

Poolse arbeidsmigranten in het Westland

Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief

Godfried Engbersen

Sanne van de Pol

Jack Burgers

Erik Snel

Maria Ilies

Robbert van der Meij

Katja Rusinovic



Projectconsortium

Binnen het onderzoeksprogramma 'Kennis voor krachtige Steden' van Nicis Institute zijn meer dan veertig projecten in uitvoering. Dit rapport is het resultaat van een van deze onderzoeken, namelijk het onderzoek 'Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa: sociale leefsituatie en arbeidspositie'. Ieder onderzoeksproject wordt uitgevoerd door een consortium van één of enkele universitaire onderzoeksgroepen en een aantal stedelijke partijen. Het is een samenwerkingsverband tussen wetenschappers en professionals uit de stedelijke praktijk.

Het consortium voor dit onderzoek bestaat uit:

- Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
- gemeente Breda
- gemeente Den Haag
- gemeente Dordrecht
- gemeente Hillegom
- gemeente Katwijk
- gemeente Moerdijk
- gemeente Rotterdam
- gemeente Westland
- gemeente Zundert
- Nicis Institute.

Projectleider van het onderzoek is prof. dr. Godfried Engbersen, hoogleraar sociologie (EUR).

Dit rapport betreft het onderzoek in de gemeente Westland. Het is het vierde rapport in een serie over dit project. Eerder verschenen de onderzoeksrapporten over Rotterdam, West-Brabant en Den Haag:

Snel, E., J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010).

Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam. Sociale leefsituatie en arbeidspositie. Den Haag: Nicis Institute.

Burgers J., S. van de Pol. E. Snel, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010).

Arbeidsmigranten uit Polen, Bulgarije en Roemenië in West-Brabant. Arbeidsmarktpositie, leefsituatie en toekomstperspectief. Den Haag: Nicis Institute.

Snel, E., S. van de Pol, J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010).

Arbeidsmigranten uit Polen, Roemenië en Bulgarije in Den Haag. Sociale leefsituatie, arbeidsmarktpositie en toekomstperspectief. Den Haag: Nicis Institute.

Inhoudsopgave

1	Inleiding en conclusies	5
2	Werving van respondenten en representativiteit	11
3	Aankomst in Nederland	13
4	Onderwijs- en arbeidsmarktpositie	17
5	Huisvesting	23
6	Toekomstperspectief	31
	Literatuur	35

1 Inleiding en conclusies

Het Westland is een gemeente in de Nederlandse provincie Zuid-Holland. De gemeente ligt in de streek het Westland en telt ongeveer 100.000 inwoners. De gemeente is op 1 januari 2004 ontstaan door een gemeentelijke herindeling waarbij de gemeenten De Lier, 's-Gravenzande, Monster, Naaldwijk en Wateringen werden samengevoegd. De streek het Westland is een van de belangrijkste agrarische glastuinbouwgebieden in Nederland en daarmee van de wereld. Nederland is immers wereldwijd marktleider op de tuinbouwmarkt. Vandaar dat er speciale aandacht van het Rijk is voor de tuinbouwsector in de vorm van het nationale greenportbeleid. Naast de Mainports Rotterdam en Schiphol en Brainport Eindhoven ziet de overheid vijf regionale Greenports (Westland/Oostland, Aalsmeer, Duin- en Bollenstreek, Venlo en Boskoop) als pijlers onder de toekomstige economische ontwikkeling van ons land. De betekenis van het Westland voor de regionale economie komt ook tot uitdrukking in het aantal banen. Cijfers over 2003 maken duidelijk dat er in de regio het Westland bijna 7000 banen in de tuinbouw waren. Dat betreft dertien procent van het totaal aantal banen in deze regio (Gringhuis 2005).

Het Westland kent voor de glastuinbouw een lange traditie van gastarbeid (tijdelijke arbeid) door arbeidsmigranten, de laatste decennia vooral uit Midden- en Oost-Europa ('MOE-landen' genoemd). Al in de jaren tachtig en negentig werden er werkvergunningen verstrekt aan Poolse arbeidsmigranten. Met de uitbreiding van de EU in mei 2004 is het aantal Poolse werknemers echter fors gestegen (De Boom et al. 2008; Engbersen et al. 2010). Vanaf mei 2007 hebben deze werknemers uit de nieuwe EU-landen volledige toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt en neemt hun aantal in Nederland sterk toe. In januari 2007 traden Bulgarije en Roemenië toe tot de EU. Officiële registraties laten zien dat het aantal ingezetenen in Nederland geboren in één van de nieuwe EU-lidstaten tussen 2004 en 2009 is toegenomen van 42.000 tot ruim 90.000¹. Lang niet iedere arbeidsmigrant uit de MOE-landen is echter formeel ingeschreven en komt terug in deze cijfers. Weltevrede et al. (2009) schatten dat op 1 januari 2009 ongeveer 160.000 arbeidsmigranten uit MOE-landen in Nederland werkzaam zijn.

Deze arbeidsmigranten vestigen zich in verschillende gemeenten, maar agrarische gebieden hebben een grote aantrekkingskracht door de werkgelegenheid die zij bieden. De gemeente Westland is hier een goed voorbeeld van. Er zijn veel arbeidsmigranten werkzaam, en het grootste deel daarvan komt uit Polen. Volgens het CSB bestaat de

¹ Gegevens CBS Statline. De nieuwe EU-lidstaten zijn Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Cyprus en Malta (toegetreten in 2004) plus Bulgarije en Roemenië (toegetreten in 2007).

totale beroepsbevolking² in het Westland uit bijna 48.000 personen. De gemeente zelf schatte dat er in 2010 tussen de 6.500 en 9.000 arbeidsmigranten in het Westland werkzaam zijn. Het grootste deel van deze arbeiders woont volgens de gemeente buiten de gemeentegrenzen. Bij eerder onderzoek in Den Haag en Rotterdam bleek inderdaad dat een aantal van onze respondenten die woonachtig waren in deze steden, werkzaam was in het Westland (Snel et al. 2010, Snel et al. 2011). De gemeente schat het aantal in de gemeente Westland woonachtige MOE-landers op 3.700. Dit aantal zal kunnen toenemen door het strengere huisvestingsbeleid van Rotterdam en Den Haag. Deze steden hanteren een steeds strakker beleid voor illegale huisvesting. De gemeente verwacht dat dit een verschuiving van huisvesting richting het Westland kan bewerkstelligen (Intern beleidsdocument 2010).

Een kenmerkend aspect van de toestroom van arbeidsmigranten uit de MOE-landen is dat die zich deels onttrekt aan gemeentelijke registratie: substantiële aantallen migranten registreren zich niet. Dat geldt niet alleen voor hen die hier slechts kort verblijven, maar ook voor diegenen die langer in Nederland wonen en werken. De gemeentelijke basisregistratie geeft daarom een beperkt inzicht in de aard en omvang van de aanwezigheid van MOE-landers. De gemeente Westland onderkent dit en gaat er daarom scherper op toezien dat migranten die hier langer dan vier maanden verblijven zich daadwerkelijk registreren (Binnenlands Bestuur 2011). Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten die hier kort werken zijn wettelijk verplicht om toeristenbelasting te betalen als niet-ingezetenen van Nederland. Hotels en pensions draaien hiervoor op en berekenen deze door aan hun gasten. Als arbeidsmigranten bij de GBA geregistreerd staan betalen zij belasting. Ook kunnen ze zich na een jaar inschrijven als woningzoekende. Het gevaar bestaat wel dat de registraties in de GBA na verloop van tijd een vertekend beeld geven, wanneer arbeidsmigranten vertrekken en zich niet uitschrijven.

Hoewel niet direct relevant voor de Poolse arbeidsmigranten in het Westland is het toch belangrijk om een onderscheid te maken tussen de verschillende juridische posities van MOE-landers. De juridische positie van Polen, Bulgaren en Roemenen is op dit moment niet vergelijkbaar. Polen is een volwaardig lid van de EU en Polen hebben dus vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij kunnen vrij wonen en werken in de andere EU landen. De situatie van Bulgaren en Roemenen wordt gekenmerkt door een ambivalente juridische positie in Nederland. Sinds Bulgarije en Roemenië in januari 2007 lid van de EU werden, hebben burgers uit beide landen vrij toegang tot Nederland. Ze hebben echter geen vrije toegang tot de formele Nederlandse arbeidsmarkt. Net als eerder (tussen 2004 en 2007) voor Poolse arbeidsmigranten het geval

² Totale beroepsbevolking: Alle personen (15 tot 65 jaar) die tenminste twaalf uur per week werken, of werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken, of verklaren ten minste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden. Illegale arbeid is hier uiteraard niet in meegenomen.

was, vallen Bulgaren en Roemenen momenteel nog onder het regime van de zogenoemde 'overgangperiode'. Dat wil zeggen dat ze nog altijd een tewerkstellingsvergunning (hierna: TWV) nodig hebben om hier als werknemer te kunnen werken.³

Het onderzoek in het Westland

In het Westland is alleen onderzoek gedaan naar Poolse arbeidsmigranten. We hebben – hoewel we er wel naar gezocht hebben – geen Bulgaren en Roemenen aangetroffen in het Westland. De groei van Bulgaarse en Roemeense arbeidsmigranten die we elders constateren, lijkt in het Westland nauwelijks voor te komen. De Poolse arbeidsmigranten zijn echter in dusdanig grote aantallen aanwezig dat wij ons daarop hebben geconcentreerd. Dit onderzoek tracht vooral helderheid te brengen in de sociale leefsituatie, de arbeidssituatie en het toekomstperspectief van de in het Westland aanwezige Polen. In totaal hebben we 90 respondenten gesproken. De resultaten van dit onderzoek laten geen representatief beeld zien van alle aanwezige Polen in het Westland. Wel hebben we bij het selecteren van respondenten nadrukkelijk nagestreefd om heterogeniteit in de totale onderzoekspopulatie te krijgen. Dit hebben we gedaan door Polen op diverse locaties te interviewen: binnen Polenhotels, campings, winkels en in zelfstandige huizen. We laten zien dat er binnen de populatie verschillen bestaan in onderwijsniveau, arbeidsmarktpositie en verblijfpercepties, maar ook dat migranten over verschillende netwerken van arbeidsbemiddeling beschikken (via uitzendbureaus of persoonlijke netwerken) die hun komst naar het Westland in meer of mindere mate hebben gefaciliteerd. Deze achterliggende factoren en processen maken het mogelijk om te generaliseren naar de algemene kenmerken van het incorporatieproces van de Poolse bevolking in het Westland.

Het onderzoek in het Westland maakt deel uit van een meer omvattend onderzoeksproject naar de leefsituatie en arbeidspositie van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en is, in samenwerking met Nicis Institute en negen Nederlandse gemeenten, ontwikkeld door de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoek vindt behalve in het Westland ook plaats in Den Haag, Dordrecht, West-Brabant (Breda, Moerdijk en Zundert), Hillegom en Katwijk waarbij in totaal met meer dan 600 MOE-landers wordt gesproken (Snel et al. 2010, Burgers et al. 2011, Snel et al. 2011).

Bevindingen

³ Een uitnodiging van een Nederlandse werknemer geldt als voorwaarde om een TWV te kunnen krijgen. De enige manier waarop Bulgaarse en Roemeense arbeidsmigranten zonder TWV formele arbeid kunnen verrichten, is door zich als zelfstandig ondernemer te vestigen. Het gevolg van deze ambivalente juridische positie – wel legaal toegang tot Nederland, maar niet of slechts beperkt toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt – is dat veel Bulgaarse en Roemeense arbeidsmigranten voor werk en mogelijk ook voor huisvesting zijn aangewezen op het informele circuit

De respondenten in het Westland zijn voor het grootste deel jonger dan dertig jaar. Zes op de tien respondenten die wij spraken gaven aan jonger dan dertig te zijn. Slechts een op de tien was ouder dan 41. In vergelijking met de Polen in Rotterdam, West-Brabant en Den Haag is dit gegeven niet opvallend. Zeven op de tien respondenten waren man. De grote steden laten wat betreft het geslacht van de respondenten een ander beeld zien. De meeste Poolse respondenten in Rotterdam en Den Haag waren vrouwen, terwijl in West-Brabant met meer mannen is gesproken. In het Westland is het aandeel mannen het hoogst. Deze verhoudingen hangen samen met de aard van het werk dat in het Westland verricht wordt. Agrarisch werk trekt relatief veel mannelijke arbeidsmigranten aan.

Het overgrote deel van onze respondenten is in 2009 of 2010 naar Nederland gekomen. Slechts twee op de tien respondenten zijn sinds 2008 of eerder in Nederland. Dit is opvallend in vergelijking met de andere gemeenten, waar het grootste deel van de respondenten reeds voor 2007 naar Nederland is gekomen. Het feit dat Westlandse migranten zeer recentelijk in Nederland zijn aangekomen heeft te maken hebben met het tijdelijke karakter van het werk. Gemiddeld is de verblijfsduur van een arbeidsmigrant vier à zes maanden (Gemeente Westland 2008:6). Door deze korte verblijfsduur heeft men weinig sociale binding met het Westland of met Nederland. Men is flexibel en bereid elders te werken, binnen of ook buiten Nederland. Hierdoor huisvest het Westland steeds nieuwe tijdelijke arbeidsmigranten.

In het Westland bleek werk de voornaamste reden om naar Nederland te komen. Zeven op de tien respondenten noemden werk als een reden om naar Nederland te komen. In de andere gemeenten was werk ook van groot belang voor het migratietraject van de respondenten, maar in mindere mate. Het belang van sociale netwerken werd door twee op de tien respondenten als reden genoemd. Men is vooral alleen naar Nederland gekomen.

De meeste respondenten, zes op de tien, hebben 'high school' als hoogste afgeronde opleiding (dat wil zeggen dat men een diploma gehaald heeft tussen het vijftiende en achttiende levensjaar). Slechts vijf respondenten hebben een universitaire opleiding afgemaakt. Negen op de tien Poolse respondenten zijn tewerkgesteld door een uitzendbureau. De arbeidsmarktpositie laat een diverser beeld zien. Een aantal had een vast of tijdelijk contract, maar er waren ook werkzoekenden en studenten bij. Gezien de aard van het werk in het Westland is het vanzelfsprekend een groot aandeel werknemers in de agrarische sector te treffen. Bijna acht op de tien werkten in de agrarische sector en een op de tien respondenten was werkzaam in een ander semi- of ongeschoold beroep. Er is weinig variatie aangetroffen. De helft van de respondenten meldde ons dat zij voor andersoortig werk waren opgeleid en een kwart vertelde dat het werk onder hun opleidingsniveau lag.

In dit rapport besteden we ook aandacht aan de bijzondere huisvestingspositie van de Poolse arbeidsmigranten. In geen enkele door ons onderzochte gemeente is een vergelijkbare situatie aangetroffen. Een deel van de arbeidsmigranten is in het Westland namelijk gehuisvest in zogeheten 'Polenhotels'. Het betreft een kantoorpand in Wateringen, dat in 2007 is omgebouwd tot low-budget hotel, en een nieuw low-budget hotel in Maasdijk, opgeleverd in 2009. In totaal woonde de helft van onze respondenten in een dergelijk hotel. Bij de respondenten die wij spraken was hun huisvesting gekoppeld aan hun werk. Het uitzendbureau regelde hun werk, maar exploiteerde eveneens het hotel. De kosten voor huur, maaltijden en andere kosten worden automatisch van hun loon ingehouden.

Opvallend was dat de meeste Poolse respondenten niet langer dan een jaar in Nederland wilden blijven. Dit geldt voor vier op de tien migranten die wij hebben gesproken. In andere gemeenten was een ander beeld te zien. In Rotterdam gaven de meeste Polen aan dat ze het niet wisten of dat ze langer dan vijf jaar wilden blijven. Voor de respondenten in Den Haag gold hetzelfde. In West-Brabant laten migranten in Moerdijk en Breda een vergelijkbaar beeld zien, maar migranten in Zundert geven antwoorden die op de resultaten van het Westland lijken. Zowel migranten in het Westland als in Zundert doen agrarisch werk en zijn pas kort in Nederland. Dergelijke gemeenten zouden aantrekkelijk kunnen zijn voor flexibele arbeidsmigranten die agrarisch seizoenswerk uitvoeren.

In deze onderzoeksbriefing bespreken wij de belangrijkste resultaten uit het Westlandse deel van het onderzoek. Daarbij komen zes thema's aan de orde:

- Werving van respondenten en representativiteit
- Achtergrondkenmerken van respondenten
- Aankomst in Nederland
- Onderwijs en arbeidsmarktpositie
- Huisvesting (inclusief enige observaties uit een Polenhotel)
- Toekomstperspectief.

2 Werving van respondenten en representativiteit

Het veldwerk voor dit onderzoek vond plaats in juni en juli 2010. In totaal zijn in deze periode negentig arbeidsmigranten geïnterviewd, allen afkomstig uit Polen. Alle respondenten hadden tevens de Poolse nationaliteit. De respondenten zijn benaderd en geïnterviewd door native-speaking interviewers, merendeels buitenlandse studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Zij kregen daarvoor een interviewtraining. Deze Poolse studenten bleken goed in staat om respondenten uit eigen land te vinden en te interviewen. De respondenten zijn deels via andere respondenten gevonden (elk interview sloot met de vraag of de respondent landgenoten kende die ook geïnterviewd zouden kunnen worden) en deels op plekken in de gemeenten waar arbeidsmigranten samenkomen. Onze interviewers hebben het grootste deel van de respondenten ontmoet in een 'Polenhotel'. Verder heeft men aangeboden in huizen waarvan men wist dat er Poolse arbeidsmigranten woonden. Via uitzendbureaus zijn we ook in contact gekomen met een deel van onze respondenten en soms zijn respondenten op straat en bij winkelcentra aangesproken.

Tabel 1 Respondenten in het Westland naar leeftijd en geslacht⁴
Geslacht

<i>Geslacht</i>		
Man	63	70%
Vrouw	27	30%
<i>Leeftijdscategorie</i>		
t/m 30	57	63%
31-40	24	27%
41 of ouder	9	10%
Totaal	90	

De man/vrouw verhouding is zeer ongelijk. Zeven op de tien respondenten waren mannen tegenover drie op de tien vrouwelijke migranten. Dit hoeft geen exacte afspiegeling te zijn van de Poolse gemeenschap in het

⁴ In tabellen hebben we ook percentages opgenomen. Gegeven de kleine aantallen respondenten bestaat het gevaar dat er een schijnexactheid wordt gesuggereerd. Een verschuiving van twee of drie respondenten van de ene naar de andere categorie heeft, uitgedrukt in procenten, een relatief grote verschuiving tot gevolg. De percentages zijn berekend en weergegeven om de verhoudingen tussen de verschillende categorieën arbeidsmigranten gemakkelijker te kunnen lezen. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie daarvan. In de tekst zullen we verhoudingen tussen verschillende categorieën zoals mannen en vrouwen of uiteenlopende leeftijdsgroepen in grovere termen aanduiden.

Westland, maar de land- en tuinbouw, waarin de meeste Westlandse arbeidsmigranten werken, trekt vooral mannelijke arbeidskrachten aan door de aard van het agrarische werk.

De respondenten zijn relatief jong, veelal jonger dan dertig jaar. In West-Brabant, Den Haag en Rotterdam hebben we ook relatief jonge Polen aangetroffen (in vergelijking met de Bulgaren en Roemenen die we daar ook geïnterviewd hebben). De oorzaak hiervan zou wederom kunnen liggen in de aard van het werk. Polen verrichten vooral agrarisch werk. Jongere arbeidskrachten zijn beter in staat het zware werk uit te voeren. Dit soort werk wordt deels ook uitgevoerd door de respondenten in de andere onderzochte gemeenten, maar niet in de omvang waarin het in het Westland plaatsvindt.

Verder is het belangrijk nogmaals te benadrukken dat dit onderzoek geen representatief beeld schetst of kan schetsen van de Poolse arbeidsmigranten die in de gemeente aanwezig zijn. Het totale aantal geïnterviewde respondenten is aan de kleine kant om statistisch generaliserende uitspraken te doen. Wel is er bij het selecteren van respondenten nadrukkelijk naar gestreefd om zoveel mogelijk differentiatie in de onderzoeksgroep te brengen, vooral door de respondenten op uiteenlopende manieren en op verschillende vindplaatsen te selecteren. Het feit dat dit onderzoek in statistisch opzicht niet representatief is, betekent niet dat de uitkomsten geen betekenis hebben buiten de strikte groep van geïnterviewden. Het gaat ons er bovenal om aandacht te schenken aan verschillen in juridische status, onderwijsniveau, arbeidsmarktpositie, toekomstperspectief, migratiemotieven en de sociale netwerken van de migranten. We zijn geïnteresseerd in hoe deze verschillen verklaard kunnen worden en vooral in de gevolgen die ze hebben. Inzicht daarin heeft een meer algemene relevantie vooral als het gaat om de vraag hoe de Poolse migranten hun weg in de lokale samenleving vinden en daarin zijn ingebed. De beperking van het onderzoek bestaat eruit dat er geen precieze uitspraken gedaan kunnen worden over de mate waarin een bepaald verschijnsel (bijvoorbeeld illegale arbeid) zich voordoet.

3 Aankomst in Nederland

In tabel 2 zien we wanneer de respondenten voor het eerst naar Nederland zijn gekomen. De overgrote meerderheid is vrij recent naar Nederland gekomen. Iets meer dan de helft van onze respondenten is zelfs pas in 2010 in Nederland gearriveerd. De interviews hebben overigens ten laatste plaatsgevonden in juli 2010. In andere gemeenten is een tegengesteld beeld te zien, de Polen zijn daar veelal al voor 2007 naartoe gekomen. Dit had te maken met de toelating van Polen tot de EU en de overgangsfase waarin zij zich bevonden tot 2007. Tussen 2004 en 2007 mochten Polen zich vrij in Nederland bewegen en vestigen, maar mochten zij nog niet vrij werken. Hiervoor was een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig. Op dit moment verkeren de Roemenen en de Bulgaren in deze situatie. Het feit dat migranten zeer recentelijk zijn aangekomen in Nederland zou verklaard kunnen worden door het tijdelijke karakter van het werk in het Westland. Uit eerdere gemeentelijke documenten blijkt dat de gemiddelde verblijfsduur van een arbeidsmigrant vier tot zes maanden is (Gemeente Westland 2008:6). Door deze korte verblijfsduur heeft men weinig binding met de gemeente. Men is flexibel en bereid steeds elders te werken. Dit kan binnen Nederland zijn maar ook elders binnen Europa. Hierdoor huisvest het Westland steeds nieuwe, tijdelijke Poolse arbeidsmigranten. In de internationale literatuur worden ze ook wel 'storks' of 'hamsters' genoemd. Ooiveaars (storks) zijn migranten die elk jaar terugkeren, hamsters zijn migranten die eenmalig komen en in die periode zo veel mogelijk geld proberen te verdienen (Eade et al. 2006).

**Tabel 2 Wanneer voor het eerst naar Nederland gekomen?
2006 of eerder**

2006 of eerder	4	4%
2007	7	8%
2008	8	9%
2009	24	27%
2010	47	52%
Totaal	90	

In tabel 3 zien we redenen waarom onze respondenten naar Nederland zijn gekomen. Het was mogelijk meerdere redenen aan te geven. Hieruit blijkt dat voor het overgrote deel - zeventig respondenten gaven dit antwoord - de beschikbaarheid van werk een reden is om naar Nederland te komen. De hoogte van het salaris werd ook relatief vaak genoemd, evenals lagere woonlasten. Dit is opvallend, want in de andere gemeenten werden deze antwoorden nauwelijks gegeven. Wellicht hangt dit samen met de manier waarop arbeidsmigranten in het Westland gehuisvest worden. Het concept 'Polenhotel' bestond niet in de andere

gemeenten waar ons onderzoek is uitgevoerd. De reden 'sociale netwerken' wordt in het Westland opvallend weinig genoemd. Dit hangt samen met de redenen waarvoor men naar Nederland is gekomen. In andere gemeenten is er meer sprake van 'volgmigratie'. Dit houdt in dat migranten naar Nederland (meer specifiek naar een bepaalde gemeente) trekken omdat een partner of familieleden daar al wonen. Veelal gaat het om vrouwen die zich bij hun partner voegen. In het Westland komt dit wel voor, maar niet in de mate waarin dit elders voorkomt.

Tabel 3 Redenen voor komst naar Nederland

Werk (totaal)	135	59%
Gevraagd door werkgever	9	4%
Beschikbaarheid van werk	70	31%
Hoger salaris	55	24%
Betere werkomstandigheden	1	0%
Sociale netwerken (totaal)	41	18%
Aanwezigheid familie	8	4%
Aanwezigheid vrienden	23	10%
Aanwezigheid landgenoten	10	4%
Voorzieningen (totaal)	44	19%
Lagere woonlasten	27	12%
Opleiding van kinderen	1	0%
Betere huisvesting	8	4%
Goede sociale voorzieningen	1	0%
Eigen opleiding en training	7	3%
Anders (totaal)	7	3%
Nederlandse cultuur	1	0%
Engelse taal	2	1%
Duitse taal	4	2%
Totaal	227	

Ook de aanwezigheid van voorzieningen (sociale zekerheid, onderwijs voor kinderen) wordt in beperkte mate genoemd. Dat geldt ook voor de categorie 'anders'. Daaronder vallen bijvoorbeeld de talen waarmee men zich in Nederland kan redden. In Den Haag, Rotterdam en West-Brabant⁵ noemen respectievelijk slechts 50, 17 en 33 procent werk als reden om naar Nederland te komen. De in het Westland woonachtige Poolse arbeidsmigranten zijn dus voornamelijk voor werk naar Nederland gekomen.

⁵ We vergelijken de Poolse populatie in het Westland met de Polen in Den Haag en Rotterdam. De migranten uit Bulgarije en Roemenië zijn hier buiten beschouwing gelaten. In West-Brabant (Zundert, Breda en Moerdijk) wordt vergeleken met MOE-landers uit de drie landen omdat de Polen zijn daar niet apart geanalyseerd zijn. Zij maken wel het grootste deel uit van de respondenten, 78%.

In tabel 4 is weergegeven met wie de migranten naar Nederland zijn gekomen. Tweederde is alleen gekomen. Dit wil niet zeggen dat zij alleen zijn in Nederland. Het is mogelijk dat zich onder deze 59 migranten ook volgmigranten bevinden. Zij komen alleen, maar voegen zich bij aankomst bij hun partner of familie. Als we de gegevens uit tabel 3 hierbij betrekken is het niet waarschijnlijk dat het om grote aantallen gaat. In slechts acht op de negentig gevallen kwam men wegens de aanwezigheid van familieleden. Eén op de vijf migranten is met vrienden gekomen. Slechts vier respondenten zijn in collectief verband naar Nederland gekomen. Dit zijn migranten die niet met familieleden of vrienden zijn gekomen maar met andere migranten. In de andere gemeenten bleken Bulgaren in vergelijking met Polen en Roemenen relatief vaak op die manier naar Nederland gekomen te zijn.

Tabel 4 Met wie naar Nederland gekomen?

Alleen	59	66%
Met partner	4	4%
Met familie	5	6%
Met vrienden	18	20%
Met andere migranten	4	4%
Totaal	90	

In tabel 5 kunnen we zien hoeveel respondenten zich ingeschreven hebben in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA). Bijna de helft geeft aan ingeschreven te zijn. In Den Haag, Rotterdam en West-Brabant (Breda, Moerdijk en Zundert) gaven respectievelijk 86%, 59% en 66% aan zich geregistreerd te hebben in de GBA. De registratiecijfers van het Westland zijn dus lager dan die van deze gemeenten. In het RISBO-rapport Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa bleek echter dat slechts 36 procent zich had geregistreerd, en dat 23,5 procent niet weet of het zich geregistreerd heeft (Weltevrede et al. 2009). Waarom in ons onderzoek zoveel meer respondenten zich bij de GBA hebben ingeschreven, is niet helemaal duidelijk. Misschien blijkt hier dat onze onderzoekspopulatie niet helemaal representatief is of misschien hebben de respondenten de vraag niet goed begrepen. Een andere mogelijke verklaring is dat arbeidsmigranten zich bij de GBA inschrijven omdat ze zich als zelfstandig ondernemer willen vestigen. Inschrijving bij de GBA is hiervoor een voorwaarde. Zoals we echter hierna zullen zien, geldt dit voor geen enkele respondent in het Westland.

Volgens gegevens van de gemeente Westland stonden er in maart 2011 741 Poolse migranten ingeschreven. Aangezien 42 van onze respondenten aangeven ingeschreven te staan moeten we concluderen dat we 'toevallig' een groot deel van de ingeschreven populatie hebben gesproken. Een deel van hen zal daadwerkelijk ingeschreven staan, maar een deel van deze antwoorden zullen we in twijfel moeten trekken. Het overgrote deel van onze respondenten is pas recentelijk naar Nederland gekomen, in de zeven maanden voorafgaand aan dit onder-

zoek. Inschrijving in de GBA is pas verplicht na vier maanden. De redenen om niet ingeschreven te staan lopen uiteen. Een aantal weet niet hoe het moet, sommigen zien er het nut niet van in (vanwege het korte verblijf) of denken dat het uitzendbureau het moet regelen. Sommigen geven aan dat ze het niet doen om belastingen te ontduiken. Een enkeling meldt dat de eigenaar van de camping het niet toestaat.

Tabel 5 Heeft u zich formeel gemeld bij lokale autoriteiten (GBA)?

Ja	42	47%
Nee	20	22%
Weet niet	28	31%
Totaal	90	

4 Onderwijs- en arbeidsmarkt-positie

We hebben de arbeidsmigranten naar hun opleiding gevraagd en naar hun arbeidspositie in Nederland en Polen. In tabel 6 zijn de resultaten af te lezen over het hoogst behaalde onderwijsniveau. Het grootste deel van de respondenten heeft 'high school' afgemaakt. In deze categorie zijn de respondenten geschaard die tussen het vijftiende en achttiende levensjaar een diploma hebben behaald. Een tiental respondenten heeft rond het vijftiende jaar een diploma behaald en een enkeling heeft alleen basisonderwijs gehad. Vijf respondenten hebben een universitaire of andere hogere opleiding (vergelijkbaar met het Nederlandse hbo) afgemaakt. In West-Brabant hebben we een vergelijkbare situatie aangetroffen. Ook daar bezit het grootste deel een 'high school' diploma en treffen we nauwelijks hoger opgeleide migranten aan. In de grote steden als Rotterdam en Den Haag hebben we meer hoger opgeleide migranten aangetroffen. In zowel Den Haag als Rotterdam heeft bijna dertig procent van de Polen een diploma behaald in het hoger onderwijs. Deze verschillen zijn te herleiden tot het arbeidsaanbod op de verschillende arbeidsmarkten. In het Westland en West-Brabant wordt vooral laaggekwalificeerde arbeid aangeboden, wat invloed heeft op het type migrant dat hier naartoe komt, te weten lager opgeleiden. Overigens is het niet gezegd dat hoger opgeleide migranten arbeid verrichten op het niveau van hun studie.

Tabel 6 Het hoogst behaalde onderwijsniveau

	<i>Polen</i>	
Alleen basisonderwijs	2	2%
Secondair onderwijs (tot ong. 15 jaar)	11	12%
'High school' (van ong. 15 tot 18 jaar)	72	80%
Universiteit of ander hoger onderwijs	5	6%
Totaal	90	

Voor tabel 7 is gevraagd naar de arbeidssituatie van onze respondenten in Nederland. De tabel laat een eenduidig beeld zien. Bijna negen op de tien respondenten hebben werk via een uitzendbureau. Daarnaast heeft een aantal een tijdelijk contract. Slechts één van de negentig Polen die wij hebben gesproken geeft aan een vast contract te hebben. In andere gemeenten hebben we eveneens geconstateerd dat een relatief groot deel van de Polen via een uitzendbureau werkt, maar niet in de mate waarin dit in het Westland gebeurt. Het werken via uitzendbureaus lijkt voornamelijk een Poolse aangelegenheid te zijn. In de andere gemeenten, waar we ook Bulgaren en Roemenen interviewden, komt het fenomeen

meen uitzendbureau bij deze groepen niet voor. Deze groepen hebben nog een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig hebben voordat zij in Nederland aan de slag mogen en dit bemoeilijkt hun formele tewerkstelling. Voor Polen gelden er op dit gebied geen beperkingen meer, waardoor het relatief eenvoudig is via een uitzendbureau te werken. Uitzendbureaus zijn vooral gericht op arbeid in de land- en tuinbouw, arbeid die vooral in het Westland voorkomt. Tot slot is het opvallend dat geen enkele respondent aangeeft op basis van een informeel contract te werken.

Hiermee is niet gezegd dat illegale arbeid niet voorkomt. Onze studie geeft daarover geen inzichten. Wel bleek uit de voorlopige resultaten van het Westland Interventieteam (WIT), waarin onder meer de Arbeidsinspectie, Belastingdienst, Vreemdelingenpolitie, uitkeringsinstantie UWV en gemeenten samenwerken, dat in 2010 in achttien procent van de gecontroleerde bedrijven (ongeveer 300) vreemdelingen illegaal in dienst bleken te hebben of onder het minimumloon te betalen. Een jaar eerder was dit overigens bij een kwart van de gecontroleerde bedrijven in het Westland het geval. Er is sprake van een daling, maar de fraude ligt nog altijd hoger dan het gemiddelde in de tuinbouw elders in Nederland. Daar ligt deze op circa zeven procent.

Tabel 7 Arbeidssituatie in Nederland

	<i>Polen</i>	
Uitzendbureau	80	89%
Tijdelijk contract	8	9%
Vast contract	1	1%
Onbekend	1	1%
Totaal	90	

Naast de huidige arbeidssituatie in Nederland hebben we ook gevraagd naar de arbeidssituatie in het land van herkomst voor vertrek. Waar in Nederland, zoals eerder gezegd, de overgrote meerderheid via een uitzendbureau werkt, zien we in het herkomstland een totaal andere situatie. Ongeveer een kwart van de respondenten had in Polen een vast arbeidscontract, terwijl nog eens een kwart een tijdelijk arbeidscontract had. Opvallend is vooral dat de respondenten met een vast arbeidscontract deze relatieve zekerheid opgegeven hebben om in Nederland te gaan werken. Daarnaast zien we ook dat ongeveer veertig procent van onze respondenten in Polen geen baan had. Onder onze respondenten bevonden zich namelijk ook werkzoekenden, studenten en mensen die alleen in hun eigen huishouden werkten.

Tabel 8 Arbeidssituatie in land van herkomst

	<i>Polen</i>	
Tijdelijk arbeidscontract	24	27%
Vast arbeidscontract	22	24%
Zelfstandig ondernemerschap	4	4%
Informeel 'mondeling' contract	5	6%
Geen werk, zoekt werk	15	17%
Student	17	19%
Alleen eigen huishouden	2	2%
Onbekend	1	1%
Totaal	90	

We vroegen de werkzame respondenten ook wat voor soort beroep ze in Nederland uitoefenen. Dit was een open vraag waarbij respondenten zeer uiteenlopende antwoorden gaven. Om hier orde in aan te brengen, zijn de door respondenten genoemde beroepen geclassificeerd in een beroepenclassificatie (voor de kenners: het EPG-beroepsklassenschema van Erikson, Goldthorpe en Portocarero; zie bijlage A bij dit rapport). Tabel 9 laat de uitkomsten zien.

Tabel 9 Beroepsklasse (EGP)

	<i>Polen</i>	
I Hogere leidinggevende beroepen, specialisten en bestuurders (incl. grotere ondernemers)	0	0%
II Lagere leidinggevende beroepen, specialisten en bestuurders, managers in kleinere bedrijven	0	0%
III Routinematig dienstenwerk	1	1%
IVa Zelfstandigen met eigen werknemers	0	0%
IVb Zelfstandigen zonder werknemers	0	0%
IVc Manager agrarische arbeid	0	0%
V Voormannen handarbeid	2	2%
VI Geschoolde handarbeiders	8	9%
VIIa Semi/ongeschoolde handarbeiders	10	11%
VIIb Agrarische arbeiders	69	77%
Totaal	90	

Uit bovenstaande tabel kunnen we opmaken in welke beroepsklasse onze respondenten vallen. Deze classificatie is gemaakt op basis van het antwoord dat de respondenten zelf ingevuld hebben. In de vragenlijst bestond de mogelijkheid voor respondenten om zo goed mogelijk te omschrijven wat hun baan is.

Het merendeel van de respondenten bevindt zich in de lager geclassificeerde beroepen. Bijna negentig procent van de populatie valt binnen de categorieën VIIa, en VIIb. De categorieën VIIa en VIIb behel-

zen de laaggeschoolde of ongeschoolde arbeid. In categorie VIIa valt semi- of ongeschoold werk zoals o.a. schoonmaken en babysitten. Categorie VIIb, agrarische arbeid, bestaat voornamelijk uit mensen die in de tuinbouw werkzaam zijn. Kijken we naar de andere beroepsgroepen dan zien we dat bijna tien procent van de respondenten in de categorie VI 'geschoolde arbeiders' valt. Binnen deze groep moet vooral gedacht worden aan geschoold werk door vakmensen zoals timmermannen, elektriciens en schilders. Een enkeling heeft een ander beroep, twee respondenten hebben een functie als voorman in een bedrijf waar handarbeid wordt verricht. Eén respondent verricht routinematig dienstenwerk. Het ging om een winkelbediende. Een ander voorbeeld van routinematig dienstenwerk is secretariële arbeid. Er is niemand die in de hoogste segmenten van de arbeidsmarkt werkzaam is. In de andere onderzochte gemeenten hebben we een andere situatie aangetroffen. Ook in Rotterdam, Den Haag en de West-Brabantse gemeenten troffen we vooral migranten aan in de lagere segmenten van de arbeidsmarkt, maar een aantal voerde werk uit op een hoger niveau. Dit is in het Westland niet het geval.

We vroegen de respondenten naar de verhouding tussen hun huidige werk en het opleidingsniveau. De resultaten zijn weergegeven in tabel 10. De helft gaf aan dat zij voor andersoortig werk waren opgeleid. Voor een kwart is het werk op een lager niveau dan de genoten opleiding. Een tiental noemde dat het werk ongeveer op hetzelfde niveau is en een enkeling werkt op een hoger niveau.

Tabel 10 Komt uw baan overeen met uw opleidingsniveau en werkervaring?

	<i>Polen</i>	
Nee, mijn werk is op een hoger niveau dan mijn opleiding	2	2%
Nee, mijn werk is op een lager niveau dan mijn opleiding	24	27%
Nee, ik ben voor andersoortig werk opgeleid	49	54%
Ja, mijn werk is op hetzelfde niveau	14	16%
Totaal	89	

Hoe hebben de migranten hun eerste baan in Nederland gevonden? Het grootste deel, bijna vier op de tien arbeidsmigranten, heeft de eerste baan gevonden via een uitzendbureau in Nederland. Nog eens twee op de tien hebben de baan gevonden via een uitzendbureau in Polen. Daarnaast blijken familie en vrienden in Nederland en in het herkomstland ook een rol te spelen in de zoektocht naar een baan. Het internet is voor één op de tien migranten van belang geweest voor het vinden van een baan. De overige redenen hebben een minimale rol gespeeld voor onze respondenten.

Tabel 11 Hoe heeft men de eerste baan gevonden?

	<i>Polen</i>	
Familie & vrienden in NL	15	17%
Landgenoten in NL	1	1%
Familie & vrienden in herkomstland	8	9%
Internet	9	10%
Uitzendbureau in NL	35	39%
Uitzendbureau in Polen	18	20%
Was gevraagd	1	1%
Heb bedrijf zelf gevraagd	2	2%
Zelf bedrijf gestart ⁶	2	2%
Totaal	90	

Voor tabel 12 hebben we gevraagd naar de locaties waar men werkt. Het grootste deel heeft aangegeven binnen de gemeente Westland te werken, maar een aantal is specifieker geweest in de beantwoording van de vraag. We kunnen geen schattingen doen op basis van deze informatie omdat men op verschillende niveaus antwoord heeft gegeven, te weten op provinciaal, gemeentelijk en op dorpsniveau. Desalniettemin vonden we het waardevol deze informatie te vermelden.

Tabel 12 Waar werken de respondenten?

	<i>Polen</i>	
's Gravenzande	8	9%
De Lier	6	7%
Honselersdijk	7	8%
Kwintsheul	3	3%
Maasdijk	3	3%
Monster	8	9%
Naaldwijk	3	3%
Poeldijk	4	4%
Wateringen	6	7%
Westland	16	18%
Maasvlakte	4	4%
Zuid-Holland	18	20%
Noord-Holland	4	4%
Totaal	90	

Tabel 13 geeft een overzicht van het verdiende uurloon van MOE-

⁶ Eerder wordt genoemd dat geen enkele respondent een eigen bedrijf heeft gestart. Tijdens onze interviews hebben we onderscheid gemaakt tussen werknemers en ondernemers. In tabel 11 geven 2 respondenten aan dat ze ondernemer zijn maar in de rest van het interview bleek dat zij de facto toch werknemer waren. Het gaat om een stratenmaker en iemand die schildert, aan straten werkt en ook stukadoor is.

arbeidsmigranten. We moeten hierbij wel opmerken dat inkomensgegevens afkomstig uit surveys over het algemeen niet erg betrouwbaar zijn. Respondenten weten soms niet precies hoeveel inkomen ze hebben, hanteren verschillende inkomensbegrippen (bruto- of nettoloon) of houden geen rekening met vakantiegeld of andere verkregen voorzieningen (bijv. huisvesting, maaltijden). In de enquête vroegen we hoeveel de respondenten verdienen per uur, dag, week of maand. Deze bedragen hebben we zelf omgerekend tot een uurloon. De overgrote meerderheid van de respondenten verdient weinig, hooguit acht euro per uur. Er is onder hen zelfs een substantieel deel dat minder dan vijf euro per uur verdient. We merken hierbij wel op dat bij een groot aantal respondenten de kosten voor kost en inwoning van het loon is ingehouden, wat gewoonlijk gebeurt in de hotels die door uitzendbureaus geëxploiteerd worden. Een enkeling heeft een loon van boven de acht euro per uur. Het minimumloon bedraagt op 1 januari 2011 8.22 euro bruto. Netto is dit 6,95 euro.

Tabel 13 Nettoloon per uur

	<i>Polen</i>	
tot 8 euro	83	92%
8 – 10 euro	1	1%
10 – 15 euro	4	4%
15 euro of meer	2	2%
Totaal	90	

Tot slot is gevraagd naar de verwachtingen wat betreft de hoogte van het loon. Voor zes op de tien respondenten is het loon lager dan aanvankelijk gedacht. Bij vier op de tien is het loon naar verwachting. Niemand gaf aan dat het loon hoger is dan verwacht. In de andere gemeenten hebben we vergelijkbare resultaten gevonden.

Tabel 14 Is het verdiende loon naar verwachting?

	<i>Polen</i>	
Ja	33	38%
Nee, mijn salaris is lager dan verwacht	54	62%
Totaal	87	

5 Huisvesting

De situatie in het Westland wat betreft huisvesting verschilt sterk van wat in andere gemeenten is aangetroffen. Het Westland neemt een unieke positie in door de exploitatie van twee 'Polenhotels'. In Wateringen en Maasdijk staat een hotel waar Poolse arbeidsmigranten tijdelijke huisvesting vinden. Eén pand is speciaal voor dit doel gebouwd, het andere is een oud bedrijfspand dat verbouwd is. Er schijnen plannen te zijn voor een derde hotel in de gemeente.

Als we kijken naar onderstaande tabel zien we dat bijna de helft van onze respondenten in een hotel of pension woont. Dit is geen afspiegeling van de Poolse bevolking in het Westland, dus we kunnen niet concluderen dat de helft van alle Polen in een hotel woont. Het geeft echter wel aan dat de hotels van belang zijn voor de talrijke Poolse arbeidskrachten in het Westland. Drie op de tien respondenten woonden ten tijde van de interviews op een camping. Het gaat hier om huisvesting in caravans. De gemeente Westland heeft (reguliere) campings en daarnaast een speciaal terrein, te weten de locatie Polanen te Monster. Deze locatie is in het kader van een bestemmingsplanwijziging gewijzigd van kampeerbesteding in de bestemming glastuinbouw met subbestemming woonunits (stacaravans) ten behoeve van tijdelijk verblijf van arbeidsmigranten. In totaal kunnen er hier 160 personen gehuisvest worden. Een aantal van onze respondenten woonde hier, maar er werden ook migranten op een reguliere camping gehuisvest. Een kleiner aantal, veertien procent, woont in een kamer van een huis of appartement en deelt badkamer en keuken. Slechts vier personen beschikken over eigen accommodatie in een huis dan wel appartement. Deze respondenten hebben een eigen badkamer en een keuken ter beschikking.

Tabel 15 Huidige woonsituatie

	<i>Polen</i>	
Eigen accommodatie (in een huis/appartement)	4	4%
Kamer in een hotel of pension	44	49%
Kamer in een huis of appartement	13	14%
Op een camping	27	30%
Anders	2	2%
Totaal	90	

De accommodatie waarin de respondenten wonen heeft een invloed op de voorzieningen die zij tot hun beschikking hebben. Alle respondenten zijn voorzien van elektriciteit en op een enkeling na heeft iedereen warm water. Slechts ongeveer de helft van de respondenten heeft gas; dit is te verklaren door de grote hoeveelheid respondenten die in een hotel verblijven. In de kamers kan men niet zelf koken. Bijna alle res-

pondenten hebben een TV waarnaar ze kunnen kijken, deze hoeft niet hun eigendom te zijn. Ongeveer negen op de tien respondenten hebben een branduitgang. Het feit dat niet iedereen er één heeft, kan liggen aan het ontbreken van branduitgangen in een caravan.

Uit de gegevens van de respondenten blijkt dat vrijwel iedereen de accommodatie met anderen deelt. Maar liefst acht op de tien respondenten delen zelfs de slaapkamer met iemand. Bij deze vraag werden eventuele partners buiten beschouwing gelaten. In de andere gemeenten zijn deze percentages vele malen lager.

Tabel 16. Voorzieningen in de woning en woning delen

	<i>Polen</i>	
Heeft elektriciteit	90	100%
Heeft warm water	86	96%
Heeft gas	46	51%
Heeft TV	85	94%
Heeft branduitgang	79	88%
Deelt slaapkamer met een ander (behalve eventuele partner)	72	82%

We hebben ook gevraagd met wie onze respondenten samenleven. Voor tabel 17 hebben we gevraagd naar eventueel samenwonen met familieleden. Andere huisgenoten zijn hierbij buiten beschouwing gelaten. Zoals we zien is er slechts een handvol migranten, dat samenwoont met familieleden.

Tabel 17 Met wie woont u samen, met familieleden of alleen?

	<i>Polen</i>
Alleen	2
Alleen partner	7
Partner en kind	1
Alleen kind	1
Ouders	1
Totaal	90

Voor tabel 18 hebben we gevraagd naar samenwonen met anderen afgezien van familieleden. Hieruit blijkt dat men in bijna negen op de tien gevallen samenwoont met landgenoten. Niemand woont samen met (autochtone) Nederlanders en slechts een enkeling beschouwt de huisgenoten als vrienden.

Tabel 18 Met wie woont u samen afgezien van familieleden?

	<i>Polen</i>
Autochtone Nederlanders	0
Landgenoten	78
Vrienden (niet Nederlands)	1
Totaal	90

In alle gemeenten hebben we onze respondenten gevraagd naar de huurkosten en naar de kosten die zij maandelijks kwijt zijn voor levensonderhoud. Opvallend voor de data van het Westland was dat vrijwel niemand precies de hoogte van de huur kon aangeven. Elke respondent heeft een bedrag voor levensonderhoud opgegeven waarin de huur inbegrepen is. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 19. Veertien respondenten geven aan dat zij niets aan levensonderhoud betalen. Het bedrijf waarvoor zij werken betaalt alles. Op het uit te betalen loon worden de huur en andere kosten ingehouden. De hoogte van deze bedragen blijft echter onbekend. Opvallend is nog dat in de categorie 451-600 euro alle respondenten 514 euro aan levensonderhoud betalen. Het gaat hier om 38 bewoners van één van twee Polenhotels in de regio.

Tabel 19 Levenskosten per maand

	<i>Polen</i>	
0	14	16%
Tot 150 euro p.m.	3	3%
151-300 euro p.m.	31	34%
301-450 euro p.m.	3	3%
451-600 euro p.m.	38	42%
601-750 euro p.m.	0	0%
751-900 euro p.m.	1	1%
Totaal	90	100%

In tabel 20 komt wederom de grote rol die de uitzendbureaus in het Westland spelen naar voren. Gevraagd naar de manier waarop men huisvesting heeft gevonden, gaven bijna negen op de tien respondenten aan dat het uitzendbureau hier bij betrokken was. Een klein aantal heeft huisvesting gevonden via de directe werkgever. In totaal heeft 95 procent van de respondenten dus via hun werk ook huisvesting geregeld. In deze gevallen is er sprake van dubbele afhankelijkheid, omdat werk en huisvesting van de respondenten aan elkaar gekoppeld zijn. Een enkeling vond huisvesting via vrienden, kennissen, de krant of door zelf rond te vragen. Enkel categorieën die door tenminste één respondent genoemd worden zijn hier weergegeven. Er is bijvoorbeeld niemand die via familie huisvesting heeft weten te regelen. In de andere gemeenten ligt deze verdeling totaal anders. In Rotterdam vond de helft van de Poolse respondenten huisvesting via kennissen en vrienden. In de drie

West-Brabantse gemeenten spelen uitzendbureaus een grotere rol. Twintig procent vond op die manier huisvesting en vier op de tien migranten vonden huisvesting via de werkgever. In Den Haag zijn de grootste rollen weggelegd voor vrienden en kennissen en voor make-laars. In totaal vond men in zeven op de tien gevallen huisvesting op deze manier.

Tabel 20 Hoe heeft men huisvesting gevonden?

	<i>Polen</i>	
Via vrienden en kennissen	2	2%
Via werkgever	7	8%
Uitzendbureau	78	87%
Uit de krant of internet	1	1%
Zelf rondgevraagd	2	2%
Totaal	90	

We hebben naar de tevredenheid van respondenten over de huidige woonsituatie gevraagd, zowel financieel als kwalitatief gezien. Zoals we uit tabel 21 op kunnen maken zijn van de totale populatie bijna drie op de tien respondenten ontevreden of zeer ontevreden met hun huidige woonsituatie. Wederom bijna drie op de tien respondenten nemen een neutrale positie in. Bijna de helft van de migranten geeft aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn. Qua tevredenheid van de Poolse bewoners neemt het Westland een slechtere positie in dan de andere gemeenten. Hoewel de verschillen klein zijn, gaf men in andere gemeenten vaker aan (zeer) tevreden te zijn.

Tabel 21 Mate van tevredenheid met huidige woonsituatie?

	<i>Polen</i>	
(Zeer) tevreden	41	47%
Noch tevreden, noch ontevreden	23	26%
(Zeer) ontevreden	24	27%
Totaal	88	

Intermezzo: Berichten uit een Polenhotel ⁷

Het hotel is een voormalig kantoorpand dat al enkele jaren leegstond. Het is omgebouwd tot hotel en vanaf 2007 kunnen er arbeidsmigranten uit Polen tijdelijk gehuisvest worden. De eigenaar is tevens eigenaar van een uitzendbureau waar de meeste bewoners ook voor werken. Een aantal heeft een directe werkgever. De arbeidsmigranten hebben vrijwel allemaal de Poolse nationaliteit. Dit deel van het rapport is gebaseerd op een participatief onderzoek van twee Poolse studentes van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij zijn een weekend in het hotel verbleven en hebben hier geobserveerd en gesprekken gevoerd met zowel de bewoners als de manager van het hotel.

Het uitzendbureau dat het hotel exploiteert is gecertificeerd door de Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling (SKIA). De eisen die door deze stichting aan de huisvesting gesteld worden betreffen minimumoppervlakte, vervoer, medische zorg, sociale begeleiding en ontspanning voor de arbeidsmigranten. Een uitzendbureau in de gemeente Westland dat een bouw- of gebruiksvergunning voor tijdelijke huisvesting aanvraagt krijgt deze alleen wanneer men SKIA-gecertificeerd is (Rikken 2007).

Het hotel

Het gebouw is aan beide zijden omgeven door water en het staat aan de rand van een bedrijventerrein. Het hotel telt 115 kamers en in totaal zijn er 320 mensen gehuisvest. Op de begane grond is een eetgelegenheid, de keuken, enkele toiletten, de receptie en enkele kantoorruimtes voor het management en de medewerkers. De ruimte is zodanig ingericht dat het aan Polen doet denken. De televisie zendt Poolse programma's uit en in de kantine kan men Poolse maaltijden krijgen voor een bepaald bedrag per week. Hiervoor is een Poolse kok in dienst genomen. Het is niet mogelijk voor de bewoners om zelf te koken, maar er zijn magnetrons aanwezig.

De bewoners

De meeste bewoners in het hotel hebben de Poolse nationaliteit. Een enkeling zou de Estlandse of Russische nationaliteit hebben, maar hun aantal is klein. De meesten werken voor het uitzendbureau van het hotel. Sommigen hebben een baan bij een vaste werkgever, zonder tussenkomst van een uitzendbureau. Het zou hier om één bedrijf gaan. Over het algemeen zijn de bewoners afkomstig uit gebieden waar werkloosheid de realiteit van alledag is. Ze zijn veelal laag opgeleid en kunnen in eigen land niet aan de slag komen. De meesten komen slechts tijdelijk naar Nederland om hier seizoensarbeid te doen en hiermee twee keer zoveel te verdienen als in Polen. Juist omdat ze hier tijdelijk zijn, geven de Polen aan dat het acceptabel is om in een dergelijk hotel te wonen. Men woont veelal met drie personen op een kamer en de privacy laat daardoor te wensen over.

De samenstelling van de groep bewoners is, hoewel de meesten uiteraard uit Polen afkomstig zijn, divers: Jong en oud, man en vrouw. De bewoners zelf geven aan dat er bepaalde scheidslijnen bestaan die de bewoners verdelen. Opmerkelijk is dat de mensen die niet voor het uitzendbureau werken, maar direct voor een bouwbedrijf meer verdient dan de anderen en dat

⁷ Dit intermezzo is voor een belangrijk deel gebaseerd op de verslagen van twee van onze Poolse interviewers die een weekend in dit Polenhotel verbleven.

hun 'sociaal-economische status' hierdoor hoger is. De manager van het hotel bevestigt dat de bewoners vooral omgaan met collega's en kamergenoten.

Er is weinig interactie gezien in het hotel. Op doordeweekse dagen wordt er om vijf uur een warme maaltijd geserveerd. Hoewel er een ruimte is om gezamenlijk te eten, kiezen de bewoners ervoor om deze mee te nemen naar de kamer en alleen te eten. Over het algemeen lijken de bewoners op hun kamer te blijven wanneer zij niet werken. Er waren slechts een paar mannen in de gemeenschappelijke ruimte aan het biljarten en sommigen keken een voetbalwedstrijd. Een bewoner legt uit dat er simpelweg niet genoeg geld en werk is voor iedereen, wat leidt tot een venijnige competitie tussen mensen die strijden om te mogen werken. Dit zou volgens hem verklaren waarom er weinig onderling contact is. Aan de andere kant zijn er ook mensen samen naar Nederland gekomen. Zij hebben uiteraard intensiever contact. De observaties zijn beperkt gebleven tot de gemeenschappelijke ruimten, het zou kunnen dat er in de kamers van de bewoners een andere sfeer hing en er meer onderling contact was.

Regels en handhaving

Het is tijdens het observatieweekend duidelijk geworden dat het hotel veel regels kent die nageleefd dienen te worden. De directeur van het hotel geeft in een interview in het blad Handhaving aan dat het succes van het hotel te danken is aan de goede handhaving. Hij houdt, samen met twee naaste medewerkers, zelf toezicht (Rikken 2007). Hij vertelt dat voordat een nieuwe werknemer/bewoner van het uitzendbureau naar Nederland komt, deze reeds thuis in Polen de huisregels ontvangt. Bij aankomst in het hotel worden deze nogmaals meegedeeld en ook in de gemeenschappelijke ruimten zijn ze terug te vinden. Denk bijvoorbeeld aan plaatsen als de kantine, de liften, de gangdeuren en de hal. Deze regels betreffen het gebruik van de gemeenschappelijke voorzieningen zoals de magnetron en de stofzuigers, maar ook het gebruik van alcohol⁸. Naast de regels wordt ook vermeld dat bewoners teruggestuurd kunnen worden naar Polen en dat er boetes opgelegd kunnen worden. In het interview met Handhaving geeft de directeur aan dat dit tot dan toe met twintig mensen was gebeurd. Zij zijn per bus teruggegaan naar Polen. Volgens hem werkt het systeem, omdat de mensen die er langer zijn de nieuwelingen opvoeden (Rikken 2007). Ook worden er regelmatig onverwacht alcoholcontroles gehouden. "Mensen moeten dan 's morgens voordat ze naar het werk gaan opeens allemaal blazen." (Rikken 2007)

Er is op verschillende plekken in het hotel cameratoezicht, bijvoorbeeld in de gangen, in de eetruimte en bij de ingang. Hiernaar gevraagd reageren de bewoners verdeeld. Sommigen geven aan niets te verbergen te hebben en zeggen dat het toezicht bijdraagt aan de veiligheid. Terwijl er een enkeling is die pleit voor meer camera's, klagen anderen juist dat men bij elk pietluttig vergrijp bestraft kan worden door de organisatie van het hotel. Een vergelijking wordt gemaakt met het televisieprogramma "Big Brother". Het gebrek aan privacy wordt door de bewoners als erg storend ervaren. Dat geldt ook voor het delen van de slaapkamer met een aantal vreemden. Bewoners slapen soms met meerdere mensen op één kamer, terwijl vooraf verteld werd dat er slechts één kamergenoot zou zijn. In de kamers staan stapelbedden en slechts één kast, die te klein is voor alle kamerbewoners tezamen.

In het Polenhotel is werkgelegenheid gekoppeld aan huisvesting. Deze factor is van groot belang voor de bewoners. Van het loon dat zij verdienen worden eerst de kosten voor huisvesting, de verplichte maaltijden, verzekeringen en eventuele boetes afgetrokken. Bewoners leggen uit dat

⁸ In sommige ruimten is het gebruik van alcohol verboden dan wel aan banden gelegd.

het door de koppeling van wonen en werken niet mogelijk is elders huisvesting te zoeken met de garantie op dezelfde werkgelegenheid. Een (groot) aantal geeft aan te willen verhuizen maar doet dit niet vanwege de angst om het werk te verliezen. De respondenten spreken niet of nauwelijks Nederlands, wat het zoeken van andere, betere huisvesting bemoeilijkt. Misschien leiden het gebrek aan privacy en de schijnbare ontevredenheid van de bewoners tot het kortstondige verblijf in het hotel (en misschien wel in het Westland). De meeste mensen blijven slechts enkele maanden.

Sommigen vinden dat de woonomstandigheden de laatste tijd achteruitgegaan zijn. In plaats van drie slapen er nu vaker vier mensen op één kamer. Daarnaast zijn de magnetrons van de kamers van de bewoners gehaald. Over voeding zegt de manager: "Ik heb een Poolse kok aangesteld toen ik merkte dat velen leefden op wittebrood en paprikachips. Dat is goedkoop, maar daar kun je niet op werken. Nu zijn de medewerkers verplicht hier elke dag een maaltijd af te nemen. Ze betalen daarvoor vijftien euro per week" (Rikken 2007). Het weghalen van de magnetrons zou er toe kunnen leiden dat de bewoners de gezondere maaltijden van het hotel gaan eten, maar het wordt door hen vooral ervaren als bemoeienis en een achteruitgang in comfort.

In de herfst gaan veel mensen weer terug naar Polen, met name de jongeren. Sommige oudere bewoners geven aan zich wel thuis te voelen in het Polenhotel. Ze zijn tevreden met hun werk en willen langer blijven. Sommige mensen spreken zelfs de wens uit te integreren in de Nederlandse maatschappij. Dit geldt vooral voor de mensen wier leefomstandigheden in Polen erg slecht waren. Voor hen is het leven in het Polenhotel een stap vooruit.

6 Toekomstperspectief

De vraag hoe het toekomstperspectief van de arbeidsmigranten uit Oost Europa eruit ziet, is politiek gezien erg actueel. Vaak wordt verwezen naar de periode van de migratie van 'gastarbeiders' uit mediterrane landen, van wie er veel zijn gebleven. Zullen de MOE-landers zich hier vestigen? Of teruggaan dan wel doortrekken naar een ander land? Het is gecompliceerd om hier onderzoek naar te doen. Migranten weten vaak niet hoe lang ze ergens zullen blijven en of ze ooit terugkeren naar het land van herkomst. Het idee dat men ooit – maar vaak nooit – definitief zal terugkeren naar het land van herkomst wordt de 'mythe van de terugkeer' genoemd. Het is interessant om te analyseren hoe de migranten over vragen over de toekomst denken, maar het is waarschijnlijk geen betrouwbare indicatie voor wat daadwerkelijk zal gebeuren.

Tabel 22 Hoe lang denkt men voor het werk in Nederland te blijven?

	<i>Polen</i>	
Hooguit een jaar	36	40%
Twee jaar	10	11%
Drie tot vijf jaar	7	8%
Vijf jaar of langer (incl permanent)	19	21%
Weet niet	17	19%
Geen antwoord	1	1%
Totaal	90	

In tabel 22 staan de antwoorden op de vraag hoe lang men voor werk in Nederland denkt te blijven. Het grootste deel, vijf op de tien, denkt hooguit een jaar of misschien twee jaar hier te blijven. Twee op de tien migranten denken in ieder geval vijf jaar of zelfs permanent hier te blijven. Een deel weet het niet. In het Westland hebben we voor het grootste deel migranten gesproken die hetzelfde jaar pas aangekomen waren in Nederland. Dit lijkt te duiden op een hoge mobiliteit. In Rotterdam, Den Haag en West-Brabant hebben we dezelfde vraag gesteld. Daar voorzagen de respondenten langer in Nederland te blijven dan de respondenten in het Westland.

In 23 staat de vraag centraal waar de respondenten naartoe zouden gaan als ze Nederland verlaten. Het is duidelijk dat het grootste deel naar Polen terug zou willen. Een aanzienlijk deel weet het niet of heeft deze vraag niet beantwoord. In de andere gemeenten gaven de Polen min of meer vergelijkbare antwoorden. Ze gaan het liefst terug naar het land van herkomst als ze Nederland verlaten.

Tabel 23 Waar wil men heen als men Nederland verlaat?

	<i>Polen</i>	
Terug naar land van herkomst	58	64%
Werken in ander EU-land	10	11%
Terug naar Nederland om te werken	1	1%
Weet niet	6	7%
Geen antwoord	15	17%
Totaal	90	

Ook vroegen we naar redenen om terug te keren naar het land van herkomst of juist om in Nederland te blijven. De meeste migranten, bijna drie op de tien, geven aan dat de beschikbaarheid van werk een reden is om hier te (kunnen) blijven. De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen wordt ook relatief vaak genoemd. Er is een aantal migranten dat tijdelijk in Nederland is en in ieder geval doormigreert of terugkeert naar Polen. Sommigen geven aan dat zij hoe dan ook willen blijven. Het is opvallend door hoe weinig migranten de familiesituatie als reden genoemd wordt om al dan niet te blijven. In de andere gemeenten werd deze reden iets vaker genoemd.

Tabel 24 Waar hangt uw verblijf in Nederland c.q. terugkeer naar eigen land van af?

	<i>Polen</i>	
Beschikbaarheid van werk	24	27%
Familiesituatie	4	4%
Beschikbaarheid financiële middelen	14	16%
Als in persoonlijke behoefte is voorzien	8	9%
Situatie in eigen land	2	2%
Betere baan in eigen land	2	2%
Overige redenen	3	3%
Persoonlijke redenen of relatie in NL	6	6%
Slechts tijdelijk in Nederland	13	14%
Wil definitief in Nederland blijven	14	16%
Totaal	90	

Tot slot vroegen we onze respondenten onder welke omstandigheden ze terug zouden keren naar eigen land. De antwoorden op deze vraag draaien bijna allemaal om het hebben van een zekere levensstandaard, de beschikbaarheid van werk en de mogelijkheid om over voldoende financiële middelen te beschikken. Het vinden van een goede baan in het land van herkomst kan een argument zijn, maar de respondenten kunnen ook een bedrag gespaard hebben in Nederland. De verbeterde levensstandaard in eigen land is veruit de meest genoemde reden. Wanneer in het herkomstland (onder andere) de lonen en prijzen in een veel

betere verhouding tot elkaar staan, is het aantrekkelijk voor de arbeidsmigranten om terug te keren.

Tabel 25 Onder welke omstandigheden zou u terugkeren naar uw land van herkomst?

	<i>Polen</i>	
Hogere levensstandaard in eigen land	27	30%
Familie of vrienden	8	9%
Einde van het contract	1	1%
Als ik genoeg geld verdiend heb	12	13%
Goede baan/salaris in eigen land	21	23%
Als de situatie in Nederland slechter wordt	1	1%
Overige redenen	8	9%
Wil niet terug	4	4%
Gaat sowieso terug	8	9%
Totaal	90	

Literatuur

Binnenlands Bestuur (2011) *Westland registreert arbeidsmigranten in GBA*, 04-02-2011

Boom, J. de, A. Weltevrede, S. Rezai en G. Engbersen (2008) *Oost-Europeanen in Nederland. Een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en voormalig Joegoslavië*. Rotterdam: Risbo.

Burgers, J., S. van de Pol, E. Snel, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij, en K. Rusinovic (2011) *Arbeidsmigranten uit Polen, Bulgarije en Roemenië in West-Brabant: Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute

Eade J., S. Drinkwater, M. Garapich (2006) *Class and Ethnicity – Polish Migrants in London, CRONEM*. Guildford: University of Surrey.

Engbersen, Godfried, Erik Snel & Jan de Boom (2010) *A Van Full of Poles. Liquid Migration In Eastern and Central European Countries* In: Black, R., G. Engbersen, M. Okólski & C. Pan?îru (eds.) (2010) *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 115-140

Gemeente Westland (2008) *Tijdelijk wonen in de gemeente Westland*. Gemeente Westland

Gringhuis, G. (2005) *Regionale werkgelegenheid in Nederland in 2003* CBS. Sociaal-economische trends, 2e kwartaal 2005, pp. 30-37

Rikken, J. (2007) *Westlands Polenhotel lost drie problemen op* In: Handhaving N° 6. Ministerie van VROM

Snel, E. J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. Van der Meij, K. Rusinovic (2010) *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam: Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute

Snel, E., S. van de Pol, J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. Van der Meij, R. en K. Rusinovic (2011) *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Den Haag: Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute

Weltevrede, A.M., J. de Boom, S. Rezai, L. Zuiderwijk en G. Engbersen (2009).

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa – een profielschets van recente arbeidsmigranten uit de MOE-landen. Rotterdam: Risbo.

Bijlage A

Het klassenschema van Erickson, Goldthorpe en Portocarero (EGP)

I	Higher-grade professionals, administrators, and officials; managers in large industrial establishments; large proprietors
II	Lower-grade professionals, administrators, and officials, higher-grade technicians; managers in small industrial establishments; supervisors of non-manual employees
IIIa	Routine non-manual employees, higher grade (administration and commerce)
IIIb	Routine non-manual employees, lower grade (sales and services)
IVa	Small proprietors, artisans, etc., with employees
IVb	Small proprietors, artisans, etc., without employees
IVc	Farmers and smallholders; other self-employed workers in primary production
V	Lower-grade technicians; supervisors of manual workers
VI	Skilled manual workers
VIIa	Semi-skilled and unskilled manual workers (not in agriculture, etc.)
VIIb	Agricultural and other workers in primary production

