


Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO GroenLinks, CDA, PvdA,
Student en Stad, D66 en SP over arbeidsuitbuiting van internationale
studenten
ter informatie
Steller Thorsten Klein

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon	8361	Bijlage(n)	1	Ons kenmerk	113411-2023
Datum		Uw brief van	23-02-2023	Uw kenmerk	

Geachte mevrouw/heer,

Hierbij ontvangt u ons antwoord op de door de raadsleden S. Middelhuis en T. Van de Vendel van de fractie GroenLinks, J. De Haan van de fractie CDA, I. Huitema van de fractie PvdA, M. Goodijk van de fractie Student en Stad, M. Gietema van de fractie D66 en J. Dijk van de fractie SP gestelde vragen ex art. 36 RvO over arbeidsuitbuiting van internationale studenten.

De vragen zijn gesteld naar aanleiding van een artikel in Sikkom en de UKrant van 22 februari 2022¹. Wethouder Bloemhoff heeft daags erna op dat artikel gereageerd en daarbij aangegeven geschokt te zijn door de beschreven verhalen.² Ze heeft daarin verder aangekondigd actie te willen ondernemen, onder andere door met de horeca in gesprek te gaan en de informatievoorziening aan internationals over hun rechten op de woning- en arbeidsmarkt te verbeteren.

1. *Heeft het College eerder signalen ontvangen van incidenten omtrent de uitbuiting van internationale studenten in Groningen door werkgevers, bijvoorbeeld door Discriminatie Meldpunt?*
 - a. *Zo ja, hoe is hier destijds op geacteerd?*
 - b. *Zo nee, is het College proactief in het achterhalen of werkgevers in Groningen goede arbeidsomstandigheden en eerlijk loon geven door bijvoorbeeld een integraal onderzoek uit te voeren naar de werkomstandigheden onder internationale studenten?*

¹ <https://ukrant.nl/magazine/uitbuiting-in-de-horeca-we-geven-je-al-eten-wil-je-ook-nog-geld/>

² <https://www.sikkom.nl/actueel/Wethouder-over-uitbuiting-internationals-in-horeca-Schokkende-verhalen.-Tijd-voor-actie-28261798.html>

Volgvel 1

Er zijn bij het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) geen berichten binnengekomen, specifiek over arbeidsuitbuiting van internationale studenten. De inschatting is dat internationale studenten discriminatie vaak niet melden. Af en toe ontvangt DMG een melding van een internationale student, dan gaat dit meestal over huisvesting of problemen tijdens hun opleiding (bijv. bejegening tijdens PhD of afstudeeronderzoeken).

Het college achterhaalt niet actief of werkgevers goede arbeidsomstandigheden bieden aan hun medewerkers, internationaal of anderszins. Dat is een taak voor de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Ook bij de arbeidsinspectie zijn het afgelopen jaar geen meldingen binnengekomen die overeenkomen met de situaties zoals geschetst in het artikel van Sikkom en UKrant. De NLA heeft bovendien de beschreven situaties bij haar controles door de afdeling Arbeidsmarktfraude in 2022 niet aangetroffen. Ze geeft aan het in het artikel geschetste beeld niet te herkennen. Daarmee wordt het probleem niet ontkend, maar wanneer er geen meldingen binnenkomen, is het lastig om concreet en adequaat actie te ondernemen. De NLA is nog bezig met een meer uitgebreide query in de diverse meldingssystemen. Naar aanleiding van het artikel gaan we als gemeente Groningen opdracht geven om nader onderzoek te doen naar de feiten, in samenwerking met DMG en NLA.

2. *Internationale studenten hebben ook te maken met discriminatie op de huizenmarkt. Is het college ermee eens dat de situatie die wordt geschetst in het artikel in een breder beeld past van discriminatie en segregatie van internationale studenten?*

Die indruk bestaat inderdaad, en daarom heeft discriminatie op de woningmarkt (ook kamerverhuur) onze bijzondere aandacht en is het onderwerp opgenomen in het coalitieakkoord. Om deze vorm van discriminatie een halt toe te roepen, heeft de gemeente Groningen het Meldpunt Ongewenst Verhuurdersgedrag (MOV) en het DMG in het leven geroepen, aangevuld met voorlichting aan studenten. Deze voorlichting vindt voornamelijk plaats via de Groninger Studentenbond en het Erasmus Student Network. Hierover hebben wij periodiek overleg met deze partijen. De bekendheid van de voorgenoemde kanalen kan nog worden verbeterd, o.a. met een Engelstalige website. Het DMG verwacht dit binnenkort te kunnen lanceren. Op landelijk niveau is er ook nadrukkelijke aandacht voor het thema discriminatie op de woningmarkt. De Wet Goed Verhuurderschap (die op dit moment in voorbereiding is) biedt regels en instrumenten om hierop als gemeente effectiever te kunnen inspelen.

3. *Weet het College of dit soort situaties van uitbuiting ook bij andere kwetsbare groepen en branches voorkomen die minder vaardig zijn in de Nederlandse taal en minder bekend zijn met hun rechten?*
 - a. *Zo ja, hoe gaat het college hierop acteren?*
 - b. *Zo ja, heeft het college hier reeds of geacteerd?*

In het onderzoeksrapport “Groningse Praktijken” is wel sprake van uitbuiting van asielzoekers, maar niet specifiek van internationale studenten. Desalniettemin heeft arbeidsuitbuiting van alle internationals, student of niet, onze bijzondere aandacht. In het coalitieakkoord “Het begint in Groningen: voor wat echt van waarde is” zijn de conclusies van het rapport “Groningse Praktijken” als uitgangspunt genomen voor forse investeringen in de aanpak van onder andere arbeidsuitbuiting en mensenhandel.

Volgvel 2

Daarbij gaat het over een andere groep, namelijk over azc-bewoners en mensen in een bed-bad-brood voorziening, niet over internationale studenten met een bijbaan. Arbeidsuitbuiting van welke groep dan ook is verwerpelijk, maar qua arbeidsrecht maakt dat verschil, en de groepen vergen elk hun eigen specifieke aanpak (bijvoorbeeld in de voorlichting).

In februari 2022 heeft ons college het “Actieprogramma mensenhandel 2022-2024” (‘Naar een gemeente zonder uitbuiting’) vastgesteld. In dit actieprogramma is specifiek aandacht voor de kwetsbare doelgroep arbeidsmigranten, die doorgaans ook minder vaardig is met de Nederlandse taal en minder bekend is met zijn/haar rechten. Eén van de acties uit het actieprogramma betreft het verminderen van de kwetsbaarheid van arbeidsmigranten door de verbetering van hun informatiepositie.

We willen op dit punt de term arbeidsuitbuiting verduidelijken. Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel en is strafbaar volgens artikel 273f van het Wetboek van Strafrecht. Daarin staat dat arbeidsuitbuiting is: het bewust werven, vervoeren, overbrengen, huisvesten of tewerkstellen van een persoon door gebruik van dwangmiddelen met de intentie deze persoon uit te buiten. Daarvan lijkt geen sprake te zijn volgens het artikel van Sikkom en UKrant. Dat laat onverlet dat de daarin genoemde misstanden als onderbetaling en pesten alsnog afkeurenswaardig zijn.

4. *Is het college op de hoogte van eerdere berichten van uitbuiting horecazaken in Groningen?*
 - a. *Zo ja, heeft zij hier contact over met de arbeidsinspectie? Zo ja, wat zijn de resultaten? Zo niet, waarom niet? En vindt het college dat de arbeidsinspectie alsnog meer controles moet uitvoeren naar uitbuiting in de Groningse horeca?*

Ja, zie het antwoord op vraag 1. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft vriendelijk aangeboden om, bij gelegenheid en indien die behoefte bestaat, een presentatie te komen geven over wat de NLA doet. Daarbij leggen ze uit waar ze op acteren en waar hun verantwoordelijkheden liggen. In hun ervaring schept dit vaak veel duidelijkheid en begrip.

5. *Er is een Discriminatie Meldpunt en een Juridisch Loket, ook is er een meldpunt voor arbeidsuitbuiting. Deze zijn allemaal in het Nederlands en daarom lastig vindbaar voor internationale studenten. Is er een geschikte (lokale) plek waar internationale studenten die uitgebuit worden op de arbeidsmarkt zich kunnen melden?*
 - a. *Zo ja, komen hier vaak meldingen en hoe wordt hiermee omgegaan?*
 - b. *Zo nee, waarom niet?*
 - c. *Zo nee, is het College bereid hier een meldpunt voor te openen?*
 - d. *Zo nee, komen er meldingen binnen via andere kanalen of manieren en hoe wordt hiermee omgegaan?*

Ja, dat is het meldpunt van de arbeidsinspectie, die in het Engels beschikbaar is. De NLA heeft contact met de Hanzehogeschool en de DUO, onder andere om bijvoorbeeld schijn-studeerders tegen te gaan. De Hanzehogeschool heeft informatie over de rechten van werkende studenten beschikbaar op de website. Daar is ook een verwijzing naar de NLA en de studentenfolder met duidelijke informatie over hoe misstanden gemeld kunnen worden. Desalniettemin kan de bekendheid van

Volgvel 3

arbeidsrecht en de meldpunten uiteraard nog worden versterkt. Als gemeente gaan wij ons steentje daaraan bijdragen door de informatievoorziening van o.a. Hanzehogeschool, RUG, IWCN, NLA te helpen afstemmen en te versterken met onze eigen kanalen.

Bij de NLA zijn, voorzover we op korte termijn hebben kunnen vaststellen, geen meldingen van arbeidsuitbuiting van internationale studenten binnengekomen. Zoals gezegd is er echter nog een uitgebreide query gaande. Ongeacht de bekendheid van het meldpunt doet de arbeidsinspectie ook regelmatige controles, onder andere bij horeca. Ook daarbij zijn de door Sikkom en UKrant beschreven misstanden niet aangetroffen.

Het Discriminatie Meldpunt Groningen voorziet in meertalige begeleiding, advies en klachtafhandeling. Er wordt door internationale studenten nog weinig gebruik gemaakt van de voorzieningen die het DMG aanbiedt. Het DMG verandert dit jaar de website waarna alle informatie zowel Nederlandstalig als Engelstalig wordt aangeboden. Daarnaast heeft het DMG plannen voor een Nederlandstalige en Engelstalige campagne, onder andere gericht op nieuwe internationale studenten. De campagne informeert over rechten als huurder en als burger. Daarnaast is de campagne gericht op naamsbekendheid van het DMG en het verlagen van de drempel om discriminatie te melden. Het college vraagt aan het DMG om in de campagne ook informatie op te nemen over rechten als werknemer.

Het standpunt van de betrokken partijen is dat we niet nóg een meldpunt moeten openen. Zoals de vragsteller al aangeeft, zijn er meldpunten, en is het zaak om deze een betere bekendheid bij de doelgroep te geven, en deze met elkaar te laten afstemmen.

Meldingen via andere kanalen zijn ons niet bekend.

6. *Het is bekend dat vervolging van arbeidsuitbuiting moeilijk is. Is het College bereid te kijken naar andere vormen van handhaving?*
 - a. *Zo ja, welke vormen?*
 - b. *Zo nee, waarom niet?*

De regie voor wat betreft de aanpak van arbeidsuitbuiting ligt bij de NLA, maar wij als gemeente beschikken over een heel bestuurlijk palet dat we al inzetten om misstanden tegen te gaan, bijvoorbeeld gezamenlijke controles (o.a. van onze handhavers in samenwerking met de NLA).

7. *Is het College bereid om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om te voorkomen dat in de toekomst dit soort situaties voorkomen?*
 - a. *Er is informatie te vinden vanuit de rijksoverheid over regels waaraan een werkgever moet voldoen. Dit kan echter door taalbarrières en minder kennis over Nederlandse regelgeving lastiger toegankelijk zijn voor internationale studenten. Is het College bereid om een informatiecampagne op te zetten via de gemeentelijke kanalen om internationale studenten te informeren over hun rechten op de arbeidsmarkt en kanalen waar zij terecht kunnen als er sprake is van uitbuiting, grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer of andere misstanden?*

Volgvel 4

- b. *Is het college bereid samen met de RUG, Hanzehogeschool, studie/studentenverenigingen en andere relevante actoren te onderzoeken op welke wijze studenten op effectieve wijze te informeren over dergelijke praktijken?*

Ja, in samenwerking met de kennisinstellingen, DMG, NLA, Akkoord van Groningen en IWCN. Zie ook ons antwoord bij vraag 5.

8. *Is het college bereid een bewijs van goed werkgeverschap te verlenen aan horecazaken die aan bepaalde criteria voldoen? Is het college bereid te onderzoeken welke criteria standaarden hiervoor toereikend zijn?*

Het is niet aan een gemeente om keurmerken van goed werkgeverschap uit te reiken aan ondernemers. De arbeidsinspectie is verantwoordelijk voor de handhaving van arbeidsrecht, en als gemeente hebben we daarvoor geen mandaat en geen juridische mogelijkheden. De ondernemers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid: goede werkgevers zijn immers aantrekkelijke werkgevers waar mensen graag willen werken.

We hebben de branchevereniging Koninklijke Horeca Nederland om een reactie gevraagd. Zij geven aan dat er geen landelijk beeld is dat misstanden wijdverbreid zijn, maar ook niet dat deze praktijken zijn voorbehouden aan Groningen. Er zijn echter geen concrete cijfers over. Door corona en het huidige personeelstekort is goed werkgeverschap belangrijker dan ooit, en dit was altijd al een speerpunt van KHN. Er zijn veel steden, onder andere in de Randstad, die veelvuldig gebruik maken van internationale studenten omdat die een belangrijke doelgroep zijn om het personeelstekort het hoofd te bieden. Een werkgever schiet zichzelf in de voet als deze niet verantwoord omgaat met het personeel, volgens KHN. De branchevereniging hanteert zeven kwaliteitswaarden voor haar leden, waarin o.a. goed werkgeverschap, betrokkenheid bij de leefomgeving en afwijzing van discriminatie zijn opgenomen. Ze besteden bovendien aandacht aan deze thema's in hun nieuwsbrieven en bijeenkomsten en verwachten hiervan meer positieve effecten dan van een keurmerk.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.