



HUISVESTING VAN ARBEIDSMIGRANTEN

NIEUWSBRIEF 1
2014

EERDERE EDITIES VAN DEZE NIEUWSBRIEF ZIJN UITGEGEVEN IN 2013. DEZE KUNT U VINDEN OP:
[Meer informatie klik hieronder](#)

Nieuws

SNF (STICHTING NORMERING FLEXWONEN)

De Stichting Normering Flexwonen (SNF) certificeert huisvesting van arbeidsmigranten op basis van een eenduidige landelijke norm. Agrarische ondernemers met huisvesting kunnen zich aanmelden voor certificering, maar een aanvraag voor certificering wordt voorlopig nog aangehouden door SNF. Er is nog geen duidelijkheid over de invulling van 'goed werkgeverschap' in relatie tot de certificering van de huisvesting. LTO en de vakbonden overleggen bij het cao-overleg. Certificering van huisvesting is niet verplicht.



GEMEENTEN AAN DE SLAG MET PARTICIPATIEVERKLARING VOOR NIEUWKOMERS IN NEDERLAND

Gemeenten starten een proef met de participatieverklaring voor nieuwkomers in Nederland. Nieuwkomers worden daarin gewezen op hun rechten en plichten en de fundamentele waarden van de Nederlandse samenleving. De verklaring is onderdeel van een breder pakket aan maatregelen om integratie van migranten te laten slagen. Dat schrijft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vandaag in een brief aan de Tweede Kamer. De proef is in januari 2014 gestart.

[Meer informatie klik hieronder](#)

WIJZIGING COLLECTIEVE CAFETARIAREGELING PER 1 JANUARI 2014

Per 1 januari 2014 wijzigen de bedragen die in het kader van de collectieve cafetariaregeling van LTO Nederland met de Belastingdienst mogen worden uitgeruild voor extra kosten levensonderhoud. LTO Nederland heeft daarom een nieuwe versie van de brochure cafetariaregeling uitgegeven. Deze kunt u downloaden via kennisbank arbeid. De verdere inhoud van de collectieve cafetariaregeling is ongewijzigd gebleven.

[Meer informatie klik hieronder](#)

VASTGOEDBANK FLEXWONEN VAN START

Het Expertisecentrum Flexwonen voor arbeidsmigranten is gestart met de Vastgoedbank Flexwonen. Doel is om vraag naar vestigingslocaties voor arbeidsmigranten en aanbod bij elkaar te brengen. De Vastgoedbank zorgt voor bemiddeling en het leggen van contacten.

[Meer informatie klik hieronder](#)

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





MVO-toolkit

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) middels goed werkgeverschap is een manier om arbeidsrechten en mensenrechten van werknemers te garanderen, afstand te nemen van praktijken van uitbuiting en dergelijke praktijken te voorkomen. Maar hoe doe je dat als ondernemer in de land- en tuinbouwsector? De Universiteit van Tilburg is samen met LTO een project gestart dat invulling geeft aan MVO in de agrarische sector. Dit onderzoek wordt in zeven landen uitgevoerd en wordt gesubsidieerd door de Europese Commissie. Het project sluit perfect aan bij de campagne 'goed werkgeverschap' die vorig jaar juni werd gelanceerd. Voor de agrarische sector in Nederland is een MVO-toolkit ontwikkeld. De toolkit bestaat uit de volgende instrumenten:

- een poster met een verklaring van de agrarische ondernemer waarin hij/zij de principes

van goed werkgeverschap heeft ondertekend.

- een gids voor de ondernemer waarin helder is verwoord waaraan hij/zij zich als goed werkgever en op basis van wet- en regelgeving dient te houden. Hierin komen zaken aan de orde als minimumloon, arbeidstijden, maatregelen om malafide praktijken met uitzendbureaus tegen te gaan en regels rondom huisvesting.
- Een checklist voor de werknemer met kort en bondig de belangrijkste arbeidsrechten evenals de organisaties die hij/zij kan raadplegen voor meer informatie. Dit om werknemers goed te informeren over hun rechten en arbeidspositie.

De toolkit is bijna klaar en komt waarschijnlijk in meerdere talen beschikbaar



Zelfcontrole huisvesting op het erf

Werkgevers die zelf of samen met collega's controleren of de huisvesting van hun seizoenarbeiders aan de landelijke normen voldoet. In gemeente Gemert-Bakel loopt een pilot om hiermee de handavingsdruk te verminderen. In de pilot gaat de ZLTO samen met ondernemers en gemeente aan de slag met een zelfcontrolesysteem voor huisvestingslocaties. Ondernemers, werknemers en gemeente hechten belang aan kwalitatief goede huisvesting. Middels een zelfcontrolesysteem kan het voor de gemeente makkelijker worden om gericht te controleren. Een aantal agrarische ondernemers doen vanaf januari mee aan de proef in Gemert-Bakel.

Wim Verhoeven, asperge- en aardbeienkweker, legt uit waarom deze proef is gestart. 'Gemeente Gemert-Bakel werkt samen met andere

gemeenten binnen het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE) en daar leeft het idee om huisvesting en werkgeverschap juist te scheiden.

'Wij willen de discussie voor zijn en aantonen dat het huisvesten van arbeidsmigranten op het eigen erf wel prima kan. Veel ondernemers hebben interesse om de huisvesting goed te regelen.'

Volgens Verhoeven biedt het zelfs veel voordelen om buitenlandse werknemers onderdak te bieden op de boerderij. 'In de eerste plaats is het snel en gemakkelijk geregeld. De werknemers wonen dan dichtbij het werk dus dat is voor hen ook een voordeel en zo hoeft je ze niet met busjes te halen en te brengen. Daarnaast voorkom je dat ze her en der in de dorpskom wonen waar je geen controle over ze hebt. Bij

huisvesting op het erf heb je die controle wel en voorkom je mogelijke overlast.'

De deelnemende ondernemers kunnen de huisvesting ook laten controleren door collega-boeren en -tuinders volgens de landelijke normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Verhoeven: 'We zijn al met een groep tuinders bij de drie pilotbedrijven geweest. Daarmee bespaar je meteen de kosten van een keuringsinstantie. En je voorkomt een overkill aan controles. De gemeente zal steekproefsgewijs controleren, maar eerder bij bedrijven die niet aan de pilot meedoen.'

Als de pilot een succes wordt, zal bekeken worden hoe hetgeen geleerd is ook in andere regio's benut kan worden.

COLOFON

Productie: Projecten LTO Noord Tekst: Stephanie Gerdes Eindredactie: Peter Baltus Vormgeving: Nieuwe Oogst
Fotografie: Adjan van der Vlugt, 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.



Johan Hooijmans (Champignonkwekerij Hooijmans Champignons BV, Kerkdriel)

Wanneer een ondernemer huisvesting wil bieden aan zijn arbeidskrachten heeft hij te maken met de gemeente. Maar wat als het gemeentebestuur onduidelijk is? Dat speelde een jaar geleden bij agrariërs in de gemeente Maasdriel. Nadat de gemeente er samen met de agrariërs de schouders onder heeft gezet, liggen er nu werkbare afspraken.

WANNEER KWAMEN DE EERSTE ARBEIDSMIGRANTEN?

'Dat is sinds ongeveer 2004, toen diverse Oost-Europese landen tot de EU zijn toegetreden. De buitenlandse werknemers kwamen goed van pas in de sector: ze hebben meestal groene vingers, hebben interesse in het werk en zijn volop inzetbaar.'

DOOR HUN KOMST WERD HUISVESTING 'HOT' ?

'Ja, het bieden van goede huisvesting is onderdeel van goed werkgeverschap. Bovendien helpt het ondernemers om buitenlands personeel aan zich te binden.'

WAT HAD DE GEMEENTE MAASDRIEL GEREGELD?

'De gemeente heeft lange tijd met het dossier huisvesting gestoeid. Er lag een gedateerde nota waarop ze weleens teruggreep. Die ging over tijdelijke huisvesting en was grotendeels niet meer van toepassing. Dit omdat steeds meer bedrijven tegenwoordig gedurende het hele jaar met buitenlands personeel werken.'

WAT BETEKENDE DAT VOOR LEDEN?

'Die werden soms gehandhaafd, al wisten ze vaak niet wat ze fout deden. Dat krijg je als er geen duidelijke kaders zijn. Ook ondernemers willen liever geen illegale praktijken, maar zonder sturing ga je haast altijd de mist in. Het is

daarom goed dat de gemeente vorig jaar het beleid wilde actualiseren. Ze heeft onder meer een inspraakavond gehouden voor betrokken partijen. Ook arbeidsmigranten waren uitgenodigd. Dat was heel zinvol.'

WAT WAS DE INZET VAN ZLTO?

'De problematiek ging een grote groep leden aan. Des te meer redenen voor ons als bestuur om te pleiten voor werkbare afspraken. Daarmee bedoel ik afspraken waar iedereen mee uit de voeten kan, anders worden ze niet nageleefd. Bovendien wilden we de onduidelijkheden in het beleid eruit hebben. Om te inventariseren waar leden behoefte aan hadden hebben we vorig jaar een aantal sessies met leden gehouden. Hun wensen vormden de basis van de zienswijze die we hebben ingediend.'

WAT WAREN WENSEN VAN ONDERNEMERS?

'De gemeente stelde een grens van maximaal acht personen huisvesten op een bedrijf. Dat aantal is niet meer van deze tijd. Daar komt bij dat als een ondernemer investeert in een degelijke huisvesting hij dat niet doet voor slechts acht personen. Dat kan niet uit. Ondernemers wilden ruimere mogelijkheden, ook voor de duur van het huisvesten: niet alleen in seizoenen, maar jaarrond als een bedrijf jaarrond een arbeidsbehoefte heeft. Zo heeft een champignonbedrijf een andere behoefte dan een tuinbouwbedrijf in het plukseizoen. We hebben daarvoor een richtlijn ontwikkeld.'

EN WAT WILDE DE GEMEENTE?

'Bij de gemeente Maasdriel stond bij het reguleren van huisvesting met name de brandveiligheid van de locaties hoog op de agenda, net als de gezondheid van de arbeidsmigranten.'

WAS ER IN HET VERLEDEN VEEL MIS MET DE HUISVESTING?

'Nee, ondernemers zijn nooit te beroerd geweest om hun personeel iets goeds te bieden. Niemand stopt mensen in een kippenhok. Maar als de normen zo zijn opgeschreven dat ze niet te halen zijn, dan doe je het nooit goed.'



HOE IS HET AFGELOPEN MET DE ONDERHANDELINGEN?

'Goed. Het is nu mogelijk om jaarrond huisvesting te bieden als een bedrijf jaarrond een arbeidsbehoefte heeft. Verder is het aantal personen dat is toegestaan opgeschroefd van acht naar twintig. Maar niet meer dan de helft van het aantal niet-seizoensgebonden werknemers mag op het bedrijf gehuisvest worden. Voor een deel is dus elders een onderkomen nodig. De gemeente heeft de nieuwe kadernota vastgesteld en deze is nu van kracht.'

WAT IS HET VOORDEEL VAN HUISVESTING OP HET BEDRIJF?

'Je hebt zicht op je mensen, je kunt ze helpen als er iets is. En er is een stukje sociale controle: je kunt een oogje in het zeil houden.'

WAT IS DE SUCCESFACTOR IN HET PROCES GEWEEST?

Het beleid is herzien in samenspraak met alle partijen. Iedereen heeft stappen gezet.