Adviesraad Sociaal Domein Aalsmeer

Analyse van de Adviesraad Sociaal Domein Aalsmeer naar het welbevinden van de Oost-Europese arbeidsmigranten in Aalsmeer.

Inleiding

De Adviesraad Sociaal Domein heeft zich in het onderwerp arbeidsmigranten verdiept en is van mening dat de omstandigheden waaronder arbeidsmigranten voor korte of langere duur participeren binnen de gemeenschap van Aalsmeer op diverse punten aandacht vragen vanuit het sociaal domein. Het valt echter niet mee het sociaal domein los te zien van het huisvestingsvraagstuk. Het sociaal welbevinden is onlosmakelijk verbonden met de huisvesting van de arbeidsmigranten. Om die reden zagen wij ons genoodzaakt ook naar de huisvesting van arbeidsmigranten te kijken.
In de beleidsstukken geeft de Gemeente Aalsmeer aan voor goede, veilige, menswaardige huisvesting voor arbeidsmigranten te willen zorgen. Als de gemeente wil dat deze groep voor de tijd dat zij hier verblijven, evenals andere inwoners, op een volwaardige manier kunnen participeren en deelnemen aan de maatschappij, is de Adviesraad van mening dat de verantwoordelijkheid van de gemeente verder reikt dan het faciliteren van huisvesting. Om dit verder toe te lichten heeft de Adviesraad deze analyse opgesteld met adviezen aan het College.

Conclusie:
Arbeidsmigranten zijn “geen tweederangs burgers” (commissie Roemer) en dienen, voor de tijd dat zij in Aalsmeer verblijven, op een volwaardige manier te kunnen participeren en deel te kunnen nemen aan de samenleving.

Advies:
Stel een beleidsplan op met betrekking tot arbeidsmigratie en verwerk daarin onderstaande adviezen van de Adviesraad Sociaal Domein.

Aanpak en leeswijzer
De Adviesraad heeft kennis genomen van:
a. Rapport Roemer ‘Geen tweederangs burgers’ uit oktober 2020,
b. Bestuurlijke standpunten arbeidsmigranten VNG, december 2020,
c. Kadernota “Ruimte voor huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten” uit 2013,
d. Kadernota huisvesting arbeidsmigranten uit 2018,
e. Spelregels omgevingsvergunning huisvesting arbeidsmigranten in woningen uit 2018.
f. Paraplubestemmingsplan Kamerverhuurbedrijven Aalsmeer uit 2021.
g. Jaarrapportage Arbeidsmigranten 2021 van december 2021, Uitgave Ministerie van SZW.

Daarnaast hebben leden van de Adviesraad gesprekken gevoerd met beleidsadviseurs van de Gemeente Aalsmeer, iemand vanuit het perspectief van de werkgevers in de regio, vertegenwoordigers van het Poolse Informatiepunt van Participe en contact gehad met adviesraden van andere gemeenten.
Deze aanpak heeft geleid tot een aantal adviezen die we willen meegeven. We hopen hiermee een bijdrage te kunnen leveren aan de aandacht voor (de positie van) arbeidsmigranten en het verbeteren van de omstandigheden waarin zij verkeren.

Versie: Januari 2022

Zicht op de positie van arbeidsmigranten.

Zicht op het juiste aantal arbeidsmigranten in Aalsmeer ontbreekt. Dat heeft deels te maken met een onvolledige inschrijving (mensen die korter dan 4 mnd in Nederland komen werken hoeven zich niet in te schrijven in de Basis Registratie Personen, zie hierna). Schattingen variëren van twee- tot drieduizend personen uit Midden- en Oost-Europese landen).
De Adviesraad is van mening dat er een bepaalde alertheid moet komen en blijven voor de groep arbeidsmigranten. De gemeente legt veel verantwoordelijkheid bij werkgevers en arbeidsmigranten zelf, echter de gemeente heeft op verschillende terreinen ook een eigen verantwoordelijkheid. Denk hierbij aan de registratie van arbeidsmigranten als tijdelijk ingezetene (RNI) of bij langer verblijf in de basisregistratie personen (BRP); huisvestiging; welzijn en gezondheid en voorlichting over rechten en plichten.
Met betrekking tot de hiervoor genoemde thema's is de Adviesraad van mening dat de alertheid en bemoeizorg verder zou moeten gaan dan bij de doorsnee inwoners. Het rapport van het Aanjaagteam Roemer heet "Geen tweederangsburgers", waarmee wordt aangegeven dat het van belang is dat arbeidsmigranten, net als iedereen, onderdeel zijn van onze samenleving.
Arbeidsmigranten kunnen een kwetsbaar groep inwoners vormen omdat zij de Nederlandse taal niet machtig zijn en afhankelijk zijn van degene voor wie ze werken resp. voor wie ze naar Nederland zijn gekomen.

- Door arbeidsmigranten goed voor te lichten en te informeren over hun rechten en plichten, worden zij minder afhankelijk en minder kwetsbaar.
- Door arbeidsmigranten goede leefomstandigheden te bieden, zal er minder risico zijn op ervaren overlast door andere inwoners.
- Door arbeidsmigranten deel te laten zijn van de lokale gemeenschap resp. een goede plek te geven, is de verwachting dat o.a. het draagvlak en acceptatie wordt vergroot onder de inwoners voor de rol en de bijdrage die arbeidsmigranten leveren aan de samenleving. Om dit te bereiken benoemd de Adviesraad 5 thema's elk met een advies voor het College:

1. De registratie in BRP of RNI
2. Huisvesting
3. Toezicht en handhaving
4. Informatie en advies
5. Zorg voor voldoende voorzieningen en faciliteiten

1. Registratie BRP of RNI

Het is op dit moment de verantwoordelijkheid van arbeidsmigranten zelf om zich binnen de gemeente te registreren. Dit kan in de basisregistratie personen (BRP) of (bij verblijf korter dan 4 maanden) in het register niet ingezetenen (RNI). Bij het RNI-loket worden alle gegevens op uniforme wijze geregistreerd, waaronder het woonadres in het land van herkomst (***NB: niet het verblijfsadres in Nederland)***. Voor een inschrijving moeten niet-ingezetenen zich in persoon melden met een geldig identiteitsbewijs. Bij inschrijving aan het loket RNI ontvangen niet-ingezetenen direct hun toegekende burgerservicenummer (BSN) en een afschrift van de opgenomen persoonsgegevens. De inschrijving is gratis. Binnen Nederland zijn 19 gemeenten met een RNI loket, in onze regio zijn dat de gemeente Leiden of Amsterdam. Aan registratie zijn voor arbeidsmigranten voordelen gekoppeld, zoals bijv. een BSN voor salaris, werknemersverzekeringen en ziektekostenverzekering.

Voor de gemeente en haar samenwerkingspartners is goede registratie van belang om de omvang van de groep arbeidsmigranten beter in beeld te brengen, en al dan niet naar aanleiding van klachten of meldingen, de juiste interventies te kunnen inzetten. Het ontbreken van de adresgegevens bij een

RNI-inschrijving bemoeilijkt een goed inzicht en een goede aanpak. **De gemeente Aalsmeer moet *zicht willen hebben waar haar inwoners wonen.*** Als je wilt dat de arbeidsmigranten zich inschrijven, moet je het hen eenvoudig maken en hen informeren over de voordelen. Ook het doorgeven van mutaties en het uitschrijven bij vertrek zou veel laagdrempeliger moeten zijn om de gegevens actueel te kunnen houden.

Conclusie:
De gemeente legt de verantwoordelijkheid voor registratie in het BRP of RNI bij de werkgevers. Echter de werkgevers lijken weinig belang te hebben bij een goede registratie. Arbeidsmigranten weten niet altijd dat ze zich kunnen registreren en zijn niet op de hoogte van het belang, met name voor zichzelf. Hierdoor heeft de gemeente op dit moment onvoldoende zicht op het aantal arbeidsmigranten en op hun verblijfsplaats. De gemeente loopt hierdoor mogelijk inkomsten mis, doordat arbeidsmigranten die hier langer verblijven dan 4 maanden niet mee tellen voor het gemeentefonds.
In het voorjaar van 2021 sloot de gemeente Aalsmeer een samenwerkingscontract met Greenport Aalsmeer en uitzendorganisatie Ruigrok om het inschrijvingsproces in de Basisregistratiepersonen (BRP) te stroomlijnen. De effecten van deze pilot moeten nog gemonitord worden.

Advies:
Stimuleer dat arbeidsmigranten zich registreren in het RNI of BRP (afhankelijk van hun verblijfsduur). Leg de verantwoordelijkheid hiervoor niet alleen bij de werkgever(s), uitzendbureaus en arbeidsmigranten neer. Onderzoek samen met werkgevers resp. uitzendbureaus en (vertegenwoordigers van de) arbeidsmigranten op welke wijze registratie eenvoudig en laagdrempelig kan worden gemaakt. Bepleit bij het Ministerie dat bij een registratie in het RNI ook een verblijfsadres in Nederland wordt geregistreerd.

(NB: m.i.v. 2022 vindt registratie van contactgegevens plaats op basis van vrijwilligheid als overgangsmaatregel. De Staatssecretaris van BZK laat onderzoeken of het EU recht mogelijkheden biedt voor verplichte registratie van het verblijfsadres voor personen die korter dan 4 mnd in Nederland verblijven).

Type contract waarop de meeste arbeidsmigranten werkzaam zijn.
Voor uitzendkrachten werkzaam bij uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de ABU of NBBU is een fasen systeem van kracht. Bij de ABU lopen de fasen van A tot en met C, waarbij de rechten van de uitzendkracht toenemen per fase. Fase A geldt voor uitzendkrachten die niet meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendondernemingen hebben gewerkt. In deze fase zijn uitzendkrachten werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst. Zij hebben geen arbeidsovereenkomst, het uitzendbeding is van toepassing, waardoor de uitzendovereenkomst op ieder moment, bijvoorbeeld in geval van ziekte, beëindigd kan worden. Ook eindigt de uitzendovereenkomst automatisch als de opdrachtgever de inlening beëindigt. De uitzendkracht heeft alleen recht op loon over de gewerkte uren. Voor arbeidsmigranten is dit een onzekere en veelal lange periode.

2. Huisvesting

Er zijn niet heel veel arbeidsmigranten die op goed geluk naar Nederland komen en dan hier proberen aan het werk te komen . De meesten worden uitgenodigd door Nederlandse werkgevers en uitzendorganisaties die in de landen van herkomst over wervingskantoren beschikken. Onderdeel daarvan zijn 'all-inclusive' arrangementen waarbij zowel tijdelijk werk als tijdelijke huisvesting door het uitzendbureau worden geregeld . Overigens zijn er wel verschillen per herkomstland in deze patronen.
Veel arbeidsmigranten hebben bij aanvang nog geen idee hoe lang ze hier willen blijven. Soms zijn ze na enkele maanden al weer vertrokken, soms komen ze jaren achtereen enkele maanden per jaar

hier werken, soms blijven ze hier een paar jaar vrijwel continu doorwerken en soms besluiten ze zich hier te vestigen. Het komt allemaal voor.
Deze verschillende patronen van arbeidsmigratie leiden tot een zeer gedifferentieerde vraag naar huisvesting. Iemand die vandaag met de bus vanuit Polen hier aankomt en morgen aan het werk gaat, heeft een andere huisvestingsbehoefte dan iemand die hier samen met partner of heel gezin al jaren aan het werk is. De verantwoordelijkheid voor die huisvesting ligt ook anders. In het eerste geval ligt die in belangrijke mate bij de werkgever, in de tweede situatie bij de persoon in kwestie.

Doorgaans onderscheiden we drie categorieën van verblijf:
Short stay - verblijf tot één jaar
Mid stay - verblijf tussen één en drie jaar
Long stay - verblijf langer dan drie jaar of permanente vestiging

a. Short stay huisvesting
Voor mensen die hier maar kort verblijven en/of net zijn binnen gekomen is een logiesvorm vaak een aantrekkelijke vorm van huisvesting. Mensen hebben dan vaak geen tijd of behoefte om een eigen plek te vinden en in te richten en vinden het prettig om recreatieve voorzieningen binnen handbereik te hebben. Vaak is ook het binnen zekere grenzen delen van zaken als eet- of kookgelegenheid, of sanitaire voorzieningen geen probleem.

b. Mid stay huisvesting
Wie hier wat langer verblijft gaat hogere eisen stellen aan privacy en het hebben van een eigen plek en eigen voorzieningen. De huisvestingsvraag die dan ontstaat is vergelijkbaar met wat hier gangbaar is voor bij voorbeeld studentenkamers of andere vormen van flexwonen. Wel tenminste een eigen kamer, kookgelegenheid en eigen sanitaire voorzieningen. Maar klein, en sommige dingen kunnen best nog gedeeld worden.
Bij groepsgewijze accommodatie is het van belang dat voorzieningen zoals zorg (huisarts, tandarts), parkeergelegenheid voor auto's en voorzieningen i.v.m. welzijn (recreatiemogelijkheden, sportgelegenheden) beschikbaar zijn. Dit laatste voorkomt mogelijke overlast.

c. Long stay huisvesting
Arbeidsmigranten die hier meerdere jaren of definitief blijven willen doorgaans net zo wonen als iedereen. Zij zoeken en vinden hun weg op de woningmarkt en kopen of huren een gewoon huis. Zij ondervinden daarbij ook dezelfde mogelijkheden en belemmeringen als iedereen en natuurlijk verschilt dat erg per woningmarktregio.
Uit verschillende onderzoeken blijkt dat ca. 30% van de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten gezien hun verwachte verblijfsduur gericht is op de short stay huisvesting, 40% op de mid stay en 30% op de long stay.



Versie: Januari 2022

Het kabinet heef aangegeven de huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten samen te willen aanpakken met andere aandachtsgroepen op de woningmarkt. Er is in 2020 50 miljoen euro vrijgemaakt voor de huisvesting van kwetsbare groepen. In 2021 is opnieuw 50 miljoen euro vrijgemaakt voor de huisvesting van aandachtsgroepen. Hiervan is €31 miljoen beschikbaar voor de regeling Huisvesting aandachtsgroepen die gemeenten kunnen aanvragen. Bij de toekenning van de gelden is bekend geworden dat het o.a. gaat woonplekken bestemd voor arbeidsmigranten, daarnaast zijn er plekken bestemd voor dak- en thuislozen en andere spoedzoekers. De gemeente Aalsmeer heeft toestemming verleent voor de bouw van twee permanente locaties voor arbeidsmigrantenlogies op Greenpark. Eén hiervan, Flowertower Japanlaan (200 bedden), is inmiddels gerealiseerd. De 2e locatie, Hotel Legmeerdijk (250 bedden), is in aanbouw. In dit laatste gebouw zijn op bovenste twee verdiepingen éénpersoonskamers ingericht. Het is de bedoeling dat deze kamers ook voor andere doelgroepen kunnen worden ingezet, zoals voor een gescheiden man/vrouw, economisch dakloze of een student die gedurende een semester een studie in de omgeving volgt. De inzet van arbeidsmigranten is constant, huisvestingsmogelijkheden zijn gering. Er is dan ook een continue vraag naar locaties voor permanente opvang van tijdelijke arbeidsmigranten. Er wordt van uitgegaan dat er 600 tot 1000 bedden nodig zijn. De gemeente zoekt dan ook nog naar locaties waar tijdelijke bewoning (korter dan 6 mnd) gerealiseerd kan worden. Te denken valt aan de hoek Lakenblekerstraat/Legmeerdijk, Greenpark bij Molenvliet-Zuid of bedrijventerrein Schinkelpolder.



Hotel Legmeerdijk

Een belangrijk deel van de huisvesting van mid- en longstay vindt plaats in woningen gelegen in woonwijken. Afhankelijk van het aantal bewoners en het gebruik van de woning is hier sprake van kamerverhuur conform de definitie in de wetgeving. De meeste panden voor (tijdelijke) huisvesting bieden slaapruimte voor 1-9 personen.
In de Kadernota “Ruimte voor huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten” uit 2013 onderscheid de gemeente Aalsmeer twee vormen voor huisvesting van arbeidsmigranten. Deze tweedeling is met namen terug te voeren op het onderscheid tussen wonen (langdurig verblijf) en logies (relatief kort verblijf). Ruimtelijk vertaalt deze tweedeling zich in:
a. Langdurig verblijf in woningen, huisvesting in woningen (waaronder ook kamerverhuur in bestande woningen);
b. Kortdurend verblijf/logies, huisvesting op bedrijfsterreinen en op (bestaande) locaties in het buitengebied.

Conclusie:
Voor arbeidsmigranten is huisvesting vaak gekoppeld aan werk, dit is (zie ook het rapport van Roemer) niet wenselijk. Want bij verlies van werk staan arbeidsmigranten nagenoeg meteen op straat en lopen ze het risico ook niet meer verzekerd te zijn. Doordat de werkgever belang heeft bij een tevreden arbeidsmigrant, is het koppelen van huisvesting aan werk bij een goede werkgever

geen probleem. Helaas zijn er ook werkgevers, c.q. uitzendbureaus die het belang van de arbeidsmigrant niet voorop hebben staan en het aanbieden van huisvesting aan arbeidsmigranten als een verdienmodel zien. Dit komt vooral voor bij tussenpersonen die woningen in de wijk opkopen voor het huisvesten van arbeidsmigranten.

Advies:
De Adviesraad is van mening dat arbeidsmigranten een kwetsbare groep vormen die veelal de Nederlandse taal nauwelijks machtig is. Een te grote afhankelijkheid van werkgever, c.q. uitzendbureau bij het verkrijgen en behouden van huisvesting kan tot misstanden leiden. De gemeente heeft hier een grotere verantwoordelijkheid dan alleen het afgeven en toezien op vergunningen. Huur en arbeid dienen losgekoppeld te worden en idealiter geregeld te worden in twee afzonderlijke contracten. Bij een tijdelijk huurcontract dient een opzegtermijn aangehouden te worden.

Een slecht praktijkvoorbeeld:
Een man uit de EU werkt in de tuinbouw. Hij maakt lange dagen en krijgt nauwelijks betaald. Hij is vrijwillig naar Nederland gekomen om hier te werken en geld te verdienen. Hij heeft een universiteitsdiploma op zak en dacht in Nederland een goede baan te kunnen krijgen. Hij was in contact gekomen met een ondernemer en vertrok met hem naar Nederland. In de auto vertelde de betreffende man dat die 'goede baan' niet bestond en hij kon gaan werken als komkommerplukker. Zijn werkgever neemt zijn identiteitskaart in, waardoor hij nergens heen kan. Huisvesting en eten worden door de werkgever geregeld. Zijn loon wordt 'verrekend' met de kosten voor de reis en huisvesting. Hij slaapt op een kleine kamer met zes mensen. Bij arbeidsuitbuiting spelen dwang, geweld, dreiging, afpersing, fraude en misleiding vaak een rol.

3. Toezicht en handhaving

De gemeente heeft een verantwoordelijkheid voor toezicht en handhaving op huisvesting. Goede leefomstandigheden voor arbeidsmigranten worden wel gecheckt bij de aanvraag van de vergunning. Daarna alleen reactief als er signalen en/of klachten binnen komen. Op de grootschalige logiesverblijven als Flower Hotel en enkele andere grotere locaties vindt actief toezicht plaats en is er een directe lijn tussen de toezichthoudende ambtenaar en de beheerder. Bij woningen in de wijk is het toezicht minder en wordt er doorgaans alleen gereageerd op klachten en andere signalen. Uitgangspunt bij de opvang van arbeidsmigranten in woonwijken is dat men voornemens is lang(er) in Nederland te blijven en dat men ingeschreven staat bij het BRP.

Conclusie:
Er is actief toezicht bij de aanvraag van een vergunning voor een logiesverblijf. Als de huisvesting in gebruik is genomen, wordt vrijwel alleen reactief op signalen actie ondernomen. Een actiever toezicht op de leefomstandigheden van de arbeidsmigranten zou het draagvlak kunnen vergroten bij inwoners van Aalsmeer. Meestal gaat het goed, maar enkele incidenten (soms in andere gemeenten) worden breed uitgemeten en zijn van invloed op het imago van arbeidsmigranten. Controleer ook op inschrijving BRP.

Advies:
De Adviesraad adviseert om actief toezicht te houden op de huisvestingslocaties en de leefomstandigheden van arbeidsmigranten en een vinger aan de pols te houden of alles conform de regels uitgevoerd wordt zodat eventuele excessen worden voorkomen. Dit komt ten goede aan de direct omwonenden bij logies in de woonwijk en aan de arbeidsmigranten zelf. Hierbij helpt ons inziens een vast gezicht c.q. contactpersoon vanuit de gemeente zodat mensen bekend raken met deze toezichthouder en hem - waar nodig - weten te vinden.

Versie: Januari 2022

Bij arbeidsuitbuiting spelen dwang, geweld, dreiging, afpersing, fraude en misleiding vaak een rol. Aanwijzingen voor arbeidsuitbuiting zijn wanneer werknemers:

- gevaarlijk en ongezond werk moeten doen;
- lange werkdagen moeten maken;
- te weinig betaald krijgen, niet uitbetaald worden of hun betaling uitgesteld wordt;
- niet kunnen beschikken over hun eigen paspoort;
- met valse beloften naar Nederland worden gehaald;
- worden mishandeld, gechanteerd, gedwongen of bedreigd;
- een hoge schuld aan de werkgever moeten afbetalen;
- niet kunnen beschikken over het geld op hun eigen bankrekening;
- zwart betaald worden, of niet verzekerd zijn tegen bijvoorbeeld ongevallen;
- in een bedrijfspand of op het bedrijfsterrein wonen, of anderszins slecht zijn gehuisvest;
- niet op de hoogte zijn van hun verblijfsadres;
- op andere manieren onder druk worden gezet.

4. Informatie

Hoe kunnen arbeidsmigranten wegwijs worden gemaakt in de complexe Nederlandse regelgeving? De Inspectie SZW heeft in nagenoeg alle in de EU aanwezige talen een brochure gemaakt met alle noodzakelijk acties die arbeidsmigranten moeten ondernemen na aankomst in Nederland. Van het inschrijven bij de gemeente, rechten en plichten als werknemer of zelfstandig ondernemer, tot en met de regels en gebruiken omtrent wonen in Nederland. In november 2020 is de website www.WorkinNL.nl gerealiseerd waarop EU-arbeidsmigranten informatie over rechten en plichten in hun eigen taal kunnen vinden. De website functioneert ook als een ‘doorverwijsluik’, waardoor mensen organisaties kunnen vinden die hen verder kunnen helpen bij problemen.

WW

Oost-Europese arbeidsmigranten hebben door hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt vier keer zoveel kans om hun baan te verliezen als Nederlandse werknemers. Zij stromen daardoor vaker de WW in dan Nederlanders: 14,7% van de Oost-Europese werknemers tegenover 5,5% van de Nederlandse werknemers. Tegelijkertijd is het uitkeringsbedrag van Oost-Europese arbeidsmigranten relatief laag ten opzichte van het totale uitkeringsbeslag. Dit komt door het relatief kortere beroep op de WW en het relatief lagere uitkeringsbedrag van Oost-Europese arbeidsmigranten.

Bijstand

Recent onderzoek van de Inspectie SZW laat zien dat het niet-gebruik van de algemene bijstand, terwijl hier wel recht op is, onder huishoudens met een Europese migratieachtergrond hoog is (57%, tegenover 40% bij Nederlandse huishoudens). Uit het onderzoek blijkt ook dat volgens gemeenten de oorzaak van het hoge niet-gebruik onder huishoudens met EU-(arbeids)migranten komt doordat deze groep meer moeilijkheden ervaart dan Nederlanders. Ze zijn over het algemeen minder goed de taal machtig en ze weten minder goed hun weg te vinden in het aanbod van Nederlandse regelingen.

Maar ook gemeenten, werkgevers, huisvesters en maatschappelijke partners (denk aan welzijnsorganisaties, bibliotheken, kerken, sportverenigingen, gezondheidsorganisaties etc.) hebben een rol om de arbeidsmigranten wegwijs te maken in de Nederlandse samenleving. Voor iedere betrokken partij geldt: wat willen we de EU-arbeidsmigrant meegeven? En waar kunnen we de migrant (nog meer) bereiken? Het is belangrijk goed na te denken voor welke vorm wordt gekozen.

Kiezen we bijvoorbeeld alleen voor een digitaal loket? Een (parttime) bemand loket? Of kiezen we voor een telefonische hulplijn?
Goede en betrouwbare informatie is ook van belang om misstanden en vervelende situaties te voorkomen. Mede om deze reden adviseren diverse organisaties als het College voor de Rechten van de Mens laagdrempelige informatieloketten op gemeentelijk niveau te bevorderen.
Overigens bestaan er al verschillende van zulke informatiepunten, soms gemeentelijk, soms regionaal werkend. Hierin kunnen de verschillende partijen hun aanbod bundelen.

Hillegom heeft het Informatie Punt Polen (IPP) opgericht. Dit informatiepunt is bedoeld voor alle Poolse arbeidsmigranten in de Duin- en Bollenstreek. Migranten kunnen hier informatie krijgen over juridische en administratieve vragen met betrekking tot hun verblijf in Nederland (zoals verzekeringen, uitkeringen, kinderbijslag, registratie in de BRP, enz.). Volgens medewerkers van het informatiepunt is het IPP vrij populair bij Poolse arbeidsmigranten.

De gemeente Aalsmeer heeft zichzelf geen actieve rol toegedicht bij de informatieverstrekking aan arbeidsmigranten. Zij laat dit over aan de marktpartijen, uitzendbureaus en werkgevers. Wel heeft de gemeente welzijnsorganisatie Participe gevraagd een Informatiepunt in te richten voor Poolse arbeidsmigranten. Het Informatiepunt wordt bemenst door 3 Aalsmeerders met een Poolse achtergrond. Zij helpen arbeidsmigranten bij vragen op het gebied van verzekeringen, arbeidsrecht en andere problemen. Ook tolken zij zo nodig bij bezoek aan artsen en ziekenhuis. Zij houden 1 keer per maand spreekuur op een vaste dag en tijd in de Bibliotheek.

Het is belangrijk dat het Informatiepunt goed vindbaar is voor de arbeidsmigranten. De bekendheid kan beter. De vindbaarheid op internet laat te wensen over. Ook zou de beschikbaarheid uitgebreid kunnen worden. De bemensing vindt nu plaats door vrijwilligers, dit zou professioneler kunnen m.n. als er juridische problemen aan de orde komen (één van de vrijwilligers heeft een juridische achtergrond). Indien de gemeente het Informatiepunt serieus wil nemen dient zij dit beter te positioneren. Overwogen zou kunnen worden het Informatiepunt een regionale functie te geven in samenwerking met de omringende gemeenten als Uithoorn e.d. of onder de vlag van Greenport Aalsmeer. Nu veel arbeidsmigranten uit andere Oost-Europese landen dan Polen komen zou dit ook in de naam van het Informatiepunt naar voren moeten komen.



Conclusie:

De gemeente Aalsmeer neemt geen actieve rol in bij de voorlichting van de grote groep Aalsmeerse arbeidsmigranten. Het door Participe ondersteunde Poolse Spreekuur doet goed werk voor de Poolssprekende arbeidsmigranten die hen weet te vinden. Het informatiepunt zit nog teveel in de sfeer van vrijwilligerswerk en mag een professionelere structuur en uitstraling krijgen.
Samenwerking met de in Aalsmeer actieve uitzendbureaus en de werkgevers in de tuinbouwsector (Greenport Aalsmeer) ligt voor de hand. Wel moeten zij hun onafhankelijke positie behouden zodat zij ook een toevluchtsoord kunnen zijn voor het melden van misstanden en uitbuiting.

Advies:

De gemeente zou een actievere rol kunnen spelen bij de informatievoorziening aan arbeidsmigranten. Het informatiepunt dient sterker gepositioneerd te worden en actief ondersteunt vanuit de gemeente. Het dient zichtbaarder te zijn zowel fysiek als digitaal. Onderzoek of samenwerking met andere gemeenten in de regio zinvol is.

5. Zorg voor voldoende voorzieningen/faciliteiten

Onderwerpen die in dit hoofdstuk aan bod komen zijn:
a. ziektekostenverzekering en eerstelijnszorg
b. onderwijsmogelijkheden voor meereizende kinderen
c. taal en integratie
d. welzijn en ontspanning

a. Ziektekostenverzekering en eerstelijnszorg

Meestal regelt de werkgever, c.q. het uitzendbureau, de zorgverzekering voor de arbeidsmigrant. Zij hebben een direct inlogportaal bij Zorg & Zekerheid waarin zij personeel aan- en af kunnen melden bij het begin en einde van de arbeidsovereenkomst. Dit zorgt voor een grote afhankelijkheid voor de arbeidsmigranten van werkgevers/uitzendbureaus. Ook als arbeidsmigranten (tijdelijk) geen werk hebben is het van belang dat ze hun zorgverzekering behouden.
Daarnaast zorgen voldoende voorzieningen zoals eerstelijns zorg (huisarts, fysiotherapie, tandarts) in de buurt van de groepsaccommodaties ervoor dat arbeidsmigranten, indien nodig, de juiste zorg kunnen ontvangen. Doorgaans schrijft men zich niet in bij een huis- of tandarts. Eerst als er gezondheidsklachten zijn gaat men op zoek naar een arts. De ervaring van de Aalsmeerse huisartsen is dat men zich veelal laat meldt bij één van de huisartsenposten. De arbeidsmigrant voelt zich bezwaard om tijdens het werk naar het spreekuur te gaan met zijn/haar klachten. Een spreekuur op een ander tijdstip zou deze belemmering op kunnen vangen.
De taal is vaak een barrière om tot een goede diagnose van de klachten te komen. Soms komt er iemand mee die de taal beter beheerst en soms moet de huisarts zich zien te redden met google translate. Er is een medische tolkendienst. Deze was tot 2012 gratis. Tegenwoordig moet de huisarts deze zelf betalen (€1,50 tot € 2,00 per minuut).
Een enkele keer komt het voor dat een arbeidsmigrant niet verzekerd is of niet is aangemeld bij de ziektekostenverzekeraar. De zorg wordt dan wel verleend, zo mogelijk tegen contante betaling. Zo nodig kan een beroep gedaan worden op de Subsidieregeling voor medisch noodzakelijke zorg. Niet alle huisartsenposten zijn bekend met deze regeling.
Er is bij de huisartsen geen zicht op de vaccinatiegraad voor Covid-19. Daar men bij klachten vaak door blijft werken is dit een risico op verspreiding van het virus. De GGD heeft zich samen met de gemeente ingezet om deze doelgroep te bereiken. Vaccinatie van deze groep kent extra uitdagingen. Zij zijn niet altijd direct oproepbaar via adres- of woongegevens. Velen kunnen door een taalbarrière niet bij de juiste informatie komen of moeten geholpen worden in de moedertaal. Ook kan een deel van deze groep wantrouwend tegen overheid en registraties zijn. Om ook de vaccinatiegraad onder arbeidsmigranten omhoog te krijgen wordt extra aandacht besteed aan het bereiken van deze doelgroep. Voorlichting en informatie over de vaccinatiecampagne is dan ook van groot belang. De hoge besmettingscijfers in Aalsmeer kunnen hiermee verband houden.

Conclusie:

Op het gebied van de zorg hebben de arbeidsmigranten een afhankelijkheid van het uitzendbureau. Uitzendbureaus regelen namelijk veelal de zorgverzekering voor de arbeidsmigranten. Als arbeidsmigranten vervolgens hun werk verliezen, zijn zij niet meer verzekerd tegen ziektekosten. Bij de zorgverzekering geregeld door de werkgever, vormt deze een soort tussenpersoon tussen de

zorgverzekeraar en de arbeidsmigrant. Het is denkbaar dat zieke uitzendkrachten zich niet ziek melden maar door blijven werken, wat bij SARS-CoV-2 een extra risico vormt.

Advies:
De wethouder zorg & welzijn zou in haar jaarlijks overleg met de HAGRO het onderwerp zorg aan arbeidsmigranten op de agenda kunnen plaatsen. Een suggestie zou kunnen zijn een speciaal spreekuur voor arbeidsmigranten te houden aan het einde van de dag en daarvoor een tolk achter de hand te houden.

b. Onderwijs
Kinderen van arbeidsmigranten zijn alleen in beeld als de arbeidsmigrant zich heeft geregistreerd. Zoals al eerder gezegd, legt de gemeente die verantwoordelijkheid bij de werkgevers en de arbeidsmigranten zelf. Het volgen van onderwijs is een belangrijk recht voor kinderen en goede opvang kan alleen plaatsvinden als het kind in beeld is.
Hoe kunnen eventuele onderwijsachterstanden bij kinderen van arbeidsmigranten (verder) worden voorkomen?
a. Om te voorkomen dat taalachterstanden (verder) oplopen, is het van belang kinderen van EU-migranten te stimuleren om op zo'n jong mogelijke leeftijd het onderwijsproces in te stappen, bij voorkeur al voor de basisschoolleeftijd via Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE).
b. Via speciale Taalklassen kinderen zo snel mogelijk de basisvaardigheden aanleren om mee te kunnen komen in het reguliere onderwijs.
De door de gemeente gesubsidieerde Taalklas is gevestigd in Triade in de Hornmeer ´Taalsmeer". Kinderen van 6 – 12 jaar die korter dan een jaar in Nederland zijn volgen één schooljaar lang onderwijs in de taalklas (Kleuters gaan naar de school in hun eigen woonomgeving). Na een jaar gaan zij naar de school in hun woonomgeving (stamschool). Veelal krijgen zij in het 2e jaar nog aanvullende lessen om hun woordenschat te verbeteren ("het moeilijke woordenschrift"). Voor verdere info zie: www.taalklasaalsmeer.nl

Conclusie:
Als arbeidsmigranten besluiten lange tijd in Nederland te blijven en hun gezin over laten komen, is het van belang dat kinderen zich direct inschrijven bij de school in hun woonomgeving. Deze zal het kind eerst doorverwijzen naar de Taalklas in de Hornmeer. Na een jaar stroomt het kind dan in in het reguliere onderwijs. Heb ook oog voor de taalachterstand van kinderen ouder dan 12 jaar.

Advies:
Peuters dienen zo snel mogelijk via VVE-programma's voorbereid te worden op de basisschool. De Taalklas "Taalsmeer", voorziet in een behoefte om kinderen binnen een jaar op het taalniveau te brengen zodat zij op hun reguliere school in het juiste jaar in kunnen stromen.

c. De verantwoordelijkheid voor taal en integratie
Aan arbeidsmigranten uit andere Europese landen kunnen geen inburgeringseisen worden gesteld . Toch is het belangrijk dat ook arbeidsmigranten – ook zij die hier tijdelijk zijn - de taal leren en kunnen participeren. Arbeidsmigranten zijn daar in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor. Maar er ligt ook een verantwoordelijkheid voor de werkgever en uitzendorganisaties. Zij bemiddelen de migranten immers bij het vinden van werk hier. Zij hebben er ook belang bij dat hun medewerkers, de Nederlandse taal voldoende machtig zijn. Onvoldoende taalbeheersing kan immers leiden tot onder meer veiligheidsrisico's, productieverlies, slechtere klantcontacten en een hoger ziekteverzuim. Ook in de privésfeer is beheersing van de Nederlandse taal belangrijk om hun plek in de samenleving te vinden. Denk aan het doen van boodschappen, artsenbezoek, contact met overheidsinstanties en de school van de kinderen.

Welke mogelijkheden zijn er om (zelf) de taal te leren?

Vanuit de Rijksoverheid zijn een groot aantal individuele werkgevers en branches benaderd om te investeren in de taalvaardigheid van hun medewerkers en daarmee in hun eigen bedrijf (Taalakkoord werkgevers).
Er zijn voor arbeidsmigranten verschillende manieren om Nederlands te leren:

- door zelfstudie: er zijn verschillende zelfstudiepakketten met boekjes, dvd's, cd's, etc. beschikbaar. Daarnaast biedt e-learning interessante mogelijkheden. Bij voorbeeld oefenen.nl en zelfstartenmetnederlands.nl (beschikbaar in de talen Bulgaars, Pools en Roemeens).
- met een taalcoach: de Nederlandse taal kan geleerd worden door veel te oefenen. Een vrijwillige taalcoach kan daarbij helpen.
- kijk voor diverse mogelijkheden voor taal- en inburgeringscursussen in het kader van de nieuwe Inburgeringswet.
- er zijn voor werkgevers verschillende mogelijkheden om een betere taalbeheersing op de werkvloer te stimuleren.

Conclusie:
Aan arbeidsmigranten uit andere Europese landen kunnen geen inburgeringseisen worden gesteld . Toch is het belangrijk dat ook arbeidsmigranten – ook zij die hier tijdelijk zijn - de taal leren en kunnen participeren. Zij kunnen hiertoe zelf het initiatief nemen maar de gemeente kan het ook actief aandragen d.m.v. het Taalhuis en taalcoaches (ook in de avonduren).

Advies:
Stimuleer dat arbeidsmigranten Nederlands leren zodat zij zelfredzaam zijn en makkelijker onderdeel uit kunnen maken van de lokale samenleving (sport, ontspanning, buurtcontacten). Bied via het Taalhuis daarvoor de nodige handvatten en draag het aanbod actief uit.

d. Welzijn en ontspanning
Hoe kunnen arbeidsmigranten meer gebruik maken van lokale vrijetijdsvoorzieningen? Hoewel veel arbeidsmigranten bij voorkeur in korte tijd veel geld willen verdienen hebben zij, net als gewone Nederlanders, de behoefte om hun vrije tijd op een prettige manier door te brengen, bijvoorbeeld d.m.v. sport. Dat kan naast een gezonde en ontspannende functie ook als belangrijk sociaal cement functioneren. Gemeenten zouden met werkgevers/uitzendbureaus en sportverenigingen kunnen overleggen waar een sportieve behoefte ligt en hoe die vorm te geven.
Ook bestaat de behoefte aan ontmoetingsplekken. Een welzijnsinstelling als Participe zou de opdracht van de Gemeente kunnen krijgen in een wijkcentrum of dorpshuis een ontmoeting voor arbeidsmigranten te organiseren, voor en door migranten zelf. Het geeft gelijk een goede mogelijkheid om informatie te delen.

Conclusie:
Doordat de doelgroep arbeidsmigranten door de gemeente niet als aparte groep wordt beschouwd, wordt niet actief gestuurd op voldoende voorzieningen zoals eerstelijns zorg, is de arbeidsmigrant erg afhankelijk van de werkgever voor een zorgverzekering en heeft de gemeente er geen zicht op of voor kinderen van arbeidsmigranten extra voorzieningen nodig zijn voor scholing, welzijn en ontspanning.

Advies:
Wij adviseren het College daarom aandacht te geven aan de beschikbaarheid van voorzieningen voor arbeidsmigranten zoals sport en welzijnsvoorzieningen.
Geef Welzijnsorganisatie Participe de opdracht om ontmoetingen te organiseren voor en door arbeidsmigranten. Onderzoek in samenwerking met sportverenigingen en ESA, als beheerder van de sportgelegenheden, op welke wijze voorzien kan worden in de behoefte tot sport en ontspanning van arbeidsmigranten.
Versie: Januari 2022

Het goede voorbeeld:
Kamil kwam in 2009 naar Nederland met zijn vrouw om in een korte tijd veel geld te kunnen verdienen. Zijn eigen hoveniersbedrijf in Polen had geen opdrachten in de wintermaanden. Kamils werk in Nederland was nodig om deze periode te overbruggen. Hij ging aan de slag als productiemedewerker in de vleessector en dat beviel hem erg goed. In eerste instantie werkte hij via een uitzendbureau, maar na 8 maanden kreeg hij een vast contract bij de inlener. Hij werkte zich binnen het bedrijf op van productiemedewerker tot bedrijfsleider, en in plaats van een paar maanden heef hij uiteindelijk 10 jaar voor dit bedrijf gewerkt. Ondertussen kreeg hij twee kinderen en heef hij met zijn vrouw een huis gekocht. De eerste vier jaar sprak hij in Nederland uitsluitend Engels, omdat hij Nederlands een gekke taal vond en dacht dat hij op korte termijn toch weer terug zou gaan naar Polen. Toen hij zich realiseerde dat hij zich in Nederland wilde vestigen, is hij Nederlands gaan leren via de werkgever. Hij spreekt het nu uitstekend.