

eindadvies 24 juni 2005

tijdelijke arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa in de Bollenstreek

WONEN, WERKEN EN HANDHAVEN

in opdracht van Holland Rijnland

INHOUD

INLEIDING

SAMENVATTING

I HUISVESTINGSMOGELIJKHEDEN

II WERKEN EN HANDHAVING

DEEL I

HUISVESTING VAN TIJDELIJKE ARBEIDSKRACHTEN UIT MIDDEN- EN OOST-EUROPA

1	OPDRACHT, DOELSTELLING EN WERKWIJZEHUISVESTING	1
2	MOGELIJKHEDEN VOOR TIJDELIJKE HUISVESTING	1
2.1	WETTELIJK KADER	1
2.2	MOGELIJKHEDEN PER GEMEENTE	2
3	VOORBEELDEN VAN HUISVESTING ELDERS IN NEDERLAND	5
3.1	BEZOEK AAN REGIO NOORD-LIMBURG	5
3.2	OPLOSSINGSRICHTINGEN GEMEENTE ZIJPE	6
4	RELATIE MET DE HUISVESTINGSVERORDENING	7
5	CONCLUSIES HUISVESTING	8
6	AANBEVELINGEN HUISVESTING	9

DEEL II HANDHAVING VAN LEGALE TEWERKSTELLING EN HUISVESTING

1	OPDRACHT EN DOELSTELLING	11
2	POOLSE ARBEIDSKRACHTEN	12
2.1	BEMIDDELINGSBEDRIJVEN, ONDERNEMINGEN EN AANTAL POLEN	12
2.2	SOORTEN BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN	13
2.3	FRAUDE, OVERLAST, CRIMINALITEIT EN AANTASTING IMAGO DUIN- EN BOLLENSTREEK	15
3	HUIDIGE HANDHAVING	18
3.1	GEMEENTEN	18
3.2	ARBEIDSINSPECTIE (AI)	19
3.3	UWV EN BELASTINGDIENST	19
3.4	POLITIE	20
3.5	VREEMDELINGENDIENST	20
3.6	ONDERNEMERS	20
3.7	REGIONAAL PLATFORM FRAUDEBESTRIJDING	21
4	HET OPZETTEN VAN HANDHAVING	22
4.1	BEPERKTE SAMENWERKING	23
5	CONCLUSIES HANDHAVING	24
6	AANBEVELINGEN HANDHAVING	26

BIJLAGEN

- georganiseerde en ongeorganiseerde ondernemingen
- het aantal Polen in de Duin- en Bollenstreek
- convenant gemeente Hillegom - Ruigrok
- mondelinge bronnen

INLEIDING

De krant staat er vol van, er worden diverse kabinetsbesluiten over genomen, rapporten en studies verschijnen met grote regelmaat over het onderwerp.... Waar gaat het over? Over tijdelijke arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa die neerstrijken in Nederland, ook in Holland Rijnland.

In de (voormalige) Duin- en Bollenstreek werken - net als in andere regio's - veel buitenlandse arbeidskrachten waarbij een duidelijke concentratie in de land- en tuinbouw valt waar te nemen. Deze tijdelijke werknemers zijn voornamelijk afkomstig uit landen in Midden- en Oost-Europa, met name uit Polen.

Wat enkele jaren geleden op kleine schaal is begonnen en zich beperkte tot enkele gemeenten in het centrale bollengebied, heeft zich inmiddels ontwikkeld tot een regionaal vraagstuk. Aan het vraagstuk zitten verschillende aspecten, die betrekking hebben op de woonsituatie, het al dan niet hebben van een werk- en verblijfsvergunning, het veroorzaken van overlast en criminaliteit. Inmiddels werken genoemde groepen ook in andere sectoren, zoals de horeca en de industrie.

opdracht

Op 23 januari 2004 heeft het Dagelijks Bestuur van het voormalig Samenwerkingsorgaan Duin- en Bollenstreek (SDB) over de genoemde problematiek gesproken op basis van een notitie "***Polen in de Duin- en Bollenstreek***". De conclusie was dat in regionaal verband naar oplossingen gezocht moest worden.

Verder zou de aanpak zich vooral moeten richten op het terugdringen van de illegale tewerkstelling, het zoeken naar (tijdelijke) huisvesting en het verbeteren van de sociale veiligheid. Daarnaast zal een goede en adequate handhaving van de regels en afspraken een belangrijke rol moeten spelen. Afgesproken is om in SDB-verband de aanpak met name te richten op huisvesting van legaal in Nederland verblijvende arbeidskrachten en op de handhaving van alle regels die betrekking hebben op alle buitenlandse arbeidskrachten. Dit rapport is een eerste stap in de richting van de hierboven uitgesproken aanpak.

definitie

In dit rapport wordt over "arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa" gesproken als verzamelnaam van alle buitenlandse arbeidskrachten die tijdelijk werk verrichten. Zij zijn afkomstig uit o.a. Polen, Letland, Estland, Litouwen, Slowakije en Hongarije. Het gros van deze arbeidskrachten komt echter uit Polen. Vandaar dat regelmatig specifiek naar de Polen wordt verwezen.

indeling

Deel I van dit rapport behandelt de huisvestingsmogelijkheden. Dit deel is samengesteld door een **ambtelijke werkgroep met vertegenwoordigers van gemeenten en Holland Rijnland**.

Deel II van het rapport behandelt de handhaving van wet- en regelgeving rondom de buitenlands arbeidskrachten en beschrijft op welke wijze organisaties betrokken zijn bij die handhaving. Dit deel van het rapport is opgesteld door **adviesbureau SAB** uit Arnhem.

De twee delen zijn als zodanig apart en herkenbaar opgenomen. Hieronder volgt eerst een samenvatting van beide delen. Voor achtergronden en nuancering van de gegevens wordt verwezen naar de aparte rapportages.

SAMENVATTING

I HUISVESTINGSMOGELIJKHEDEN

Om de huisvestingsproblematiek rondom de buitenlandse arbeidskrachten op te lossen, hebben Holland Rijnland en de gemeenten te maken met mogelijkheden en beperkingen. Beperkingen zijn veelal terug te voeren op de wet- en regelgeving.

huisvestingsverordening

Met de bestaande huisvestingsverordening kunnen de gemeenten in de voormalige Duin- en Bollenstreek de toewijzing van woningen sturen. Een op basis van deze verordening gemaakte afspraak met de woningcorporaties is, dat maximaal 5% van de vrijkomende huurwoningen kan worden toegewezen aan vestigers. Duidelijk is dat tijdelijke arbeidskrachten zich niet permanent vestigen in de regio en derhalve geen vestiger zijn volgens de vigerende huisvestingsverordening. Medio 2005 zal binnen Holland Rijnland een open woningmarkt ontstaan waarop iedereen zich redelijk vrij kan vestigen. Dit biedt waarschijnlijk behoorlijk wat oplossingsperspectieven.

Wet op de Ruimtelijke Ordening en Streekplan

Binnen de Wet op de Ruimtelijke Ordening (WRO) zijn er voor gemeenten mogelijkheden om tijdelijke en permanente vrijstellingen te verlenen aan bestemmingen en om het gebruik van gebouwen te regelen, zoals het gebruik als onderdak voor Polen. Het provinciaal streekplan is ook relevant. In "Regels voor Ruimte" zijn de mogelijkheden verruimd om vrijkomende agrarische bebouwing onder voorwaarden al dan niet tijdelijk te gebruiken voor niet-agrarische doeleinden.

tijdelijk of structureel

Beleidsmatig staat een gemeentebestuur voor de keuze of men op tijdelijke of juist op meer structurele wijze huisvestingsoplossingen biedt. Structurele oplossingen in bijvoorbeeld het buitengebied kunnen strijdig zijn met het provinciaal beleid.

samenwerking

Samenwerking kan worden gezocht met diverse partijen, zoals uitzendondernemers en woningcorporaties. Elementen die onderdeel uitmaken van de samenwerkingsafspraken zijn: beschikbaar stellen van woonruimten, beheer van gebouwen, toezicht op gebruik van de gebouwen, onder welke voorwaarden vrijstelling verlenen. Belangen van gemeenten, ondernemers en corporaties kunnen tegenstrijdig zijn. Aan de andere kant wordt er ook creatief gekeken naar de mogelijkheid om huisvesting voor buitenlandse arbeidskrachten te combineren met, of op termijn over te laten lopen in, jongerenhuisvesting.

Hierna wordt een aantal zoek- en oplossingsrichtingen voor een aantal gemeenten beschreven. Gesteld kan worden dat de huisvestingsmogelijkheden binnen de vier onderzochte gemeenten beperkt zijn.

Hillegom

De gemeente Hillegom heeft een convenant met een grote uitzendondernemer gesloten waarin over en weer rechten en plichten zijn vastgelegd aangaande huisvesting. De gemeente verleent haar medewerking aan de realisatie van een aantal huisvestingslocaties. De ondernemer werkt mee aan de oplossing van een aantal illegale huisvestingssituaties en het beheer van de gebouwen.

Dit convenant kan als voorbeeld dienen voor andere gemeenten.

Lisse

De gemeente Lisse heeft recentelijk besloten geen convenant af te sluiten met uitzendbureaus voor de huisvesting van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten. Hotel De Nachtegaal wordt momenteel gedeeltelijk gebruikt voor de huisvesting van Polen. Ook het naastgelegen woonhuis zal hiervoor worden gebruikt.

Noordwijk

In Noordwijk verblijven veel buitenlandse arbeidskrachten op campings en in diverse pensions. Een tweetal hotels is aangewend als pensionvoorziening voor Polen. Het verblijf van Polen op campings is niet toegestaan. De gemeente en de woningstichting hebben nog geen mogelijkheden om de Polen op andere locaties onder te brengen.

Noordwijkerhout

Veel buitenlandse arbeidskrachten verblijven op de recreatieparken. Binnen de gemeente zijn enkele locaties waar Polen tijdelijk wonen. Er zijn wel diverse initiatieven (geweest) om de huisvestingsproblematiek op te lossen, maar dit heeft tot nu toe nog niet geleid tot concrete plannen.

Andere regio's in Nederland kampen met dezelfde problemen als het gaat om huisvesting. In de regio Limburg-Noord werken uitzendorganisaties en gemeenten samen bij de huisvesting van Polen. De gemeenten staan tijdelijke huisvesting toe in voor sloop genomineerde gebouwen. De gemeenten werken alleen samen met uitzendorganisaties die een goed beleid voeren ten aanzien van beheer van gebouwen en arbeidskrachten legaal te werk stellen. Dit kan voor de gemeenten binnen Holland Rijnland ook een zeer bruikbaar model zijn.

In de regio Zijpe heeft men drie oplossingen in de vorm van tijdelijke huisvesting:

- kleinschalige woonunits bij bedrijven;
- tijdelijk plaatsen van maximaal 10 kampeermiddelen per bedrijf;
- tijdelijke huisvesting in vrijgekomen agrarische gebouwen.

Mogelijkheid één en twee mogen niet worden gecombineerd, wel kan mogelijkheid drie worden gecombineerd met de eerste twee. Er kunnen maximaal 40 personen tijdelijk worden gehuisvest op één locatie.

aanbevelingen huisvesting:

- 1 Voor het huisvesten van legale tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten zouden gemeenten en uitzendbureaus een **convenant** kunnen sluiten, dat is gebaseerd op regionale (of tenminste regionaal afgestemde) afspraken. Uitgangspunt moet zijn, dat uitzendbureaus bereid en in staat zijn om zelf voor kwalitatief goede huisvesting te zorgen en het beheer (aanstellen van een huismeester, voldoende recreatiemogelijkheden, e.d.) goed te regelen. Het convenant dat Hillegom heeft afgesloten is een goed voorbeeld, hoewel dat niet regionaal is afgestemd.
- 2 De afspraken zouden in ieder geval in **regionaal verband** afgestemd moeten worden om rechtsongelijkheid te voorkomen en een voor de hele regio sluitend stelsel te hebben. Aandachtspunt daarbij is, dat oplossingen niet ten koste mogen gaan van de slaagkansen van de "eigen" inwoners.

Het volgen van een tweesporenbeleid zou hierbij een optie kunnen zijn: aan de ene kant tijdelijke buitenlandse seizoenarbeiders adequate huisvesting bieden, aan de andere kant de kansen van de eigen inwoners en in het bijzonder van de jongeren op zelfstandige woonruimte niet laten afnemen. Nagegaan zou kunnen worden of wellicht slimme combinaties (huisvesting van jongeren en Polen) mogelijk zijn.

- 3 Het is van belang om de **corporaties** bij het sluiten van convenanten te betrekken. De corporaties zijn voor de gemeenten de belangrijkste partners op het terrein van wonen. Zij kunnen ook een belangrijke rol vervullen bij het vinden van oplossingen. Welke bijdrage de corporaties precies kunnen hebben, zal van gemeente tot gemeente verschillen. De bijdrage kan variëren van het uitvoeren van beheerstaken tot het tijdelijk beschikbaar stellen van woonruimte, die op termijn aan de voorraad onttrokken zal worden. Het gaat daarbij nadrukkelijk niet om het voor dit doel onttrekken van sociale huurwoningen aan de regionale woonruimteverdeling, maar om woningen waarvoor al tot sloop besloten is. Deze woningen zouden dan nog *tijdelijk* verhuurd kunnen worden aan een uitzendbureau voor het huisvesten van bijvoorbeeld Polen. Van belang is wel om hierover goede afspraken te maken, zodat sloop- of renovatieplannen niet in gevaar komen.
- 4 Kansrijke meer **structurele oplossingen** zijn de verbouw tot pension van grote woonhuizen, leegstaande kantoorgebouwen en hotels. Ook oude bollenschuren en andere vrijkomende agrarische gebouwen komen hiervoor in aanmerking, maar daarbij zal ook de ligging (binnen of buiten de rode contouren) een expliciete rol moeten spelen in de afweging.

Omdat er op dit punt niet zoveel mogelijkheden zijn, is het van belang de mogelijkheden die zich voordoen, optimaal te benutten en in regionaal verband af te stemmen. Op deze wijze kunnen vraag en aanbod goed worden gematched en kunnen voor buurgemeenten ongewenste oplossingen worden voorkomen. Tevens kan van elkaars ervaringen worden geleerd en kan ongewenste clustering, bijvoorbeeld op of nabij de gemeenschappelijke gemeentegrens worden voorkomen.

In bepaalde - nader af te spreken - gevallen kunnen ook bollenschuren en andere vrijkomende agrarische gebouwen in het buitengebied tot pension verbouwd worden, mits in beperkte mate (zowel qua aantal als omvang) en passend in een ruimtelijke visie, die in regionaal verband en met de provincie is afgestemd. Bijvoorbeeld in het kader van het Offensief van Teylingen ("rood voor roodbenadering"). Het provinciale beleid biedt hiervoor ruimte in de Nota Regels voor Ruimte.
- 5 Een kansrijke, seizoensgebonden **oplossing** is de plaatsing van caravans en tenten op "eigen erf". Het plaatsen van caravans en tenten ("kampeermiddelen") dient alleen plaats te vinden onder strikte voorwaarden, die bij de vergunningverlening moeten worden opgelegd. Handhaving van deze voorwaarden is echter essentieel. De voorwaarden dienen met name betrekking te hebben op de exacte plek (niet storend in het landschap en veilig), het aantal kampeermiddelen en/of slaapplekken, alsmede de periode waarin ze gebruikt mogen worden.
- 6 Bij de **verbouw van (voormalige) hotels** tot pension dient wel voorkomen te worden, dat op termijn een tekort aan goedkope en middeldure hotelkamers voor badgasten en bezoekers van congressen ontstaat.

Een tekort aan hotelkamers kan voor de regionale en lokale economie zeer nadelige effecten hebben. Verder is het van belang om overlast voor badgasten zo veel mogelijk te beperken door het beheer van de pensions vooraf goed te regelen en de gemaakte afspraken achteraf te handhaven.

- 7 Vooraf goede afspraken maken over **beheer** en doelgroep.
 Bij verbouw tot pension moet een planologische procedure ex. artikel 19 lid 1 of lid 2 WRO gevolgd worden, wanneer de vigerende bestemming het bedoelde gebruik niet toelaat. In ruil voor goede afspraken over beheer zou de gemeente medewerking kunnen verlenen aan een planologische procedure.
 Belangrijk aandachtspunt is ook dat alleen mensen worden gehuisvest, die daadwerkelijk en legaal in de regio werkzaam zijn. Een regio die oplossingen biedt, werkt als een magneet: het trekt mensen aan, die elders niet goed zijn gehuisvest.
 Dit laatste is met name van belang, omdat Holland Rijnland met ingang van medio 2005 een open woningmarkt zal zijn met naar verwachting weinig tot geen belemmeringen met betrekking tot de toegang. Ook hier is controle en handhaving (door de gemeente) dus van belang, al zal dit in de praktijk niet altijd goed mogelijk zijn en op praktische problemen stuiten. Daarvoor zullen dan oplossingen gevonden moeten worden.

II WERKEN EN HANDHAVING

In de voormalige regio Duin- en Bollenstreek zijn veel buitenlandse arbeidskrachten actief. Een schatting van het aantal is een lastige opgave omdat er geen officiële cijfers voor handen zijn. Op basis van vier rekenmodellen wordt in dit rapport uitgegaan van een aantal tussen de 1.750-2.500. Dit cijfer dient met de nodige voorzichtigheid gebruikt te worden.

In de nabije toekomst verwacht men een stijging van de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten. Recent beleid van de regering om werkloze Nederlanders in te zetten in de seizoensteelt, kan de vraag wellicht afvlakken.

Deze buitenlandse arbeidskrachten werken en wonen tijdelijk in de regio. Het komt echter veelvuldig voor dat gewerkt wordt in de ene regio en dat men onderdak vindt in een andere regio.

De buitenlandse arbeidskrachten werken veelal via bonafide en malafide uitzendorganisaties bij een opdrachtgever. Dat maakt het dat handhavers zowel met bemiddelaars, inleners en arbeidskrachten zelf hebben te maken. Deze arbeidskrachten zijn van economisch belang voor de regio omdat ze arbeidsplaatsen invullen. Zij brengen echter ook overlast met zich mee.

Overlast die samenhangt met de aanwezigheid van buitenlandse arbeidskracht komt terug in verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt, huisvestingsproblemen, aantasting van de recreatieve functie, sociaal-fiscale vergrijpen, slechte arbeidsomstandigheden, criminaliteit en imagoaantasting van de regio.

Dit veroorzaakt dat de buitenlandse arbeidskrachten soms een slecht imago hebben opgebouwd in de regio. Een imago dat gebaseerd is op feiten en op vooroordelen.

Momenteel is er een aantal overheidsorganisaties dat zich richt op het voorkomen van de overlast.

De Arbeidsinspectie controleert op werkvergunningen en arbeidsomstandigheden. Gemeenten controleren op huisvesting. De Belastingdienst ziet toe op de volledige betaling van de diverse soorten belastingen. De uitvoeringsinstanties ontfermen zich over de afdracht van de sociale premies en verzekeringen. De politie spoort kleine en grote criminaliteit op. De vreemdelingendienst zet ongewenste vreemdelingen uit. Het Regionaal Platform Fraudebestrijding vergroot lokale handhavingskennis en stimuleert samenwerking tussen de verschillende actoren. Kwalitatief en kwantitatief is het niveau van handhaving in de regio redelijk beperkt. Door samenwerking en prioritering kan er met beperkte middelen veel worden bereikt.

De bemiddelaars en ondernemers die werken met buitenlandse arbeidskrachten nemen zelf ook diverse initiatieven om de illegaliteit tegen te gaan en te voorkomen. Men werkt met keurmerken, belangenorganisaties en speciale projecten. Voorbeelden hiervan zijn: ABU, NBBU, Via en projecten als RIA en Project Seizoensarbeid.

Naast de bonafide ondernemers, zijn er ondernemers die bewust de wet- en regelgeving overtreden. Zij profiteren van de tekorten op de arbeidsmarkt en van de vraag naar goedkoop personeel van de grootste afnemers van tijdelijke arbeidskrachten: de land- en tuinbouw. Tarieven van 4 tot 10 euro worden hier betaald aan de arbeidskracht, terwijl wettelijk verplicht een tarief van 15 tot 16 euro geldt. Om tot dergelijke lage tarieven te komen worden premies niet betaald, ontbreken werkvergunningen, worden arbeidskrachten onderbetaald, en worden arbeidskrachten vaak onder erbarmelijke omstandigheden gehuisvest.

De contacten tussen ondernemers en gemeenten hebben wisselend succes. Soms krijgt het gestalte in de vorm van een convenant, soms leidt overleg tot niets. Dit ondanks het feit dat er in de kern wel dezelfde belangen schijnen te zijn: economische waarde van een bedrijfstak voor de regio en het creëren van passende huisvesting.

aanbevelingen handhaving:

- 1 Laat betrokken gemeenten, politie en brandweer bepalen of zij regionaal willen samenwerken in de handhaving. Vragen in deze afweging zijn o.a. gericht op noodzaak, rendement en inzet.
- 2 Indien die samenwerking gewenst is, formeer dan regionale samenwerking met een lichte constructie ("coördinatieteam") met alle gemeenten in de regio die de problematiek onderkennen, waaronder op dit moment in ieder geval Hillegom, Lisse, Noordwijkerhout, Noordwijk (eventueel Katwijk en Warmond), de politie en de brandweer in die gemeenten. Een van de gemeenten zal het voorzitterschap c.q. de projectleiding op zich moeten nemen. Stem handhavingsacties af en deel kennis en ervaring. Als het goed verloopt, kan de samenwerking verder uitgebreid worden met andere regiogemeenten, zodra de problematiek zich daar ontwikkelt.

- 3 Maak als coördinatieteam informatie toegankelijk op het gebied van aanschrijvingen, convenanten, processen, dwangsbepaling, et cetera. In het vervolg kunnen de deelnemers bepalen hoe ver hun uitwisseling en samenwerking gaat.
- 4 Onderzoek in samenwerking met de politie Hollands Midden-district Duin- en Bollenstreek de wenselijkheid en mogelijkheid van een (fysiek) informatiepunt voor informatie in de Poolse taal aan buitenlandse werknemers en voor het oppikken van signalen uit de Poolse gemeenschap. Deze aanbeveling past binnen het beleidsplan 2005 Politiedistrict Hollands Midden. Werk ook aan verbetering van de beeldvorming van de Polen die in Nederland verblijven.
- 5 Laat het coördinatieteam aansluiten op het Regionaal Platform Fraudebestrijding. Het recent geformuleerde projectvoorstel "Bollenvelden en huisvesting" van het Regionaal Platform Fraudebestrijding Haaglanden Hollands-Midden is een uitstekende basis voor samenwerking met onze regio.
- 6 Laat het coördinatieteam onder de vlag van Holland Rijnland naar buiten treden. De regiovlag maakt samenwerking met ons voor andere (landelijke) partijen aantrekkelijker. De coördinatie en uitvoering wordt in de praktijk overigens door de gemeenten zelf gedaan.
- 7 Neem als samenwerkende gemeenten het initiatief om gestructureerd met de uitzendorganisaties in de regio contacten op te bouwen. Geef grenzen aan, werk mee met bonafide organisaties.
Onderzoek en controleer als gemeenten de uitzendorganisaties waarmee wordt samengewerkt. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van reeds bestaande keurmerken van brancheorganisaties (bijvoorbeeld RIA, VIA) en verbind hieraan consequenties met betrekking tot de mogelijkheid van samenwerking. Criteria voor onderzoek en controle zijn voorhanden in de markt, maar dienen op bruikbaarheid, effectiviteit en efficiëntie getoetst te worden door gemeenten.
- 8 Voor alle betrokkenen geldt: ga het proces tot daadwerkelijke handhaving in met een duidelijke doelstelling voor ogen, maar probeer niet direct een te hoog ambitieniveau neer te leggen. De materie is complex, er zijn veel spelers bij betrokken en het toetsingskader van de rechtelijke macht is niet altijd even duidelijk.
- 9 Geef bekendheid aan de handavingsplannen. Door bekendmaking dat de regiogemeenten gaan werken aan handhaving zal mogelijk een aantal inhuurders afzien van werken met illegale arbeidskrachten.

DEEL I

**HUISVESTING VAN TIJDELIJKE ARBEIDSKRACHTEN UIT MIDDEN- EN
OOST-EUROPA**

1 OPDRACHT, DOELSTELLING EN WERKWIJZE HUISVESTING

Na het SDB-besluit van 23 januari 2004 is er een ambtelijke werkgroep Huisvesting Poolse werknemers gevormd, bestaande uit ambtenaren van de gemeenten Hillegom, Lisse, Noordwijk en Noordwijkerhout, alsmede van het (voormalige) SDB. De problemen doen zich weliswaar overal in de regio voor, maar de huisvestingsproblemen concentreren zich vooral in de bovengenoemde gemeenten. De gevonden oplossingen moeten als voorbeeld kunnen dienen voor andere gemeenten.

De opdracht aan de werkgroep als luidde als volgt:

Zoek bij voorkeur binnen de eigen gemeenten naar leegstaande of vrijkomende bedrijfswoningen, kloosters, instellingen en andere gebouwen, die geschikt zijn te maken voor de huisvesting van Poolse werknemers. Geef daarbij tevens aan wat de huidige belemmeringen en beperkingen zijn.

Een en ander betekent niet dat er vanaf een nulsituatie gewerkt moest worden. In diverse gemeenten werd reeds gewerkt aan het zoeken van oplossingen. De leden van de werkgroep hebben hierover onderling informatie uitgewisseld.

De gemeente Hillegom bijvoorbeeld had bij de start van de werkgroep al een afgerond pakket maatregelen beschikbaar, dat in de vorm van een convenant tussen gemeenten en private partijen is vastgelegd. De gemeente Lisse, die hier ook mee bezig is, kon gebruik maken van de ervaringen in de buurgemeente. Ook de gemeente Noordwijkerhout was in gesprek met een lokale ondernemer.

2 MOGELIJKHEDEN VOOR TIJDELIJKE HUISVESTING

2.1 WETTELIJK KADER

Mogelijkheden voor het huisvesten van buitenlandse seizoenarbeiders mogen uiteraard niet strijdig zijn met de wet. Uit de casus van een camping in Noordwijk blijkt bijvoorbeeld, dat het gebruik van een camping voor het permanent huisvesten van deze mensen volgens de rechter niet is toegestaan. Dat op basis van verouderde vigerende bestemmingsplannen handhaving vaak lastig of zelfs onmogelijk is, doet niets af aan dit principe.

Naast het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet bestuursrecht zijn de Huisvestingswet en het Huisvestingsbesluit van belang. De op basis hiervan opgestelde huisvestingsverordeningen geven aan wie en onder welke condities een woning in de regio mag betrekken. Op basis van deze huidige huisvestingsverordeningen komen tijdelijk seizoenarbeiders echter niet voor een woning onder de koop- of huurprijsgrens in aanmerking. Verder zijn de Wet op de Ruimtelijke Ordening (WRO), de Woningwet en het Bouwbesluit van toepassing.

De WRO geeft gemeenten de mogelijkheid om de bestemming en het gebruik van woningen, gebouwen, et cetera te regelen in een bestemmingsplan. Het College van Burgemeester en wethouders kan hiervan - al dan niet tijdelijk - vrijstelling verlenen op basis van de artikelen 15, 17 en 19 van de WRO.

Opgemerkt wordt dat een *tijdelijke* vrijstelling op basis van artikel 17 slechts eenmaal mogelijk is voor maximaal 5 jaar. Daarna vervalt de tijdelijke vrijstelling. Wel bestaat dan de mogelijkheid om de vrijstelling *permanent* te maken op basis van artikel 19.

Verder is uiteraard het Streekplan Zuid-Holland West relevant en de hierbij behorende Nota Regels voor Ruimte van de Provincie Zuid-Holland. Deze nota wordt momenteel herzien (zie kader).

Beleid provincie Zuid-Holland inzake vrijkomende agrarische bebouwing

In de Nota 'Regels voor Ruimte' is vestiging van niet-agrarische functies in vrijkomende agrarische bebouwing mogelijk mits:

- de nieuwe functie uit milieuhygiënisch oogpunt geen belemmeringen voor de agrarische bedrijfsvoering van de omliggende agrarische bedrijven met zich meebrengt;
- de nieuwe functie de verkeersafwikkeling niet onevenredig belast;
- de nieuwe functie wordt gehuisvest in de bestaande bebouwing, met uitzondering van huisvesting in glasopstanden;
- bij de vestiging van een zorgfunctie rekening wordt gehouden met de uitgangspunten uit de nota 'Zorg in het Buitengebied';
- bedrijfsfuncties beperkt worden tot de categorie 1 en 2 van de Staat van Bedrijfsactiviteiten (VNG-lijst).

Daarnaast zijn ook de Woningwet en het Bouwbesluit van belang, omdat gebouwen die voor huisvesting worden gebruikt, moeten voldoen aan wettelijke regels op het gebied van gezondheid, veiligheid en bruikbaarheid.

Tenslotte zijn er nog diverse wetten en besluiten op het gebied van milieubeheer van toepassing, die met name voor het gebruik van campings relevant zijn. Tenslotte kan op grond van de APV worden opgetreden tegen overlast.

In deze notitie zal - met uitzondering van huisvestingsverordening - niet verder worden ingegaan op het inzetten van deze wettelijk instrumenten, omdat dit buiten het kader van de opdracht valt. Van belang is wel om rekening te houden met het wettelijk kader.

2.2 MOGELIJKHEDEN PER GEMEENTE

Voor de huisvestingsproblematiek kunnen in principe twee soorten oplossingsrichtingen worden onderscheiden: tijdelijke en permanente/structurele oplossingen. De voorkeur gaat voornamelijk uit naar de *tijdelijke oplossingen*, waarbij met name gedacht wordt aan het benutten van:

- vrijkomende bedrijfswoningen (ook op bedrijventerreinen);
- leegstaande grotere complexen als kloosters, instellingen en andere gebouwen.

De keuze voor tijdelijke oplossingen is ingegeven door het feit dat veel structurele oplossingen de kansen voor jongeren op een woning verkleinen, terwijl het regionale beleid er juist op gericht is om hun kansen te vergroten. Het is echter de vraag in hoeverre tijdelijke oplossingen zullen volstaan voor een naar het zich laat aanzien meer structureel probleem.

Structurele oplossingen in het buitengebied kunnen strijdig zijn met het ruimtelijk beleid van de provincie. Denk aan appartementen in oude bollenschuren en bedrijfsgebouwen. Dit is immers ook niet toegestaan voor het huisvesten van de "eigen" woningzoekenden.

N.B.: Als uitgangspunt kan dienen dat structurele oplossingen moeten worden gefinancierd door de bedrijven die tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten in dienst hebben. Daarmee kan de overheid zelf zich verder concentreren op de realisatie van woningen voor jongeren. Als de woningen voor Polen en andere groepen na enkele jaren vrij zouden komen, ontstaat mogelijk extra aanbod voor de jongerenhuisvesting.

Per gemeente is geïnventariseerd welke huisvestingsopties er zijn. Hierbij is ook navraag gedaan bij de plaatselijke corporatie. Deze inventarisatie heeft per gemeente geleid tot de volgende mogelijkheden om Poolse werknemers tijdelijk te huisvesten:

gemeente Hillegom

Hillegom heeft in april 2004 een convenant gesloten met een uitzendbureau over de huisvesting van Poolse werknemers in deze gemeente. Dit convenant moet een einde maken aan de overlast, die gepaard ging met het illegaal gebruik van woningen en andere gebouwen als pension.

De overeenkomst omvat onder andere:

- de realisering van een nieuw pension aan de Leidsestraat (voormalige bollenschuur);
- de realisering van een nieuw pension op de hoek Noorderlaan/Weeresteinstraat;
- de verbouw van het pand Weeresteinstraat 28 tot pension;
- de verbouw van het pand Van de Endelaan 40 tot pension.

Verder zijn afspraken gemaakt over het beheer van de gebouwen. Tevens zullen de tot illegaal pension omgebouwde woningen elders in de gemeente (o.a. aan de 1^e Loosterweg) worden ontruimd. Woningstichting PAGO is hierbij betrokken. Op de genoemde locaties zullen circa 200 Poolse werknemers worden gehuisvest.

Het in gebruik nemen van de panden aan de Weeresteinstraat en de Van de Endelaan als pension mag pas nadat aan alle wettelijke voorschriften is voldaan en de bestemming is gewijzigd. De huidige bestemming van beide panden is namelijk wonen en dit sluit een pension uit.

Opgemerkt wordt hierbij, dat bij de verbouw van beide panden sprake is van aanzienlijke planschade voor omwonenden. Het gaat om een bedrag van naar schatting € 358.000,--. Daarnaast vraagt de gemeente een bijdrage voor het mobiliteitsfonds van € 360.000,-- voor het treffen van verkeerskundige maatregelen (parkeren e.d.). Deze hoge bedragen vormen wel een afbreukrisico bij de uitvoering van het convenant.

gemeente Lisse

De gemeente Lisse heeft recentelijk besloten geen convenant af te sluiten met uitzendbureaus voor de huisvesting van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten. De lokale woningcorporatie, Trias Woondiensten, stelt zich positief op bij het vinden van oplossingen, maar wil dit alleen in breder verband doen. Een uitzendbureau heeft eind 2004 hotel De Nachtegaal en naastgelegen villa (Heereweg 8) gekocht. Een deel van het hotel wordt op dit moment gebruikt voor de huisvesting van Polen. Ook het pand Heereweg 2 zal in gebruik worden genomen als "logiesgebouw" voor de huisvesting van Polen. Het pand heeft momenteel een woonbestemming. Dit betekent, dat er een procedure ex. artikel 19 lid 1 van de WRO gestart moet worden. Tegen deze voorgenomen vrijstelling zijn door omwonenden veel zienswijzen ingebracht. Tevens loopt er een onderzoek naar eventuele planschade.

gemeente Noordwijk

De huisvesting van Polen en andere legaal verblijvende buitenlandse seizoenarbeiders in Noordwijk vindt momenteel vooral plaats op diverse campings en in diverse pensions. Illegale werknemers kamperen voornamelijk in de duinen. Dit zogenaamde "wild kamperen" is uiteraard niet toegestaan en veroorzaakt overlast.

Bekend is, dat een groep Polen is gehuisvest in het voormalige hotel "Duin en Dal", dat hiervoor is aangekocht en verbouwd tot pension door een uitzendbureau. Maar ook andere voormalige hotels, zoals het Badhotel zijn verbouwd tot pension voor tijdelijke buitenlandse werknemers.

Gebruik van campings voor het huisvesten van tijdelijke buitenlandse werknemers is op zich niet verboden, mits dit een tijdelijk karakter heeft en een relatie heeft met verblijfsrecreatie. Het gebruik heeft echter langzamerhand een permanente vorm gekregen en ook ontbreekt elke relatie met verblijfsrecreatie inmiddels. Maar het uit 1965 daterende vigerende bestemmingsplan "Duinrand" waar de meeste campings onder vallen, is verouderd en bevat geen goede begripsomschrijving op basis waarvan adequaat kan worden opgetreden tegen permanent gebruik. In het bestemmingsplan moet namelijk duidelijk worden aangegeven welke vormen van gebruik zijn toegestaan, waarbij een heldere relatie wordt gelegd tussen "recreëren" en "kamperen".

In het geval van een camping heeft de Rechtbank in Den Haag echter geoordeeld, dat het *permanent* beschikbaar stellen van standplaatsen voor het huisvesten van (buitenlandse) seizoenarbeiders op basis van het vigerende bestemmingsplan ("Buitengebied") NIET kan worden gezien als kamperen. Er is namelijk geen relatie met het tijdelijk recreatief gebruik van deze standplaatsen. Dit bestemmingsplan biedt voldoende aanknopingspunten om te kunnen handhaven.

Complicerende factor is, dat zowel de gemeente als de Noordwijkse Woningstichting vooralsnog *geen mogelijkheden* zien om de betrokken Polen op andere locaties te huisvesten.

gemeente Noordwijkerhout

Momenteel verblijven veel Poolse werknemers op diverse recreatiecomplexen in de gemeente. Daarnaast zijn diverse locaties in beeld of in beeld geweest, te weten:

BAVO-terrein:

Dit terrein van de voormalige psychiatrische instelling St. Bavo zal gedeeltelijk herontwikkeld worden tot woongebied. De huidige grondeigenaar, de Rijngest Groep, is echter niet bereid medewerking te verlenen aan de huisvesting van Poolse (en andere) seizoenwerkers in de bestaande leegstaande gebouwen. De gemeente heeft ook geen mogelijkheden om de Rijngest Groep tot medewerking te verplichten.

Synopsisgebouw:

Het zogenaamde Synopsisgebouw aan de 's-Gravendamsseweg 16c staat al geruime tijd bekend als een onderkomen voor buitenlandse werknemers. De eigenaar verhuurt het pand aan een uitzendbureau, dat hierin circa 40 Polen huisvest. Het pand zal in 2005 worden gesloopt voor de bouw van een appartementencomplex, maar mag tot die tijd worden gebruikt voor het huisvesten van Poolse werknemers. Daarbij zijn eveneens beheersafspraken gemaakt, welke naar tevredenheid worden nageleefd.

Betrokken ondernemer is zeer content met de huidige gang van zaken en zou graag in de toekomst een nieuwbouwcomplex binnen de contouren willen realiseren voor de huisvesting van tijdelijk buitenlandse werknemers.

Op het moment dat het pand hiervoor niet meer nodig is, zou het gebruikt kunnen worden voor bijvoorbeeld jongerenhuisvesting.

De gemeente staat niet onwelwillend tegenover dit initiatief, maar is niet bereid hierin mede te investeren. Bovendien kan een en ander pas op wat langere termijn gerealiseerd worden.

Bollenschuur aan de Langevelderweg 37c:

Halverwege 2003 is er een verzoek bij de gemeente binnen gekomen voor de huisvesting van ongeveer 80 Poolse werknemers aan de Langevelderweg 37c. Het gaat hier om een historisch bakstenen bollenschuur, die staat vermeld in het regionaal register van de bollenschuren.

Het verzoek is door het College afgewezen, met dien verstande dat de aanvrager vrij is het verzoek opnieuw in te dienen, wanneer er een regionaal beleid is betreffende dit vraagstuk. Aandachtspunt is dat deze bollenschuur in het buitengebied en buiten de rode contouren ligt. Daarnaast vreest de gemeente voor overlast voor de omgeving wanneer oude bollenschuren voor wonen worden gebruikt. Vanuit de Commissie grondgebied is de vraag gesteld of de gemeente daadwerkelijk Polen (en andere buitenlandse seizoenwerkers) moet huisvesten, die buiten de regio werkzaam zijn, zonder dat hierover regionale afspraken zijn gemaakt.

voormalig verzorgingshuis Munnekewij

Zowel de gemeenteraad als de eigenaar, Wst. St. Antonius van Padua, willen het oude pand van het verzorgingshuis Munnekewij - conform het volkshuisvestingsbeleid - verbouwen tot 47 appartementen voor jongerenhuisvesting. Gezien de krapte op de lokale woningmarkt en de gezamenlijke beleidsdoelstellingen (vastgelegd in de prestatieafspraken 2004) stellen zowel de gemeente als de woningstichting zich terughoudend op bij het beschikbaar stellen of geschikt maken van woonruimte voor tijdelijke seizoenwerkers.

De woningstichting levert momenteel geen inhoudelijke bijdrage aan de discussie, hoewel hen die mogelijkheid wel is geboden. Ook is de woningstichting in principe niet bereid om mee te werken aan het realiseren van huisvesting voor Polen en anderen vanwege het beleid om onder andere de "eigen" jongeren met voorrang aan zelfstandige woonruimte te helpen.

3 VOORBEELDEN VAN HUISVESTING ELDERS IN NEDERLAND

3.1 BEZOEK AAN REGIO NOORD-LIMBURG

Op 2 juli 2004 heeft een delegatie uit de Duin- en Bollenstreek een werkbezoek gebracht aan Noord-Limburg (*gemeente Horst aan de Maas* e.o.). In deze regio zijn duizenden Poolse werknemers werkzaam met name in de champignonkwekerijen en de groente-teelt. Hoewel het om andersoortige bedrijven gaat, is de problematiek vergelijkbaar met die van de Bollenstreek.

- De SDB-delegatie bestond onder meer uit H. Polman en M. Witteman, beiden lid van het Dagelijks Bestuur van zowel SDB als nu Holland Rijnland.

Het bezoek was georganiseerd om informatie uit te wisselen over mogelijke oplossingen. Daarbij wordt in regionaal verband intensief samengewerkt, niet alleen met andere regio-gemeenten (onder andere Venray), maar ook met de regio Eindhoven.

Bij het aanbieden van huisvesting gaan de gemeenten alleen in zee met als bonafide bekend staande uitzendbureaus. Met deze bureaus wordt vervolgens een overeenkomst gesloten.

Eén van die bureaus is ook in de Duin- en Bollenstreek werkzaam. Dit bedrijf verzorgt het gehele traject van werving, huisvesting, vervoer en begeleiding in Nederland tot en met de terugkeer naar het land van herkomst. Ze heeft hiervoor o.a. eigen kantoren in Polen. Voor de huisvesting wordt gebruikt gemaakt van eigen hotels of pensions, campings en woningen in complexen, die leegkomen vanwege sloop of renovatieplannen. Deze woningen worden dan tijdelijk gehuurd.

Ook aan het beheer en aan de begeleiding van de mensen wordt veel aandacht geschonken. Er is een vaste beheerder aanwezig, die in dienst is van het uitzendbureau en tevens het aanspreekpunt is bij problemen, ziekte, vragen en ander zaken.

Dit houdt in dat niet de gemeente, de corporaties of de bedrijven, die tijdelijk buitenlandse werknemers in dienst hebben, voor de huisvesting hoeven te zorgen. Zij kunnen dit overlaten aan het uitzendbureau. Gemeenten dienen alleen te handhaven. Voorzover bekend werkt dit concept goed en is er geen overlast voor de omgeving.

3.2 OPLOSSINGSRICHTINGEN GEMEENTE ZIJPE

De Noord-Hollandse gemeente Zijpe kent voor wat betreft de tijdelijke buitenlandse seizoenarbeiders (voornamelijk Polen) een vergelijkbare problematiek als de gemeenten in de Bollenstreek.

De gemeente Zijpe heeft mede op basis van gesprekken met de LTO en andere belanghebbenden alsmede op basis van de uitkomsten van een in 2003 gehouden onderzoek gekozen voor het onder voorwaarden bieden van een drietal mogelijkheden voor *tijdelijke* huisvesting, te weten:

- 1 (permanent) plaatsen van woonunits bij bedrijven voor maximaal 20 personen per bedrijf;
- 2 tijdelijk plaatsen van maximaal 10 kampeermiddelen (2 personen per tent of caravan) bij de bedrijven en;
- 3 tijdelijk huisvesten in vrijkomende agrarische gebouwen voor maximaal 20 personen per bedrijf.

Gebruik wordt gemaakt van de vrijstellingsmogelijkheden, die artikel 19 lid 1 van de WRO kent. Het gaat hierbij dus om permanente vrijstelling. Voor mogelijkheid 3 wordt tevens gebruik gemaakt van het beleid, dat de Provincie Noord-Holland kent ten aanzien van het gebruik van vrijkomende agrarische gebouwen. Ook de Provincie Zuid-Holland kent een dergelijk beleid (zie kader in paragraaf 4.1).

Als voorwaarden voor medewerking stelt de gemeente Zijpe, dat het niet is toegestaan om mogelijkheid 1 en 2 te combineren. Wel kan mogelijkheid 3 worden gecombineerd met de 1^e of de 2^e mogelijkheid, maar niet met allebei. Op deze wijze kunnen maximaal 40 personen worden gehuisvest.

De woonunits worden om pragmatische redenen niet iedere keer afgebroken en weer opgebouwd. Dat wil echter niet zeggen dat de woonunits (en tenten, caravans en agrarische gebouwen) permanent bewoond mogen worden. Bewoning is slechts toegestaan voor maximaal 6 tot 8 maanden per jaar. De naleving hiervan zal strikt worden gehandhaafd.

Uit aanvullende informatie van de gemeente Zijpe blijkt, dat er op dit moment wel enkele aanvragen liggen, maar dat nog geen enkele vergunning (vrijstelling) is verleend. Handhaving van de voorwaarden vindt dan ook nog niet plaats.

Zoals gezegd, heeft de gemeente Zijpe onder andere gebruik gemaakt van een onderzoek, dat in 2003 in opdracht van de Provincie Noord-Holland, het Gewest Kop van Noord-Holland, het Samenwerkingsorgaan West-Friesland en diverse (land- en tuinbouw)organisaties is verricht door Meskers Advies in Zwaag.

De resultaten van dit onderzoek zijn vermeld in het *rapport 'Huisvesting seizoenarbeiders'*.

In dit rapport wordt onder andere geconstateerd, dat de huisvestingsbehoefte niet beperkt blijft tot enkele weken of maanden per jaar, maar dat bijna het gehele jaar rond huisvesting nodig is voor buitenlandse seizoenarbeiders. Het gaat weliswaar om steeds wisselende personen, maar zowel de agrarische als de toeristische sector heeft een groot deel van het jaar extra mensen nodig.

4 RELATIE MET DE HUISVESTINGSVERORDENING

De gemeenten in de Duin- en Bollenstreek hanteren bij de verdeling van vrijkomende huur- en koopwoningen onder de maximale huur- respectievelijk koopprijsgrens strenge regels. Het totale aanbod vrijkomende sociale huurwoningen woningen is beperkt en hiervan is slechts een zeer gering deel (max. 5 %) beschikbaar voor vestigers.

Binnen het regiem van de huidige huisvestingsverordeningen zullen tijdelijke arbeidskrachten met een laag inkomen niet of nauwelijks aan bod komen bij het vinden van zelfstandige woonruimte in de sociale huur- en koopsector. Zij zijn immers geen starter of doorstromer, maar in het gunstigste geval "vestiger" indien er sprake is van economische en/of maatschappelijke binding aan de regio. Van economische binding is echter pas sprake bij het duurzaam verrichten van werk binnen (of vanuit) de regio gedurende de helft van een normale werkweek. Bij seizoenarbeiders is hiervan vaak geen sprake.

Om begrijpelijke redenen zijn de gemeenten in de Duin- en Bollenstreek ook zeer terughoudend bij het bieden van huisvestingsmogelijkheden aan tijdelijke arbeidskrachten, die buiten de regio werkzaam zijn.

Vanwege de bestaande krapte op de woonruimtemarkt is er voor gekozen om tijdelijke arbeidskrachten in eerste instantie niet te huisvesten in zelfstandige woonruimten. Het convenant, dat de gemeente Hillegom heeft gesloten, bevat onder andere een clause over het weer teruggeven van goedkope woningen aan de markt.

Medio 2005 zal voor de hele regio Holland Rijnland een nieuwe verdeelsystematiek in werking treden waarbij sprake is van veel minder regels en geen beperkingen meer voor woningzoekenden van buiten de regio. Het is denkbaar, dat in de nieuwe situatie tijdelijke arbeidskrachten wel een beroep gaan doen op de bestaande voorraad huurwoningen. Zeker wanneer men van plan is voor een langere periode te blijven.

5 CONCLUSIES HUISVESTING

De werkgroep komt tot de volgende conclusies:

conclusie 1: oplossingen worden vooral op lokaal niveau bedacht en uitgevoerd

Tot nu toe worden oplossingen vooral op lokaal niveau bedacht. Elke gemeente maakt afspraken met uitzendbureaus, die echter vooral (boven)regionaal werken. Van regionale afstemming is geen sprake, terwijl het toch om een regionale problematiek gaat, die de draagkracht van individuele gemeenten veelal te boven gaat. Daarbij dreigt ook het risico dat een paar gemeenten de problemen voor alle andere gemeenten, die geen afspraken maken, moeten oplossen.

conclusie 2: de mogelijkheden zijn beperkt

Uit de gehouden inventarisatie binnen de vier betrokken gemeenten blijkt dat er weliswaar mogelijkheden zijn voor het vinden van tijdelijke huisvesting voor seizoenarbeiders uit Polen en andere Oost-Europese landen, maar dat die mogelijkheden beperkt zijn. De oplossingen, die tot nu toe zijn gedacht, beperken zich tot de verbouw van oude bollen-schuren (Hillegom, Noordwijkerhout), hotels (Lisse, Noordwijk) en grote woonpanden (Hillegom, Lisse) tot pension.

Wel moet worden vastgesteld, dat hier sprake kan zijn van tegengestelde belangen. Het verbouwen van bestaande panden tot pension is vaak een dure oplossing voor een uitzendbureau. Uit concurrentie-overwegingen wil deze zijn kosten zo laag mogelijk houden, dus ook die van de huisvesting. De overheid streeft er echter naar om mensen zo goed mogelijk te huisvesten en overlast zo veel mogelijk te beperken. Een ondernemer zal aan strenge eisen met betrekking tot veiligheid moeten voldoen, het beheer goed regelen en tevens zal hij rekening moeten houden met planschade.

Bij het vinden van oplossingen hangt dus enerzijds veel af van de omvang van het probleem en de politieke bereidheid om dit probleem op te lossen en anderzijds van de bereidheid van de betrokken ondernemers c.q. uitzendbureaus om te investeren in goede huisvesting.

Wanneer de tot pension verbouwde panden weer vrij komen - en de eigenaar ze dus niet meer nodig heeft voor het huisvesting van tijdelijke seizoenwerkers - zouden zij hun oorspronkelijke bestemming terug kunnen krijgen of gebruikt kunnen worden voor jongerenhuisvesting. Hierover zouden vooraf afspraken kunnen worden gemaakt.

conclusie 3: huisvesting op eigen erf is - onder voorwaarden - aanvaardbaar

Het huisvesten van Polen bij de bedrijven, waar men werkzaam is, wordt in het algemeen niet als structurele oplossing gezien vanwege de precedentwerking en de mogelijke aantasting van het open landschap. Als tijdelijke oplossing (eventueel met vrijstelling ex artikel 15, 17 of 19, lid 1 WRO) kan onder voorwaarden het plaatsen van woonunits of caravans en tenten al dan niet in combinatie met het - eveneens - tijdelijk gebruik van vrijkomende agrarische gebouwen een aanvaardbare optie zijn. Zie het voorbeeld van de gemeente Zijpe.

De voorwaarden, die in het kader van de vrijstellingsprocedure gesteld kunnen worden, zouden in ieder geval betrekking moeten hebben op het maximum aantal personen, caravans en tenten per bedrijf, de duur en lengte van de periode waarin de caravans en dergelijke bewoond mogen worden en de aanwezigheid van voldoende goed sanitair.

In de praktijk blijkt evenwel, dat deze vorm van huisvesting soms tot erbarmelijke en (levens)gevaarlijke situaties leidt. Juist om die reden is stringente controle (en handhaving!) op de naleving van de regels noodzakelijk. *Wanneer gemeenten dit niet willen of kunnen, is tijdelijke huisvesting op eigen erf niet aan te bevelen.*

conclusie 4: gebruik van sociale huur- en koopwoningen voor tijdelijke werknemers is geen optie

In de regio is het aanbod betaalbare huur- en koopwoningen vrij gering, terwijl de vraag naar deze woningen, met name onder jonge starters, groot is. Er is daardoor weinig leegstand. In die situatie onttrekken van goedkope woningen aan de voorraad of voorrang geven aan tijdelijke seizoenwerkers is dan ook voor veel gemeenteraden niet bespreekbaar. Maar ook de corporaties zijn in het algemeen niet bereid om hiervoor sociale huurwoningen te gebruiken. Gelijktijdig moet hierbij de aantekening worden gemaakt, dat vanaf medio 2006 ook werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten (waaronder Polen) zich vrij mogen vestigen. Dit betekent, dat zij ook een beroep kunnen doen op permanente reguliere woonruimte. Omdat Holland Rijnland in de loop van 2005 een open woningmarkt wordt, komen deze mensen in aanmerking voor een woning. Omdat te verwachten is, dat de toestroom van tijdelijke werknemers uit de niet-EU-landen (of toekomstige lidstaten) zal toenemen, blijft conclusie 4 relevant.

conclusie 5: goed beheer is van essentieel belang

Bij gebruik van panden als (tijdelijk) pension is goed beheer door de huurder een harde randvoorwaarde. Hierover dienen duidelijke afspraken te worden gemaakt en is handhaving door de gemeente van groot belang. Alleen op deze wijze kan eventuele overlast voor de omgeving worden beperkt.

conclusie 6: het sluiten van een convenant is een goede optie

Hoewel het sluiten van een convenant met de in de regio werkzame uitzendbureaus elders in het land goed lijkt te werken, wordt hiervan in de regio nog weinig gebruik gemaakt. Op dit moment heeft alleen de gemeente Hillegom een dergelijk convenant gesloten. In Noordwijkerhout is overleg gaande met een uitzendbureau, maar niet in het kader van een op te stellen convenant. Voorzover bekend, heeft de gemeente Noordwijk geen concrete plannen of afspraken gemaakt. Hetzelfde geldt voor de andere gemeenten in de Duin- en Bollenstreek.

Opgemerkt kan daarbij worden, dat een convenant niet meer en niet minder is dan een verzameling intenties om bijvoorbeeld *gezamenlijk* een bepaald doel te bereiken. Maar in een bepaalde situatie is dit wel vaak het hoogst haalbare. Wel is het de vraag in hoeverre een convenant een harde juridische status heeft.

Kortom: er is een eerste stap gezet, maar om te komen tot een oplossing is meer nodig. Hiertoe worden - in willekeurige volgorde - de volgende aanbevelingen gedaan.

6 AANBEVELINGEN HUISVESTING

Zie samenvatting voorin.

DEEL II

HANDHAVING VAN LEGALE TEWERKSTELLING EN HUISVESTING

1 OPDRACHT EN DOELSTELLING

opdracht

Dit rapport is een eerste terugkoppeling in het kader van een opdracht die is verleend door het (voormalig) Samenwerkingsorgaan Duin- en Bollenstreek (SDB).

De opdracht luidt als volgt:

Opzetten van handhavingsstructuur, regionale registratie van handhavingsgevallen, opstellen van regionale afspraken handhaving.

plan van aanpak opdracht

De opdracht wordt aan de hand van het volgende plan van aanpak uitgevoerd:

- 1 onderzoeken en analyseren van de huidige stand van zaken;
- 2 terugkoppeling, bepaling doelstelling en ambitieniveau;
- 3 vergelijkend onderzoek naar bestaande modellen: de benchmark;
- 4 samenwerkingsoverleg met partners;
- 5 presentatie van definitief model;
- 6 aanzet tot uitvoering.

Dit rapport valt deels onder fase 1: "onderzoeken en analyseren van de huidige stand van zaken". Tevens volgt hieronder een voorstel voor programmatische handhaving. Hiermee komen fase 3 en 4 ook aan bod. In de aanbevelingen wordt een eerste aanzet gegeven voor een handhavingsmodel voor de regio (fase 5).

doel rapport

Dit rapport heeft drie doelen:

- 1 objectieve beschrijving van de huidige situatie ten aanzien van de buitenlandse arbeidskrachten in de voormalige regio Duin- en Bollenstreek;
- 2 formulering van voorstel om te komen tot programmatische handhaving;
- 3 formulering van conclusies en aanbevelingen voor de aanzet tot uitvoering.

opbouw rapport

Dit rapport valt uiteen in vier grote delen:

- beschrijving van het fenomeen buitenlandse arbeidskracht (hoofdstuk 2);
- huidige wijze van handhaving (hoofdstuk 3);
- voorstel voor opzet van handhaving (hoofdstuk 4);
- conclusies (hoofdstuk 5) en aanbevelingen (hoofdstuk 6).

In de bijlagen zijn diverse stukken opgenomen die als achtergrondinformatie dienen bij onderwerpen zoals die in hoofdstuk 2 worden beschreven.

2 POOLSE ARBEIDSKRACHTEN

2.1 BEMIDDELINGSBEDRIJVEN, ONDERNEMINGEN EN AANTAL POLEN

Er zijn veel buitenlandse arbeidskrachten in de Duin- en Bollenstreek. Deze groep bestaat overwegend uit Polen. Het aantal Polen (legaal en illegaal) dat werkzaam is in de regio wordt geschat op 1.750-2.500. Dit cijfer dient met de grootst mogelijke voorzichtigheid te worden gebruikt omdat er geen officiële rekenmethode of registratie aan ten grondslag ligt.

In de gevoerde gesprekken ten behoeve van deze rapportage worden schattingen genoemd die uiteen lopen van 2.000 tot 8.000.

De gemeente waar de buitenlandse arbeidskracht werkt is niet altijd gelijk aan de gemeente waar hij tijdelijk is gehuisvest. Er worden regelmatig behoorlijke afstanden afgelegd tussen huisvestingslocatie en werkplaats.

Er komen diverse nationaliteiten voor onder de buitenlandse arbeidskrachten. De grootste groep is de Pool. Nationaliteit en soort paspoort bepaalt of een werk- en verblijfsvergunning nodig is bij een tijdelijke tewerkstelling.

Via diverse wegen wordt er gebruik gemaakt van de tijdelijke inhuurmogelijkheden van buitenlandse arbeidskrachten. Over het algemeen worden de buitenlandse arbeidskrachten via uitzendbureaus, detacheringsbedrijven en bemiddelaars ingehuurd en vervolgens uitgeleend voor een bepaalde periode.

Inhuur geschiedt op diverse wijzen en via diverse organisatievormen. Om het fenomeen overzichtelijk te presenteren is gekozen voor een indeling in twee groepen. Dit aan de hand van de meest voorkomende werkverbanden: georganiseerde en ongeorganiseerde ondernemingen.

a *georganiseerde ondernemingen*

Er zijn buitenlandse arbeidskrachten die werken via of bij georganiseerde ondernemingen. Zij zijn aangesloten bij belangenorganisaties en maken gebruik van keurmerken en CAO's. Deze ondernemingen werken over het algemeen naar de letter van de wet. Grijs of zwart werken komt in de regel niet voor. Ze beschikken over een goede reputatie en wensen dat ook zo te houden. Zij laten de financiële en salarisadministratie regelmatig controleren door onafhankelijke toetsers. Deze ondernemers zijn van goede wil en willen graag meewerken aan uitbannen van het grijze en zwarte circuit. Ze werken te goeder trouw. Als er sprake is van fouten, dan is er geen opzet in het spel.

De buitenlandse arbeidskrachten worden rechtstreeks in het buitenland geworven. Met een georganiseerd vervoer van de bemiddelaar komen ze vervolgens naar Nederland. In Nederland worden de diverse officiële papieren (onder andere sofi-nummer, verzekering en belasting) in orde gemaakt.

De bemiddelaar verzorgt vaak de huisvesting van de buitenlandse arbeidskracht. De georganiseerde ondernemingen hebben over het algemeen goede en passende huisvesting.

Het gemiddeld uurtarief waar bemiddelaars hun buitenlandse arbeidskrachten voor uitleenen, bedraagt € 15 tot € 16,--.

Over het algemeen is het traject van sollicitatie, vervoer, huisvesting en tewerkstelling zeer strak en goed georganiseerd.

De georganiseerde ondernemingen maken gebruik van diverse brancheverenigingen, certificaten en regelingen. De belangrijkste zijn ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen), NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen), VIA (Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars), Project Seizoensarbeid (gezamenlijk project van CWI en LTO-Nederland) en RIA (Register Inleenarbeids Agrarisch).

b *ongeorganiseerde ondernemingen of zelfstandige*

Er zijn ook buitenlandse arbeidskrachten die werken via en bij ondernemingen die niet aangesloten zijn bij een bepaalde branchevereniging of werken met keurmerken. Onder deze kop valt een groot scala aan organisatievormen: van grote ondernemingen tot kleine bedrijfjes en zogenaamde freelancers. Het is moeilijk aan te geven wat het percentage bonafide bedrijven is bij de ongeorganiseerde bedrijven. Er zijn ondernemingen die gebruik maken van de mazen van de wet, of sterker nog, bewust wet- en regelgeving ontduiken. Er zijn ook voldoende ondernemingen die volkomen legaal werken en toch geen aansluiting hebben bij bijvoorbeeld een branchevereniging. In het zwart- grijze circuit is een veelsoortigheid aan bedrijven te onderscheiden: uitzendbureaus, loonbedrijven, koppelbazen en directe inhuur vanaf de straat. In deze paragraaf wordt bij dit onderdeel ingegaan op ondernemingen in het zwart-grijze circuit.

Ongeorganiseerde ondernemingen werken in grote lijnen op dezelfde wijze als georganiseerde bedrijven. Er is echter een groot verschil. De ongeorganiseerde bedrijven nemen het minder nauw met de wet- en regelgeving. Dit wordt geconstateerd bij de salarissen, de belasting en de premies, de huisvesting, de arbeidsomstandigheden, de werkvergunningen en de identiteitspapieren.

De malafide ondernemers zoeken en overschrijden de wettelijke mogelijkheden hoofdzakelijk voor het financiële gewin.

In de regel liggen de uurtarieven bij de ongeorganiseerde bemiddelaars rond de € 4 tot € 10,--. Dit uurtarief ligt gemiddeld € 5,-- tot € 12,-- lager dan de tarieven in de bonafide sector. Het financieel voordeel voor een bemiddelaar en inlener die met tientallen arbeidskrachten werkt, kan daarmee enorm groot zijn.

2.2 SOORTEN BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN

Er zijn drie soorten buitenlandse arbeidskrachten werkzaam in de Duin- en Bollenstreek:

- 1 *Polen met Pools paspoort*: Zij mogen zich vrij in Nederland bewegen mits zij zelf in hun levensonderhoud voorzien. Zij mogen maximaal drie maanden in Nederland werken mits zij in het bezit zijn van een tijdelijke werkvergunning. Vanwege seizoensarbeid in de land- en tuinbouw geeft het CWI tijdelijke werkvergunningen af aan Poolse Polen. Fraude vindt plaats als er:
 - 1 geen tijdelijke werkvergunning is;
 - 2 loonbetaling en afdrachten niet volgens wettelijke regels plaatsvindt;
 - 3 illegaal wordt gehuisvest.
- 2 *Polen met een Duits paspoort*: Zij hebben vrij toegang tot de arbeidsmarkt en hebben geen werkvergunning nodig voor een tewerkstelling. Zij maken gebruik van hun Duitse nationaliteit, zijn EU-burger, ook in arbeidsrechtelijke zin. In juridische zin zijn

zij dus vergelijkbaar met Nederlandse werknemers. Twee soorten problemen kunnen hier ontstaan als:

- 1 loonbetaling en afdrachten niet volgens wettelijke afspraken plaatsvindt;
 - 2 huisvesting niet in orde is.
- 3 *Overige buitenlandse werknemers* met diverse nationaliteiten: Portugezen, Engelsen en een enkele andere Oost-Europeaan zoals Slowaken, Russen, Oekraïners. Het juridisch onderscheid ten aanzien van legaal verblijf en werk is identiek als hierboven. Heeft de buitenlandse arbeidskracht wel of niet een EU-paspoort en is hij al dan niet afkomstig uit een van de MOE-landen¹.

De arbeidskrachten uit de Midden- en Oost-Europese landen (MOE), waaronder Polen, hebben vrij grensverkeer met Nederland (Verdrag van Schengen). Tot 1 januari 2006 is echter een beperking opgelegd door de regering van Nederland voor vrij verkeer op de arbeidsmarkt. Dan vindt een evaluatie plaats, waaruit aanpassingen kunnen ontstaan. Polen en andere werknemers uit de MOE-landen moeten een tijdelijke werkvergunning bezitten om in Nederland te kunnen werken. Deze wordt afgegeven door het CWI. Polen met een Duits paspoort worden beschouwd als Duitse burgers en kunnen zonder vergunning werken in Nederland.

In Horst aan de Maas heeft het CWI getracht het toekennen van een tijdelijke werkvergunning mede te toetsen aan het beschikken over huisvesting. In de praktijk heeft dit niet gewerkt omdat strikt juridisch op deze gronden een werkvergunning niet kan worden onthouden. Daarnaast bleek de uitvoering lastig, o.a. door ontbrekende netwerken in de samenwerking.

Waarom werken er buitenlandse arbeidskrachten in Nederland?

Een belangrijke reden voor de aanwezigheid van buitenlandse arbeidskrachten is een economische. Buitenlandse arbeidskrachten zijn goedkoper dan Nederlanders. Zwart of grijs werken (uurtarief € 4 – 12,--) levert inlener en bemiddelaar flinke marges op het uurtarief op in vergelijking tot de bonafide uurtarieven (€ 15 - 16,--). Als de pakkans en de boetes laag zijn dan blijft het aantrekkelijk om met "illegalen" te werken. Als door controles en het opleggen van boetes het gemiddeld uurtarief omgaan gaat dan wordt het minder aantrekkelijk om met illegalen te werken.

De motivatie van de Polen wordt veel geprezen. Er wordt ook vaak gezegd dat de buitenlandse arbeidskrachten de arbeidsplaatsen invullen die Nederlanders openlaten.

De diverse geïnterviewden gaven aan dat zij voor de toekomst verwachten dat er andere buitenlandse groepen de plaats van de Polen innemen. De Polen raken gewend aan de beloningsstructuren, met name sinds Polen lid is van de EU. Men verwacht dat de welvaart zal stijgen en dat het daardoor voor Polen minder aantrekkelijk is om in Nederland te komen werken. Voor de toekomst verwacht men wel andere buitenlandse groepen werknemers, bijvoorbeeld uit Wit-Rusland of Oekraïne.

¹ MOE-landen: dat zijn acht landen in de regio Midden- en Oost-Europa: Polen, Hongarije, Tsjechië, Letland, Estland, Litouwen, Slovenië en Slowakije.

integratie en socialisatie

Een dilemma voor gemeentebesturen is (of wordt op termijn) wat men gaat doen ten aanzien van de mogelijke wensen tot inburgering van de buitenlandse arbeidskrachten, in het bijzonder de Polen. Beperkt men zich tot het uitleggen van de geldende regels, de rechten en plichten, of gaat men als gemeenten verder en doet men een poging tot socialisatie van de buitenlandse arbeidskrachten?

Aan beide einden van het spectrum zijn voor- en nadelen te noemen. Bij integratie is een voordeel dat er zicht is op het wel en wee van de groep en er dus meer controlemogelijkheden bestaan. Een nadeel van integratie betreft de aanzuigende werking van andere buitenlandse arbeidskrachten waarbij een vergroting van permanente vestiging in de regio kan optreden. Wat bij de ene beleidskeuze een voordeel is kan bij de andere een nadeel zijn.

Zoals reeds beschreven valt de permanente vestiging van buitenlandse arbeidskrachten in de regio erg mee. Het betreft waarschijnlijk niet meer dan enkelen per jaar. In regel is het levenspeil in de MOE-landen toch van een redelijk niveau, willen de buitenlandse arbeidskrachten hun familiebanden behouden en blijven ze overwegend voor korte perioden werken in Nederland.

2.3 FRAUDE, OVERLAST, CRIMINALITEIT EN AANTASTING IMAGO DUIN- EN BOLLENSTREEK

De overlast die de buitenlandse arbeidskracht met zich meebrengt heeft directe en indirecte aspecten. Hierna wordt kort een aantal aspecten genoemd:

- 1 criminaliteit;
- 2 verdringing arbeidsmarkt;
- 3 huisvestingsproblemen;
- 4 aantasting van recreatieve functie;
- 5 sociaal-fiscale vergrijpen;
- 6 arbeidsomstandigheden;
- 7 aantasting imago Duin- en Bollenstreek.

ad 1 criminaliteit

Criminaliteit door Polen in de Duin- en Bollenstreek kent een aantal vormen. Het merendeel van de vergrijpen is van lichte aard. De mate waarin zware en georganiseerde criminaliteit voorkomt, is niet aan te geven in concrete harde feiten en cijfers. Er hebben geen veroordelingen voor zwaardere en georganiseerde criminaliteit plaatsgevonden.

De meest voorkomende vergrijpen zijn ²:

- winkeldiefstal;
- auto-inbraak;
- verstoren van de openbare orde;
- geweldpleging.

Bij het plegen van de strafbare feiten werd relatief vaak drankgebruik geconstateerd. De geweldsdelicten vinden met name plaats op campings.

² P. Kawaler en M. Rachon, Reasons of asocial behaviour Poles living in Duin-en Bollenstreek district, the Netherlands (2003).

Van alle aanhoudingen door de Politie verricht in de periode 1-1-2004 t/m 31-8-2004, in de Duin-en Bollenstreek(1.572), heeft 4% de Poolse nationaliteit (68). In de kernen Lisse, Noordwijk, Noordwijkerhout en Katwijk werden de meeste aanhoudingen verricht.

De cijfers voor 2004 zijn niet of nauwelijks anders per maand in vergelijking met de cijfers van de drie voorafgaande jaren. Er is dus niet sprake van een veranderende trend. De cijfers worden sinds drie jaar bijgehouden door de politie.

Over het algemeen vinden er gemiddeld 5-20 aanhoudingen plaats per maand, in de maanden juni t/m augustus ligt dat aantal over het algemeen wat hoger: rond de 17-20. Dit houdt waarschijnlijk verband met de grotere aantallen Polen in de zomermaanden als er een piek is in de werkzaamheden in de land- en tuinbouw.

Volgens de politie is 10% van de aangehouden Polen een of meer keer eerder aangehouden voor vermeende overtredingen.

Ten aanzien van zware en georganiseerde criminaliteit geeft de politie Hollands-Midden aan dat er geen harde feiten bekend zijn. De politie heeft echter diverse aanwijzingen dat het voorkomt. De politie vermoedt dat er sprake is van georganiseerde diefstal en vervolgens van georganiseerde distributie van de gestolen waren zoals fietsen, auto's en auto-radio's. Hierbij houdt men er stevig rekening mee dat de distributie in Polen plaatsvindt. Voorts vermoedt de politie dat een aantal illegaal verblijvende Oost-Europeanen onder dwang arbeid verricht in de regio Noordwijk/Noordwijkerhout. Daarbij is sprake van afpersing, geweldpleging en afrekening. Oost-Europeanen die dit overkomt kunnen volgens de politie moeilijk aangifte doen omdat zij hier illegaal werken en min of meer illegaal verblijven.

ad 2 verdringing op de arbeidsmarkt

Zowel in de legale als illegale sfeer vindt er verdringing plaats van de Nederlandse werknemer op de arbeidsmarkt. Het is wel zo dat het gaat om lastig invulbare vacatures en dat pieken worden opgevangen door Polen. Maar daarnaast vindt er ook verdringing plaats omdat Polen over het algemeen gemotiveerder werken en langduriger voor een inlener werken. Er vindt ook verdringing plaats door illegalen omdat deze goedkoper zijn dan de regulier ingehuurde werknemer.

Het Kabinet heeft op basis van onderzoek en aanbevelingen door de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) besloten om een proef te laten doen met uitkeringsgerechtigden die seizoensarbeid kunnen verrichten met de garantie dat men na de periode van seizoensarbeid weer op het oude uitkeringsniveau terug kan komen. Dit beleid is mede gericht op het afremmen van de instroom en het voorkomen van verdringen op de arbeidsmarkt door buitenlandse medewerkers uit voormalig Oost-Europa. Immers in 2004 zijn in Nederland ruim 16.000 tijdelijke werkvergunningen afgegeven voor de land- en tuinbouw. In totaal zijn er ruim 25.000 tijdelijke werkvergunningen afgegeven, de meeste voor Polen (20.700)³, dit ondanks een aanzienlijke werkloosheid in Nederland.

ad 3 huisvesting

Zie deel I van dit rapport.

³ "Toestroom Polen naar Nederland overtreft raming" en "De Polen werken altijd" NRC: 24 en 29 januari 2005

ad 4 aantasting recreatieve functie

Momenteel zijn de uitzendbureaus naarstig op zoek naar mogelijkheden om hun medewerkers te huisvesten. In bungalowparken en op campings worden veel buitenlandse arbeidskrachten aangetroffen. Zoals de gemeente Noordwijk het formuleert: het toeristisch product van de gemeente Noordwijk wordt ten aanzien van de recreatievoorzieningen aanzienlijk aangetast door de huisvesting van seizoensarbeiders. Vooral de vestiging van deze seizoensarbeiders in recreatie-inrichtingen vormt een punt van aandacht⁴.

ad 5 sociaal-fiscale vergrijpen

In de grijs-zwarte sector wordt de hand gelicht met het afdragen van werknemers- en werkgeverspremies. Het innen van deze premies is primair een taak van de Belastingdienst en de uitkeringsinstanties (UWV). Volgens een rapport dat is opgesteld door het ABU bedraagt de totale omvang van de illegale tewerkstelling in Nederland ruim 35.000 arbeidsjaren.⁵

ad 6 arbeidsomstandigheden

De verschijnselen van premiefraude en illegale tewerkstelling gaan vaak samen met de overtreding van andere wetten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Vooral op het gebied van de arbeidsomstandigheden nemen bedrijven die gebruik maken van "zwart werkers" het minder nauw. Men presteert onder bij de uitleg en de voorlichting bij het gebruik van machines (dat nog eens wordt verstrekt door het Pools-Nederlandse taalprobleem). Hierdoor lopen de medewerkers een groot risico op letsel. Er zijn verhalen bekend van gewonden door bedrijfsongevallen die worden vervoerd naar Polen om daar te worden verpleegd.

Daarnaast zijn er ook maatschappelijke risico's aanwezig. In regio Eindhoven, bijvoorbeeld, staat bij ziekenhuizen € 1.000.000,--- open aan niet betaalde rekeningen voor geboden eerste hulp en verpleging aan buitenlandse werknemers.

Navraag bij ziekenhuizen in de Leidse regio levert niet direct een bedrag op, maar wel een duidelijk en vergelijkbaar beeld. Bij het Leids Universitair Medisch Centrum betreft de totale groep van illegalen en onverzekerden per jaar ongeveer 30 personen, waaronder zeker meer personen afkomstig uit Midden- en Oost-Europa. Opnamekosten zijn vaak hoog omdat deze personen vaak een bezoek aan een ziekenhuis uitstellen en pas komen als de situatie zeer acuut is. De kosten die vervolgens worden gemaakt zijn gemiddeld genomen aanzienlijk hoger dan voor reguliere patiënten. Dit wordt veroorzaakt door langere verblijfsduur in het ziekenhuis, medische complicaties en de ernst van de klachten. Rekeningen worden ook niet altijd voldaan door patiënten.

Bij het Diaconessen Ziekenhuis (Leiden) wordt aangegeven dat voordat Polen lid was van EU er een soortgelijke situatie als hierboven bestond. Het betrof enkele tientallen niet betaalde facturen per jaar. Maar sinds de toetreding van Polen kan het ziekenhuis via verdragen opnamekosten verhalen op de Poolse verzekeringen. Tevens voert men een stringenter beleid als het gaat over opname, inschrijving en ontslag zodat de kans dat iemand vertrekt zonder naamgegevens achter te laten, kleiner is geworden. Daarmee is het aantal wanbetalers aanzienlijk gedaald. De behandelingen van Polen betreft van alles en nog wat: zwangerschappen, val van een fiets en ernstige spoedopnamen.

⁴ Beleidsnotitie [*Seizoensarbeider en recreatiefuncties*], Gemeente Noordwijk (2004)

⁵ M. Zuidam en D.H. Grijpstra, *Over de grens. Een onderzoek naar illegale activiteiten op het gebied van uitzendarbeid* (Leiden, ABU, 2004)

ad 7 aantasting imago van de streek

Al deze aspecten bij elkaar gezet, heeft dat een behoorlijk negatieve uitstraling op het imago van de regio. Het effect van toelaten en gedogen brengt een sfeer van "alles is mogelijk" bij de malafide ondernemers. Zoals hiervoor reeds gemeld komt er, of is er reeds, een steeds vruchtbaarder klimaat voor frauduleuze en malafide ondernemers. Enkele succesvolle handavingsinspanningen van overheden daar gelaten.

3 HUIDIGE HANDHAVING

Hierna volgt een overzicht van organisaties die momenteel betrokken zijn bij de handhaving van de legale tewerkstelling van Polen in de Duin- en Bollenstreek. Daarbij wordt ingegaan op taken, verantwoordelijkheden en de huidige stand van handhaving.

3.1 GEMEENTEN

Bij beperkt handavingsbeleid en matige handavingsinspanningen lopen gemeenten de meeste risico's op het gebied van de brandveiligheid. Gemeenten handhaven aangaande buitenlandse arbeidskrachten momenteel voornamelijk op huisvesting (gebruiksvergunningen). Dat is feitelijk ook het enige beleidsinstrumenten op dit vlak. Er zijn gemeenten in de regio die reeds succesvol de handhaving hebben opgepakt. Voorbeelden hiervan zijn Camping Jan de Wit en enkele kleinere objecten. Wat opvalt bij de huidige handhaving is dat er weinig samenwerking is tussen de diverse gemeenten. Wat in de ene gemeente verdwijnt door handhaving komt in de andere gemeente weer terug.

Daarnaast zijn er enkele gemeentelijke beleidsvoornemens gemaakt en uitgevoerd die (kunnen) uitmonden in convenanten tussen marktpartijen en de overheid. Noordwijk wil met houders van recreatie-inrichtingen convenanten sluiten en de Hillegom werkt aldus samen met de Firma Ruigrok. Dit convenant is als bijlage opgenomen.

Lisse heeft uiteindelijk afgezien van een convenant met een uitzendondernemer die diverse arbeidskrachten onderbrengt in een hotel in Lisse. Binnen de wettelijke regels zijn vergunningen verleend aan de ondernemer. Een convenant zou weinig hebben toegevoegd, aldus de gemeente.

Er is geen of weinig samenwerking met andere handhavende instanties zoals bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie of de Belastingdienst, terwijl een gemeente over het algemeen weet wat er speelt en een soms inzicht heeft in malafide praktijken. Een inspecteur bouw- en woningtoezicht die een controle uitvoert bij een tuinder, zal bij een indicatie dat er sprake is van illegale arbeid andere instanties kunnen informeren (signaalfunctie).

Ten tijde van de opdrachtverstrekking voor dit rapport is er bij de bestuurders die deel uit maken van het bestuur van voormalig SDB geen unanimité als het gaat over de onderkenning van de problematiek rondom de Polen en de wijze waarop het probleem aan te pakken⁶. Reacties die zijn genoteerd gaan van: "samenwerking leidt tot bureaucratie, er zijn geen problemen met Polen, dit is geen taak voor Holland Rijnland ", tot: "er zijn werkelijk problemen met Polen en samenwerking leidt tot standaardisatie van maatregelen".

⁶ concept Verslag van 30 juni 2004 AB SDB

3.2 ARBEIDSINSPECTIE (AI)

De AI controleert in hoofdzaak op de volgende twee aspecten: op arbeidsomstandigheden en op arbeidsmarktfraude; ten aanzien van de laatste categorie met name op de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV).

De regels voor het laten werken van vreemdelingen in Nederland, zijn vastgelegd in de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV). Wettelijk gezien is een 'vreemdeling' iemand die niet afkomstig is uit de EER (dit zijn alle landen die lid zijn van de EU en Noorwegen, IJsland en Liechtenstein). Een werkgever die zo'n vreemdeling in Nederland wil laten werken, heeft een tewerkstellingsvergunning nodig. De WAV bepaalt in welke gevallen de vergunning verplicht is en wat de uitzonderingsgevallen zijn.

De AI in de regio West-Nederland, waaronder de Duin- en Bollenstreek, voert per jaar ongeveer 300 controles uit. Het komend jaar wordt het aantal controles opgevoerd door het aantrekken van meer inspecteurs.

Aan de ene kant worden controles beleidsmatig geprogrammeerd. Ten gevolge van landelijk beleid is er momenteel veel aandacht voor het project Land- en Tuinbouw. Andere projecten zijn horeca, bouw, vlees en vis en schoonmaak.

Aan de andere kant worden controles uitgevoerd op basis van tipgeving uit het veld en opsporing van verdachte zaken.

Als de AI overtredingen constateert, dat wil zeggen dat er zonder vergunning werk wordt verricht, wordt er strafrechtelijk een procesverbaal opgelegd. Tot en met 31 december 2004 bedroeg de boete € 900,- per overtreding. Per 1 januari 2005 wordt deze boete bestuurlijk geïnd. Per "illegale" persoon wordt de boete aan een rechtspersoon € 8.000 en aan natuurlijke personen € 4.000,-. De mogelijkheid om met dwangsommen te werken bestaat nog niet. De AI controleert zowel inleners als uitzendbureaus.

3.3 UWV EN BELASTINGDIENST

Eén van de taken van het *UWV (Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen)* is om werkloosheids- en WAO-uitkeringen te verstrekken. Tot en met 31 december 2005 worden door het UWV ook de premies voor deze uitkeringen geïnd bij de werkgevers. Per 1 januari 2006 wordt deze taak naar de Belastingdienst overgeheveld.

Het UWV controleert met name op zwart werk door werklozen en WAO-ers. Het UWV gaat uit van minimaal 50.000 tot 200.000 zwartwerkers in Nederland. Het UWV heeft ervaring dat zwartwerk met name voorkomt in arbeidsintensieve, seizoensgebonden, productiebedrijven.

Het UWV heeft interesse om mee te werken aan de integrale handhaving binnen de Duin- en Bollenstreek omdat men verwacht zwartwerkers aan te treffen in de land- en tuinbouw. Indien na een aantal controles blijkt dat er geen zwartwerkers worden aangetroffen op de gecontroleerde bedrijven dan zal het UWV zich terugtrekken uit het project.

De verstrekking van bijstandsgelden en de controle op rechtmatig gebruik van de bijstand, is een taak van gemeenten.

De *Belastingdienst* heeft als taak belastinggelden te innen. Per 1 januari 2006 is zij ook verantwoordelijk voor de inning van de werknemerspremies. De Belastingdienst ziet toe op de correctie uitvoering hiervan. In de samenwerking voor handhaving zal de Belastingdienst zich identiek opstellen als het UWV.

3.4 POLITIE

De Politie Hollands-Midden heeft naar aanleiding van de overlast van Polen in de regio een kwalitatief onderzoek⁷ laten uitvoeren onder Polen in de Duin- en Bollenstreek. Doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in het werk-, woon- en leefgedrag van Polen zodat sociale problemen kunnen worden aangepakt.

De politie heeft op basis van het onderzoek aanbevelingen gedaan op diverse gebieden. Deze zijn ook in het districtscollege besproken. Kort samengevat betreft het de volgende aanbevelingen:

- verbeteren communicatie tussen de politie en de Polen;
- preventief controleren;
- informeer Polen over wet- en regelgeving in Nederland;
- sociale integratie door middel van taallessen en andere activiteiten;
- zorgen voor goede huisvesting.

De aanbevelingen hebben betrekking op diverse beleidsvelden en behoren tot de verantwoordelijkheid van diverse overheden. Deze aanbevelingen hebben door het ontbreken van een door de betrokken partijen gezamenlijke strategie, nog niet direct geleid tot verdere uitvoering van de aanbevelingen. De politie merkt zelf op dat door meer contact te zoeken met de Polen dat de criminaliteit beheersbaarder lijkt te worden. Uit de hiervoor gepresenteerde criminaliteitscijfers komt een dergelijk beeld ook naar voor.

3.5 VREEMDELINGENDIENST

De vreemdelingendienst verstrekt verblijfstitels en houdt toezicht op personen die in Nederland verblijven, maar niet de Nederlandse nationaliteit hebben. Ten aanzien van de arbeidskrachten uit de MOE-landen heeft de Vreemdelingendienst momenteel een bescheiden rol omdat zij zich per 1 mei 2004 vrij in de Europese Unie mogen bewegen (verblijfsvergunningvrij). De Vreemdelingendienst kan wel werknemers zonder werkvergunning met nationaliteiten anders dan die van EU uitzetten.

De Vreemdelingendienst kan mensen uit de MOE-landen die zich misdragen uitzetten met behulp van "voorstel van ongewenst verklaring". Om daarvoor aangemerkt te worden, moet er duidelijk sprake zijn van ernstige misdrijven en delicten.

3.6 ONDERNEMERS

De meeste georganiseerde ondernemers die zijn geïnterviewd voor dit rapport hebben sterke behoefte aan handhaving. Zij willen graag dat hun bedrijfstak een goed imago behoudt en dat grijze of zwarte circuits worden uitgebannen. Dat laatste veroorzaakt namelijk ook oneerlijke concurrentie voor hen.

⁷ P. Kawaler en M. Rachon, *Reasons of asocial behaviour Poles living in Duin-en Bollenstreek district, the Netherlands* (2003).

De ondernemers zijn niet allemaal even positief over de rol die gemeenten speelt bij initiatieven die worden genomen op het gebied van huisvesting. In de praktijk blijkt dat het perspectief van de ondernemer anders is dan dat van de bestuurder of van de ambtenaar.

In preventieve zin en oplossende zin verwachten ondernemers veel van een regulier overleg met betrokken gemeenten. In een dergelijk platform kan inzicht worden gegeven in wederzijdse belangen en (on)mogelijkheden en kan worden gezocht naar vormen van samenwerking en kunnen afspraken worden gemaakt over handhaving.

Ook bij de belangenorganisaties voor ondernemers bestaat de wens om de illegaliteit uit de bannen en maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren. In de praktijk kan hier een belangenconflict optreden omdat men aan de ene kant het maatschappelijke wil ondernemen stimuleren, maar aan de andere kant ook de individuele belangen behartigt van de ondernemers die streven naar winstoptimalisatie.

Dat dat in de praktijk lastig is blijkt het feit dat LTO-Nederland projecten opzet als RIA en project seizoensarbeid. En aan de andere kant ook voorlichting geeft aan haar leden over de "Poolse constructie" (zie bijlage).

3.7 REGIONAAL PLATFORM FRAUDEBESTRIJDING

Als opvolger van de Regionale Interdisciplinaire Fraudeteams (Rif's) bestaat er sinds 1-1-2004 een andere structuur: het Regionaal Platform Fraudebestrijding. In totaal is er een negental regionale platforms in Nederland, waaronder het regionaal Platform Haaglanden Hollands-Midden. Binnen dit platform werken samen: bestuurders en vertegenwoordigers van gemeenten, politieregio's Haaglanden en Hollands-Midden, UWV, Arbeidsinspectie, Openbaar Ministerie, Belastingdienst en Sociale Verzekeringsbank. Het Platform Haaglanden Hollands-Midden functioneert sinds 10 mei 2004.

De Regionale Platforms werken onder verantwoordelijkheid van de in een regio samenwerkende gemeenten. Deze platforms hebben tot doel de bestaande regionale contacten en uitwisseling van expertise tussen de organisaties op lokaal niveau te waarborgen om dit vervolgens om te zetten in projectvoorstellen. Projecten moeten betrekking hebben op zwart werk, illegale arbeid, sociale zekerheids- en fiscale fraude. In het Platform Haaglanden Hollands-Midden werken 44 gemeenten samen. Tijdens de vergadering in mei 2004 van het Platform Haaglanden Hollands-Midden is als een van de projectideeën "De Bollenvelden en huisvesting" genoemd.

Via de grote gemeenten in Haaglanden Hollands-Midden worden projecten aangedragen, steden die hier deel van uitmaken zijn Den Haag, Gouda, Zoetermeer, Delft, Leiden en Leidschendam-Voorburg.

De gemeenten die deel uitmaken van Holland Rijnland hebben via de gemeente Leiden die mogelijkheid. Indien de gemeenten besluiten om de handhaving collectief ter hand te nemen, dan kan men via Leiden het project op de agenda zien te krijgen. De bestuurlijke en ambtelijke doorlooptijd van een eerste projectinitiatief tot het daadwerkelijk optreden in handhavingsteams, is minimaal een halfjaar.

In mei 2005 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen de partners in het Platform Haaglanden-Hollands-Midden. Daarin is de intentie uitgesproken om het hierboven vermelde projectidee "Bollenvelden en huisvesting" uit te werken tot projectvoorstel.

Daarna wordt het projectvoorstel voorgelegd aan de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI), die de finale beslissing neemt en capaciteit toedeelt. In de LSI worden de gemeenten vertegenwoordigd door de VNG-afgevaardigde, in casu wethouder H. Spekman (gemeente Utrecht).

4 HET OPZETTEN VAN HANDHAVING

De samenwerking tussen gemeenten inzake handhaving kan op twee manieren gestalte krijgen, waarbij de ene wijze de ander niet uitsluit:

- 1 beperkte samenwerking
Hieronder wordt verstaan de samenwerking tussen gemeenten in de regio, in samenwerking met politie en brandweer. Gezien de gemeentelijke taken zal zich dit hoofdzakelijk tot de handhaving van de huisvesting van buitenlandse arbeidskrachten beperken (o.a. ruimtelijke ordening, brandveiligheid en gebruiksvergunningen).
- 2 integrale samenwerking
Hieronder wordt verstaan de samenwerking tussen de gemeenten in de regio en de landelijk werkende controlerende organen zoals de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie en het UWV.

De gemeentebesturen kunnen kiezen voor beperkte samenwerking gericht op ruimtelijke ordening en gebruiksvergunningen. Voor deze vorm van samenwerking hebben zij direct voldoende mandaat tot hun beschikking. Op relatief eenvoudige wijze kan deze samenwerking gestalte krijgen.

Om te komen tot integrale samenwerking is het noodzakelijk om het ambtelijke en bestuurlijke proces te volgen bij het Regionaal Platform Haaglanden Hollands-Midden, dat momenteel een projectidee "Bollenvelden-huisvesting" aan het voorbereiden is. In het proces van projectidee tot goedkeuring en uitvoering van handhaving vinden diverse bestuurlijke en ambtelijke overleggen en besluitvormende vergaderingen plaats. Voor Holland Rijnland kan het interessant zijn om het project van de beperkte samenwerking inzake handhaving als een voorbeeld onder de aandacht te brengen. Waardoor het kan fungeren als een soort voorbode voor de latere integrale handhaving. Gemeenten laten hierbij zien dat zij serieus bezig met terugdringen en voorkomen illegale huisvesting. Door contacten te intensiveren en te onderhouden met het Platform bestaat er wellicht ook de mogelijkheid voor bestuurders binnen Holland Rijnland de besluitvorming binnen het Platform in een wenselijke richting te beïnvloeden.

Het zal voor de gemeentebesturen een grote, zo niet onmogelijke, opgave worden om als zelfstandige gemeentes de grote spelers als de Belasting en de Arbeidsinspectie mee te krijgen buiten het Platform om. Reden hiervoor is dat het Platform en de landelijke overheidsinstanties in mei 2005 overleg hebben gehad over het projectidee "Bollenvelden en huisvesting" en dat daarmee reeds een proces in gang is gezet. De landelijke overheidsinstanties zullen waarschijnlijk weinig of geen prioriteit toekennen aan het opzetten van een tweede soortgelijk handhavingsproject.

4.1 BEPERKTE SAMENWERKING

Om te komen tot een beperkte vorm van samenwerking inzake handhaving kunnen de volgende stappen worden gezet.

- 1 bepaal bestuurlijk het doel van de samenwerking inzake handhaving
Het doel van handhaven is het terugdringen en voorkomen van illegale, onhygiënische en onveilige huisvesting van buitenlandse arbeidskrachten. Door middel van samenwerking tussen gemeenten, politie en brandweer worden schaalvoordelen behaald, wordt specialistische kennis opgebouwd en gedeeld, en wordt een waterbed-situatie voorkomen.
- 2 benoem van een gemeentelijke projectleider die de samenwerking gestalte gaat geven
 - zet programmatische handhaving op: bepaal welke soort bedrijven, bepaal hoeveel bedrijven per periode worden gecontroleerd, bepaal op welke overtredingen wordt gehandhaafd, bepaal wat de sancties zijn.
- 3 organiseren van een startoverleg met de samenwerkende, handhavende partijen
Op dit startoverleg worden de volgende zaken besproken:
 - bepalen van doelstelling, onderlinge taken en verantwoordelijkheden;
 - inventariseren van aanwezige specialistische kennis en ervaring inzake handhaving;
 - het uniformeren van aanschrijvingen, dwangbevelen, hoogte van dwangsommen et cetera;
 - het vastleggen van afspraken in een convenant.
- 4 de projectleider heeft de volgende taken in de uitvoering:
 - het voorbereiden en coördineren van handhavingsacties;
 - bevorderen van samenwerking tussen de verschillende partijen;
 - bewaken van voortgang;
 - oplossen van knelpunten;
 - contact onderhouden met de politiek.

competenties van projectleider:

 - politiek sensitief;
 - communicatief vaardig;
 - generalistisch, juridische kennis van handhaving;
 - stevigheid.
- 5 opzetten van uitvoeringsprogramma
 - per jaar wordt een nader te bepalen aantal gezamenlijke controles uitgevoerd;
 - bereid acties goed voor aan de hand van een draaiboek;
 - iedere gemeente handelt zijn eigen geconstateerde overtredingen af, maar maakt gebruik van specifieke ervaring en kennis van de andere gemeenten;
 - er wordt zoveel mogelijk van elkaars specifieke kwaliteiten gebruik gemaakt;
 - er wordt informatie uitgewisseld over voortgang, knelpunten en ontwikkelingen; leereffecten zijn erg belangrijk voor handhaving op de lange termijn;
 - onderzoek of melding van dit project bij College Bescherming Persoonsgegevens noodzakelijk is;

- bewaar informatie op een centrale plaats, evalueer periodiek en vertaal de informatie eventueel naar aangepast handhavingsbeleid.

6 bepaal beschikbaar budget van handhaving:

Budget zal moeten worden bepaald voor de opzet en uitvoer van het project handhaving. De kosten voor de opzet zijn eenmalig. De kosten voor de uitvoer hebben een meer structureel karakter.

De inzet van ambtelijke medewerkers is eerder een kwestie van verschuiven van prioriteiten en het handig samenwerken, dan het aantrekken van extra personeel. Personeel kan uit lopende budgetten worden bekostigd. Voor kantoorkosten geldt hetzelfde.

De financiële opbrengsten van de handhaving zijn moeilijk te bepalen. Via dwangsommen en boetes kunnen gelden de gemeentekas binnen vloeien.

Aan de andere kant worden maatschappelijke kosten voorkomen omdat uitwassen en overlast worden beperkt.

7 tot slot: vier zaken die essentieel zijn voor succesvolle handhaving:

- er dient heldere communicatie te zijn naar de bedrijven die worden gehandhaafd;
- de pakkans moet worden vergroot, althans de beleving ervan bij de potentiële overtreders;
- als een bedrijf wordt "gepakt" dan ook echt sanctioneren;
- handhaven is een kwestie van een lange adem, een half jaar handhaven heeft weinig nut, als men dan stopt dan komen de overtredingen snel weer terug; structureel handhaven maakt de pakkans groter en geeft het signaal dat er prioriteiten worden gesteld.

5 CONCLUSIES HANDHAVING

conclusies die verband houden met de feiten over huisvesting, aantallen en bemiddelaars.

- 1 Het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de Duin- en Bollenstreek is zeer moeilijk te bepalen. Het meest voor de hand liggende aantal in de Duin- en Bollenstreek bedraagt 1.750-2.500. Deze inschatting dient met de grootst mogelijke voorzichtigheid gebruikt te worden omdat er door geen enkele organisatie of instanties officieel gegevens worden bijgehouden. Sommige ramingen van de aantallen lopen naar op naar de 4.000 tot 6.000.
- 2 Georganiseerde bureaus werken over het algemeen naar de letter van de wet en zorgen voor nette huisvesting. Ongeorganiseerde ondernemingen nemen het vaker minder nauw met de wet- en regelgeving.
- 3 Buitenlandse arbeidskrachten werken in diverse sectoren, maar hoofdzakelijk in de land- en tuinbouw (en aanverwante bedrijven).

- 4 Er blijft de komende jaren behoefte aan buitenlandse arbeidskrachten en met name Polen (legaal en illegaal). Men verwacht de komende vijf jaar een licht stijgende vraag naar buitenlandse werknemers. Er zal dus vraag blijven bestaan naar huisvesting voor buitenlandse medewerkers.
- 5 Voor de periode na vijf jaar is de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten en met name Polen lastig te voorspellen. Factoren die daarop van invloed zijn, zijn o.a. vergrijzing, verplaatsing van laaggeschoold werk naar het buitenland en economische groei.
- 6 Werkplaats, vestigingsplaats van een bemiddelaar en de huisvestigingslocatie van de buitenlandse arbeidskracht bevinden zich over het algemeen niet binnen één gemeentegrens. Er is behoorlijk wat regionaal en boven-regionaal verkeer aangaande deze drie aspecten.
- 7 Rondom de aanwezigheid en de tewerkstelling van de buitenlandse arbeidskrachten, en met name de Polen, hangt een zweem van een terechte en onterechte illegaliteit.
- 8 Fraude, overlast en criminaliteit rondom de Polen komt terug in een grote verscheidenheid aan beleidsterreinen: huisvesting, arbeidsrecht, sociaal en fiscaal recht, concurrentie op de markt voor arbeid aan de vraag- en aanbodzijde. Deze aspecten hebben een slecht effect op het imago van de Duin- en Bollenstreek.

conclusies die verband houden met handhaving, beleidsinitiatieven en samenwerking

- 9 Er zijn reeds diverse beleids- en handhavingsinitiatieven genomen door verschillende overheden, zowel bestuurlijk als ambtelijk. Het ene initiatief bevindt zich nog in een beginstadium, het andere is wat verder uitgewerkt en een enkele heeft geleid tot actie. Er lijkt nog weinig eendrachtige richting op te treden in de acties. De samenwerking tussen de verschillende actoren is laag.
- 10 Tot op heden lijken gemeentebesturen over deze problematiek alleen op basis van misstanden te spreken met de grote bemiddelingsbedrijven waarvoor deze werknemers werkzaam zijn, maar zelden of nooit met de buitenlandse arbeidskrachten zelf. Deze zouden op zijn minst kennis moeten verkrijgen van lokale voorschriften.
- 11 Ook tussen ondernemers en gemeenten bestaat de intentie tot samenwerking. In de praktijk blijkt dat dat niet altijd even goed verloopt. Momenteel ligt er de aanbeveling vanuit het rapport "Eindadvies inzake de huisvesting van tijdelijke werknemers uit Midden- en Oost-Europa" (dec 2004) om vanuit gemeenten convenanten met bedrijven te sluiten als het gaat om huisvesting. Om te komen tot goede samenwerking is allereerst vertrouwen en begrip voor elkaars standpunten nodig. En vervolgens zal de wil aanwezig moeten zijn, om er iets van maken. Dan kunnen er werkinhoudelijke afspraken worden gemaakt. Momenteel is er op het vlak van vertrouwen en begrip er nog veel werk te verrichten. Dat geldt voor zowel bestuurders en ambtenaren als voor ondernemers.

- 12 Degene die initiatief neemt, in dit geval het Bestuur van Holland Rijnland, om te komen tot een effectief handhavingsbeleid, hoeft niet alleen voor de kosten van handhaving op te draaien. Iedere overheidsinstantie die handhaaft heeft eigen budget dat kan worden aangewend hiervoor. Het is eerder een kwestie prioriteiten stellen, samenwerken, informatie uitwisselen en het coördineren van acties, dan het opzetten van een geheel nieuwe organisatie of structuur die veel budget kost.
- 13 Als gemeenten via convenanten gaan samenwerken met gecertificeerde bemiddelaars zijn er diverse certificaten en belangenorganisaties waarmee samengewerkt kan worden: Ria, LTO, Via en ABU.

6 AANBEVELINGEN HANDHAVING

Zie samenvatting voorin.

BIJLAGE 1 GEORGANISEERDE EN ONGEORGANISEERDE ONDERNEMINGEN

In bijlage 1 worden de georganiseerde en ongeorganiseerde ondernemingen beschreven. Er wordt ingegaan op de relatie werklocatie en huisvestingslocatie. Tot slot volgen criminaliteitscijfers.

1.1 georganiseerde ondernemingen

hoe werkt het?

De georganiseerde ondernemingen werken over het algemeen bonafide. Ter illustratie wordt hieronder beschreven hoe de inleen via bemiddelaars verloopt van de grootste groep buitenlandse arbeidskrachten: de Polen. De uitzend- en detachingsbureaus werven direct in Polen. Deze bureaus werven zelfstandig of werken samen met lokale Poolse wervers om contacten te leggen en te onderhouden. Het centrum van deze activiteiten ligt in de Silezische stad Opole, de hoofdstad van Polen van Duitse afkomst.⁸ Hier zijn naar schatting 120 Nederlandse vestigingen van uitzendbureaus actief voor de werving van Polen.

In Polen wordt bij de werving over het algemeen direct voorlichting gegeven over rechten en plichten wanneer werk in Nederland wordt aanvaard. Na het sluiten van een arbeidscontract, worden de medewerkers met een centraal transport naar Nederland vervoerd. Dat wordt door het uitzendbureau georganiseerd met eigen bussen, vaak voorzien van het logo van de uitzendorganisatie. Eenmaal in Nederland worden de benodigde papieren in orde gemaakt. Er wordt een sofi-nummer aangevraagd bij de Belastingdienst, loonbelastingformulieren en ziekenfondsformulieren worden ingevuld. Paspoorten worden gecontroleerd. Vervolgens worden de medewerkers naar een locatie gebracht voor tijdelijke huisvesting. De uitzendorganisaties bezitten zelf huisvestingmogelijkheden of huren dit van derden.

Vanaf deze locatie worden de Polen op werkdagen per auto of bus naar hun werk gebracht. Een aantal bedrijven werkt ook met fietsen die ter beschikking worden gesteld.

Tijdens het verblijf van de medewerkers in Nederland varieert het niveau van serviceverlening per uitzendorganisatie. Over het algemeen wordt er veel voor de Polen georganiseerd, zoals centrale diners, periodieke feesten, opleidingen en ziekenvervoer.

samenstelling van de groep buitenlandse arbeidskrachten

Over het algemeen bestaat de groep van buitenlandse arbeidskrachten uit Polen, dat zijn Polen met een Duits paspoort. Maar er zijn ook Tsjechen met een Duits paspoort. Deze arbeidskrachten mogen zich vrij bewegen op de arbeidsmarkt. Sinds de toetreding van de MOE-landen⁹ tot de EU komen er ook veel Polen met een Pools paspoort naar de deze streek, maar ook andere arbeidskrachten uit de MOE-landen. Zij mogen zich vrij bewegen in Europa en dus ook in de Duin- en Bollenstreek, mits zij in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Om hier te werken dienen zij wel in het bezit te zijn van een tijdelijke werkvergunning. De arbeidskrachten uit de MOE-landen kunnen wel bij de Belastingdienst een sofi-nummer ophalen.

Hier kan een grijs gebied optreden voor de inleener omdat hij wellicht kan denken: "als een buitenlandse arbeidskracht een sofi-nummer heeft dan zal hij wel legaal mogen werken bij mij". Wetgeving verbiedt echter tewerkstelling zonder geldige tijdelijke werkvergunning. LTO-Nederland (Land- en Tuinbouworganisatie) geeft veel voorlichting aan de tuinders over de wijze waarop men kan werken met buitenlandse arbeidskrachten.

⁸ "Asielzoekers eruit en de Polen erin" (Algemeen Dagblad, 20 januari 2005).

⁹ MOE-landen: dat zijn acht landen in de regio Midden- en Oost-Europa: Polen, Hongarije, Tsjechië, Letland, Estland, Litouwen, Slovenië en Slowakije.

Naast arbeidskrachten uit de MOE-landen wordt er ook gewerkt met Zuid-Afrikanen, Portugezen en andere inwoners uit alle werelddelen die een EU-paspoort hebben.

De leeftijd van de buitenlandse arbeidskrachten ligt gemiddeld tussen de 20-50 jaar. Waarbij er in de zomermaanden een duidelijke oververtegenwoordiging van scholieren en studenten is (18-25 jaar). Er komen zowel vrouwen als mannen werken voor de uitzendbureaus. Bij de geïnterviewde bureaus liggen de verhoudingen vrouw/ man op 40/60.

Een contactpersoon binnen de politie geeft aan dat volgens hem de samenstelling van de in Nederland verblijvende Polen verandert. Kwamen er een aantal jaar geleden slecht hoofdzakelijk mannelijke Polen naar de regio, het laatste jaar ziet hij meer dat hele families meekomen voor een verblijf hier. Vrouwen bieden zich dan veelal aan als hulp in de huishouding.

prijstelling: een kijkje in de keuken

Alle buitenlandse arbeidskrachten dienen volgens een CAO of minimumloon te worden beloond. Medewerkers, zowel Nederlandse als buitenlandse arbeidskrachten, verdienen volgens de uitzend-CAO's ongeveer bruto € 8,- per uur. De bijkomende kosten voor de werkgever voor vakantiedagen, belastingen, sociale premies, vakantiegeld en ziektegeld, maakt de kostprijs € 12,80. Bureaus die medewerkers lager aanbieden dan dit tarief zijn in de regel op twee wijzen illegaal bezig: of ze werken met illegalen en/of handelen niet volgens de CAO. Normale uurtarieven voor uitzendkrachten liggen tussen de € 15,- en € 16,-.

welke werkzaamheden

De uitzendbureaus lenen uit aan de land- en tuinbouw, maar ook in bedrijven in de productie, de horeca, de logistiek en de industrie.

De uitzendbedrijven die een lokale historie en binding hebben, werken overwegend (60-80%) voor de meer traditionele bedrijfstakken als land- en tuinbouw. De landelijk werkende uitzendbureaus werken hoofdzakelijk voor industrie en dienstverlening (o.a. verpakking, logistiek, metaal).

lengte van verblijf

Over het algemeen blijven de buitenlandse arbeidskrachten niet lang aan één stuk in Nederland. De meeste verblijven hier een aantal weken (meestal 6 weken of 3 maanden), vervolgens gaan ze twee weken terug naar het land van herkomst. Als het goed bevalt tussen werkgever en werknemer volgen eventueel nog meer termijnen van zes tot twaalf weken. Dit patroon van op-en-af houdt verband met de CAO-regels in de uitzendbranche ter voorkoming van een vast arbeidscontract.

Een kleine groep Polen blijft langer in Nederland, er zijn er wel die 3 tot 4 jaar verblijven.

De grootte van de groep is redelijk stabiel of groeit gelijkmatig, de samenstelling van de groep is variabel.

huisvesting

De georganiseerde ondernemingen maken gebruik van huisvestingmogelijkheden die passen bij het imago van hun bedrijf. Een aantal bedrijven organiseert de huisvesting van de Polen volledig. Een aantal andere bedrijven laat het de Polen zelfstandig regelen.

Men maakt gebruik van pensions, hotels (Hotel Duin en Dal in Noordwijk wordt gehuurd door een uitzendbureau, er verblijven daar permanent 150 Polen), vakantiebungalows, recreatiewoningen, reguliere woningen etc. Men treft hier clusters van Polen aan van enkele tientallen tot 100 of 200 op één locatie. Daarnaast is er ook sprake van kleine eenheden van buitenlandse arbeidskrachten in woonbuurten.

Als ondernemingen de huisvesting voor de buitenlandse arbeidskrachten zelf organiseren is er over het algemeen sprake van zeer duidelijke spelregels. Een aantal van de geïnterviewde bedrijven werkt met intensief toezicht bij de huisvesting. Bij een bedrijf worden bijvoorbeeld gele en rode kaarten uitgedeeld als waarschuwing voor ontbrekende orde en hygiëne in huis. Bij een ander bedrijf is een huismeester permanent bezig om een de ene kant voorkomende werkzaamheden bij de huisvesting op te lossen en aan de andere kant te handhaven op orde en hygiëne. Maar ook om op te letten op klachten uit de omgeving.

Mochten de werknemers niet volgens de regels gebruik maken van de huisvesting dan volgt eerst een waarschuwing, waarbij na herhaalde overtredingen sprake kan zijn van onmiddellijke uitzetting en vervoer naar het land van herkomst.

Er is een uitzendbureau dat, in samenwerking met een woningcorporatie, buitenlandse arbeidskrachten onderbrengt in herstructureringswijken. Dit gebeurt o.a. in de Bijlmer (Amsterdam) en in Haarlem. De onderhoudsdienst van de uitzendondernemer knapt de woning op, zodat er vier tot vijf jaar gewoond kan worden. Het opknappen gaat vaak verder dan de binnenkant van de woning zodat er goodwill in de buurt wordt gekweekt.

Een andere uitzendorganisatie werkt op soortgelijke wijze. Zij maken gebruik van een coördinatiebureau dat als intermediair tussen corporaties en uitzendbureaus functioneert (bijvoorbeeld Direct Wonen). Deze bureaus zorgen dat saneringswijken worden aangewend voor de tijdelijke huisvesting van buitenlandse werknemers.

belangenorganisaties

De georganiseerde ondernemingen maken gebruik van diverse brancheverenigingen, projecten en/of certificaten. Hieronder worden de belangrijkste genoemd.

De **ABU** (Algemene Bond Uitzendondernemingen) is dé belangenbehartiger van de uitzendondernemingen in Nederland. Met circa 280 leden vertegenwoordigt de brancheorganisatie meer dan 65 procent van de markt en is daarmee de grootste werkgeversorganisatie binnen de uitzendbranche. De circa 280 ABU-leden staan voor kwaliteit, zekerheid en financiële betrouwbaarheid. Zij worden periodiek gescreend door de onafhankelijke instantie (VRO) waardoor constante kwaliteit gewaarborgd is. Bij de ABU zijn vooral de grote en landelijke opererende spelers aangesloten.

De **NBBU** (De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) is een brancheorganisatie annex ondernemersorganisatie, die de belangen behartigt voor de werkgevers/ondernemers (330) in de uitzendbranche, met name richt de NBBU zich op de belangen van de kleine en middelgrote uitzendondernemingen (MKB). De leden van NBBU laten hun salaris en financiële administratie ook controleren door een extern bureau.

De **VIA** (Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars) is op 25 maart 2004 opgericht door bedrijven die zich bezighouden met uitzenden, detacheren, werven en via projectmanagement inzetten van buitenlandse arbeidskrachten. Momenteel heeft de vereniging ongeveer 15 leden, waaronder Otto, Radarworld, Holland Contracting. Spelers die ook in meer of mindere mate actief zijn in de Duin- en Bollenstreek.

Speerpunten van de VIA zijn:

- 1 Het ontwikkelen van een keurmerk. Ondernemingen die lid willen worden krijgen eerst de status van aspirant-lid, waarna zij binnen 12 maanden het keurmerk moeten behalen om volwaardig lid te zijn. Het keurmerk gaat in op de fiscale en juridische verplichtingen, maar ook worden zaken als huisvesting, sociale begeleiding etc. meegenomen.
- 2 Het opzetten van een meldpunt voor buitenlandse werknemers. Zij kunnen hier eventuele wantoestanden melden.
- 3 Het ontwikkelen van een eigen CAO. Reden hiervoor is dat er in de bestaande CAO's geen rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden van buitenlandse werknemers. Denk hierbij aan afdrachten voor scholingsfondsen en pensioen.

LTO-Nederland en het CWI hebben het initiatief genomen agrarische bedrijven te ondersteunen bij de invulling van tijdelijke vacatures. Het initiatief is bekend onder de naam:

project Seizoensarbeid

Agrarische bedrijven melden hun vacatures minimaal 7 weken voor de start van de oogstwerkzaamheden aan bij het steunpunt in een regio. Vanaf dat moment gaat LTO en CWI op zoek naar geschikte seizoenarbeiders. Er wordt eerst in Nederland gezocht naar geschikte kandidaten (in het jaar 2004 zijn er nog geen 400 Nederlanders bemiddeld als seizoenarbeider). Mocht dat niet lukken dan kan er een tewerkstellingsvergunning (TWV) worden aangevraagd voor kandidaten uit de nieuwe EU-landen. Het CWI zorgt voor een vlotte afhandeling van de TWV-aanvragen. Per jaar worden duizenden vacatures op deze wijze ingevuld.

Afgegeven tijdelijke werkvergunningen voor land- en tuinbouw (bron: LTO-Noord)

	Nederland	Duin- en Bollenstreek
2002	5.600	23
2003	8.300	31
2004	16.000	147

Volgens LTO-Noord is het aantal afgegeven tijdelijke werkvergunningen zo laag omdat het bekend is dat er in de Duin- en Bollenstreek veel Duitse Polen werkzaam zijn.

Het **Ria-certificaat** is door LTO-Nederland opgezet in samenwerking met ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en nog twee andere organisaties.

Ria staat voor Register Inleenarbeid Agrarisch. Het is een register voor gecertificeerde handmatige agrarische loonbedrijven (HAL). Dat is de verzamelnaam voor loonbedrijven en uitzendbureaus die personeel leveren aan de agrarische bedrijven. Een onafhankelijke stichting (VRO, dezelfde stichting die de controle bij ABU uitvoert) controleert bedrijven periodiek op een reeks sociale, fiscale en administratieve zaken. Indien bedrijven volgens de geldende regels werken, krijgt men het Ria-certificaat.

“De algemene doelstelling van het project is bestrijden van illegale arbeid. Illegale arbeid zorgt voor een slecht imago van de agrarische sector en heeft verstrekken gevolgen: illegale arbeiders worden vaak slecht betaald en moeten hun werk verrichten onder slechte arbeidsomstandigheden. Illegale arbeid zorgt bovendien voor oneerlijke concurrentie onder HAL-bedrijven. Kortom, illegale arbeid past niet bij een sector die maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vindt. Het project ondersteunt tuinders én HAL-bedrijven die volgens de regels (willen) werken”¹⁰.

imago

De uitzendbureaus spreken van een imagoprobleem rondom de buitenlandse arbeidskrachten, dat wordt vertaald naar het mantelbegrip “Polen”. Bewoners van dorpen en steden moeten in eerste instantie niet veel hebben van Poolse bureaus. Men verwacht overlast in de buurt met de komst van Polen.

Als men te maken heeft met Polen van georganiseerde bureaus is de overlast in de praktijk nihil. De georganiseerde bureaus hebben er alle baat bij om te zorgen voor rustige huisvestingslocaties.

Veel inleners denken dat buitenlandse arbeidskrachten zeer goedkoop kunnen worden ingehuurd. Dit geeft een neerwaartse prijsdruk op de markt. Er is zelfs een behoorlijke vraag naar grijs of zwart werkende buitenlandse arbeidskrachten.

Als inleners inlenen bij legale uitzendorganisaties zijn buitenlandse arbeidskrachten in principe even duur als Nederlandse werknemers. Het verschil tussen de Nederlandse en buitenlandse arbeids-

¹⁰ www.kiesria.nl

kracht bestaat vaak uit de beschikbaarheid en een hoger werkethos. Tijdens het onderzoek zijn er diverse keren zeer positieve geluiden over de Polen gehoord. Zoals een fruitteler het treffend formuleert in de media: "Die [Polen] zijn er altijd". Ze wonen bij de baas en ze werken hard.¹¹ Ten aanzien van motivatie, flexibiliteit en loyaliteit hebben met name Poolse werknemers een goede naam bij de inleners.

Als een expediteur van diepvriesproducten een vaste groep werknemers zoekt die in een koelcel van -25°C moeten werken, dan kan de Nederlandse ploeg iedere week opnieuw worden geworven omdat men het opgeeft, terwijl Poolse werknemers voor veel meer continuïteit kunnen zorgen.

1.2 ongeorganiseerde ondernemingen

In deze paragraaf worden de bedrijven en personen beschreven die tijdelijke arbeidskrachten bemiddelen en, of in dienst hebben, die niet lid zijn van belangenorganisaties, werken met certificaten of nemen deel aan projecten. Ook de zelfstandig opererende medewerker uit Oost-Europa, de zogenaamde freelancer (zelfstandige zonder personeel; zzp-er), wordt geschaard onder deze noemer.

Bij deze bedrijven komt het vaker voor dat de wet- en regelgeving niet wordt nageleefd. De malafide ondernemers zoeken en overschrijden de wettelijke mogelijkheden hoofdzakelijk voor het financiële gewin. In feite zijn er twee zaken waarmee de wet wordt overtreden. Er worden medewerkers tewerkgesteld zonder geldige werkvergunning, geldige arbeidscontracten en geldige identiteitspapieren. De tweede overtreding die wordt begaan is niet of niet volledig afgedragen van premies, belastingen en andere verplichte bijdragen. Daarbij worden de reguliere Nederlandse verstandhoudingen tussen werkgever en werknemer soms met voeten getreden.

Er zijn veel verschijningsvormen in de malafide sector. Er zijn bedrijven die voor het gezicht van de wereld proberen om bonafide over te komen maar er heimelijke administraties op na houden om premie- en belastingbetaling te voorkomen. Deze bedrijven opereren in de grijze sferen.

Er zijn ook bedrijven die geheel in de zwarte sector werken. Zij werken bijvoorbeeld met twee bedrijfsmiddelen: een mobiele telefoon en een personenbus. Ze hebben geen vaste kantoorlocatie. De creativiteit die door deze ondernemers wordt gebruikt om grijze en zwarte organisatievormen op te zetten is groot.

De uurtarieven die malafide ondernemingen vragen lopen uiteen van € 4,- tot € 10,-. Reguliere uurtarieven bedragen minimaal € 15-16. Buitenlandse arbeidskrachten die werken voor deze "organisaties" komen vaak met eigen vervoer naar Nederland. Volgens twee bronnen is de leeftijd van de ongeorganiseerde groep buitenlandse arbeidskrachten (hoofdzakelijk mannen) tussen de 20 en 30 jaar.

Een rekenvoorbeeld geeft aan wat de financiële voordelen kunnen zijn van ontduiking van belasting- en premiebetaling. Door per uur een aantal euro's niet af te dragen, wordt per dag per werknemer eenvoudig € 60-100 verdiend. Dat is € 300 tot 500 per week per medewerker. Bij een kleine ploeg van een man of 25 zijn de extra verdiensten ruim € 500.000 per jaar.

¹¹ "De Polen werken altijd" (NRC, 29 jan 2005)

In regio Eindhoven-Helmond-Venraij waar het afgelopen jaar bij wijze van proef een interventieteam heeft geacteerd is men tegen de volgende constructie aangelopen. Dit fenomeen wordt de "Poolse Constructie" genoemd. Een Nederlands bedrijf verkoopt zijn oogst aan een Poolse bedrijf. Dit bedrijf neemt vervolgens Poolse medewerkers mee uit Polen om te oogsten. De oogst wordt vervolgens doorverkocht aan Nederlandse afnemers. Juridisch gezien kan men in Nederland dit soort constructies lastig aanpakken blijkt in de praktijk. Volgens cijfers uit deze regio is 90% van coniferenbranche in dergelijke constructies ondergebracht. Was tijdens deze controles het nog niet duidelijk of deze constructie nu wel of niet legaal waren. Sinds 26 november 2004 is het voor Poolse bedrijven toegestaan om werk in Nederland aan te nemen. Deze bedrijven hoeven in ieder geval geen werkvergunning meer aan te vragen. Zij dienen wel te melden dat zij actief zijn in Nederland.¹² Dit geldt voor zelfstandig werkende Polen (freelancer of zelfstandigen zonder personeel (zzp-er)) en voor Poolse ondernemingen(bijvoorbeeld een v.o.f).¹³

Dat wetgeving niet altijd gelijke tred houdt met organisatievormen maakt het er voor handhavers niet eenvoudiger op.

huisvesting

Ook bij de huisvesting wordt niet of nauwelijks rekening gehouden met wet- en regelgeving. Polen worden ondergebracht in tenten, containers, caravans en in schuren op het erf van de inlener. Soms onder erbarmelijke omstandigheden met ontbrekende sanitaire voorzieningen of in brandgevaarlijke onderkomens. Uit gesprekken met politie en gemeentelijke handhavers komen veel van dit soort voorbeelden voort.

Op een bungalowpark in Noordwijkerhout zijn volgens een bron honderden Polen gehuisvest. Een Pool met een tijdelijke werkvergunning huurt officieel een vakantiebungalow en neemt vervolgens drie "Poolse vrienden" mee om kosten te kunnen delen. De eerste werkt over het algemeen netjes via een georganiseerde onderneming, de laatste drie werken veelal grijs of zwart.

imago

Een van de gesprekspartners, een ervaren uitzender van buitenlandse arbeidskrachten, geeft aan dat er vier streken in Nederland zijn waar bekend is dat er veel malafide praktijken voorkomen met buitenlandse arbeidskrachten. Volgens hem zijn dat:

- Noord-Holland: Egmond, Enkhuizen e.o.;
- Oost-Brabant: Helmond, Deurne, Noord Limburg;
- Kempisch Brabant;
- Duin-en Bollenstreek.

Hij zegt dat het voor zijn bedrijf geen nut heeft om in deze streken zaken te doen omdat de inleners altijd om lagere tarieven vragen. De vraag naar dergelijke lage tarieven bestaat met name in de land- en tuinbouw.

Met de verschijnselen van de premie- en belastingfraude en illegale tewerkstelling gaan vaak andere overtredingen en ongewenste situaties hand in hand. Er vinden overtredingen plaats op het gebied van de arbeidsomstandigheden, huisvesting, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Daarbij is bekend dat illegaliteit andere illegaliteit aantrekt. Prostitutie, hennepkwekerijen, handel in verboden goederen etc., kunnen optreden als nevenverschijnselen van grijs en zwart werk.

¹² Werken in Nederland makkelijker. Voor bedrijven O-Europa, NRC 29 november 2004

¹³ juridische verbanden: Bron "Poolshoogte": RWI, 4 februari 2005

1.3 lokaal, regionaal of bovenregionaal

Wat duidelijk naar voren is gekomen, is dat de huisvesting en de tewerkstelling van de Polen zich niet voegen naar gemeentegrenzen of andere grenzen. Dat wil zeggen dat medewerkers in de ene gemeente kunnen wonen en in een andere kunnen werken. Tussen deze twee locaties bevinden zich soms tientallen kilometers. De georganiseerde uitzendbureaus proberen natuurlijk wel hun medewerkers zo dicht mogelijk bij hun werk te huisvesten, maar in de praktijk blijkt dat niet altijd mogelijk. Gezien de druk op de woningmarkt en de beperking van grootschalige huisvestingsmogelijkheden in juridisch-planologische zin, worden uitzendbureaus steeds creatiever in het vinden van huisvesting voor Polen. Als er in de ene gemeente een beperking wordt opgelegd, dan verschuift de ondernemer snel zijn aandacht naar mogelijkheden in andere gemeenten. Een voorbeeld van een dergelijke ontwikkeling is hotel de Nachtegaal te Lisse. Dit Hotel is gekocht door een Uitzendbureau. Een bedrijf dat voortkomt uit de tuinbouw, en dat inmiddels ongeveer 600 buitenlandse medewerkers in dienst heeft. De vorige eigenaar wilde gaan stoppen met de uitoefening van zijn beroep. Vervolgens heeft het uitzendbureau het hotel gekocht en het hotel in feite in tweeën gesplitst. Het oorspronkelijke deel is het hotel waarin de Golden Tulip formule wordt gehanteerd. Aan de achterkant van het hotel bevindt zich een appartementencomplex dat wordt aangewend voor de huisvesting van ongeveer 200 buitenlandse medewerkers.

Voor ongeorganiseerde ondernemingen is het lastiger aan te geven hoe de patronen van werkplaats en huisvesting zich verhouden. Twee verschijnselen doen zich hier voor. Aan de ene kant worden deze medewerkers vaak op de werkplaats gehuisvest. Dit gebeurt vaak onder slechte omstandigheden. Daarnaast worden er specifieke huisvestingslocaties gebruikt, die qua vorm niet veel anders zijn dan in de georganiseerde vorm. Ook hier gaan dus tewerkstelling en huisvesting over gemeente- en regiogrenzen heen.

Hier volgen twee voorbeelden. Een uitzendonderneming heeft medewerkers werken in de Duin- en Bollenstreek, terwijl ze zijn gehuisvest in de Bijlmermeer. Een andere ondernemer heeft 35 Poolse medewerkers die in Hillegom werken, deze zijn in Voorschoten en Roelofarendsveen gehuisvest.

1.4 Polen en criminaliteit: achtergrondcijfers

Aantal aanhoudingen in de Duin- en Bollenstreek in de periode 1-1-2004 t/m 31-8 2004 verdeeld over de diverse nationaliteiten.

nationaliteit	aantal aanhoudingen*	%
Nederland	1.360	87
Polen	68	4
Duitsers	10	0,6
Marokkaans	21	1,3
Engels	16	1
Overige	97	6
totaal	1.572	100

* Polen met een Duits paspoort worden als Pool geregistreerd in het politiebested.

Verdeeld over de gemeenten geeft dat het volgende beeld¹⁴:

	aanhoudingen¹⁵ (1/1 – 31/8 2004)	inwoners 1-1-2003
Lisse	18	22.000
Noordwijkerhout	14	15.000
Noordwijk	12	24.500
Katwijk	10	41.500
Hillegom	6	21.000
Rijnsburg	4	15.000
Sassenheim	2	15.000
Voorhout	1	14.500
Warmond	1	5.000
totaal	68	173.500

¹⁴ Voor de volledigheid wordt gemeld dat Oegstgeest wel in het politiedistrict Duin-Bollenstreek valt maar buiten het samenwerkingsorgaan Duin- en Bollenstreek. In Oegstgeest hebben geen aanhoudingen plaatsgevonden waar Polen bij zijn betrokken.

¹⁵ Ten aanzien van het begrip aanhouding moet worden vermeld dat aanhouding niet perse een veroordeling tot gevolg heeft. Eerst zal een rechtbank een verdachte schuldig moeten verklaren.

BIJLAGE 2: HET AANTAL POLEN IN DE DUIN- EN BOLLENSTREEK

In een recent onderzoek van de RWI wordt door middel van diverse schattingswijzen een poging gedaan om het aantal legale Polen te bepalen. In dit onderzoek¹⁶ komt men uit op een aantal van tussen de 29.000 en 38.000 die hebben gewerkt in de sectoren land- en tuinbouw, vlees en bouw. Er wordt gewerkt via diverse juridische constructies: met arbeidscontracten (met en zonder tijdelijke werkvergunningen), als zelfstandige of als firmant. Deze laatste groep is een zeer klein percentage van het geheel. Volgens hetzelfde rapport en andere geciteerde rapporten, werken in alle sectoren tussen de 34.000 en 50.000 legale Polen in Nederland.

Volgens een artikel in het Algemeen Dagblad verblijven tussen de 20.000 en 30.000 illegale Polen in Nederland. Waarop dit cijfer is gebaseerd vermeldt het artikel niet.¹⁷

Ook in een andere regio waar soortgelijke problemen spelen, komt men niet tot een exacte bepaling van de hoeveelheid buitenlandse medewerkers. "Er kan geen exact beeld worden gegeven van de aantallen buitenlandse medewerkers in de regio Eindhoven. De vreemdelingenpolitie houdt het op een aantal tussen de 2.000 en 3.000.¹⁸"

Volgens Otto¹⁹ zijn er 180.000 Polen met een Duits paspoort, hiervan werken er 8.000 in Nederland. Recentere cijfers van o.a. de RWI geven een behoorlijk groter aantal.

Bovenstaande cijfers samengevat:

	legale Polen	illegale Polen
Sectoren land- en tuinbouw, vlees en bouw	29.000 - 38.000	
Alle sectoren in Nederland	34.000 - 50.000	20.000 – 30.000

Op basis van deze cijfers kan men concluderen dat de verhouding legale / illegale Polen ongeveer 3 : 2 is.

Deze cijfers zullen hieronder verder als basis dienen om een schatting te geven van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de Duin- en Bollenstreek. Via vier rekenmethodes wordt een schatting bepaald. In dit rapport wordt de Poolse arbeidskracht als basis genomen omdat deze groep veruit de grootste is in de Duin- en Bollenstreek.

¹⁶ Poolshoogte, RWI, feb 2005

¹⁷ Asielzoekers eruit en de Polen erin, Algemeen dagblad 20 jan 2005

¹⁸ Rapport "Huisvesting van tijdelijk buitenlandse werknemers ten behoeve van agrarische bedrijven" (SRE, 2004)

¹⁹ Otto Uitzendkracht magazine, jaargang 5 nummer 1, lente 2004, p.9

methode 1: op basis aantal arbeidskrachten in de land- en tuinbouw

cijfers 2003	gezins- arbeids- kracht	niet-gezins arbeids- kracht	totaal
Hillegom	200	380	580
Noordw'hout	450	415	865
Noordwijk	120	105	225
Lisse	170	190	360
Katwijk	155	38	193
Warmond	80	17	97
Voorhout	244	295	539
Sassenheim	37	16	53
Rijnsburg	200	210	410
Valkenburg	80	135	215
Totaal	1.736	1.801	3.537
bron: CBS			

Van de 1.801 niet-gezinsarbeidskrachten is volgens diverse rapporten 80-90% van buitenlandse afkomst. Voor de regio zou dat neerkomen op ruim 1.600 arbeidskrachten.

Vast staat dat andere sectoren ook gebruik maken van buitenlandse inhuurkrachten. In het rapport Poolhoogte worden voor de bouwsector maximaal 1.300-2.550 en de vleessector maximaal 2.500-3.600 arbeidskrachten voor geheel Nederland berekend. Uitgaande dat in de land-en tuinbouw "aanzienlijke aantallen [Polen] werkzaam zijn", is hiermee in de grootste teller voorzien. Vertaald naar de Duin- en Bollenstreek zouden er maximaal enkele tientallen bijgeteld kunnen worden, waarmee het totale aantal legale arbeidskrachten uit Polen op ongeveer 1.650 uitkomt. Uitgaande van de verhouding legaal/ illegaal (tegenover iedere legale Pool staat 0,6 illegale Pool) zou het aantal illegale arbeidskrachten 900 bedragen.

methode 2: criminaliteitscijfers.

Op basis van aanhoudingscijfers verstrekt door de politie (zie paragraaf 2.5 van dit rapport) kan de volgende berekening worden gemaakt:

- aantal inwoners Duin- en Bollenstreek: 173. 500
- aantal aanhoudingen van Nederlanders: 1360, procentueel gezien is dat 0,78% van alle inwoners in de streek
- er zijn 68 Polen aangehouden
- uitgaande van het aanhoudingspercentage van 0,78%, zou dat betekenen dat er 8.500 Polen in de streek zijn ($0,78\% \text{ van } 8.500 = 68$)

Bij deze berekening wordt van een aantal impliciete veronderstellingen gebruik gemaakt (o.a. dat het criminaliteitscijfers van Nederlanders identiek is aan die van Polen). Dit maakt dat de uitkomst slechts een zeer grove indicatie is. Reden om naar beneden toe een ruime marge aan te houden.

Het aantal van 8.500 betreft legale en illegale Polen. Waarbij het aantal aanhoudingen onder legaal verblijvende aanzienlijk minder zou kunnen zijn, dan onder het aantal illegalen. Legale arbeidskrachten hebben geen belang bij het plegen van overtredingen omdat zij dan hun baan kunnen verliezen (zie paragraaf over gele en rode kaarten waar uitzendorganisaties mee werken).

methode 3: landbouwareaal

		Nederland	Duin- en Bollenstreek
land- en tuinbouwareaal HA		11.196.032	324.218
Percentage		100%	3%
aantal Polen legaal (1)	minimaal	17.000	492
	maximaal	29.000	840
(1) Bron: Poolshoogte			

Volgens deze cijfers zijn er dus tussen de 500 en 840 legale Polen in de regio aanwezig voor de land- en tuinbouw. Het aantal zal moeten worden opgehoogd voor Polen die legaal werken in andere sectoren. Op basis van dezelfde uitgangspunten van methode 1 zou dat 50 arbeidskrachten betreffen. Het aantal illegale Polen kan volgens de eerder gebruikte verhouding worden bepaald op 300 tot 500.

methode 4: cijfers verstrekt door ondernemers

Bij deze methode is contact gezocht met bedrijven en is gevraagd naar het aantal medewerkers uit MOE-landen dat men gemiddeld genomen in dienst heeft. Tevens is gevraagd naar aantallen bij andere (concurrerende) bedrijven. De marges ontstaan door seizoensschommelingen en minder nauwkeurige schattingen van ondernemers over hun concurrenten. De bedrijven zijn overwegend actief voor de land- en tuinbouw. Er zijn echter ook bedrijven actief voor andere sectoren. De namen van de bedrijven zijn geanonimiseerd.

A	450-600
B	300
C	<i>200-300</i>
D	<i>20-50</i>
E	<i>0-150</i>
F	100-150
G	15
H	-
I	20
J	-
K	20
L	<i>0-100</i>
M	40
N	<i>0-300</i>
diverse kleine ondernemingen	<i>0-300</i>
Totaal	1.145 -2.385

vetgedrukt opgave volgens bedrijf zelf
 cursief schatting zoals die is gemaakt door de concurrentie
 - geen gegevens achterhaalbaar, wel diverse keren genoemd

Zonder direct bonafide van malafide te scheiden kan worden gesteld dat in de bovenstaande telling illegale arbeidskrachten voorkomen. Met name in de restpost "diverse kleine ondernemingen" en bij enkele andere spelers komt dat voor. Voorzichtigheidshalve wordt een getal van 200-500 hiervoor opgenomen.

De vier methoden met elkaar vergeleken levert het volgende beeld op:

	marges legaal	marges illegaal	totaal	totaal gemiddeld
methode 1: arbeidskrachten	1.650	900	2.500	2.500
methode 2: criminaliteitscijfers	-	-	8.500	8.500
methode 3: land- en tuinbouwareaal	550-900	300-500	850-1400	1.100
methode 4: via bedrijven	900-1.900	200-500	1.100-2.400	1.750

Als via deze methoden de hoogste en laagste waarden vervallen dan lijkt een aantal van 1.750 tot 2.500 Polen aannemelijk. Dit getal zal iets moeten opgehoogd voor buitenlandse arbeidskrachten uit andere MOE-landen en overige EU-landen. Dit zal slechts fractioneel zijn.

actualiteit en vooruitzichten

Alle uitzendbureaus die zijn geïnterviewd verwachten de komende vijf jaar een lichte groei in de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten. Deze groei heeft een aantal oorzaken:

- de vergrijzing in Nederland;
- bij eventuele economische groei meer krapte aan de onderkant op de arbeidsmarkt;
- Nederlands zijn steeds minder bereid tot het uitvoeren van "vies" werk.

De ondernemers hebben wisselende ideeën over de wat langere termijn (10 jaar en meer). Aan de ene kant zullen de trends zich voortzetten zoals die gelden voor de komende vijf jaar. Een andere trend is de verplaatsing van productiewerk naar lage lonen landen. Hierdoor is er op termijn minder behoefte aan laaggeschoolde werknemers.

De meeste bronnen verwachten een toename van de welvaart in Polen en de andere MOE-landen, waardoor er op termijn minder behoefte zal zijn om in Nederland te komen werken. Dan zal de plaats van de Polen waarschijnlijk worden ingenomen door andere nationaliteiten.

Ook de toenemende werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal wellicht weer gevolgen hebben voor de instroom van Nederlanders in het ongeschoolde werk. Momenteel is er een uitzendonderneming, die hoofdzakelijk met Polen werkt, die overweegt om weer meer met Nederlanders te gaan werken.

In een breder perspectief kan het volgende worden gemeld over de arbeidsmarkt. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft recent een onderzoek gepubliceerd naar de gevolgen van de vergrijzing van de Nederlandse bevolking voor de vervangingsvraag naar arbeid en geeft daarbij een indicator voor mate van knelpunten die gaan ontstaan.²⁰ De RWI heeft een prognose opgesteld tot 2008 ten aanzien van beroep, sector en provincie. Men verwacht voor de sectoren Landbouw/Visserij en Voedingsindustrie en Transport ondanks dat er sprake is van vervangingsvraag, weinig knelpunten op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de sectoren overheid en onderwijs waar de vraag hoog is en de knelpunten groot zijn. Het gaat te ver om te verklaren waar de oorzaken hiervan liggen. De constatering is voldoende. Juist in de hierboven sectoren zijn de buitenlandse

²⁰ "Vergrijzing en vervanging". Raad voor Werk en Inkomen (ROA, november 2004)

arbeidskrachten actief en zal de vergrijzing waarschijnlijk niet een verhevigend effect hebben op de vraag naar Polen.

Een andere dempende werking op de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten heeft het onderstaande beleidsvoornemen van Staatssecretaris Van Hoof (persbericht van het Ministerie van Sociale Zaken (23 februari 2005)²¹.

Minimaal 300.000 euro voor werk uitkeringsgerechtigden in tuinbouw

Staatssecretaris Van Hoof stelt minimaal 300.000 euro beschikbaar voor drie proefprojecten waarbij uitkeringsgerechtigden via een detacheringsbureau in de land- en tuinbouw aan de slag gaan. Zo kunnen uitkeringsgerechtigden gedurende de hele oogstperiode werken. De proef wordt uitgevoerd in de kop van Noord-Holland, het Westland en Zuidoost Nederland. De staatssecretaris heeft met LTO Nederland, RWI, CWI, UWV en enkele gemeenten afspraken gemaakt over de inschakeling van meer uitkeringsgerechtigden in de land- en tuinbouw. In de afgelopen oogstperiode zijn ongeveer 17.000 vacatures in de land- en tuinbouw vervuld via tewerkstellingsvergunningen voor werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten. Dit terwijl slechts 383 uitkeringsgerechtigden in de sector aan het werk kwamen.

²¹ website Ministerie van Sociale Zaken, februari 2005

BIJLAGE 3: CONVENANT GEMEENTE GEMEENTE HILLEGOM - RUIGROK

Overeenkomst/Akte van Dading

Ondergetekenden:

- 1 De besloten vennootschap: "P.H. Ruigrok Uitzendbureau B.V., gevestigd te Hillegom (2182 GZ) aan de Noorderlaan 26, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rijnland te Leiden onder nummer: 340 93 705, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar directeur: "de besloten vennootschap: P.H. Ruigrok Kwekerij B.V.", gevestigd te Hillegom (2182 GZ) aan de Noorderlaan 26, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rijnland te Leiden onder nummer: 280 70 781, welke op haar beurt ten deze rechtsgeldig wordt vertegenwoordigd door haar enig statutair directeur: "de heer P.H. Ruigrok".

Hierna te noemen: "Ruigrok";

- 2 De gemeente Hillegom, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar College van Burgemeester en Wethouders, ten deze in de persoon van de wethouder Ruimtelijke Ordening en Volkshuisvesting: "de heer M.J.D. Witteman";

Hierna te noemen: "de gemeente";

Overwegende:

- 1 dat Ruigrok is gespecialiseerd in het ter beschikking stellen van uitzendkrachten met een Duitse nationaliteit en afkomstig uit en woonachtig in Polen;
- 2 dat Ruigrok aan de gemeente heeft verstrekt een ondernemingsbeleidsplan, waaruit onder andere blijkt:
 - dat Ruigrok haar verantwoordelijkheid neemt voor de werving en selectie van haar uitzendkrachten, middels haar bureau in Polen;
 - dat Ruigrok haar verantwoordelijkheid neemt voor het vervoer van haar uitzendkrachten visa versa tussen Polen en Nederland, alsmede voor de huisvesting van genoemde uitzendkrachten tijdens hun verblijf alhier;
 - dat Ruigrok als uitgangspunt heeft dat deze huisvesting zo dicht mogelijk dient te worden gerealiseerd in de omgeving, waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, zodat er voldoende spreiding is (lage concentraties) en weinig verkeersbewegingen (loop- of fietsafstand);
- 3 dat Ruigrok in eerste instantie –om aan bovengenoemd uitgangspunt te voorzien- een camping heeft gecreëerd aan de Noorderlaan te Hillegom, die te groot werd en daardoor overlast ging veroorzaken, waarna de camping op last van de gemeente is ontruimd;
- 4 dat Ruigrok alsdan een bestaande camping in gebruik nam te Noordwijk en tevens huisvesting creëerde in een zevental woningen aan de 1^e Loosterweg te Hillegom, die thans nog steeds in gebruik zijn;
- 5 dat Ruigrok vanaf aanvang 2003 met de gemeente een overlegstructuur is gestart, waaruit de principe-medewerking voortvloeide om toepassing te geven aan artikel 19 Wet op de Ruimtelijke Ordening voor een viertal locaties, zijnde Weeresteinstraat 28, Van den Endelaan 40 en twee nieuwbouwlocaties, namelijk hoek Noorderlaan-Weeresteinstraat en de locatie Schols;

- 6 dat daarnaast in deze overeenkomst ook werkafspraken werden gemaakt, waarvan de gemeente moest constateren, dat Ruigrok die een aantal malen schond;
- 7 dat dit heeft geleid tussen een vertrouwensbreuk tussen de gemeente en Ruigrok, waarvan Ruigrok beseft dat de schuld aan zijn kant ligt;
- 8 dat Ruigrok dit ten sterkste betreurt, haar verontschuldiging hiervoor aanbiedt en dat zij middels deze overeenkomst op zo goed mogelijk wijze het vertrouwen in haar weer wil herstellen;
- 9 dat Ruigrok dit enerzijds wil doen middels deze overeenkomst de lopende geschillen op een minnelijke wijze te beslechten, onder intrekking van alle tegen de gemeente gerichte procedures en anderzijds de verdere invulling van de huisvesting in gezamenlijk overleg te realiseren, ingebed in de relevante wettelijke procedures, waaraan Ruigrok zich ook strikt zal houden;
- 10 dat Ruigrok zich beseft dat naast het genoemde onder negen zij een daad moet stellen, waaruit blijkt dat het haar daadwerkelijk ernst is;
- 11 dat Ruigrok dit wil doen door van haar kant een duidelijke bijdrage te leveren aan het volkshuisvestingsbelang van de gemeente door de levering van zeven koopwoningen in het sociale segment in de Hillegomse markt, waarbij zij een extra daad stelt door de levering te doen aan de Woningstichting PAGO te Hillegom tegen een koopprijs, die 30% lager ligt dan de huidige vrije marktwaarde van de woningen;
- 12 dat Ruigrok daarnaast richting de gemeente de gestelde verbeuring van dwangsommen ten aanzien van de 1^e Loosterweg zal betalen;
- 13 dat de bovenstaande overwegingen leiden tot de volgende afspraken tussen de gemeente en Ruigrok;

komen als volgt overeen:

- 1 Het huisvesten door Ruigrok van werknemers in de woningen aan de 1^e Loosterweg wordt door Ruigrok in juridische zin terstond beëindigd.
- 2 Ruigrok en de Woningstichting PAGO hebben een koopovereenkomst gesloten ten aanzien van de zeven woningen aan de 1^e Loosterweg, waarbij de levering uiterlijk op 1 juli 2005 zal geschieden.
- 3 De gemeente verlengt de begunstigingstermijn tot 1 juli 2005, zoals ook bevestigd in de brief van de gemeente aan Ruigrok d.d. 18 december 2003 met kenmerk: GWK/EVDV/12560.
- 4 Na ondertekening van deze overeenkomst betaalt Ruigrok binnen 14 dagen een bedrag ad Euro 84.700,-- aan de gemeente, in relatie tot de gestelde verbeuring van dwangsommen ten aanzien van de 1^e Loosterweg.
- 5 Na ondertekening van deze overeenkomst en na ontvangst van de bevestiging van de gemeente aan Ruigrok dat de begunstigingstermijn definitief is verlengd tot 1 juli 2005, zal Ruigrok, dan wel de heer P.H. Ruigrok, alle procedures die aanhangig zijn tegen de gemeente terstond intrekken.

- 6 Ruigrok heeft voor de panden Weeresteinstraat 28 en de van den Endelaan 40 een bestemmingsplanwijziging een bouwvergunning eerste fase en een gebruiksvergunning aangevraagd.
- 7 Ruigrok zal deze panden niet als pension in gebruik nemen, voordat de gemeente door middel van ondertekening van deze overeenkomst aangeeft dat de vertrouwensbreuk is opgeheven en uiteraard nadat de genoemde panden volledig voldoen aan alle wettelijke voorschriften en regels, welke hiervoor gelden.
- 8 Het gestelde onder artikel 7 geldt ook voor alle toekomstige panden, die eventueel door Ruigrok zullen worden aangewend voor hetzelfde doel.
- 9 Indien de panden, genoemd in de artikelen 7 en 8, door Ruigrok in gebruik zullen worden genomen als woning, geldt dat de bewoning beperkt blijft tot maximaal vijf personen.
- 10 Indien Ruigrok zich niet houdt aan het vastgestelde in de artikelen 7, 8 en 9 of het aldaar vastgesteld alsnog niet nakomt verbeurt Ruigrok aan de gemeente een door de gemeente dadelijk opeisbare boete van Euro 50.000,= (zegge: vijftigduizend euro) per geconstateerd feit, zonder dat enige rechterlijke tussenkomst is vereist en tevens zal Ruigrok het desbetreffend pand terstond op eerste bevel van de gemeente ontruimen en ontruimd houden en op de vrije markt te koop aanbieden.
- 11 Indien de gemeente deze overeenkomst mede heeft ondertekend, betekent dit dat Ruigrok en de gemeente opnieuw met elkander omgaan in een overlegstructuur, waarbij de lopende procedures op het gebied van de Ruimtelijke Ordening worden hervat.
- 12 In de overlegfase, zoals vastgelegd in artikel 11, zal tevens tussen Ruigrok en de gemeente per pand een afzonderlijke overeenkomst worden aangegaan ten aanzien van het beheer en het gebruikersaantal. Dit geldt ook voor eventuele toekomstige panden.
- 13 Na ondertekening van deze overeenkomst zegt de gemeente aan Ruigrok toe dat zij een uiterste inspanningsverplichting heeft en ook aanvaardt om de gestarte en nog te starten procedures zo snel mogelijk te doorlopen en af te ronden.

Aldus overeengekomen te Hillegom op 17 februari 2004 in drievoud.

.....
Ruigrok Uitzendbureau B.V.
Namens deze de heer P.H. Ruigrok

.....
Voor akkoord ten aanzien van punt 5
van de gemaakte afspraken,
de heer Ruigrok

.....
gemeente Hillegom, ten deze vertegenwoordigd door haar College van B en W, in de persoon van wethouder de heer M.J.D. Witteman.
Deze overeenkomst bestaat uit drie (03) geparafeerde bladen en één (01) ondertekend blad, ergo een totaal van vier (04) bladen.

BIJLAGE 4: MONDELINGE BRONNEN

methodiek

De informatie die is verwerkt in deel II van dit rapport, is verkregen op drie manieren. Op de eerste plaats door het afnemen van interviews. Op de tweede plaats door het doornemen van openbare stukken. Deze stukken zijn ter beschikking gesteld door Holland Rijnland of zijn via derden verkregen. Daarnaast is internet als bron gebruikt.

Hieronder volgt een lijst van organisaties en bedrijven waar mondeling contact mee heeft plaatsgevonden.

bronnen

ABU

Adecco International Recruitment

Arbeidsinspectie

Dactylo

Diaconesse Ziekenhuis Leiden

Flexible Human Resources (Noordwijkerhout)

Holland Contracting

Katwijk, gemeente

Leiden, gemeentelijke sociale dienst

Leids Universitair Medisch Centrum

LTO-Noord

Noordwijkerhout, gemeente

Platform Regionale Fraudebestijding Haaglanden Hollands-Midden

Politie Hollands-Midden, district Duin- en Bollenstreek (Noordwijk)

Radar World Tilburg (vestiging in Stedebroec)

Rensie

Ruigrok, firma

Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland (voorheen Duin- en Bollenstreek)

SRE (Samenwerkingsorgaan Regio Eindhoven)

UWV

Via

Vreemdelingendienst