvesting EU-arbeidsmigranten’. Zie verklaring en bij behorende brief van de minister van BZK aan de Tweede Kamer, te downloaden via:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/richtlijnen/2012/04/11/nationale-verklaring-tijdelijke-huisvesting-eu-arbeidsmigranten>

Een regionale multidisciplinaire aanpak vraagt om een multidisciplinaire taskforce: experts uit/afvaardiging namens o.a. gemeente(n), uitzendorganisaties, woningaanbieders en -corporaties, werkgeversorganisaties en vakbonden. De taskforce kan de problematieken in de juiste perspectieven plaatsen, goede voorbeelden uit Brabant en elders in Nederland etaleren en arbeidsmigranten en bewoners betrekken bij gesprekken, afhankelijk van de fase. Handhaving van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en wonen dient ook onderdeel te zijn van de aanpak.

De ervaringen van de regionale stuurgroep in de landelijke pilotregio Eindhoven/Helmond en diens regionale aanpak (bijv. een regionale verklaring met gedeelde visie, een sub-regionale samenwerking en het ontwikkelen van lokaal beleid binnen een aantal gemeenten) kunnen daarbij zeer behulpzaam zijn¹¹.

2. Focus deze aanpak allereerst op de locaties waar de urgentie het grootst is

De meest urgente locaties zullen relatief snel in beeld te krijgen zijn. Het onderzoek van Het PON geeft daartoe al een eerste beeld qua aantallen arbeidsmigranten. Prioriteer de provinciale faciliterende rol op de werklocaties met de grootste aantallen arbeidsmigranten¹², het meest nijpende huisvestingsprobleem en wellicht, ook gezien de schaalgrootte, de grootste hulpvraag van de gemeente.

Breng nog meer expliciet de actuele gegevens in kaart en monitor. Initieer aanvullende actie om meer grip te krijgen op grootte, spreiding en urgentie van het vraagstuk en op de achterliggende problemen zoals afhankelijkheid, arbeidsomstandigheden en gezondheid. Waar gegevens lastig op tafel te krijgen zijn, is dat onderwerp van overleg met stakeholders.

3. Werk aan goede huisvesting op maat

Dat goede huisvesting voor arbeidsmigranten essentieel is, is geen discussiepunt. Wel geven de interviews een gedifferentieerder beeld over wat goede huisvesting is. Huisvesting op bedrijventerreinen roept reacties op: *“Het is begrijpelijk dat kolossale woonvoorzieningen op bedrijventerreinen worden gerealiseerd. Zeker voor arbeidsmigranten die voor een korte periode naar Nederland komen om te werken en dus dichtbij het werk willen wonen. Maar de vraag is of kolossale woonvoorzieningen op bedrijventerreinen de ideale oplossing zijn”*.

Los van een algemeen oordeel zou een insteek kunnen zijn om pragmatisch aan de slag te gaan en met de stakeholders maatwerk te leveren. Kansen en oplossingen kunnen tijdelijk zijn en verschillen, zolang er oog is voor en recht wordt gedaan aan het welbevinden van de arbeidsmigranten en de omwonenden. Verschil erkennen tussen short stay en long stay is enerzijds essentieel. Anderzijds blijkt uit onderzoek van Het PON dat er geen harde grens is. Dit vraagt dus ook om de vinger aan de pols te blijven houden.

¹¹ Het PON (2018). *Van zorg naar sturing. Het arbeidsmigrantenvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven*.

¹² Uit cijfers van het CBS (zie tabel in *Longread: In goede banen?* van BrabantKennis, 2018) blijkt dat op 1 januari 2017 het grootste aantal Poolse arbeidsmigranten in absolute zin in de grote Brabantse steden verbleven (Breda, Eindhoven, Helmond en Tilburg); het relatieve aandeel ($\geq 2,0\%$ van de bevolking) is groot in de gemeenten Asten, Boekel, Gemert-Bakel, Helmond, Someren, Steenbergen, Waalwijk en Zundert.

Wonen in woonwijken bevordert de integratie en participatie en is zeer waardevol. Zeker voor long-stay arbeidsmigranten is dat essentieel. In de huidige praktijk zorgt wonen in woonwijken echter voor meer ervaren overlast en daardoor verminderde acceptatie van de omwonenden. Wonen tussen de Brabanders impliceert dat we dienen na te denken over wederzijdse acceptabele huisvestingsmogelijkheden. De grootste opgave is daarom in gesprek te gaan én blijven met omwonenden en arbeidsmigranten over integratie, participatie en acceptatie in de buurt.

Op veel plekken in Brabant worden aanpakken uitgewerkt. Deel ervaringen hierin. Zo werpt de aanpak van de gemeente Eindhoven zijn vruchten af: daar is ingezet op flexlocaties, waarin alleenstaanden, studenten en arbeidsmigranten tijdelijk én gemeenschappelijk wonen: tijdelijkheid en gemengd wonen zijn hierin harde voorwaarden. Of dergelijke concepten ook kunnen werken voor andere locaties, is ook afhankelijk van de woonvraag ter plekke. Creëer experimenteerruimte ten aanzien van huisvesting en stimuleer pilots die uitdagen tot vernieuwende inzichten en oplossingen. Betrek hierbij ook de arbeidsmigranten zelf en de omwonenden.

Naast het faciliteren van de regionale multidisciplinaire taskforce kan de provincie thematiek en aanpak agenderen op de bestuurlijke woontafels. Daarbij kan gestuurd worden op de spreiding van de huisvestingsopgave, naar analogie van de aanpak vluchtelingenproblematiek^{13, 14}. Op deze bestuurlijke tafel kan ook de koppeling worden gemaakt met de Brabantse Agenda Wonen en de aanpak leegstand. Inventariseer of leegstaande (voormalige) zorg-, onderwijs-, erfgoed-, leisure- en militaire accommodaties en terreinen geschikte locaties zijn voor het ontwikkelen van nieuwe (flex-)woonruimtes voor o.a. arbeidsmigranten. Inventariseer knelpunten en deel onderling ervaringen. Betrek daarbij ook goede voorbeelden uit andere provincies¹⁵.

Bevorder integratie, participatie en acceptatie: aandacht voor de mens achter de arbeid

Provinciale rol

Het is vanuit maatschappelijk-economisch perspectief verstandig om in te zetten op de lange termijn en op integratie in en verbinding met de Brabantse samenleving. De provincie heeft geen directe taakstelling op deze terreinen. Het doorbreken van de afhankelijkheid van arbeidsmigranten op het terrein van werk, wonen, vervoer en gezondheid, is weerbarstig. Toch kan de provincie een verantwoordelijkheid nemen in aandacht voor de mens achter de arbeid en het integratievraagstuk, in haar faciliterende rol ten behoeve van de multidisciplinaire taskforce, of in relatie tot economisch beleid en de grote personeelstekorten.

¹³ Met de notie dat er voor de aanpak vluchtelingenproblematiek vanuit het Rijk een expliciete dienstopdracht voor de Commissaris van de Koning lag. Verschil tussen vluchtelingen en arbeidsmigranten is er uiteraard ook: de afstand woon-werkverkeer is in relatie tot spreiding van huisvesting van arbeidsmigranten een essentiële factor.

¹⁴ BrabantAdvies (2015). *Uit verre landen. Vluchtelingen in een gastvrij Brabant*.

¹⁵ Provincie Limburg (2016). *Beleidsnotitie Huisvesting Arbeidsmigranten 2016*: Ook de werkwijze in Limburg, waar men werkt met een ladderonderbouw voor huisvesting van arbeidsmigranten, kan een inspiratiebron voor Brabant zijn

4. Taal als sleutel tot integratie en participatie

De taalbarrière is één van de oorzaken voor de lage mate van participatie en integratie. Stimuleer werkgevers en de uitzendbranche dat het leren van de Nederlandse taal door arbeidsmigranten wordt opgepakt, ook al verblijven ze slechts voor een korte periode in Nederland. Steek scholing in op een praktisch, laagdrempelig niveau. *“Werk, scholing, het leren van de Nederlandse taal en normen en waarden zijn thema’s die snel op de agenda moeten komen. Belangrijk is hierbij aan te sluiten bij de Brabantse praktijk, cultuur en waarden: menswaardigheid, gastvrijheid en solidariteit. Op die manier verstevig je ook de acceptatiegraad”.*

5. Creëer een vraagbaak

Algemeen bekend is het knelpunt van de afhankelijkheidsrelatie tussen de arbeidsmigrant en uitzendorganisatie. Als de baan van een arbeidsmigrant ophoudt, houdt veelal ook zijn/haar huisvesting op. Ook qua informatievoorziening zijn arbeidsmigranten veelal aangewezen op de uitzendorganisatie. Bij vragen over bijvoorbeeld vergunningen, huisvesting, verzekeringen, flexibele arbeidscontracten, scholingsmogelijkheden, toegang tot zorg, etc. kunnen arbeidsmigranten in eerste instantie terecht bij hun uitzendorganisaties. *“Deze partijen zorgen met basisinformatie dat de basiskennis op orde is bij voor de doelgroep. Maar als er iets gebeurt, dan volstaat de basisinformatie mogelijk niet meer”.*

Het inrichten van een laagdrempelig, onafhankelijk en betrouwbaar loket, waar iedere migrant tijdens zijn verblijf in Nederland met vragen terecht kan, kan daarin behulpzaam zijn. Voor expats en kenniswerkers wordt in onze provincie in deze behoefte voorzien door de organisatie ‘Holland Expat Center South’, met vestigingen in Eindhoven en Tilburg. Deze organisatie heeft een laagdrempelige loketfunctie en helpt expats bij het beantwoorden van hun vragen of verwijst hen naar de juiste contacten en organisaties om antwoorden te vinden. Wij adviseren de provincie te inventariseren of een loketfunctie zoals die van bijvoorbeeld ‘Holland Expat Center South’ ook uitgebreid kan worden voor arbeidsmigranten en beschikbaar gemaakt kan worden in meerdere regio’s.

6. Verkrijg inzicht in arbeidsomstandigheden en gezondheid

Humane, acceptabele arbeids- en woonomstandigheden zijn van essentieel belang. *“Veel arbeidsmigranten verrichten fysiek zwaar en/of mentaal eentonig werk tegen een minimumloon, gecombineerd met onregelmatige dienstitijden en vele uren per week. Het is aannemelijk dat zij op/door het werk meer gezondheidsrisico’s lopen door deze arbeidsomstandigheden. Of dat leidt tot ziekteverzuim is lastig te achterhalen. Maar het vraagt wel om veerkracht en herstel in de uren buiten het werk om”.* Er is daarom ook aandacht nodig voor het perspectief van gezondheid.

Een goede fysieke, mentale en sociale gezondheid is de basis om te kunnen werken, te kunnen leren, je te kunnen inzetten voor de samenleving en je breder verbonden voelen met de gemeenschap. Er is over het algemeen weinig bekend over de gezondheid van arbeidsmigranten. Ook over zorggebruik tasten we in het duister¹⁶.

¹⁶ Pharos (2012). *De gezondheid en het zorggebruik van Midden- en Oost-Europeanen in Nederland. Een inventarisatie op beleidsniveau bij gemeenten, GGD-en en andere instanties.*

Uit recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau is gebleken dat er geen grote gezondheidsverschillen zijn tussen Poolse arbeidsmigranten en autochtonen. Poolse migranten ervaren over het algemeen een goede gezondheid, zowel psychisch als fysiek. Het welbevinden neemt echter wel af als migranten te maken krijgen met negatieve ervaringen (denk aan discriminatie, slechte arbeidsomstandigheden en slechte behandeling door werkgevers)¹⁷. Kanttekening bij dit onderzoek is dat een grote groep niet in beeld is. In dit onderzoek zijn alleen migranten met een Poolse nationaliteit meegenomen en die zich hebben ingeschreven in Nederland (verblijf >4 maanden). De Polen die voor korte tijd komen om bijvoorbeeld seizoensarbeid te doen in de land- en tuinbouw vallen daarmee buiten het onderzoek, net als degenen die wel langer blijven maar zich niet inschrijven en net als alle arbeidsmigranten met een ander land van herkomst dan Polen.

Het verkrijgen van inzicht in de situatie op het terrein van arbeidsomstandigheden en gezondheid van de niet geregistreerden moet allereerst onderdeel zijn van de lokale / regionale aanpak. Het PON of de Academische Werkplaats Gezondheid van de Universiteit van Tilburg kunnen ondersteunend zijn om Brabantbreed inzicht te krijgen in de gezondheidssituatie van arbeidsmigranten.

7. Werk aan beeldvorming en acceptatie

Arbeidsmigratie heeft te kampen met een negatief imago. *“De media staat vol met incidenten. In veel gevallen gaat het dan over de grote groepen arbeidsmigranten in de leefomgeving en over het gedrag van de arbeidsmigranten. Het lijkt alsof deze incidenten de alledaagse realiteit zijn”*. Er wordt vaak gesuggereerd dat deze groep mensen overlast geeft en dat ze zich niet mengen in de samenleving. Mogelijk is dat ook voor een aantal het geval. Recente berichtgeving over misbruik van uitkeringen helpt niet. De aanpak hiervan is dan ook essentieel met het oog op acceptatie.

De andere kant van de medaille is de vraag of arbeidsmigranten wel actief worden betrokken bij de samenleving. Tijdens de interviews is diverse keren de zorg geuit. *“In de huidige beeldvorming lijkt het alsof we met de komst van arbeidsmigranten arbeid (economie) hebben binnengehaald in plaats van dat we mensen welkom hebben geheten om arbeid voor ons te verrichten. Dat is echt een heel ander maatschappelijk-economisch perspectief.”*

Daarbij wordt ook een oproep gedaan aan de provincie tot een actieve rol in het doorbreken van het negatieve imago. Geef als provincie het signaal af dat je oog hebt voor het arbeidsmigratievraagstuk, de bijbehorende problematieken herkent en dit ook onderkent. Arbeidsmigratie is op dit moment onmisbaar voor onze provincie en de positieve bijdrage die arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt leveren kan nog veel explicieter worden benadrukt. Erken dat oplossingen ten aanzien van bijvoorbeeld huisvesting op dit moment mogelijk suboptimaal zijn. Geef in geval van tijdelijke oplossingen aan hoe tijdelijk het betreft en houd vinger aan de pols met het oog op deze tijdelijkheid.

¹⁷ Sociaal Cultureel Planbureau (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven.*

“Door te werken met goede voorbeelden kan het vraagstuk uit een impasse worden gehaald. Verbreed hierbij ook de context. Plaats bijv. het aantal instromende arbeidsmigranten ten opzichte van het aantal inwoners in Brabant en heb oog voor de spreiding. En kies voor een positieve formulering”.

Economisch (ruimtelijk) beleid

Provinciale rol

In een wereld van internationale concurrentie tussen regio's, wil ook Brabant haar positie als internationaal erkende kennis- en innovatieregio en de tweede economische motor van Nederland (minstens) behouden. De provincie zet vanuit economisch (ruimtelijk) beleid in op arbeidsmarkt, werklocaties en topsectorenbeleid. Internationale acquisitie is door de provincie als taak belegd van de Brabantse Ontwikkelings Maatschappij.

Het is van belang om de consequenties van de keuzes die vanuit economisch perspectief worden gemaakt goed in beeld te brengen. Het arbeidsmarkt-migrantenvraagstuk vraagt daarom ook om een integrale visie. De provincie kan samen met partners een dergelijke visie uitwerken.

8. Agendeer dat een goede afweging wordt gemaakt bij werving, vestiging c.q. uitbreiding van bedrijven

De gangbare praktijk is dat werving en uitbreiding van logistieke bedrijven goed is voor de lokale en regionale werkgelegenheid¹⁸. Met de huidige personeelstekorten is het van belang om ook de maatschappelijke consequenties van nieuwvestiging of uitbreiding te doordenken. *“Het is belangrijk dat deze consequenties al tijdig in de voorbereidende planvormingsfase worden meegewogen. Dit dwingt alle partijen tijdig na te denken over de eventuele impact op (de inrichting van) de brede maatschappelijke infrastructuur”.*

Agendeer bij gemeenten dat zij in een vroegtijdig stadium een kosten-baten afweging maken. Er zijn voor de gemeente vele 'baten' van nieuwe acquisities van bedrijven (naast de groei van werkgelegenheid ook verkoop van grond). Maar doordenk ook wat de consequenties voor de gemeenschap zijn in geval de verwachting is dat er arbeidsmigratie uit voortvloeit. Maak dit met de partijen inzichtelijk en anticipeer hierop: hoeveel medewerkers worden verwacht, of er een beroep kan worden gedaan op de Nederlandse beroepsbevolking, of wil men gaan werken met arbeidsmigranten, wat vraagt dit aan huisvesting, is die huisvesting in de directe omgeving te vinden of te organiseren, etc. Het is belangrijk dat betrokkenen deelnemen aan het gesprek, hierin ook verantwoordelijkheid nemen en hierover actief communiceren.

9. Ontwikkel een visie over de toekomst van de arbeidsmarkt in relatie tot grote veranderingen

VNO-NCW vraagt in haar aangeleverde bouwsteen over dit vraagstuk aan overheden om samen met het bedrijfsleven na te denken over de lange termijn.

¹⁸ Ter illustratie: de logistiek krijgt nu ruim baan; in de periode 2014-2016 scoort logistiek het hoogst in uitgifte van het aantal hectares (120 ha, de tweede categorie is MKB en diensten (109 ha). En voor de periode 2017-2026 is de prognose voor zeer grootschalige logistiek hoger dan het aanbod aan harde plannen: er moet 56 hectare harde plancapaciteit bijkomen voor de komende 10 jaar.

Ook BrabantKennis geeft aan dat het voor Brabant cruciaal is om een aantrekkelijke toekomstvisie ten aanzien van sectoren en de arbeidsmarkt te ontwikkelen¹⁹. Bedrijven met een grote vraag naar arbeidsmigranten kennen vaak kleine winstmarges en laagwaardige arbeid. Uit onze interviews kwam regelmatig de vraag naar voren in hoeverre het inzetten van tijdelijke, flexibele en veelal goedkope arbeidskrachten een duurzame oplossing is voor de regionale economie en arbeidsmarkt die onderhevig is aan grote veranderingen door o.a. veranderende markten, internationalisering, digitalisering en robotisering. Dergelijke grote veranderingen vragen om een provinciale visie en aanpak²⁰. *“Het is de kunst om enerzijds de bedrijvigheid te verduurzamen zodat de werkgelegenheid ook in de toekomst in Brabant kan blijven. Anderzijds is het nodig een band op te bouwen met de doelgroep zodat deze mensen graag in Brabant willen (blijven) werken en kennis en ervaring beschikbaar blijft voor de Brabantse economie. Het opbouwen van een band met medewerkers – zo ook arbeidsmigranten al dan niet via een uitzendorganisatie – vergroot de duurzame inzetbaarheid”*. In de toekomstvisie moet ook bevolkingsamenstelling berokken worden. De vergrijzing leidt nu al tot snel oplopende personeelstekorten. Hoe voorzien we in deze tekorten, wat is de strategie ten aanzien van arbeidsmigranten en wat kunnen digitalisering en robotisering betekenen op de langere termijn?

10. Europese en grensoverschrijdende aanpak is nodig

Zoals eerder geschetst is het arbeidsmigratievraagstuk niet aan tijd of locatie gebonden. Het is niet enkel een Brabants of Nederlands vraagstuk; het is ook een Europees of mondiaal vraagstuk. De geschiedenis leert ons bovendien dat - zodra de economie in het land van herkomst van de arbeidsmigranten aantrekt, de werkloosheid daalt en de lonen stijgen - dat arbeidsmigratie vanuit financieel perspectief veel minder interessant wordt. Dit zien we nu in toenemende mate gebeuren in Polen.

Ook de Europese interne markt – de ruimte zonder binnengrenzen waarin het vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal in de EU is gewaarborgd – heeft invloed op arbeidsmigratie. De interne markt heeft overall gezien veel voordelen opgeleverd. Maar er zijn ook situaties van scheefgroei waarbij concurrentie niet altijd als eerlijk wordt ervaren²¹. De noodzaak van handhaving van wet- en regelgeving op het gebied van lonen en arbeidsvoorwaarden is ook in deze context van belang. Het ontduiken ervan leidt tot verdringing en grote maatschappelijke onrust in bepaalde sectoren. De provincie kan ten aanzien van nadelige consequenties agenderend optreden door dit onderdeel te maken van de regionale aanpak, maar ook richting Rijk en Europa.

“Stimuleer dat het arbeidsmigratievraagstuk ook een gespreksonderwerp is en blijft met partners buiten de Brabantse grenzen. Inventariseer samen met andere provincies, onze buurlanden en overige EU-landen knelpunten en stimuleer kennisuitwisseling door het onderling delen van ervaringen”.

¹⁹ BrabantKennis (2018). Longread: In goede banen?

²⁰ Zie eerdere adviezen van BrabantAdvies over innovatie en digitalisering. 1) BrabantAdvies (2017). *Brabant: testomgeving voor de wereld van morgen*. 2) BrabantAdvies en AVANS Hogeschool (2018). *Risico's en kansen van digitalisering vanuit politiekbestuurlijk perspectief*.

²¹ Ter illustratie: Transportbedrijven vestigen zich in een ander land en passen daarop hun sociale rechten aan. Dit zorgt voor een verstoring van de markt. Via dergelijke constructies worden goedkopere werknemers uit het buitenland ingevlogen. Zij nemen de banen in van personeel uit ons land.

Tot slot

Tot zover onze handreiking om in Brabant te komen tot een integrale aanpak van het arbeidsmigratievraagstuk. De aanbevelingen in dit advies geven aan hoe u kunt bijdragen aan het verduurzamen van de regionale economie en arbeidsmarkt, het verbeteren van de kwaliteit van leven van arbeidsmigranten en alle andere Brabanders en hoe u in de toekomst kunt acteren in dit maatschappelijk vraagstuk.

Onze vier adviesraden zijn beschikbaar om hierover met u in gesprek te gaan en/of (op onderdelen) nader advies uit te brengen. Bij vragen of behoefte aan meer informatie kunt u contact opnemen met Myrtille Verhagen, beleidsadviseur BrabantAdvies, via mverhagen@brabantadvies.com of 073-3030286.

Met vriendelijke groet,

Frank Petter



BrabantAdvies,
voorzitter College van Overleg
voorzitter Provinciale Raad Gezondheid