

# GOED WERKGEVERSCHAP VOOR KORTVERBLIJVENDE ARBEIDSMIGRANTEN

EEN ONDERZOEK NAAR DE WERK- EN WOONSITUATIE

EINDRAPPORT

debeleidsonderzoekers

! Mediad

seo • economisch onderzoek

---

## AUTEURS

ARJAN HEYMA, TOBIAS VERVLIT, MIRJAM ENGELEN (DE BELEIDSONDERZOEKERS) & MARIEKE MEIJ (MEDIAD)

## IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, FEBRUARI 2022

## Samenvatting

Op de meeste aspecten van de kwaliteit van werken in Nederland lijkt het grootste deel van de kort verblijvende Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland te maken te hebben met goed werkgeverschap. Wel doen kort verblijvende arbeidsmigranten vaker dan Nederlandse werknemers zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, waarbij de regels rond gezond en veilig werken op de werkvloer niet altijd goed in acht worden genomen. Ook verdienen de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten een salaris op of rond het minimumloonniveau en heeft een groot deel te maken met een variabel aantal werkuren waarvan men pas op het laatste moment weet wanneer en hoeveel er gewerkt moet worden. Voor ongeveer 16 procent van alle kort verblijvende arbeidsmigranten lijkt geen sprake te zijn van goed werkgeverschap. Factoren die daarbij het vaakst worden genoemd zijn het niet verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten, het ontbreken van een loonstrook in een begrijpelijke taal, de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning, het hebben van variabele werkuren zonder tijdige notificatie, en intimidatie en pesten op het werk.

## Doel en opzet onderzoek

In dit onderzoek is de mate van goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten onderzocht door op basis van een enquête en interviews onder voornamelijk Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten een onafhankelijk en een zo representatief mogelijk beeld te geven van de stand van goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland. Bij goed werkgeverschap gedraagt een werkgever zich als goed werkgever in de zin dat hij of zij zorg draagt voor een goede kwaliteit van het werk. Kwaliteit van het werk kan worden uitgedrukt in arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Bij kort verblijvende arbeidsmigranten kan daarnaast ook worden gekeken naar de woonsituatie en naar het woon-werkverkeer. Goed werkgeverschap houdt in de praktijk vaak in dat de werkgever een afweging moet maken tussen zijn eigen belangen en de belangen van de werknemer.

## Mate van goed werkgeverschap

Op de meeste aspecten van de kwaliteit van het werk in Nederland lijkt het grootste deel van de kort verblijvende Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland te maken te hebben met goed werkgeverschap. Als wordt gekeken naar 12 specifieke factoren ten aanzien van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, woonsituatie en tevredenheid die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, dan heeft bijna de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland te maken met maximaal twee van deze factoren. Voor het grootste deel van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zijn de arbeidsomstandigheden op orde, de arbeidsverhoudingen goed, de arbeidsvoorwaarden conform de afspraken, de woonsituatie

afdoende georganiseerd, is men tevreden met het werken in Nederland en is dat uitgekapt conform de verwachtingen vooraf. Eén op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten heeft echter te maken met zes of meer van de 12 specifiek geïdentificeerde factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap. Voor deze 16 procent van alle kort verblijvende arbeidsmigranten lijkt dus geen sprake van goed werkgeverschap. De factoren die het vaakst worden genoemd zijn het niet verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten (57 procent), het uitvoeren van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk (39 procent), het ontbreken van een loonstrook in een begrijpelijke taal (41 procent), de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning (35 procent), het hebben van variabele werkuren zonder tijdige notificatie van de werktijden (30 procent), en intimidatie en pesten op het werk (23 procent). Minder goed werkgeverschap wordt bij kort verblijvende arbeidsmigranten vaker gevonden voor jongeren, Spanjaarden, niet ingeschrevenen bij een gemeente, uitzendkrachten en arbeidsmigranten werkzaam in de land- en tuinbouw, voedingsmiddelenindustrie en logistiek.

## Kwaliteit van het werk

Kort verblijvende arbeidsmigranten werken relatief vaak voor uitzendbureaus (69 procent) en in sectoren als de opslag en logistiek, de voedingsmiddelenindustrie en de land- of tuinbouw. Bij 40 tot 50 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten sluit het werk naar eigen zeggen niet goed aan op de genoten opleiding of werkervaring, bij eenzelfde aandeel is dat wel het geval. Goed werkgeverschap houdt onder meer in dat er door werkgevers voldoende aandacht wordt gegeven aan gezond en veilig werken, zeker in een situatie waar sprake is van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk. Bij een kwart tot een derde deel van de Poolse, Roemeense en Spaanse kort verblijvende arbeidsmigranten laat de aandacht van werkgevers voor maatregelen gericht op gezond en veilig werken en aan manieren om ervoor te zorgen dat werknemers zich aan die maatregelen houden naar eigen zeggen nog te wensen over. Tegen de verspreiding van het coronavirus zijn volgens 95 procent van alle arbeidsmigranten verschillende maatregelen genomen door de werkgever. Een opvallende constatering is dat het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten denkt in Nederland niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten. Dat kan berusten op een gebrek aan informatie over de mate waarin arbeidsmigranten door hun werkgever of in het land van herkomst verzekerd zijn, maar zou in voorkomende gevallen kunnen leiden tot het mijden van zorg.

Voor de meeste arbeidsmigranten blijken de arbeidsverhoudingen naar behoren te zijn, maar tegelijkertijd geeft ruim een derde van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat de leidinggevende geen oog heeft voor (het welzijn van) de werknemer. Ook komt intimidatie en pesten door leidinggevenden of collega's bij kort verblijvende arbeidsmigranten drie keer zo vaak voor als bij Nederlandse werknemers (25 versus 8 procent). Dat zijn belangrijke aandachtspunten als het gaat om goed werkgeverschap. Met klachten kunnen de meeste arbeidsmigranten wel bij iemand terecht, waaronder de werkgever, die in het merendeel van de gevallen ook aandacht geeft aan de klacht, waarna een groot deel van de klachten wordt opgelost. Een vijfde van de arbeidsmigranten kan echter nergens terecht met klachten en voor ruim 13 procent worden klachten niet opgelost. Dat kan normale arbeidsverhoudingen in de weg staan.

Kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland doen werk waarvoor de beloning gemiddeld rond het wettelijke minimumloon zit en 40 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten geeft aan dat het loon lager ligt dan bij Nederlandse collega's die vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Er is bij kort verblijvende arbeidsmigranten vaak sprake van zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, terwijl er tegelijkertijd veel flexibiliteit wordt verwacht in termen van wisselende werkuren, overwerken en de beperkte zeggenschap over de manier waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Arbeidsovereenkomsten lijken over het algemeen goed te zijn geregeld en op schrift gesteld, maar loonstroken worden niet altijd ontvangen in een taal die voor de arbeidsmigrant begrijpelijk is. Daardoor weet de arbeidsmigrant niet altijd of het ook de arbeidsvoorwaarden krijgt waar het recht op heeft.

## Woonsituatie

Een deel van de werkgevers van arbeidsmigranten vult goed werkgeverschap in met het verzorgen van huisvesting en vervoer van de woning naar het werk. Bij een kwart van de kort verblijvende arbeidsmigranten heeft de werkgever het vervoer naar het werk geregeld en in twee op de vijf gevallen de woning. Arbeidsmigranten wonen in dat geval meestal samen met verschillende huurders op een vakantiepark, industrieterrein of het erf van de eigenaar. Uit de interviews blijkt dat de kwaliteit van deze woningen niet altijd optimaal is. Bovendien raakt deze groep bij verlies van het werk meestal ook de woning kwijt. Dat maakt deze arbeidsmigranten afhankelijk van de werkgever.

## Verwachtingen, tevredenheid en perspectief

Voor het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten komt het werken in Nederland overeen met de verwachtingen vooraf en is men tevreden over veel aspecten aan het werken in Nederland. Tegelijkertijd is er ook een grote groep kort verblijvende arbeidsmigranten die de situatie minder goed ervaart dan vooraf verwacht en is er met name ontevredenheid over het salaris, het type contract en de woonsituatie. De meerderheid van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zou hier het liefst willen blijven werken, ook op langere termijn. Ze denken daarbij gemakkelijk aan (informatie over) ander werk te kunnen komen en zien de taal over het algemeen niet als een probleem. Een groot deel kan bij familie, vrienden en bekenden terecht indien nodig. Tegelijkertijd is er een groep kort verblijvende arbeidsmigranten die zich zorgen maakt of er in de toekomst nog werk voor ze is in Nederland (34 procent). Ook zijn kort verblijvende arbeidsmigranten lang niet altijd op de hoogte van hun rechten en plichten en weet bijvoorbeeld een substantieel deel niet wat er door de werkgever aan kosten mag worden ingehouden op het loon (33 procent) of waar men in Nederland recht op heeft (33 procent). Dat toont de kwetsbare positie waarin arbeidsmigranten zitten, juist wanneer ze graag in Nederland willen blijven werken.

# Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Aanleiding en probleemstelling	2
1.1 Aanleiding	2
1.2 Goed werkgeverschap	3
1.3 Probleemstelling en onderzoeksaanpak	4
1.4 Leeswijzer	5
2 Achtergronden arbeidsmigratie	6
2.1 Bevindingen uit de literatuur	6
2.2 Kenmerken onderzoekspopulatie	8
3 Beschrijving respons op enquête	14
3.1 Kenmerken respondenten	14
3.2 Verblijfsduur	16
3.3 Motieven	17
3.4 Werk vinden	19
4 Verwachtingen en tevredenheid	21
5 Arbeidsinhoud	28
6 Arbeidsomstandigheden en gezondheid	32
7 Arbeidsverhoudingen	38
8 Arbeidsvoorwaarden	43
9 Woonsituatie	56
10 Mate van goed werkgeverschap	62
11 Conclusies	68
11.1 Belangrijkste bevindingen	69
11.2 Beleidsaanbevelingen	71
Referenties	74
Bijlage A Onderzoeksaanpak	75
Bijlage B Methodologische verantwoording	80
Bijlage C Vragenlijst enquête	84
Bijlage D Interviewleidraad	87

# 1 Aanleiding en probleemstelling

Er is onvoldoende zicht op de breedte van problemen met de arbeids- en leefomstandigheden van tijdelijk in Nederland verblijvende arbeidsmigranten. Doel van dit onderzoek is om daarvan een onafhankelijk, kwantitatief en bij benadering representatief beeld te geven door middel van een breed uitgezette enquête onder kort in Nederland verblijvende arbeidsmigranten.

## 1.1 Aanleiding

Er zijn in de media talloze berichten verschenen over slechte arbeids- en leefomstandigheden voor tijdelijk in Nederland verblijvende arbeidsmigranten.<sup>1</sup> Corona heeft gezorgd dat deze omstandigheden nog vaker en duidelijker aan het licht zijn gekomen. Het betreft vooral problemen die arbeidsmigranten ervaren met werkomstandigheden en huisvesting. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) constateert dat er onvoldoende zicht is op de breedte van deze problemen bij tijdelijke arbeidsmigranten in Nederland, onder andere omdat deze groep moeilijk is te bereiken. Zij heeft daarom aan een consortium van SEO Economisch Onderzoek, De Beleidsonderzoekers en Mediad Data B.V. gevraagd deze groep in beeld te brengen aan de hand van een enquête. Op die manier wil SZW zo goed mogelijk zicht krijgen op de arbeids- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten die korter dan twee jaar in Nederland verblijven.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is een groot aantal personen uit andere Europese lidstaten werkzaam die slechts voor een beperkte tijd in ons land verblijven. Vaak worden zij via intermediairs naar werk toe geleid. Het gaat daarbij niet alleen om personen uit de Europese Economische Ruimte (EER) met een dienstverband bij een Nederlandse werkgever (vrij verkeer van personen) en personen uit deze lidstaten met een buitenlandse werkgever (gedetacheerde werknemers), maar ook om zelfstandigen uit deze lidstaten (vrij verkeer van diensten). Daarnaast is er ook nog een minderheid van derdelanders, arbeidsmigranten van buiten de EER, die hier tijdelijk werk uitvoeren. In 2016 waren er 371 duizend personen uit Midden- en Oost-Europese landen werkzaam in Nederland, ongeveer 4,3 procent van alle werknemers (Heyma, Bisschop en Biesenbeek, 2018). In de land- en tuinbouw wordt relatief het meest gebruik gemaakt van personen uit het buitenland, voornamelijk voor tijdelijke (seizoensgebonden) werkzaamheden. In 2019 was naar schatting 55 procent van alle werknemers in de land- en tuinbouw afkomstig uit het buitenland, waarvan 37 procentpunt voor een periode van hooguit 4 maanden (Heyma et al., 2020).

Werknemers uit het buitenland zijn meer dan binnenlandse werknemers afhankelijk van hun werk(gever) wanneer het gaat om voorzieningen als wonen, vervoer, gezondheidszorg en vrije tijd. Dat maakt hen kwetsbaar voor ongunstige leefomstandigheden, misstanden of zelfs uitbuiting. Door hun onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt komt het voor dat de behandeling van deze kort verblijvende arbeidsmigranten door hun werkgever te wensen overlaat, zie bijvoorbeeld recente onderzoeken van de Inspectie SZW (SZW, 2020a), het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020) en de Algemene Rekenkamer (2021). Daaruit komt naar voren dat de betreffende

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld: Trouw, 2 juni 2021: Twaalf uur asperges steken en slapen op een vies matras in een onveilige kamer - het is geen incident; Algemeen Dagblad, 11 juni 2021: Poolse Kasia (34) lag op bed met dubbele enkelbreuk: uitzendbureau laat haar vallen en nu dreigt ze dakloos te worden; De Gelderlander, 22 juli 2020: Poolse Marcin (44) viel in kokend vet tijdens werk, maar 112 werd niet gebeld: 'Ik voelde meteen dat het heel erg was'; Algemeen Dagblad, 6 november 2020: Uitzendbaas schopt en slaat arbeidsmigrant op uitgelekte video: 'Verschrikkelijk om te zien'.

groep niet altijd het werkgeverschap ondervindt zoals dat in Nederland gangbaar is, dus wat Nederlandse werknemers 'goed werkgeverschap' zouden noemen.

## 1.2 Goed werkgeverschap

Bij het begrip 'goed werkgeverschap' zal iedereen denken aan een situatie dat een werkgever goed omgaat met zijn personeel. Maar wat betekent goed omgaan met het personeel precies? Hoever moet dat goed omgaan zich uitstrekken? Een goed salaris en goede arbeidsvoorwaarden? Zorgen voor gezonde en veilige werkomstandigheden? Vriendelijk en begripvol zijn? De privé-situatie faciliteren? En wat is goed in elk van deze domeinen?

In het Burgerlijk Wetboek (BW) staat in boek 7 artikel 611 dat de werkgever zich als goed werkgever moet gedragen (en dat de werknemer zich als een goed werknemer moet gedragen). Wat 'goed werkgeverschap' nu precies inhoudt, vermeldt de wet niet. In de praktijk houdt goed werkgeverschap in dat de werkgever *een afweging moet maken tussen zijn eigen belangen en de belangen van de werknemer*.

Het is niet eenvoudig te bepalen wat 'goed werkgeverschap' nu precies inhoudt. Wel wordt al een aantal decennia gebruik gemaakt van de vier A's om de kwaliteit van werk mee te definiëren. De vier A's bestaan uit:

- Arbeidsinhoud;
- Arbeidsomstandigheden;
- Arbeidsverhoudingen;
- Arbeidsvoorwaarden.

Mok (1990) geeft hiervoor de volgende definities:

- De arbeidsinhoud: de aard en het niveau van het werk, alsmede de mogelijkheden die het werk biedt verantwoordelijkheid te dragen, autonomie te krijgen, aanpak en werkwijze in de arbeid te bepalen en essentiële beslissingen omtrent de taakuitvoering (mede) te nemen.
- De arbeidsomstandigheden: de lichamelijke en geestelijke belasting die gepaard gaat met de uitvoering van het werk, de onaangename kanten van het werk (de 'inconveniënten') en de mate van veiligheid en bescherming tegen ongevallen. Veiligheid, gezondheid en welzijn zijn hier de centrale begrippen, zoals ook in de Arbowet gestalte hebben gekregen.
- De arbeidsverhoudingen: de sociale verhoudingen binnen het bedrijf, zowel tussen chefs en medewerkers als onderling tussen medewerkers van gelijk niveau, de inspraak en medezeggenschap zowel op het niveau van de afdeling als op dat van de onderneming als geheel, alsmede de collectieve arbeidsverhoudingen (die tussen vakbonden en onderneming).
- De arbeidsvoorwaarden: de regelingen omtrent de beloning, werktijden, de werkzekerheid en de carrière-mogelijkheden, vakanties e.d. Men verdeelt de arbeidsvoorwaarden wel in primaire (loon), secundaire (bijvoorbeeld verlofregeling) en tertiaire (bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden) arbeidsvoorwaarden.

Men zou kunnen stellen dat er van 'goed werkgeverschap' sprake is wanneer de werkgever naar mening van de werknemer zorgt voor voldoende arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Beter zou het zijn om objectief vast te stellen of er sprake is van voldoende arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, maar dit is bij een enquête waarbij mensen zelf een oordeel geven over de kwaliteit van het werk niet mogelijk. Het is van belang bij de definities van goed werkgeverschap in gedachten te houden dat bij kort verblijvende arbeidsmigranten meer aspecten een rol spelen dan het voldoende in orde zijn van de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en

arbeidsvoorwaarden. Het gaat dan bijvoorbeeld om het bemiddelingstraject tussen werkgever en werknemer, het vervoer van en naar het werk en de huisvesting van de arbeidsmigrant. Ook deze aspecten worden in dit onderzoek meegenomen.

#### **Werkgeverschap bij werkenden uit het buitenland**

Goed werkgeverschap heeft strikt genomen betrekking op de persoon met wie de werknemer een relatie heeft. Dat kan een rechtstreekse contractuele relatie zijn of een indirecte relatie zoals bij inhuur (waarbij het werk op de locatie van de inlener plaatsvindt). Bij werkenden uit het buitenland is de situatie vaak ingewikkelder, omdat het gaat om een driehoeksrelatie (het uitzendbureau als formele werkgever, de inlener als materiële werkgever en de werknemer zelf). In die gevallen is het zaak om het begrip goed werkgeverschap ruimer te nemen dan alleen de formele werkgever. Het strekt zich uit tot inlener, uitzendbureau en eventuele bemiddelaars. In simpele gevallen, waar geen sprake is van een driehoeksrelatie, betreft het enkel de werkgever en eventuele bemiddelaars.

### 1.3 Probleemstelling en onderzoeksaanpak

De probleemstelling voor dit onderzoek wordt goed beschreven door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020): "In de praktijk ziet het Aanjaagteam dat arbeidsmigranten vaak niet zelfredzaam zijn. Ze spreken de Nederlandse taal niet, kennen de Nederlandse regelgeving, instanties en gebruiken niet, hebben (nog) geen sociaal netwerk waarop ze terug kunnen vallen en bevinden zich vaak in een zwakke onderhandelingspositie. Ze zijn sterk afhankelijk van hun werkgever, ongeacht of dat een uitzendbureau is of niet. Deze afhankelijkheid gaat verder dan het werk en de omstandigheden waaronder dat wordt gedaan. De afhankelijkheid speelt ook ten aanzien van de huisvesting en de zorgverzekering, omdat de werkgever dat ook regelt. Gevolg is dat verlies van werk ook vaak het verlies van woonruimte en zorg betekent. Arbeidsmigranten zijn hierdoor kwetsbaar en durven daarom niet voor zichzelf op te komen en durven misstanden vaak niet te melden. (...) Daarbij speelt ook dat arbeidsmigranten de situatie in Nederland afzetten tegen de ervaringen uit het thuisland. De acceptatiegraad om afwijkingen van de Nederlandse normen en regelgeving te aanvaarden is groter in vergelijking met de Nederlandse werknemer of uitzendkracht. Bovendien komen veel arbeidsmigranten naar Nederland om tijdelijk te werken, om geld te sparen en na enkele jaren met het gespaarde geld hun positie in het thuisland te verbeteren. Daarom wil men weinig uitgeven aan het dagelijks levensonderhoud en accepteert men woon- en levensomstandigheden die naar Nederlandse normen ongewenst zijn, wat de mogelijkheid geeft aan verkeerde werkgevers om daar voor eigen gewin misbruik van te maken. (...) Gelukkig maken veel ondernemers daar geen misbruik van en betonen zij zich een goed werkgever. Maar werkgevers die voor eigen gewin gebruik willen maken van die kwetsbaarheid, kunnen dat ook gemakkelijk doen, met misstanden en andere onwenselijke situaties als resultaat."

Het doel van dit onderzoek is om een onafhankelijk en zo representatief mogelijk beeld te geven van de stand van goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland. Welk deel van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland heeft te maken met goed werkgeverschap en bij welk deel laat dat te wensen over? Wat zijn de specifieke problemen die in dat geval spelen? Het is het uitdrukkelijke streven in dit onderzoek om de groep kort verblijvende arbeidsmigranten zodanig te benaderen dat ze eerlijk en onafhankelijk antwoord geven op vragen naar arbeids- en leefomstandigheden die te maken hebben met goed werkgeverschap in een brede zin van het woord.

Het onderzoek is primair gericht op het verzamelen van representatieve en onafhankelijke informatie over de arbeids- en leefomstandigheden van kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland. Daartoe is door SEO



Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers een enquête opgesteld die zo breed mogelijk is uitgezet. Het onderzoek richt zich primair op kort verblijvende arbeidsmigranten uit drie landen: Polen, Roemenië en Spanje.<sup>2</sup> Om de potentiële doelgroep van de enquête zo goed mogelijk te bereiken, is het mogelijk gemaakt om de enquête in het Pools, Roemeens, Spaans, Engels en Nederlands in te vullen. Wanneer arbeidsmigranten uit andere niet-West-Europese landen de enquête hebben ingevuld, zoals in werkelijkheid uit Bulgarije, Hongarije, Baltische landen (Letland, Litouwen), Griekenland, Portugal, of de Oekraïne, dan worden die eveneens in het onderzoek meegenomen. Onder het begrip 'kort verblijvend' vallen alle arbeidsmigranten die een verblijfsduur van korter dan twee jaar hebben (eventuele tussenpozen van korter dan een half jaar meegerekend). Maar ook arbeidsmigranten die langer dan twee jaar in Nederland werkzaam zijn geweest hebben de enquête mogen invullen en zijn ter vergelijking meegenomen in de analyses.

Gedurende de periode augustus tot en met december 2021 heeft de enquête online open gestaan en is de doelgroep op drie verschillende manieren benaderd: door een fysieke benadering op verblijfslocaties, via sociale media en via het netwerk van FNV. De manier waarop dat heeft plaatsgevonden wordt uitgebreid beschreven in Bijlage A. Gedurende de looptijd van de enquête is een deel van de respondenten nog eens apart benaderd voor een verdiepend telefonisch interview. De manier waarop de selectie van respondenten tot stand is gekomen wordt ook beschreven in Bijlage A. Tot slot zijn alle enquêteresultaten representatief gemaakt voor de totale populatie arbeidsmigranten uit Polen, Roemenië en Spanje in Nederland. Dat is gedaan door de respons op de enquête te vergelijken met de werkelijke omvang en samenstelling van de groep Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland zoals kan worden vastgesteld op basis van de CBS Microdata. Uit die vergelijking volgen gewichten waarmee de respons kan worden gewogen naar de totale onderzoekspopulatie. Bijlage A beschrijft de weegmethode in meer detail.

## 1.4 Leeswijzer

Dit rapport is verder als volgt opgebouwd. In Hoofdstuk 2 worden eerst wat achtergronden van het onderzoek geschetst, zoals bevindingen over de werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten uit de literatuur en cijfers over de omvang en samenstelling van de totale onderzoekspopulatie van Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland. Vervolgens presenteert Hoofdstuk 3 de omvang en samenstelling van de respons op de uitgezette enquête, inclusief de manier waarop en de motieven voor het vinden van werk in Nederland. Hoofdstuk 4 gaat in op de verwachtingen die arbeidsmigranten hadden over het werken en verblijven in Nederland voordat ze naar Nederland kwamen en hoe tevreden ze zijn met het wonen en werken in Nederland. Vanaf Hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de enquêteresultaten in het licht van de verschillende aspecten van goed werkgeverschap: arbeidsinhoud (Hoofdstuk 5), arbeidsomstandigheden en gezondheid (Hoofdstuk 6), arbeidsverhoudingen (Hoofdstuk 7) en arbeidsvoorwaarden (Hoofdstuk 8). In aanvulling daarop worden in Hoofdstuk 9 de enquêteresultaten ten aanzien van de woonsituatie gepresenteerd. Hoofdstuk 10 gaat een stap verder door te kijken naar alle uitkomsten tegelijkertijd om erachter te komen in welke mate er sprake is van goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland. Hoe is de overall score ten aanzien van de verschillende aspecten van goed werkgeverschap, hoe is dat verdeeld in de populatie en welke kenmerken van arbeidsmigranten en hun werkzaamheden horen daarbij? Hoofdstuk 11 sluit af met algemene conclusies en een antwoord op de gestelde onderzoeksvraag.

---

<sup>2</sup> Poolse en Roemeense arbeidsmigranten zijn de twee grootste groepen arbeidsmigranten in Nederland. Het meenemen van Spaanse arbeidsmigranten was de uitdrukkelijke wens van de opdrachtgever.

## 2 Achtergronden arbeidsmigratie

Arbeidsmigranten in Nederland komen meestal uit Midden- en Oost-Europa, met name uit Polen, en werken voornamelijk in de groothandel, land- en tuinbouw, opslag en logistiek, en in de voedingsmiddelenindustrie, vaak via een uitzendbureau. De helft tot twee derde van de arbeidsmigranten is hier tijdelijk, staat niet ingeschreven bij een gemeente, spreekt de taal niet en is voor huisvesting, vervoer en hoeveelheid werk en inkomen vaak afhankelijk van de werkgever of het uitzendbureau. Dat kan zorgen voor een kwetsbare arbeidspositie.

### 2.1 Bevindingen uit de literatuur

Voor Nederlandse werkgevers zijn arbeidsmigranten een extra potentiële bron van arbeidsaanbod, waarmee ze hun vraag naar arbeid gemakkelijker (en soms goedkoper) kunnen invullen dan zonder arbeidsmigranten. Daarnaast zijn arbeidsmigranten vaker dan Nederlandse werknemers bereid om lange en intensieve werkdagen te werken en vaker bereid het soort werk te doen waar in Nederland geen of weinig mensen voor gevonden kunnen worden (Heyma et al., 2019). De Staat van Migratie (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2021) beschrijft de omvang van intra-EU arbeidsmigratie, maar gaat niet zozeer in op kwalitatieve informatie ten aanzien van de arbeidsomstandigheden en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland. In deze paragraaf brengen we beschikbare literatuur hieromtrent in beeld. Die informatie heeft ook gediend als input voor de enquête die is opgesteld. De beschikbare literatuur focust zich veelal op misstanden en de negatieve aspecten van arbeidsmigratie in Nederland. Belangrijke rapporten in dit kader is het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten van Commissie Roemer uit 2020 en het rapport van de Inspectie SZW (SZW, 2020a). Het Aanjaagteam gaat specifiek in op een aantal beleidsaanbevelingen om de werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten te verbeteren.

#### **Afhankelijkheidspositie**

Arbeidsmigranten die in Nederland komen werken hebben vaak een afhankelijke positie ten opzichte van hun werkgever of het uitzendbureau die hen naar Nederland heeft gehaald. Kenmerkend voor deze afhankelijkheidspositie is dat arbeidsmigranten vaak een nul-urencontract of een ander oproepcontract krijgen, een uurloon rond het minimumloon ontvangen en dat ook hun huisvesting, zorgverzekering en vervoer door de werkgever of het uitzendbureau is geregeld. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020) benoemt dat deze 'package-deal' in veel gevallen netjes is geregeld. Er zijn echter ook gevallen waarin er geen sprake is van goed werkgeverschap en waar de grenzen van regelgeving worden opgezocht, zie ook 'Staat van eerlijk werk' (Inspectie SZW, 2019). In deze gevallen worden de regels op zo'n manier toegepast dat arbeidsmigratie vooral dient als verdienmodel voor de werkgever of het uitzendbureau. Dat is bijvoorbeeld mogelijk door arbeidsmigranten relatief veel te laten betalen voor vervoer van en naar het werk of voor de huisvesting die door de werkgever wordt geregeld. In een deel van de gevallen worden deze kosten rechtstreeks ingehouden op het loon. Ook kunnen de arbeidskosten van arbeidsmigranten worden gedrukt door te werken met gedetacheerde werknemers met een A1-verklaring<sup>3</sup> of door gebruik

<sup>3</sup> Een A1-verklaring is een bewijs dat sociale premies al in een ander EU-land worden afgedragen, waardoor een arbeidsmigrant in Nederland niet premieplichtig is.

te maken van de ET-regeling<sup>4</sup>. Uit een rapport van de Inspectie SZW (SZW, 2019) komt naar voren dat arbeidsmigranten in het bijzonder ernstig benadeeld worden door malafide werkgevers. FNV (2020) onderschrijft de constatering van het Aanjaagteam en spreekt in haar reactie ook van een dubbele afhankelijkheid doordat arbeidsmigranten bij het verlies van werk ook hun huisvesting kunnen verliezen. Dit maakt arbeidsmigranten, zeker in combinatie met de onzekere contractvorm, kwetsbaar.

### Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden voor arbeidsmigranten zijn vaak minder gunstig dan voor Nederlandse werknemers. De Inspectie SZW (SZW, 2020a) noemt vier verschillende knelpunten voor arbeidsmigranten. Deze knelpunten hebben betrekking op (i) de specifieke kenmerken van de arbeidsmigrant, (ii) de houding en aanpak van werkgevers, (iii) kenmerken van het werk zelf en (iv) de uitvoering van de Arbowet. Bij *arbeidsmigranten zelf* is vaak sprake van een taalbarrière, waardoor veiligheidsinstructies niet altijd goed worden nageleefd. Ook beschikken arbeidsmigranten niet altijd over de competenties die bij het werk passen en is er grote mobiliteit tussen banen. De *aanpak en houding van werkgevers* heeft aan de ene kant te maken met onwetendheid over de juridische verantwoordelijkheid voor arbeidsmigranten en aan de andere kant is er ook minder aandacht voor arbeidsmigranten, omdat zij voor korte duur werkzaam zijn. Het *type werk* waar arbeidsmigranten vaak in werkzaam zijn, bestaat relatief vaak uit fysiek belastend werk. Verder is er bij werkgevers weinig oog voor de *langere termijn inzetbaarheid* van arbeidsmigranten. Vakbonden als FNV en CNV spreken regelmatig hun zorgen uit over de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten.

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020) heeft onderzocht hoe het kabinet de positie van arbeidsmigranten op korte en (middel)lange termijn zou kunnen verbeteren. Het Aanjaagteam concludeert dat de regelgeving zo zou moeten worden ingericht dat arbeidsmigranten als volwaardige deelnemers aan onze samenleving worden beschouwd. Daarbij zouden de bevoegde instanties toezicht moeten houden en moeten handhaven op elk deel van de keten waarin de arbeidsmigrant zich begeeft: werk, huisvesting, zorg en vervoer.

### Leef- en woonsituatie

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020) constateert dat voor een deel van de arbeidsmigranten de huisvesting goed geregeld is. Het gaat vaak om sobere, maar nette woningen op specifieke terreinen die tot stand zijn gekomen door de samenwerking van werkgevers met regionale overheden. In deze woningen hebben arbeidsmigranten een eigen slaapkamer en andere faciliteiten op de wooncampus. Een deel van de arbeidsmigranten heeft echter te maken met ondermaatse huisvesting, waarbij zij vaak veel geld moeten betalen voor slechte faciliteiten. Doordat arbeidsmigranten voor de woning afhankelijk zijn van hun werkgever, durven zij dit vaak niet aan te kaarten. In zulke gevallen wonen arbeidsmigranten dikwijls met meerdere personen op een klein aantal vierkante meters en op locaties die niet bedoeld zijn voor grote aantallen arbeidsmigranten. De problemen rondom huisvesting van arbeidsmigranten moeten ook gezien worden tegen de achtergrond van de algehele krapte op de woningmarkt.

### Gezondheid en Covid-19

Het Aanjaagteam signaleert verschillende problemen op het gebied van de gezondheid van arbeidsmigranten in Nederland. Dit kan aan de ene kant fysiek zijn, doordat arbeidsmigranten vaak fysiek zwaar werk doen en lange dagen maken. Aan de andere kant kan onzekerheid rondom de arbeidspositie voor psychische klachten zorgen. Daarbij zijn arbeidsmigranten voor hun zorgverzekering vaak afhankelijk van hun werk. Een ongewenst gevolg

---

<sup>4</sup> Een fiscale regeling waardoor werknemers die in het buitenland wonen en tijdelijk in Nederland werken een belastingvrije vergoeding krijgen voor de extraterritoriale kosten die zij maken omdat zij tijdelijk buiten het land van herkomst werken. In ruil voor de belastingvrije vergoeding wordt een deel van het belaste loon, vakantiedagen of toeslagen ingeleverd.

hiervan werd zichtbaar tijdens de coronacrisis, toen arbeidsmigranten na ziekmelding hun arbeidscontract verloren en vervolgens onverzekerd waren en moeilijk een beroep konden doen op zorg. Verder hebben arbeidsmigranten minder toegang tot medisch faciliteiten zoals huisartsen en is het voor hen niet altijd duidelijk waar zij wel recht op hebben, waardoor zij relatief vaak zorg mijden.

De Inspectie SZW heeft recent de gevolgen van de coronacrisis bij arbeidsmigranten onderzocht (SZW, 2020b). Dit onderzoek laat zien dat de kwetsbare arbeidsmarktpositie van arbeidsmigranten door corona is verslechterd. Arbeidsmigranten zijn kwetsbaarder doordat zij vaker in sectoren werken waar meer risico op besmetting is, werk en privé minder goed kunnen worden gescheiden en omdat zij minder geneigd zijn zich te laten testen uit angst inkomsten mis te lopen bij ziekte. De risicofactoren zijn met name dat er onvoldoende afstand gehouden kan worden, de hygiënevoorschriften en beschermingsmaatregelen niet worden nageleefd of gehandhaafd, slechte luchtventilatie, het ontbreken van voorlichting over Covid-19, werkdruk en het schenden van RIVM en/of Arbo-richtlijnen. Naast verslechterde gezondheidsomstandigheden op het werk zijn er door corona ook verslechterde leefomstandigheden in woon- en vervoerssituaties bij arbeidsmigranten (FNV, 2020).

### **Motieven, verwachtingen en tevredenheid**

De beschikbare literatuur geeft weinig inzicht in de motieven van kort verblijvende arbeidsmigranten om in Nederland te werken. Ook ten aanzien van de verwachtingen van arbeidsmigranten voordat ze naar Nederland komen en de mate van (on)tevredenheid als zij eenmaal hier zijn, is maar weinig bekend. Kantar Polska (2019) geeft hier wel enig inzicht in. Dit onderzoek is in Polen gedaan aan de hand van telefonische interviews onder Polen die eerder in Nederland hebben gewerkt. De vragen gaan over de redenen om in Nederland te gaan werken, de verwachtingen en tevredenheid en in hoeverre personen voorbereid waren op deze stap. Nederland wordt gezien als een plek met een hogere levensstandaard waar betere financiële mogelijkheden zijn dan in Polen. Ook is de mogelijke taalbarrière geen probleem om toch in Nederland aan het werk te komen. Vaak hebben Polen al vrienden of familie die in Nederland zijn (geweest). Verder blijkt dat men in veruit de meeste gevallen werk vindt via een uitzendbureau. Een derde is werkzaam als werknemer bij een Nederlands bedrijf. Het gaat vaak om (één of meerdere periodes van) seizoenswerk. Verder blijkt dat een vijfde van de ondervraagde personen te maken heeft gehad met problemen als slechte woonomstandigheden, oneerlijke behandeling, het niet uitbetaald krijgen of weinig werkstabiliteit. De enquête van het huidige onderzoek put voor een deel uit de vragen die ook in dit Poolse onderzoek gesteld zijn.

## 2.2 Kenmerken onderzoekspopulatie

Het exacte aantal arbeidsmigranten in Nederland is onbekend. Dit heeft onder andere te maken met de manier waarop arbeidsmigranten worden geregistreerd. Personen die korter dan vier maanden in Nederland wonen, kunnen zich inschrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI). Inschrijving in de RNI is niet verplicht, waardoor het de vraag is in welke mate dit gebeurt en of deze mogelijkheid überhaupt bekend is onder kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland.<sup>5</sup> Als arbeidsmigranten langer dan vier maanden in Nederland verblijven, dan zijn ze verplicht om zich in te schrijven bij de gemeente waar ze verblijven, die de inschrijving opneemt in de Basisregistratie Personen (BRP). Maar ook dan staan arbeidsmigranten vaak ingeschreven als niet-ingezetene.<sup>6</sup> Naast de verblijfsduur is ook de regeling op basis waarvan arbeidsmigranten in Nederland werken een factor in de registratie. Het

<sup>5</sup> Daar staat tegenover dat voor het kunnen uitvoeren van werk in Nederland men een Burgerservicenummer (BSN) nodig heeft, die men pas ontvangt na inschrijving bij een gemeente. Daarom faciliteren werkgevers die registratie vaak en zijn arbeidsmigranten over het algemeen geneigd zich te registreren als niet-ingezetene.

<sup>6</sup> Voor arbeidsmigranten die langer dan vier maanden in Nederland verblijven is mogelijk sprake van een onder-registratie, omdat arbeidsmigranten en hun werkgevers vaak uitgaan van een kortdurend verblijf in Nederland. Gemeenten zijn terughoudend bij het inschrijven van arbeidsmigranten als ingezetene zonder duidelijk woonadres in de gemeente.

deel van de arbeidsmigranten dat in Nederland bij een Nederlandse werkgever werkt, valt onder de inkomensregistratie en is daardoor goed in beeld te brengen. Er bestaan echter ook andere constructies waarop arbeidsmigranten in Nederland kunnen werken maar niet onder Nederlandse inkomensregistratie vallen. Als EU-burgers uit andere landen in Nederland werkzaamheden uitvoeren, maar in dienst zijn van een buitenlandse werkgever, dan dienen zij zich sinds 1 maart 2020 te registreren via het Meldloket WagwEU. Deze gedetacheerde werknemers kunnen tijdelijk in Nederland werken en in hun herkomstland sociale premies betalen, als zij in het bezit zijn van een A1-verklaring.

### Polisadministratie

Om een beeld te vormen van hoe de potentiële onderzoekspopulatie eruitziet, is een analyse uitgevoerd op de groep personen met een Poolse, Roemeense of Spaanse nationaliteit die volgens de Polisadministratie in Nederland werkzaam zijn bij een in Nederland gevestigd bedrijf. Dit is slechts een deel van het totaal aantal arbeidsmigranten in Nederland, omdat andere nationaliteiten niet worden meegenomen in de analyse, en omdat gedetacheerde werknemers gedeeltelijk en zelfstandigen helemaal in de Polisadministratie ontbreken. Daarnaast zijn niet alle in Nederland werkende Polen, Roemenen en Spanjaarden per definitie arbeidsmigranten, omdat zij ook om andere redenen naar Nederland kunnen zijn gekomen (bijvoorbeeld een Nederlandse partner of gezinshereniging) en pas daarna een weg hebben gevonden naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Het geeft echter wel een redelijk goed beeld van de samenstelling van de grootste groep (tijdelijk verblijvende) arbeidsmigranten in Nederland. Vanuit de Polisadministratie is bekend wie in een bepaalde maand in Nederland werkzaam is. Door koppeling met andere registratiegegevens is te achterhalen wat de nationaliteit van deze personen is. Op deze manier zijn alle personen geselecteerd die in Nederland en voor een Nederlandse werkgever werkzaam zijn als werknemer met een Poolse, Roemeense of Spaanse nationaliteit. Dit zijn niet noodzakelijk (kort verblijvende) arbeidsmigranten, zeker niet als zij al langere tijd in Nederland woonachtig zijn. Voor de groep Polen, Roemenen en Spanjaarden die volgens de Polisadministratie in Nederland werken maar niet staan ingeschreven bij een Nederlandse gemeente, zijn de achtergrondkenmerken slechts ten dele bekend. Van de groep die wel bij een Nederlandse gemeente staat ingeschreven zijn de achtergrondkenmerken wel redelijk compleet in kaart te brengen. Dat wordt in Tabel 2.1 gedaan voor de meest recent beschikbare registratiemaand: juni 2021.

Polen vormen veruit de grootste groep werkenden (212 duizend). De groep Roemenen (62 duizend) en Spanjaarden (26 duizend) zijn duidelijk een stuk kleiner. Meer dan de helft van alle Polen en Roemenen die volgens de Polisadministratie in Nederland werken, staat niet ingeschreven bij een Nederlandse gemeente. Voor Spanjaarden is dat aandeel veel lager (14 procent). De groepen Polen, Roemenen en Spanjaarden die wel ingeschreven zijn bij een Nederlandse gemeente, zijn ongeveer even vaak kort verblijvend (korter dan 24 maanden) als langer verblijvend (langer dan 24 maanden).

Tabel 2.1 laat verder zien dat voor alle drie de nationaliteiten geldt dat de groep overwegend man en relatief jong is. Polen en Roemenen werken vaker in flexibel werk (als uitzendkracht, oproepkracht of zelfstandige) dan in regulier werk (als werknemer bij een werkgever). Voor Spanjaarden geldt het tegenovergestelde, zij werken juist vaker als werknemer.

Tabel 2.1 Werkenden uit Polen, Roemenië en Spanje zijn relatief vaak man, jong en korter dan 2 jaar in Nederland

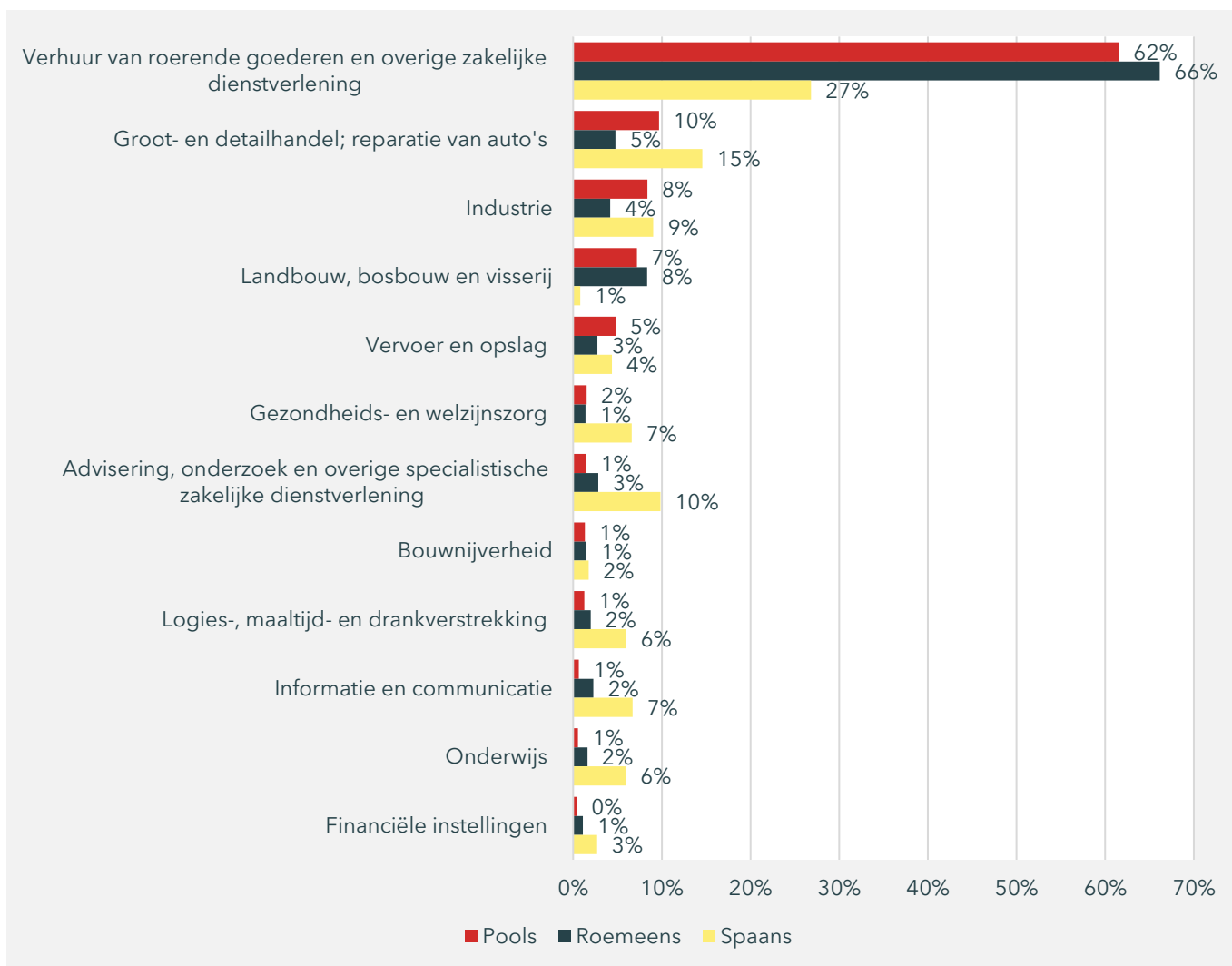
Achtergrondkenmerken	Pools	Roemeens	Spaans
<b>Geslacht</b>			
Man	51%	61%	54%
Vrouw	41%	34%	44%
Onbekend	8%	5%	2%
<b>Leeftijdsgroep</b>			
Jonger dan 25 jaar	20%	22%	16%
26-35 jaar	32%	32%	32%
36-45 jaar	22%	24%	24%
46-55 jaar	12%	14%	17%
Ouder dan 55 jaar	5%	3%	8%
Onbekend	8%	5%	2%
<b>Arbeidsrelatie</b>			
Flexibel werk	62%	69%	27%
Regulier werk	38%	31%	73%
<b>Verblijf in Nederland</b>			
Korter dan 24 maanden	23%	23%	42%
Langer dan 24 maanden	26%	14%	43%
Niet ingeschreven bij Nederlandse gemeente	51%	63%	14%
<b>Totaal</b>	<b>212.007</b>	<b>62.010</b>	<b>25.690</b>

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021).

Noot: Gegevens voor peilmaand juni 2021

Figuur 2.1 laat zien dat de meeste Polen, Roemenen en (in mindere mate) Spanjaarden in de sector 'Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening' werken. Dat kan voornamelijk worden toegeschreven aan uitzendwerknemers, omdat de uitzendsector onderdeel uitmaakt van die sector. Hierbij kan op basis van de Polis-administratie niet worden achterhaald bij welke inlener de uitzendkracht werkzaam is en dus in welke sector de werkzaamheden plaatsvinden. Andere veelvoorkomende sectoren waarin Polen en Roemenen werkzaam zijn, zijn Groot- en detailhandel, Landbouw, bosbouw en visserij en Industrie. Spanjaarden werken ook relatief vaak in Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening, Informatie en Communicatie, Gezondheidszorg en horeca.

Figuur 2.1 De verdeling over sectoren<sup>7</sup> laat zien dat veruit de meeste Polen en Roemenen, en in mindere mate ook de Spanjaarden, in de uitzendsector werken



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021).  
 Noot: Gegevens voor peilmaand juni 2021

<sup>7</sup> De sector-indeling is op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van CBS, zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008>.

Tabel 2.2 laat zien in welke arbeidsmarktregio's in Nederland de Polen, Roemenen en Spanjaarden verblijven. Voor de meerderheid van de Polen en Roemenen is dit niet bekend, omdat zij niet bij een Nederlandse gemeente zijn ingeschreven. Spanjaarden zijn vaker wel ingeschreven en wonen het vaakst in de regio Groot Amsterdam.

Tabel 2.2 Voor de meerderheid van de Polen en Roemenen is de verblijfslocatie<sup>8</sup> onbekend (niet ingeschreven bij een gemeente); Spanjaarden wonen het vaakst in de regio Groot Amsterdam

Top 10 verblijfslocaties Polen	Top 10 verblijfslocaties Roemenen	Top 10 verblijfslocaties Spanjaarden
Onbekend (51%)	Onbekend (63%)	Groot Amsterdam (20%)
Rijnmond (5%)	Groot Amsterdam (5%)	Onbekend (14%)
Haaglanden (4%)	West-Brabant (3%)	Rijnmond (9%)
Midden-Brabant (3%)	Rijnmond (3%)	Haaglanden (7%)
West-Brabant (3%)	Haaglanden (3%)	Midden-Utrecht (6%)
Noordoost-Brabant (3%)	Midden-Brabant (2%)	Zuidoost-Brabant (4%)
Groot Amsterdam (3%)	Zuidoost-Brabant (2%)	Zuid-Kennemerland en IJmond (3%)
Noord-Holland Noord (2%)	Noord-Holland Noord (2%)	Holland Rijnland (3%)
Noord-Limburg (2%)	Noordoost-Brabant (1%)	Midden-Brabant (3%)
Holland Rijnland (2%)	Zeeland (1%)	Zuid-Limburg (2%)
<b>212.071</b>	<b>62.084</b>	<b>25.788</b>

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021).  
 Noot: Gegevens voor peilmaand juni 2021

**Meldloket WagwEU**

Op basis van de gegevens uit het Meldloket WagwEU ontstaat een beeld van de groep personen die in Nederland werkzaamheden verrichten, maar in dienst zijn van een buitenlandse werkgever, zie SVB (2020). Deze groep gedetacheerde werknemers en buitenlandse zelfstandigen valt niet onder de Nederlandse inkomensregistratie. De meest recent beschikbare data ten tijde van het onderzoek besloeg het jaar 2020. Goederenvervoer bepaalt voor een belangrijk deel het aantal registraties in het Meldloket WagwEU (5 van de 6). Het gaat hier echter om een type werk waarbij er geen sprake is van kortdurend verblijf in Nederland, omdat het werk niet gebonden is aan een vaste locatie.

Tabel 2.3 beschrijft de omvang van de groep Polen, Roemenen en Spanjaarden op basis van de gegevens uit het Meldloket WagwEU, exclusief het goederenvervoer. Zo zijn er in heel 2020 ruim 15 duizend Polen die in Nederland werk verrichten, maar in dienst zijn van een buitenlandse werkgever. Van deze groep zijn bijna 6 duizend zogenaamde derdelanders, oftewel personen met een andere nationaliteit dan van één van de EU-lidstaten. Het gaat hier bijvoorbeeld om personen uit Oekraïne die via een Pools uitzendbureau in Nederland worden aangemeld om werk te verrichten en daardoor als 'Pools' in het Meldloket geregistreerd staan. De groep Roemenen (1.500 personen) en Spanjaarden (bijna 800, waarvan iets meer dan 100 derdelanders) zijn een stuk kleiner. Daarnaast bevat het Meldloket WagwEU ook meldingen door zelfstandigen. Het gaat hier om bijna 3900 meldingen van Polen, 50 meldingen van Roemenen en 47 meldingen van Spanjaarden.

<sup>8</sup> De locaties zijn geaggregeerd naar arbeidsmarktregio's van de verblijfsplaats.



Tabel 2.3 Er is een groep Polen, Roemenen en Spanjaarden die in Nederland werk verrichten, maar niet onder de Nederlandse inkomensregistratie vallen

Meldloket WagwEU	Pools	Roemeens	Spaans
Aantal werknemers (unieke personen), excl. goederenvervoer	15.134	1.500	796
Waarvan: EU-onderdanen	9.381	1.497	687
Derdelanders	5.753	3	109
Aantal meldingen door zelfstandigen	3.895	50	47
<b>Totaal</b>	<b>19.029</b>	<b>1.550</b>	<b>843</b>

Bron: Meldloket WagwEU (SVB, 2020), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021).

## 3 Beschrijving respons op enquête

De bruikbare respons op de uitgezette enquête bedraagt 1.341 personen, waarvan 476 personen twee jaar of korter in Nederland verbleven. De totale onderzoekspopulatie is door weging representatief gemaakt voor de gehele populatie Poolse, Roemeense en Spaanse werknemers in Nederland, onder andere naar verblijfsduur. Hogere inkomsten zijn de belangrijkste reden om in Nederland te werken. Respondenten hebben meestal werk gevonden via een uitzendbureau en zijn in de helft van alle gevallen al een keer van baan veranderd in Nederland.

### 3.1 Kenmerken respondenten

De enquête is effectief ingevuld door in totaal 1341 respondenten, waarvan 476 respondenten kunnen worden beschouwd als kort verblijvende arbeidsmigranten (twee jaar of korter in Nederland). Deze groep vormt de onderzoekspopulatie waarop de analyses zijn uitgevoerd.<sup>9</sup> Veruit de meeste respondenten zijn op het moment van enquêteren nog werkzaam in Nederland. De grootste groep respondenten heeft de Poolse nationaliteit, gevolgd door Roemenen en Spanjaarden, zie Tabel 3.1. De verhouding tussen de totale omvang van deze groepen is vergelijkbaar met de werkelijke populaties op basis van de CBS Microdata (Polen 71 procent, Roemenen 21 procent en Spanjaarden 9 procent). Ten opzichte van de totale groep zijn in de groep kort verblijvende arbeidsmigranten de Polen ondervertegenwoordigd en de Roemenen oververtegenwoordigd. Er zijn ook nog respondenten met een andere nationaliteit. Het gaat vooral om personen uit Latijns-Amerika die via Facebook-advertenties bij de enquête zijn terechtgekomen. Een kleine groep respondenten heeft een nationaliteit uit andere Europese landen (Nederlands, Duits, Italiaans, Portugees, Slowaaks, Tsjechisch, Bulgaars) of uit landen buiten Europa (Russisch, Indiaas).

Tabel 3.1 De totale respons bestaat uit 1.341 respondenten, waarvan veruit het grootste deel de Poolse nationaliteit heeft

	Korter dan 24 maanden verblijvend	Langer dan 24 maanden verblijvend
Pools	54%	71%
Roemeens	34%	18%
Spaans	6%	5%
Overig	6%	6%
<b>Totaal aandeel</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aantal</b>	<b>476</b>	<b>865</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers).  
Resultaten *zonder* weging

<sup>9</sup> Het daadwerkelijke aantal personen die de enquêtelink heeft bezocht is hoger, maar 134 respondenten bleken niet bruikbaar voor de analyses, omdat zij de screeningsvragen niet hebben ingevuld, waardoor niet duidelijk is of ze tot de doelgroep van dit onderzoek behoren, zie Bijlage A.

De respons bestaat uit ongeveer evenveel vrouwen als mannen, zie Tabel 3.2. Er zijn relatief veel vrouwelijke respondenten vergeleken met de totale groep arbeidsmigranten volgens de CBS Microdata. Dat geldt vooral voor de groep Polen en Spanjaarden. Roemeense respondenten zijn vaker man en dit komt ongeveer overeen met de totale populatie, zie Tabel 2.1.

**Tabel 3.2** De respons op de enquête bestaat uit ongeveer evenveel vrouwen als mannen, waarvan de meerderheid jonger is dan 35 jaar en flink is verspreid over Nederland, met relatief grote aandelen in Brabant en het Westland

	Kort verblijvend	Langer verblijvend
<b>Geslacht</b>		
Man	54%	48%
Vrouw	45%	51%
Anders	0%	1%
<b>Leeftijd</b>		
Jonger dan 25 jaar	35%	11%
26-35 jaar	33%	43%
36-45 jaar	18%	25%
46-55 jaar	11%	15%
Ouder dan 55 jaar	3%	5%
<b>Woonregio</b>		
Midden-Brabant	11%	7%
West-Brabant	9%	3%
Haaglanden	8%	9%
Rijnmond	6%	10%
Overig Nederland	6%	6%
Zuidoost-Brabant	5%	3%
Groot Amsterdam	5%	6%
Noordoost-Brabant	4%	3%
Noord-Limburg	4%	5%
Holland Rijnland	3%	3%
Flevoland	3%	3%
Midden-Gelderland	3%	1%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	3%	2%
Midden-Utrecht	2%	2%
Overig Nederland	19%	25%
Onbekend	9%	11%
<b>Totaal aandeel</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aantal</b>	<b>476</b>	<b>865</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers).  
Resultaten *zonder* weging.

De meerderheid van de respondenten is jonger dan 35 jaar. Dat komt overeen met de totale groep Poolse, Roemeense en Spaanse werkenden in Nederland zoals eerder getoond in Tabel 2.1. Kort verblijvende

arbeidsmigranten die de enquête hebben ingevuld zijn gemiddeld jonger dan langer verblijvende arbeidsmigranten. Dat geldt het sterkst voor Polen, gevolgd door Roemenen en Spanjaarden, zie Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Vooral onder Poolse respondenten die kort in Nederland verblijven zitten relatief veel jongeren

Leeftijd	Poolse	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Jonger dan 25 jaar	44%	28%	23%	14%	35%
26-35 jaar	31%	30%	33%	61%	33%
36-45 jaar	17%	21%	20%	11%	18%
46-55 jaar	6%	17%	17%	11%	11%
Ouder dan 55 jaar	2%	4%	7%	4%	3%
<b>Totaal aandeel</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aantal</b>	<b>256</b>	<b>162</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>476</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten zonder weging.

Door de verschillende benaderingswijzen is de enquête breed verspreid over Nederland. Dit is terug te zien in Tabel 3.2. De meeste respondenten komen uit regio's als het Westland, de regio Rotterdam, de regio Tilburg en de regio Eindhoven. Dit zijn regio's die bekend staan als regio's waar veel arbeidsmigranten gehuisvest zijn. Dit zijn ook de regio's waar in het veldwerk arbeidsmigranten fysiek zijn benaderd om deel te nemen aan de enquête.

### 3.2 Verblijfsduur

Dit onderzoek is primair gericht op kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland, ofwel arbeidsmigranten die korter dan twee jaar in Nederland verblijven met een onderbreking van hooguit een half jaar. De respons op de enquête bestaat echter voor twee derde uit arbeidsmigranten die langer dan twee jaar in Nederland zijn (geweest), zie Tabel 3.4. Dat zijn niet meteen respondenten die echt langdurig in Nederland verblijven: ook twee derde van alle respondenten verblijft niet langer dan zes jaar in Nederland. Een meerderheid van de respondenten is ingeschreven bij een Nederlandse gemeente (55 procent). Het gaat dan voornamelijk om personen die langer dan 24 maanden in Nederland verblijven. De groep die niet bij een Nederlandse gemeente staat ingeschreven, is ongeveer even vaak korter dan 24 maanden als langer dan 24 maanden verblijvend in Nederland.

Tabel 3.4 Personen ingeschreven bij een Nederlandse gemeente verblijven vaker langer dan 24 maanden

Verblijf in Nederland	Wel ingeschreven in Nederlandse gemeente	Niet ingeschreven in Nederlandse gemeente	Totaal
Korter dan 24 maanden	13%	23%	<b>35%</b>
Langer dan 24 maanden	42%	22%	<b>65%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>1.341</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten zonder weging.

De meeste tabellen en figuren in dit rapport stellen kort verblijvende arbeidsmigranten centraal. De langer verblijvende arbeidsmigranten worden daar hooguit tegen afgezet om verschillen te laten zien naar verblijfsduur in Nederland.

### 3.3 Motieven

Het hogere salaris in Nederland vergeleken met het herkomstland is de meest genoemde reden voor Polen, Roemenen en Spanjaarden om in Nederland te werken. Het wordt door het grootste deel ook gezien als de belangrijkste reden. Tabel 3.5 laat daarnaast zien dat de grotere baanmogelijkheden ook een belangrijke drijfveer zijn. Deze twee motieven komen ook naar voren in Kantar Polska (2019). In dat onderzoek is familie ook een veel genoemde reden om naar Nederland te komen, in het huidige onderzoek komt dit minder naar voren als belangrijke reden. Andere belangrijke redenen om in Nederland te komen werken, zijn het grotere perspectief, de hogere levensstandaard en de betere werkomstandigheden. Ook de mogelijkheid om snel geld te verdienen, wordt relatief vaak genoemd. Let op dat alle tabellen vanaf dit punt de resultaten na weging bevatten.<sup>10</sup>

Tabel 3.5 Het salaris is de meest genoemde en belangrijkste reden om in Nederland te komen werken

	Genoemd als reden		Genoemd als belangrijkste reden	
	Kort verblijvend	Langer verblijvend	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Het salaris is in Nederland beter dan in mijn eigen land	64%	60%	37%	44%
Er zijn in Nederland meer mogelijkheden om te werken dan in mijn eigen land	39%	39%	8%	10%
Ik heb in Nederland meer perspectief dan in mijn eigen land	38%	30%	12%	15%
Nederland heeft een hogere levensstandaard dan mijn eigen land	33%	32%	14%	13%
De werkomstandigheden zijn in Nederland beter dan in mijn eigen land	33%	28%	4%	3%
Ik wilde snel geld verdienen	16%	13%	2%	2%
Ik ben gevraagd om in Nederland te komen werken	10%	6%	9%	1%
Ik kwam naar Nederland voor familie	7%	13%	5%	8%
Ik kwam naar Nederland voor school of studie	2%	4%	1%	1%
Anders	8%	8%	8%	2%
<b>Kolomsom</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

De redenen waarom kort verblijvende arbeidsmigranten specifiek voor Nederland kiezen en niet voor Engeland, Duitsland of Zweden<sup>11</sup> lopen uiteen en verschillen per nationaliteit, zie Tabel 3.6. Arbeidsmigranten kiezen relatief

<sup>10</sup> De weging is gebaseerd op nationaliteit, geslacht, leeftijdsgroep, arbeidsrelatie en verblijfsduur. Door deze weging hebben bijvoorbeeld de antwoorden van mannelijke arbeidsmigranten relatief meer gewicht gekregen, omdat deze groep minder vaak voorkomt in de respons dan in de totale populatie werkenden zoals is terug te vinden in de CBS Microdata. Zie Bijlage A voor een gedetailleerde methodologische verantwoording.

<sup>11</sup> In de vraagstelling van de enquête zijn deze drie landen specifiek genoemd.

vaak voor Nederland omdat zij al mensen in Nederland kennen of omdat hier gemakkelijker werk te vinden is dan in die andere landen. Polen en Spanjaarden noemen ook relatief vaak dat Nederland beter bij ze past. Spanjaarden en overige arbeidsmigranten noemen ook vaak dat ze per toeval in Nederland terecht zijn gekomen. Eén op de zeven arbeidsmigranten geeft aan dat in Nederland meer mogelijkheden zijn om te werken dan in de andere landen en ook één op de zeven arbeidsmigranten denkt dat het salaris in Nederland beter is.

Tabel 3.6 Redenen om specifiek in Nederland te werken, en niet in Engeland, Duitsland of Zweden, lopen uiteen tussen de verschillende nationaliteiten kort verblijvende arbeidsmigranten

	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Ik kende al mensen in Nederland	30%	28%	43%	23%	30%
Ik kon in Nederland gemakkelijker werk vinden dan in deze andere landen	29%	29%	29%	13%	28%
Nederland past beter bij mij dan deze andere landen	31%	16%	34%	13%	26%
Het is toeval dat ik in Nederland ben terechtgekomen	17%	14%	31%	36%	18%
Er zijn in Nederland meer mogelijkheden om te werken dan in deze andere landen	10%	22%	29%	16%	15%
Het salaris is in Nederland beter dan in deze andere landen	12%	15%	31%	0%	14%
Het is gemakkelijker om naar Nederland te reizen	16%	5%	31%	7%	13%
Het is gemakkelijker om in Nederland te wonen dan in deze andere landen	10%	5%	24%	7%	10%
De werkomstandigheden zijn in Nederland beter dan in deze andere landen	7%	12%	29%	0%	9%
Anders	15%	2%	25%	13%	12%
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Vanwege de recente Brexit is aanvullend gevraagd of respondenten voorafgaand aan hun werk in Nederland in het Verenigd Koninkrijk hebben gewerkt. Tabel 3.7 laat zien dat dit geldt voor één op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten, waarbij het aandeel het hoogst is voor de groep kort verblijvende Polen.

Tabel 3.7 Eén op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland heeft eerder ook in het Verenigd Koninkrijk gewerkt

	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Eerder gewerkt in VK	20%	14%	13%	11%	16%
Niet eerder gewerkt in VK	77%	78%	87%	75%	78%
Niet ingevuld	3%	8%	0%	14%	6%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

### 3.4 Werk vinden

De meeste kort verblijvende Polen, Roemenen en vooral Spanjaarden komen aan werk in Nederland via een uitzendbureau (63 procent), zie Tabel 3.8. Dit bleek ook uit Kantar Polska (2019), alhoewel in dat onderzoek iets meer mensen direct voor een Nederlandse werkgever aan de slag zijn gegaan of als zelfstandige werkten. Direct solliciteren bij een Nederlandse werkgever komt veel minder vaak voor (8 procent), maar nog wel relatief vaak bij Polen (14 procent). Uitgezonden worden door een werkgever of als zelfstandige bij een Nederlandse opdrachtgever terecht komt sporadisch voor. Eén op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten komt via familie, vrienden, bekenden of ex-collega’s bij een Nederlandse werkgever aan het werk.

Tabel 3.8 De meeste respondenten zijn in Nederland aan het werk gekomen via een uitzendbureau

	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Via een uitzendbureau	63%	55%	52%	36%	63%
Via familie, vrienden, bekenden of ex-collega's bij een Nederlandse werkgever terechtgekomen	12%	26%	7%	4%	16%
Direct gesolliciteerd bij een werkgever in Nederland	14%	6%	7%	18%	8%
Uitgezonden door een werkgever	3%	3%	22%	4%	2%
Als zelfstandige bij een Nederlandse opdrachtgever terechtgekomen	1%	0%	0%	4%	1%
Anders	3%	2%	11%	21%	4%
Niet ingevuld	3%	9%	0%	14%	7%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Ongeveer de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten is al een keer van werk veranderd sinds het eerste werk in Nederland, zie Tabel 3.9. Dat geldt gemiddeld wat vaker voor Polen en wat minder vaak voor Roemenen en Spanjaarden.

Tabel 3.9 Ongeveer de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten is sinds het eerste werk in Nederland al een keer van werk veranderd

	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Ja, sinds mijn eerste werk in Nederland ben ik in Nederland van werk veranderd	57%	40%	39%	36%	49%
Nee, dit is mijn eerste werk in Nederland	39%	51%	61%	50%	44%
Niet ingevuld	3%	9%	0%	14%	7%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Er zijn vaak meerdere redenen om van werk te veranderen, zie Tabel 3.10. Voor Polen zijn ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden, het salaris en het soort werk de meest genoemde redenen om van werk te veranderen. Bij Roemenen gaat het vooral om ontevredenheid over het salaris, de arbeidsomstandigheden en de werktijden. Spanjaarden lijken het minst tevreden bij een verandering van werk en ook daar gaat het vooral om salaris, arbeidsomstandigheden, en werktijden. Ook speelt bij Spanjaarden de woonsituatie relatief vaak een rol. Verandering van werk als gevolg van eigen wensen of het ophouden van taken komt relatief weinig voor bij kort verblijvende arbeidsmigranten.

Tabel 3.10 Er is vaak een combinatie van meerdere redenen om van werk te veranderen, waarvan ontevredenheid met het salaris, de arbeidsomstandigheden, de werktijden en het soort werk de meest genoemde zijn

	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Ik was ontevreden over het salaris	37%	46%	73%	50%	42%
Ik was ontevreden over de arbeidsomstandigheden	42%	29%	58%	30%	41%
Ik was ontevreden over de werktijden	34%	27%	42%	40%	34%
Ik was ontevreden over het soort werk dat ik deed	37%	12%	34%	30%	33%
Ik was ontevreden over mijn woonsituatie	29%	21%	37%	40%	29%
Ik wilde zelf graag eens ander werk doen	23%	10%	27%	20%	22%
Er waren bij mijn eerdere werk geen taken meer voor mij	15%	27%	21%	10%	18%
Ik had ruzie of onenigheid op het werk	15%	11%	21%	20%	15%
Anders	14%	4%	14%	30%	13%
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>87%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>312</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging. Antwoorden alleen voor de groep die al een keer van werk is veranderd.



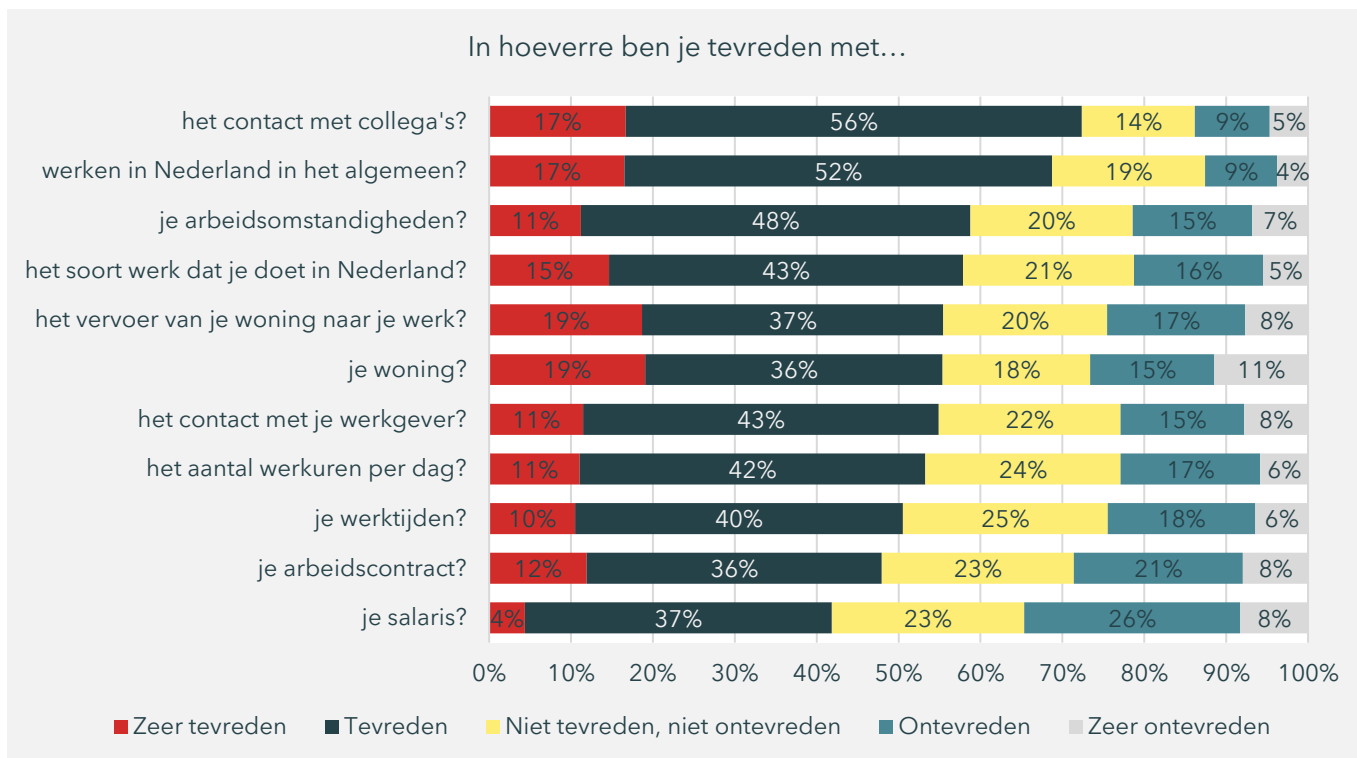
## 4 Verwachtingen en tevredenheid

Voor het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten komt het werken in Nederland overeen met de verwachtingen vooraf en is men tevreden over veel aspecten aan het werken in Nederland. Tegelijkertijd is er ook een grote groep kort verblijvende arbeidsmigranten die de situatie minder goed ervaart dan vooraf verwacht en is er met name ontevredenheid over het salaris, het type contract en de woning. De meerderheid wil in Nederland blijven werken, al voelt de toekomst niet voor iedereen even zeker.

### Tevredenheid

De enquête gaat voor verschillende aspecten van het werken in Nederland in op de tevredenheid van arbeidsmigranten. Hieruit blijkt dat een meerderheid van de kort verblijvende arbeidsmigranten tevreden is met het werken in het algemeen in Nederland, zie Figuur 4.1. Aspecten die vaak als positief naar voren komen zijn bijvoorbeeld het contact met collega’s en met de werkgever, het soort werk en de specifieke arbeidsomstandigheden.

Figuur 4.1 Een meerderheid van de kort verblijvende arbeidsmigranten is tevreden met het werken in Nederland, ontevredenheid is er vooral over het salaris, het arbeidscontract en de werktijden



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Tegelijkertijd is er een aantal aspecten aan het werken in Nederland waar een substantiële groep arbeidsmigranten ontevreden over is. Het gaat dan vooral om het salaris (34 procent (zeer) ontevreden), het arbeidscontract (29 procent), de werktijden (24 procent) en de woning (26 procent). In vergelijking met de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2020) zijn Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland vaker (zeer) ontevreden dan Nederlandse werknemers als het gaat om de arbeidsomstandigheden (22 procent versus 8 procent) en het werken in het algemeen (13 versus 7 procent). Ook zijn arbeidsmigranten relatief vaak ontevreden over het arbeidscontract (29 versus 7 procent).

Uit de verdiepende interviews met arbeidsmigranten blijkt dat velen in het algemeen tevreden zijn met het wonen en werken in Nederland, vaak ook in relativerende zin:

*“Ik ben gelukkig met mijn leven en werk in Nederland, alles lijkt hier goed geregeld, de mensen zijn erg vriendelijk, ik heb hier nog nooit problemen gehad.”*

*“Mijn werkgever garandeert me werk voor vijf dagen in de week, ik krijg mijn loon op tijd, dus ik ben daar tevreden over, inclusief de hoogte van het loon.”*

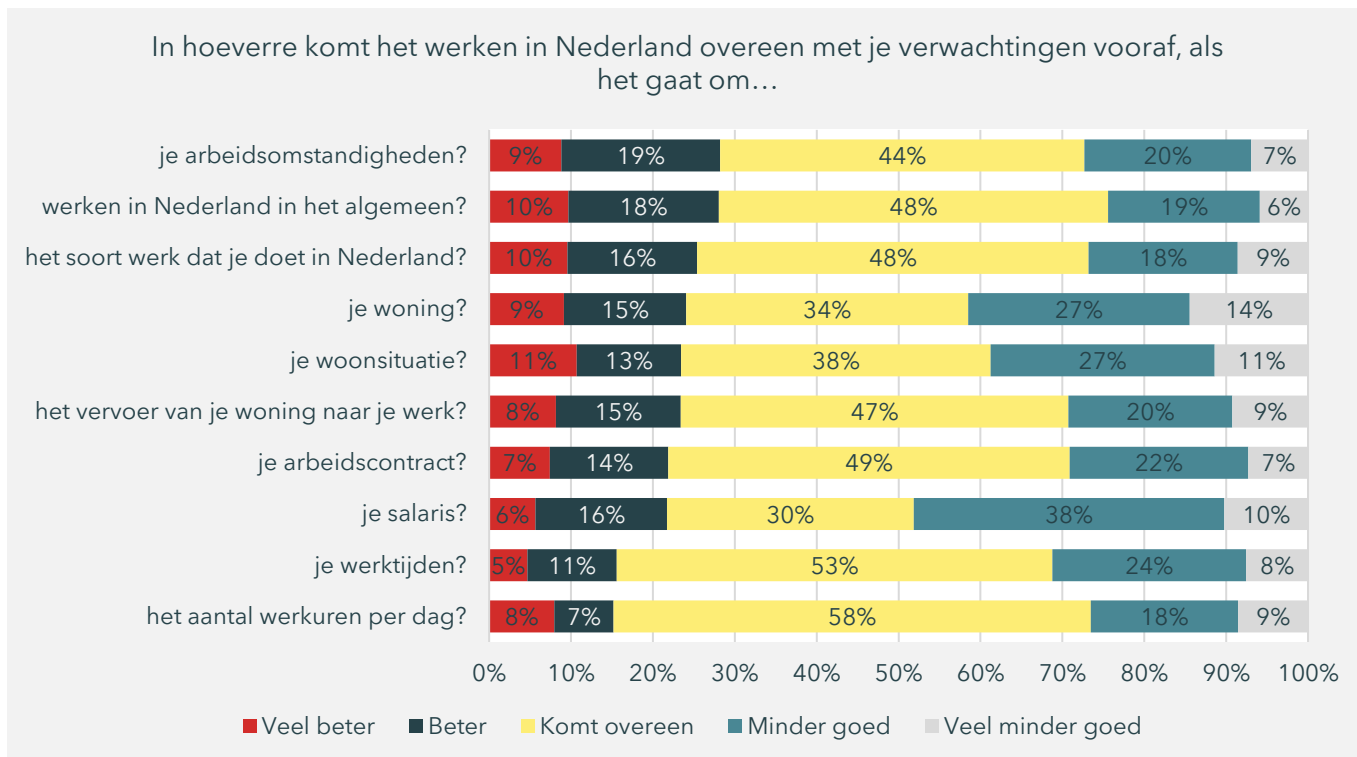
*“In de eerste 7 maanden dat ik in Nederland werkte was alles oké. Ik had een goede relatie met zowel mijn werkgever als met het uitzendbureau. Leidinggevenden waren vriendelijk, ik kon alles met hen bespreken. De werkomstandigheden waren oké, pauzes werden gerespecteerd, het bedrijf had een kantine waar de medewerkers konden uitrusten, eten en koffiedrinken. Mijn relatie met het tweede uitzendbureau liet wel te wensen over. Ik had problemen met communiceren en ze boden me ellendige accommodatie aan.”*

*“Ik had niet verwacht dat ik in een villa zou gaan wonen of een eigen appartement zou hebben, daarom ben ik best tevreden met de leefomstandigheden. Ik ken andere Roemeense arbeidsmigranten die in veel slechtere omstandigheden leven dan ik.”*

## Verwachtingen vooraf

Tevredenheid gaat vaak over het al dan niet inlossen van verwachtingen. Daarom is aan arbeidsmigranten in de enquête gevraagd wat de verwachtingen waren over het werken in Nederland voordat men hiernaartoe kwam. Voor de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten geldt dat de werkelijkheid redelijk overeenkomt met de verwachtingen vooraf ten aanzien van het werken in Nederland. Voor een kleiner maar aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten zijn een aantal aspecten (veel) minder goed dan verwacht, zie Figuur 4.2. Het gaat dan voornamelijk om het salaris (bij 48 procent (veel) minder goed dan vooraf verwacht), de woning (41 procent) en de woonsituatie (38 procent). Ook ten aanzien van de werktijden (32 procent), het aantal werkuren per dag (27 procent) en de arbeidsomstandigheden (27 procent) valt de realiteit regelmatig tegen in vergelijking met de verwachtingen vooraf.

Figuur 4.2 Over het algemeen komt het werken in Nederland overeen met de verwachtingen van kort verblijvende arbeidsmigranten, voor een omvangrijke groep is de realiteit minder goed dan vooraf verwacht



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Uit de interviews komen veel verschillende verwachtingen naar voren. Deels zijn die verwachtingen uitgekomen:

*“Ik had verwacht dat ik in Nederland een betere baan zou hebben dan in Roemenië en zeker beter betaald. Dat is qua inkomsten ook zo. En ik heb mensen ontmoet die me veel hebben geholpen, met mijn werk, in de communicatie, met de taal, enzovoort.”*

*“Voordat ik begon te werken in Nederland, verwachtte ik dat het salaris veel hoger zou zijn dan in Polen, dat er meer respect was voor werknemers en een vriendelijker sfeer. In de meeste banen die ik hier heb gehad was er inderdaad een goede werksfeer.”*

*“De meeste van mijn verwachtingen zijn uitgekomen, maar ik had niet gedacht dat de kosten voor levensonderhoud in Nederland zo hoog zouden zijn.”*

Meerdere respondenten noemen de goede werksfeer en vriendelijke benadering in Nederland, die bovendien beter zou zijn dan in landen als Duitsland of Italië. Maar arbeidsmigranten geven in de interviews ook aan dat bepaalde verwachtingen juist helemaal niet zijn uitgekomen:

*“Ik had vooraf verwacht direct voor een Nederlands bedrijf te gaan werken en niet via het uitzendbureau waar ik nu voor werk.”*

*“Wat ik hier tegenkwam is totaal anders dan wat me in Roemenië is verteld. Daar kreeg ik te horen dat ik gegarandeerd 40 uur per week werk zou krijgen, wat totaal niet het geval is. Ik werk over het algemeen maar 24 tot 28 uur per week.”*

*“In een meerderheid van de gevallen kloppen beschrijvingen van banen en huisvesting niet met de realiteit. Ik zou via een uitzendbureau als elektriciën aan de slag gaan, maar uiteindelijk bleek dat ik werk kreeg op een afdeling waar salades worden gemaakt. Collega's hebben soortgelijke ervaringen.”*

Als gevolg van niet uitgekomen verwachtingen, zijn de nodige geïnterviewden teleurgesteld geraakt:

*“Ik ben 53 en gaf mijn baan op in Roemenië om naar Nederland te komen en geld te verdienen. Ik had gehoopt dat ik hier geld zou verdienen waarmee ik mijn familie zou kunnen helpen, maar de realiteit is heel anders en ik ben enorm teleurgesteld. Ik weet niet waar ik heen moet om een andere baan te vinden.”*

*“Ze beloven goede arbeidsomstandigheden en lonen, ze maken misbruik van het feit dat mensen in nood zijn. Maar ze betalen altijd de laagst mogelijke lonen, terwijl arbeidsmigranten geen keuze hebben, waardoor ze zich erbij neerleggen en er niets verandert.”*

*“Oorspronkelijk was ik van plan om me in Nederland te vestigen, omdat ik me hier goed voel en omdat het een mooi en ecologisch land is. Maar na wat er allemaal is gebeurd, wil ik hier niet meer werken.”*

In de interviews is geprobeerd te achterhalen waar kort verblijvende arbeidsmigranten hun informatie vandaan hebben gehaald waarop ze hun verwachtingen ten aanzien van wonen en werken in Nederland hebben gebaseerd. In veel gevallen kregen arbeidsmigranten informatie over werken in Nederland van vrienden of kennissen die al ervaring hadden met werken in Nederland:

*“Ik ben naar Nederland gekomen met de hulp van een vriend die al 6 jaar in Nederland werkt. Die heeft een huis in Nederland gekocht en bood mij onderdak als ik bereid was om in Nederland te komen werken.”*

*“Ik ben in Nederland terechtgekomen door informatie die ik van een neef kreeg. Zijn zoon nam contact op met een uitzendbureau in Roemenië dat loodgieters aan het werven was voor werk in Nederland. Ik heb daar ook gesolliciteerd en zo kwam ik naar Nederland.”*

*“Ik werk via een uitzendbureau en vond de baan op aanraden van een vriend die me hielp met de reis.”*

*“Ik heb mijn eigen bedrijf in de bouw en kwam hier werken op aanraden van een vriend die al 12 jaar in Nederland werkte. Die heeft het werk hier in Nederland ook voor me geregeld.”*

Meestal is werk in Nederland en de informatie daarover verkregen via een uitzendbureau of websites in het land van herkomst. In die gevallen blijkt de informatie die men vooraf heeft gekregen niet altijd accuraat:

*“Mijn eerste baan vond ik via een populaire Poolse website met vacatures. De vacature was bij een Pools uitzendbureau voor werk in Nederland.”*

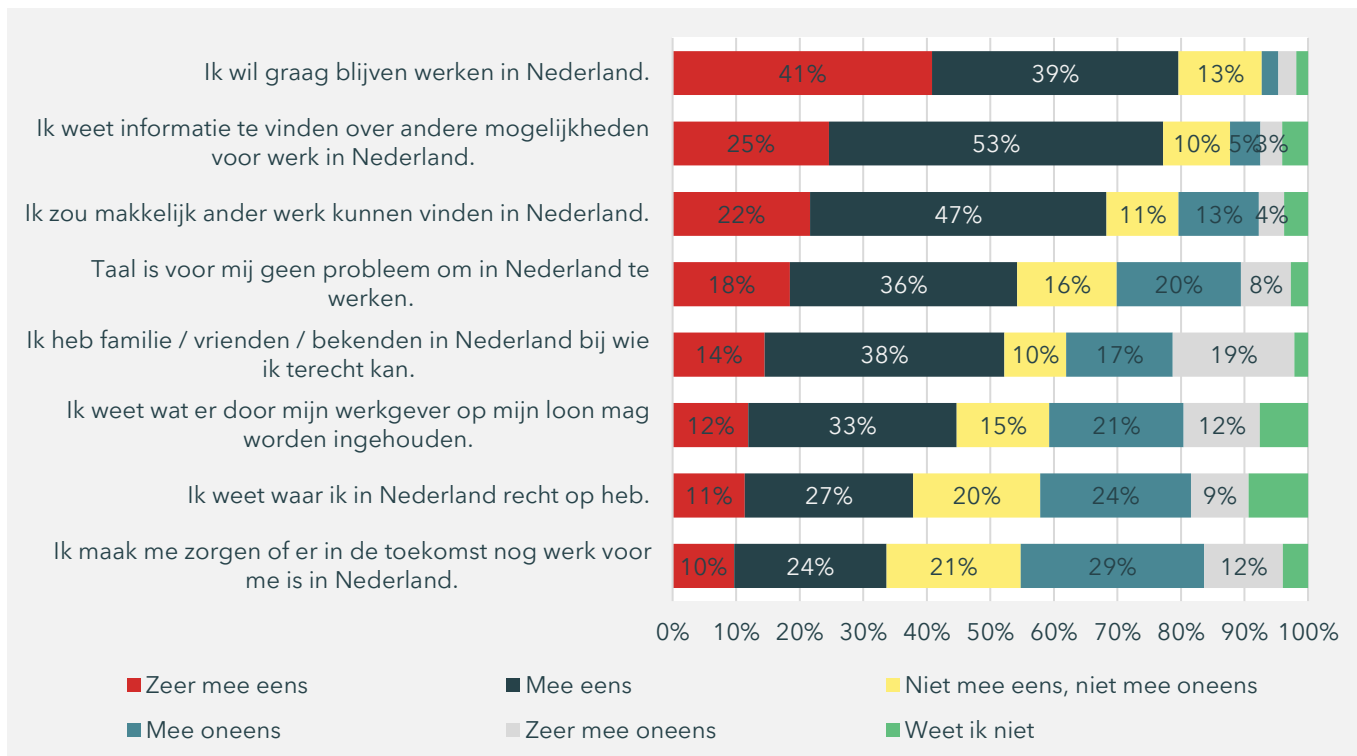
*“Ik kwam in Nederland aan het werk via een uitzendbureau in mijn stad in Roemenië. De informatie die ik over Nederland kreeg van het uitzendbureau komt niet helemaal overeen met waar ik nu werk.”*

*“Ik had gehoord dat de werk- en leefomstandigheden goed waren in Nederland en dat er voldoende werk was. Ik heb toen contact opgenomen met een uitzendbureau in Nederland. Die rekende 300 euro om me in contact te brengen met een werkgever, maar ik moest alles verder zelf regelen.”*

### Perspectief in Nederland

Arbeidsmigranten zijn in vergelijking met Nederlandse werknemers vaak sterker afhankelijk van hun werkgever en kunnen daarmee in een kwetsbare positie terechtkomen. Daarom is in de enquête ook ingegaan op de weerbaarheid en het perspectief van arbeidsmigranten in Nederland. Figuur 4.3 laat zien dat de meerderheid van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zou willen blijven werken, makkelijk aan (informatie over) ander werk denkt te kunnen komen, taal niet als een probleem ziet om in Nederland te werken, en bij familie, vrienden en bekenden terecht kan indien nodig. Tegelijkertijd is er een groep kort verblijvende arbeidsmigranten die zich zorgen maakt of er in de toekomst nog werk voor ze is in Nederland (34 procent). Ook weet een substantieel deel niet wat er door de werkgever aan kosten mag worden ingehouden op het loon (33 procent) of waar men in Nederland recht op heeft (33 procent). Dat toont de kwetsbare positie waarin arbeidsmigranten zitten, juist wanneer ze graag in Nederland willen blijven werken.

**Figuur 4.3** De meerderheid van de respondenten wil in Nederland blijven werken en geeft aan in staat te zijn om dat ook te verwezenlijken



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

In de interviews worden een aantal uitdagingen om in Nederland te wonen en werken genoemd, maar er is ook veel vertrouwen en tevredenheid. Wat betreft uitdagingen zijn het vooral de taal, het wonen en het feit dat men arbeidsmigrant is:

*“Het lijkt alsof je in Nederland alleen meetelt als je Nederlands spreekt. En dat is niet waar, want er zijn heel veel arbeidsmigranten die heel hard werken.”*

*“Mijn grootste probleem is dat ik geen Nederlands spreek, daarom kan ik geen baan vinden die me enige zekerheid en financiële stabiliteit zou geven.”*

*“Mijn vrouw en ik hebben besloten om nog minimaal 5 jaar in Nederland te blijven werken en zijn zelfs vastbesloten om Nederlands te leren. Maar we weten niet precies hoe we dat moeten doen. We zijn op zoek naar een plek waar we een Nederlandse taal cursus kunnen volgen.”*

*“De kern van het probleem is dat wonen duur is, maar dat arbeidsmigranten geen keuze hebben.”*

*“Een aspect dat ik als minder prettig ervaar, zijn de frequente controles door politieagenten in het verkeer, waarbij ik altijd wordt aangehouden. Ik denk dat dat komt vanwege mijn Roemeens kenteken.”*

*“Ik ben niet van plan om permanent in Nederland te blijven, omdat ik bang ben dat een toenemend aantal arbeidsmigranten de Nederlandse arbeidsmarkt gaan overspoelen.”*

Daar staat tegenover dat Nederland en het contact met Nederlanders vaak als prettig wordt ervaren:

*“Omdat ik de taal niet spreek, verbaasde ik me erover dat mensen altijd moeite deden om Engels met me te praten en me te helpen wanneer dat nodig was.”*

*“Nederlanders houden zich aan hun beloften, ze behandelen me net zo als de andere werknemers, de meeste van hen zijn Nederlanders.”*

*“Ik zie enorme ontwikkelingsmogelijkheden in Nederland, maar het is belangrijk om hard genoeg te willen werken. Ik vind dat Nederland een land is dat je helpt ontwikkelen, dat je als professional met open armen ontvangt.”*

*“Ik waardeer het wonen en werken in Nederland zeer. Nederlanders zijn optimistisch, tevreden met hun leven en ik hou van de Nederlandse mentaliteit.”*

Arbeidsmigranten zien dan ook veel perspectief in een langer verblijf in Nederland:

*“Als er iets gebeurt en je verliest je baan, kun je gemakkelijk een andere baan vinden. Zeker als je Engels spreekt. Ik heb veel vertrouwen in het uitzendbureau waar ik nu werk, ik denk dat ze me snel aan een andere baan kunnen helpen.”*

*“Ik prijs me gelukkig dat ik hier in Nederland mag werken, ik ben in alle opzichten tevreden. Ik ben van plan om voor een langere periode, in ieder geval 3 tot 4 jaar, in Nederland te blijven.”*

*“Arbeidsmigranten moeten zich gewoon schikken naar de Nederlandse samenleving. Ze moeten hier de regels leren, serieus zijn en niet klagen over van alles en nog wat, gewoon werken en geen onverdiende voordelen verwachten.”*

Er zijn ook arbeidsmigranten die kanttekeningen plaatsen bij dat perspectief:

*“Ik overweeg om Nederlander te worden. Baankansen zullen goed blijven, omdat het tekort aan werknemers groeit. Ik ben alleen bang dat het salaris niet genoeg zal zijn om de stijgende huurprijzen te kunnen betalen en dat tekorten zich niet vertalen in betere lonen voor uitzendkrachten.”*

*“Ik denk dat wanneer ik mijn baan zou verliezen er meerdere uitzendbureaus zijn waar ik terecht kan. Zelf een baan in Nederland vinden is een grote stap, ik denk niet dat het me gaat lukken.”*

*“Ik denk dat er in Nederland veel mogelijkheden zijn om je professioneel te ontwikkelen, maar ook dat het bijna onmogelijk is om door te groeien in een functie.”*

*“Ik wil niet settelen in Nederland. Ik wil zoveel mogelijk geld sparen en dan teruggaan naar Polen. In Polen kan ik zoveel geld niet verdienen.”*

Een langer verblijf in Nederland leidt tegelijkertijd vaak ook tot een minder kwetsbare positie:

*“Ik heb inmiddels ervaring opgedaan met werken in Nederland en die ervaring vertaalt zich in een betere baan.”*

*“Ik denk dat als ik op vakantie ga in Roemenië, ik niet langer dan twee weken zal blijven, omdat ik gewend ben geraakt aan het leven in Nederland.”*

## 5 Arbeidsinhoud

Bijna 70 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland werkt als uitzendkracht voor een uitzendbureau, 30 procent als werknemer voor een werkgever. De werkzaamheden vinden voor een groot deel plaats in de sectoren transport en logistiek, voedselindustrie, en land- en tuinbouw. Bij bijna de helft sluit het werk naar eigen zeggen niet goed aan op de genoten opleiding en bij ruim één op de drie niet goed bij de eerdere werkervaring.

Ten aanzien van de inhoud van de werkzaamheden die arbeidsmigranten in Nederland verrichten is in de enquête gevraagd naar het soort arbeidspositie (in directe dienst bij een werkgever of via een uitzendbureau), de sector waarin men werkt en of de inhoud van de werkzaamheden aansluiten bij het opleidingsniveau of de werkervaring van arbeidsmigranten. In dit hoofdstuk worden de resultaten van die vragen over de arbeidsinhoud op een rij gezet.

### Uitzend- versus reguliere werknemers

Het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland werkt als uitzendkracht via een uitzendbureau (69 procent) en het overige deel voornamelijk als werknemer voor een werkgever (30 procent), zie Tabel 5.1. De rest is werkzaam als zelfstandige of heeft geen antwoord gegeven op deze vraag. Van alle Polen en Roemenen werkt bijna driekwart als uitzendkracht. Bij Spanjaarden is het tegenovergestelde beeld te zien: de meerderheid (65 procent) werkt als werknemer voor een werkgever.

Tabel 5.1 De meeste kort verblijvende Polen en Roemenen in Nederland werken als uitzendkracht via een uitzendbureau, Spanjaarden werken vaker als werknemer voor een werkgever

Arbeidsrelatie	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Als uitzendkracht via een uitzendbureau	72%	74%	35%	54%	69%
Als werknemer voor een werkgever	28%	25%	65%	39%	30%
Anders	0%	1%	0%	7%	1%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.<sup>12</sup>

Men werkt in bijna alle gevallen voor een Nederlands uitzendbureau en voor een Nederlandse werkgever. In 5 procent van de gevallen werken mensen voor een uitzendbureau of werkgever van buiten Nederland<sup>13</sup> (niet in de

<sup>12</sup> Ook de resultaten ten aanzien van de arbeidsrelatie en de sector zijn gewogen, ondanks dat de weging niet ook op deze kenmerken is gebaseerd. Het is namelijk evengoed mogelijk dat de wegingskenmerken, zoals verblijf in Nederland, ook op deze factoren van invloed zijn.

<sup>13</sup> Omdat deze groep klein is, is het minder relevant om dit als extra kenmerk mee te nemen in de weging. Daardoor wordt impliciet aangenomen dat de groep werknemers/uitzendkrachten in dienst van een buitenlandse werkgever/uitzendbureau vergelijkbaar is met de werknemers/uitzendkrachten in dienst van een Nederlands bedrijf/uitzendbureau.



tabel). Dit komt redelijk overeen met de verhouding tussen het aantal arbeidsmigranten in de Polisadministratie en het aantal arbeidsmigranten in het Meldloket WagwEU (7 procent voor Polen, 2 procent voor Roemenen en 3 procent voor Spanjaarden). In vergelijking met de Nederlandse werkzame beroepsbevolking werken kort verblijvende arbeidsmigranten vaker als uitzendkracht en minder vaak als werknemer in directe dienst van een werkgever. In de interviews met arbeidsmigranten valt op dat er een aantal minder positieve ervaringen zijn met de uitzendbureaus waar ze werken:

*“Ze behandelen je als een voorwerp, als een nummer op een lijst. Werkmogelijkheden zijn niet duidelijk en de informatie over salaris en aantal werkuren komen niet overeen met de werkelijkheid.”*

*“Ik denk dat werkgevers de grote vraag naar arbeidskrachten vertalen in hogere beloningen voor uitzendbureaus, terwijl de uitzendbureaus op zoek zijn naar steeds goedkoper personeel uit het buitenland, tot veroordeelde criminelen en ongeschoolden aan toe. Ik denk dat vooral uitzendbureaus dus profiteren van de arbeidsmarktomstandigheden en niet de werknemers.”*

*“Na een jaar voor een uitzendbureau te hebben gewerkt, ben ik coördinator van uitzendkrachten bij een Nederlands uitzendbureau geworden. Ik ben erg blij met de financiële voorwaarden, maar een negatief aspect is dat mijn leidinggevende wil dat ik uitzendkrachten zo behandel dat ik laat zien ‘wie de baas is’. Ik wil dat niet, omdat ik zelf als uitzendkracht zulke ervaringen heb gehad met coördinatoren.”*

*“Omdat ik via uitzendbureaus werk, heb ik ook te maken met discriminatie, arrogantie en disrespect vanuit leidinggevendens.”*

Daar staat een aantal geïnterviewde arbeidsmigranten tegenover die juist heel tevreden zijn met het uitzendbureau waar ze in dienst zijn:

*“Toen ik zonder werk kwam te zitten vroeg het uitzendbureau of ik ergens anders zou willen werken, zodat ik niet onbetaald thuis hoefde te blijven. Ik ben blij dat het uitzendbureau telkens een oplossing probeert te vinden.”*

*“Ik heb een goede relatie en een goede communicatie met zowel het uitzendbureau als mijn werkgever en collega's. Wat er ook gebeurt, ik kan met het uitzendbureau praten. Ze hebben een noodnummer dat ik kan bellen als dat nodig is.”*

Er worden verschillende suggesties gedaan over wat uitzendbureaus kunnen verbeteren in hun dienstverlening:

*“Ik denk dat het goed zou zijn als uitzendbureaus of werkgevers zouden kijken naar de beroepsopleiding van elke persoon en bij die opleiding een passende baan zouden aanbieden.”*

*“Uitzendbureaus zouden een bron van informatie en steun moeten zijn, maar stellen zich vaak superieur op ten opzichte van arbeidsmigranten.”*

*“Ik ben blij om voor een Nederlands uitzendbureau te werken en sluit de mogelijkheid uit om voor een niet-Nederlands uitzendbureau te gaan werken.”*

Eén geïnterviewde geeft uitdrukkelijk aan graag in dienst te treden bij het bedrijf waar hij als uitzendkracht werkt:

*“Ik weet niet precies hoe ik dat moet doen, bij wie ik informatie of hulp moet vragen. Nederlandse bedrijven, ook al zijn ze tevreden over de werknemers die via het uitzendbureau werken, willen niet het risico nemen om hen direct in dienst te nemen, om niet in conflict te komen met het uitzendbureau.”*

## Sector

Op basis van de enquêteresultaten kan worden ingeschat dat een derde van alle kort verblijvende arbeidsmigranten werkzaam is in de opslag en logistiek, 14 procent in de voedingsmiddelenindustrie, en nog eens 13 procent in de land- of tuinbouw. Dat is inclusief uitzendwerknemers die worden ingeleend door deze sectoren. Het aandeel van elk van de overige sectoren is kleiner dan 10 procent. Er zijn wat verschillen tussen Polen, Roemenen en Spanjaarden met betrekking tot de sectoren waarin zij werken. Poolse arbeidsmigranten werken vaker dan gemiddeld in de opslag en logistiek en in de voedingsmiddelenindustrie, Roemeense arbeidsmigranten vaker dan gemiddeld in de land- en tuinbouw en in de bouwsector. Spanjaarden werken vaker dan gemiddeld in de groothandel, in de horeca en in de bouwsector.

Tabel 5.2 Arbeidsmigranten werken het vaakst in de opslag en logistiek, de voedingsmiddelenindustrie en in de land- en tuinbouw

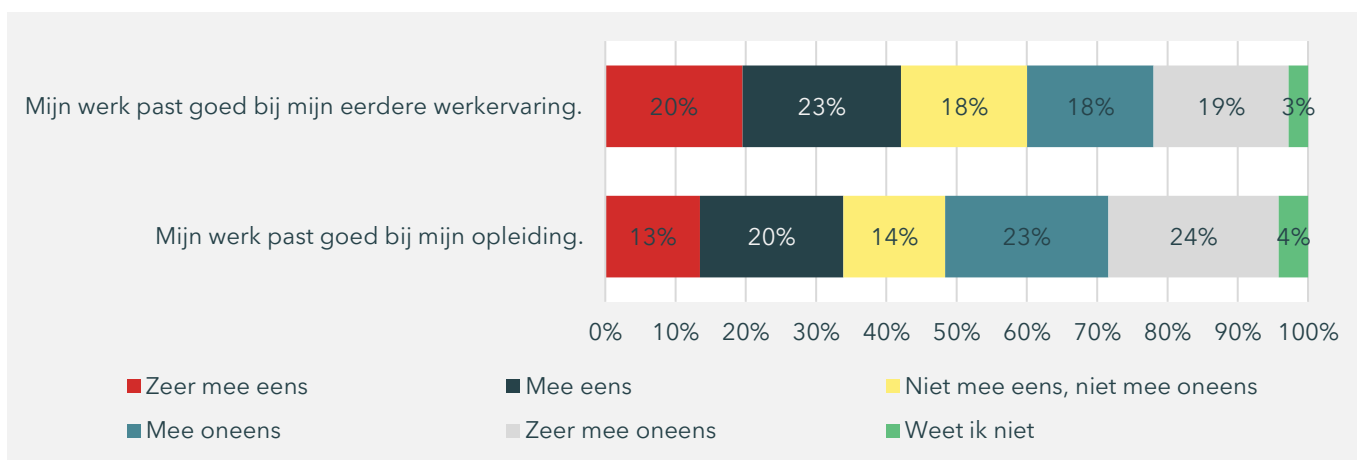
Sector	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal kort verblijvend
Opslag of logistiek (o.a. distributiecentra)	35%	32%	20%	14%	33%
Voedingsmiddelenindustrie (verwerking van vlees, vis, groente en/of andere voedingsmiddelen)	15%	12%	6%	14%	14%
Landbouw of tuinbouw (teelt van gewassen en/of bloemen, fokken en/of houden van dieren)	9%	26%	0%	4%	13%
Metaalindustrie (vervaardigen en/of bewerken van metalen producten)	6%	4%	0%	4%	5%
Bouw (bouwen, verbouwen of renoveren van gebouwen of infrastructuur)	3%	7%	15%	0%	4%
Horeca (hotels, restaurants en recreatievoorzieningen)	2%	3%	14%	11%	4%
Vervoer of transport (over de weg, rails, water of door de lucht)	4%	2%	0%	4%	3%
Groothandel (verkoop van producten aan bedrijven)	2%	1%	8%	4%	2%
Schoonmaakbedrijven	1%	0%	0%	4%	1%
Detailhandel (o.a. supermarkten en andere winkels)	1%	1%	0%	0%	1%
Afvalindustrie (inzamelen en/of verwerken van afval)	0%	1%	0%	0%	0%
Anders	20%	9%	35%	36%	19%
Niet ingevuld	1%	2%	0%	7%	1%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>63%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

## Beroeps- en opleidingsniveau

In de enquête is niet gevraagd naar het soort beroep, het beroepsniveau of het opleidingsniveau van de respondenten, maar wel of het werk dat zij in Nederland uitvoeren past bij de opleiding die zij hebben gevolgd of de werkervaring die zij eerder hebben opgedaan. Figuur 5.1 laat zien dat er bij één op de vier kort verblijvende arbeidsmigranten naar eigen zeggen sprake is van een mismatch tussen de genoten opleiding en werkervaring enerzijds, en de eisen die het werk stellen aan arbeidsmigranten anderzijds. Bij 47 procent sluit het werk niet aan op de genoten opleiding en bij 37 procent sluit het werk niet aan op de eerdere werkervaring. Tegelijkertijd geeft een derde van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat die aansluiting er wel is.

Figuur 5.1 Bij één op de vier kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland sluit het werk dat zij uitvoeren niet (goed) aan op het opleidingsniveau en de werkervaring van de arbeidsmigrant



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

## Goed werkgeverschap

Ten aanzien van de arbeidsinhoud kan op basis van de enquêteresultaten weinig worden geconcludeerd over de mate waarin kort verblijvende arbeidsmigranten al dan niet te maken hebben met goed werkgeverschap. Wel kan worden gesteld dat het werkgeverschap meer dan bij Nederlandse werkenden geconcentreerd is bij uitzendbureaus en in een aantal sectoren waar veel gebruik wordt gemaakt van kort verblijvende arbeidsmigranten, zoals de opslag en logistiek, de voedingsmiddelenindustrie en de land- of tuinbouw. Ervaringen van geïnterviewde arbeidsmigranten met uitzendbureaus zijn vaak negatief, dat heeft vooral te maken met de manier van communiceren, informeren en bejegening. Deze arbeidsmigranten zouden in de meeste gevallen veel liever direct voor een werkgever willen werken.

## 6 Arbeidsomstandigheden en gezondheid

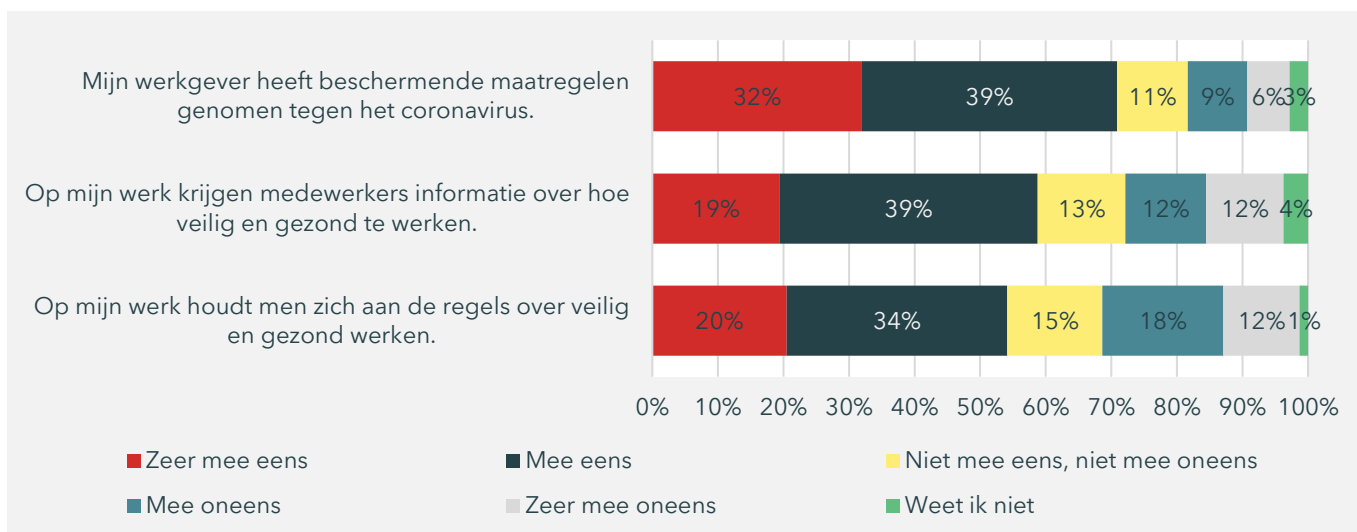
Arbeidsmigranten doen in vergelijking met Nederlandse werknemers vaker zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk. Tegelijkertijd geven ze aan dat de aandacht voor gezond en veilig werken op de werkvloer nog wel eens te wensen over laat. Dat kan zorgen voor ongezonde en onveilige situaties, waarbij een merendeel van de arbeidsmigranten ook nog eens denkt niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten.

Ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid is in de enquête gevraagd naar de mate waarin op de werkvloer aandacht wordt besteed aan gezond en veilig werken, of arbeidsmigranten zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk verrichten, welke maatregelen er getroffen zijn tegen de verspreiding van het COVID-19 virus, en de mate waarin arbeidsmigranten verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten.

### Gezond en veilig werken

De antwoorden op vragen over arbeidsomstandigheden in de enquête laten zien dat kort verblijvende arbeidsmigranten in de meeste gevallen van hun werkgever informatie ontvangen over hoe men veilig en gezond kan werken en dat de regels ten aanzien van gezond en veilig werken in het grootste deel van de gevallen ook door werknemers op de werkvloer worden nageleefd, zie Figuur 6.1. Ook heeft ruim twee derde van alle werkgevers beschermende maatregelen genomen tegen het coronavirus.

**Figuur 6.1** Bij een meerderheid van de kort verblijvende arbeidsmigranten is er op de werkvloer weliswaar aandacht voor gezond en veilig werken, maar bij bijna een derde worden de regels niet altijd goed nageleefd



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Tegelijkertijd is er ook een groep kort verblijvende arbeidsmigranten die aangeeft dat er geen informatie door de werkgever beschikbaar is gesteld over gezond en veilig werken (24 procent) of dat de regels over gezond en veilig

werken op de werkvloer niet worden nageleefd (30 procent). Voorbeelden daarvan komen ook naar voren in de interviews met respondenten:

*“Er zijn geen veiligheidscontroles op de werkplaats of van de zware machines die worden gebruikt. Er zijn geen voorschriften voor gezond en veilig werken. Er is geen toezicht. Werknemers zijn bang dat er iets kan gebeuren wanneer machines kapot gaan. Werknemers zijn gestopt om problemen met de machines te rapporteren, omdat ze bang zijn dan ontslagen te worden.”*

*“Ik hoef in Nederland geen gezondheidspas te laten zien als ik met voedsel werk. In Polen is dat bij dat soort werk een verplicht document. Je moet daarvoor een aantal medische testen doen op besmettelijke ziekten en virussen die kunnen worden overgebracht wanneer een medewerker zich bijvoorbeeld snijdt. Ik denk dat uitzendbureaus daar niet op controleren, omdat veel goedkope Polen zo'n document niet hebben en het veel tijd kost om dat te organiseren.”*

Respondenten vertellen dat basale voorzieningen op de werkplek ontbreken:

*“De werkgever suggereerde dat werknemers hun eigen gereedschap moesten kopen en hun eigen werkkleding.”*

*“Toen ik was begonnen met werk, dwong het uitzendbureau om gereedschap en kleding (schoenen, jas) rechtstreeks bij hen te kopen. Die spullen waren allemaal in slechte staat.”*

Andere geïnterviewden zijn juist blij met de manier waarop door Nederlandse werkgevers wordt omgegaan met gezond en veilig werken:

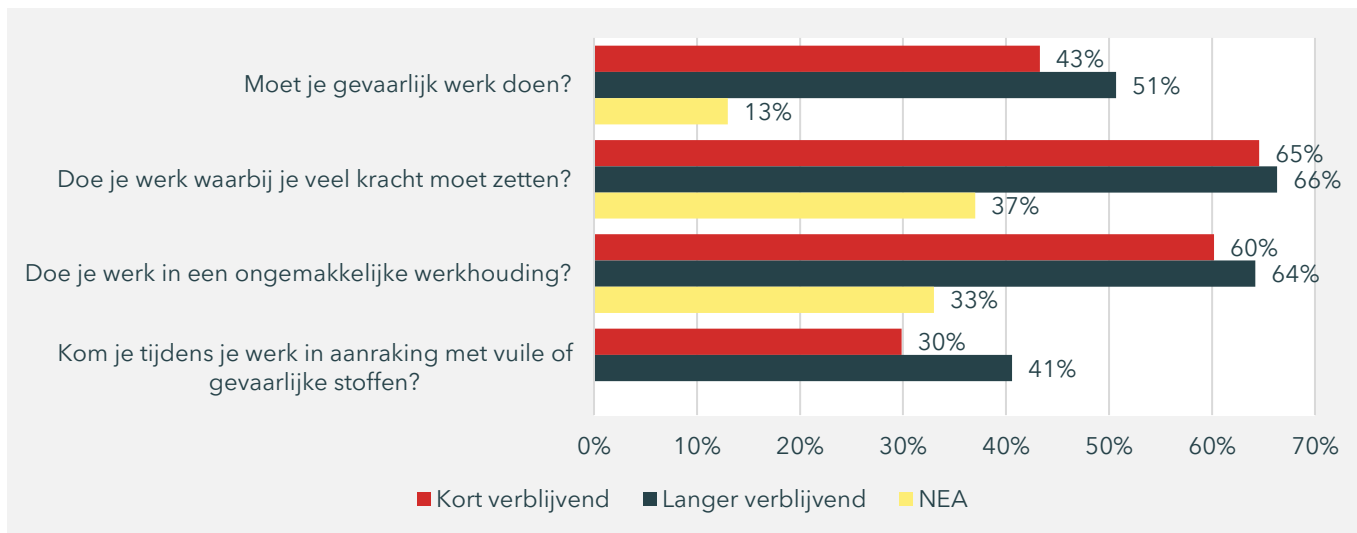
*“Ik ben erg blij dat mijn Nederlandse werkgever zorgt voor werkkleding en gereedschap. Dit was niet het geval in Polen.”*

*“Mijn werkgever is bezorgd om de mentale gezondheid van zijn medewerkers, in Polen heb ik dat nog nooit meegemaakt. Een tijdje geleden was ik getuige van een ongeluk en toen kreeg ik van mijn werkgever psychische hulp en een dag vrij. In Polen zou de werkgever mijn mentale toestand hebben gebagatelliseerd. Dat is een belangrijke positieve aspect aan het werken in Nederland.”*

## Zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk

Aandacht op de werkvloer voor gezond en veilig werken is bij uitstek van belang voor arbeidsmigranten, omdat een meerderheid te maken heeft met zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, zie Figuur 6.2. Bij kort verblijvende arbeidsmigranten is dat aandeel wel lager dan bij langer verblijvende arbeidsmigranten, maar nog altijd groter dan in de totale Nederlandse populatie werknemers, zoals gemeten met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2020). Kort verblijvende arbeidsmigranten doen in ruim 60 procent werk in een ongemakkelijke houding of waarbij men veel kracht moet zetten, terwijl dat in de Nederlandse populatie bij ongeveer een derde het geval is. Bij gevaarlijk werk is het verschil nog groter: 43 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten doet gevaarlijk werk, tegen 13 procent van alle werknemers in Nederland.

Figuur 6.2 Arbeidsmigranten voeren veel vaker werk uit dat zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk is dan gemiddeld in de Nederlandse werknemerspopulatie



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

## Maatregelen tegen COVID-19

Figuur 6.1 liet zien dat bij de meeste arbeidsmigranten de werkgever maatregelen heeft genomen tegen het coronavirus. Het gaat vaak om een combinatie van verschillende maatregelen, zie Tabel 6.1. Zo is er in de meeste gevallen desinfecterende gel, mondklappers en andere beschermingsmiddelen op het werk beschikbaar gesteld. In twee derde van de gevallen is het beter mogelijk gemaakt om 1,5 meter afstand te houden en is in ruim de helft van de gevallen aangeraden thuis te blijven bij klachten. In bijna een derde van de gevallen zijn schermen tussen werkplekken geplaatst. In ruim 5 procent van de gevallen zijn er geen maatregelen genomen tegen de verspreiding van het coronavirus.

Ongeveer de helft van alle respondenten geeft aan in de directe omgeving niet te maken te hebben gehad met het coronavirus, zie Tabel 6.2. Klachten en besmettingen door corona komen vaker voor in de werkomgeving dan in de privé-omgeving. In het geval van klachten is er vaak wel getest.

Tabel 6.1 Er is in bijna alle gevallen sprake van een of meerdere maatregelen op het werk om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan

Welke maatregelen zijn er op je werk in Nederland genomen tegen de verspreiding van het coronavirus?	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Er is desinfecterende gel beschikbaar gesteld	81%	79%
Er zijn mondklappen en andere beschermingsmiddelen op het werk beschikbaar gesteld	71%	70%
Het is beter mogelijk gemaakt om 1,5 meter afstand te houden	67%	63%
Er is voorlichting en instructies gegeven over het omgaan met het coronavirus	63%	57%
Er wordt door mijn werk aangeraden thuis te blijven bij klachten	55%	50%
Er zijn schermen tussen werkplekken geplaatst	30%	30%
Op het werk is het mogelijk gemaakt om je te laten testen	30%	26%
De ventilatie is verbeterd of was al voldoende	16%	22%
Er zijn geen maatregelen genomen tegen de verspreiding van het coronavirus	6%	5%
<b>Aandeel in totaal<sup>14</sup></b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Tabel 6.2 Ongeveer de helft van alle arbeidsmigranten heeft te maken gehad met klachten of besmettingen met het coronavirus in de directe omgeving, vaker op het werk dan in de privésituatie

In hoeverre heb je in Nederland te maken gehad met het coronavirus in je directe omgeving?	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ik ben positief getest geweest	12%	13%
Ik heb klachten gehad, maar alleen maar negatief getest geweest	14%	17%
Ik heb klachten gehad, maar ben nooit getest	3%	6%
Er zijn mensen in mijn directe werkomgeving besmet geraakt	28%	37%
Er zijn mensen in mijn privé-situatie besmet geraakt	18%	15%
Ik heb in mijn directe omgeving niet te maken gehad met het coronavirus	51%	43%
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

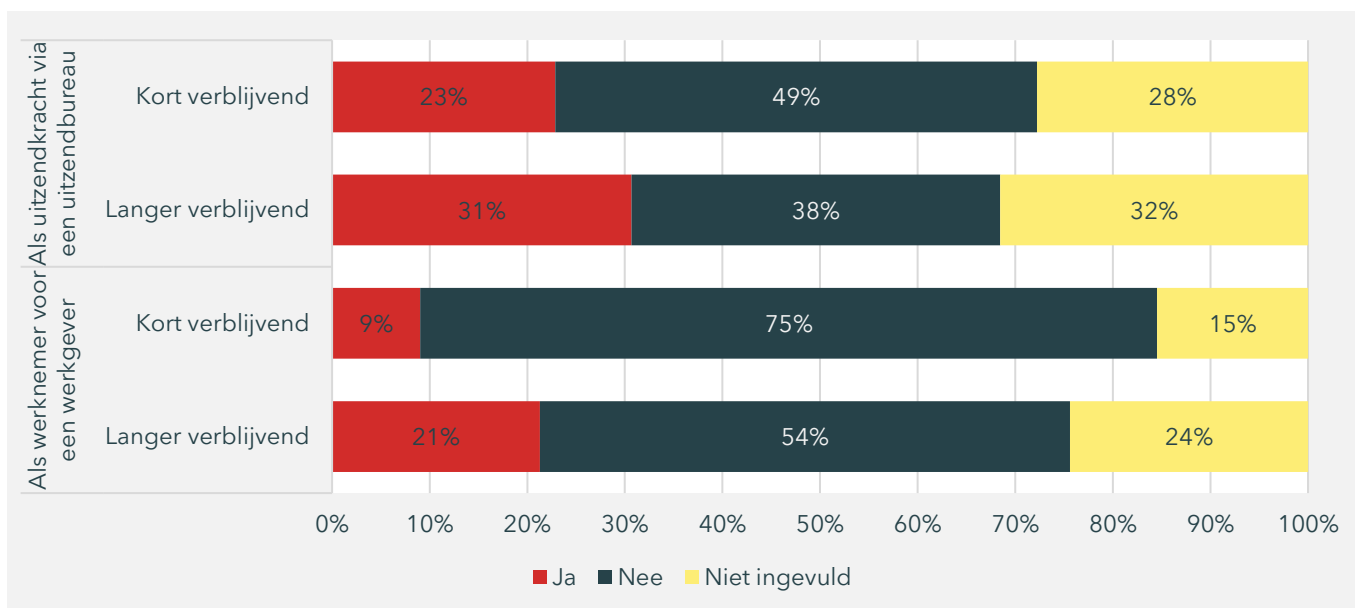
Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

<sup>14</sup> Het gewogen aandeel kort verblijvende arbeidsmigranten komt hier relatief iets anders uit dan bij andere tabellen, omdat voor een deel van de respons deze vraag niet van toepassing was, omdat zij niet in de periode van de coronapandemie in Nederland verbleven of werkten. Ditzelfde geldt voor Tabel 6.2.

## Ziektekostenverzekering

Figuur 6.3 laat zien dat een aanzienlijke groep arbeidsmigranten denkt niet verzekerd te zijn voor medische kosten in Nederland, bijvoorbeeld in een situatie dat een bezoek aan de dokter of het ziekenhuis nodig is of een andere vorm van medische zorg. Dat is vaker het geval bij kort verblijvende arbeidsmigranten dan bij langer verblijvende arbeidsmigranten, en vaker bij reguliere werknemers dan bij uitzendkrachten. Gezien het fysiek belastende en gevaarlijke werk dat arbeidsmigranten vaak doen en de heersende coronapandemie, zorgt dat voor een zekere kwetsbaarheid, waarbij het voor kan komen dat zorg wordt gemedend.

Figuur 6.3 De meerderheid van Poolse, Roemeense en Spaanse werkenden in Nederland denkt niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten in Nederland, dat is vaker het geval bij kort verblijvende arbeidsmigranten



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Uit de interviews met arbeidsmigranten komt een voorbeeld naar voren waarin sprake lijkt te zijn van het mijden van zorg in het geval van calamiteiten en de gevolgen daarvoor voor arbeidsmigranten:

*“Er is geen medische hulp in het geval van nood. De ervaring leert dat er bij ongelukken geen medische hulp wordt ingeroepen door de werkgever, dat ze zoveel mogelijk alles zelf willen regelen. Dat veroorzaakt ongerustheid over wat er zal gebeuren als er ongelukken gebeuren op het werk.”*

Overigens betekent het niet dat arbeidsmigranten daadwerkelijk onverzekerd zouden zijn tegen ziektekosten. Ze kunnen immers al in het land van herkomst zijn verzekerd of ze kunnen via de werkgever verzekerd zijn en daar niet van op de hoogte zijn.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Daar komt nog bij dat voor arbeidsmigranten die geen verzekering hebben eventuele noodzakelijke medische zorg wordt vergoed vanuit de Subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden. Deze vergoeding kan worden aangevraagd door zorgverleners, niet door de arbeidsmigrant zelf. In noodgevallen is er dus altijd medische hulp beschikbaar voor arbeidsmigranten, maar daar zijn arbeidsmigranten mogelijk niet altijd van op de hoogte.



## Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap houdt onder meer in dat er door werkgevers voldoende aandacht wordt gegeven aan gezond en veilig werken, zeker in een situatie waar sprake is van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk. Dat laatste is vaker het geval bij kort verblijvende arbeidsmigranten dan bij Nederlandse werknemers. Er zou door de werkgevers van arbeidsmigranten daarom extra aandacht moeten worden gegeven aan maatregelen gericht op gezond en veilig werken en aan manieren om ervoor te zorgen dat werknemers zich aan die maatregelen houden. Bij een kwart tot een derde deel van de Poolse, Roemeense en Spaanse kort verblijvende arbeidsmigranten laat dat laatste naar eigen zeggen nog te wensen over. Tegen de verspreiding van het coronavirus zijn volgens 95 procent van alle arbeidsmigranten verschillende maatregelen genomen door de werkgever. Een opvallende constatering is dat het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten denkt in Nederland niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten. Dat kan berusten op een gebrek aan informatie over de mate waarin arbeidsmigranten door hun werkgever of in het land van herkomst verzekerd zijn, en zou in voorkomende gevallen kunnen leiden tot het mijden van zorg.

## 7 Arbeidsverhoudingen

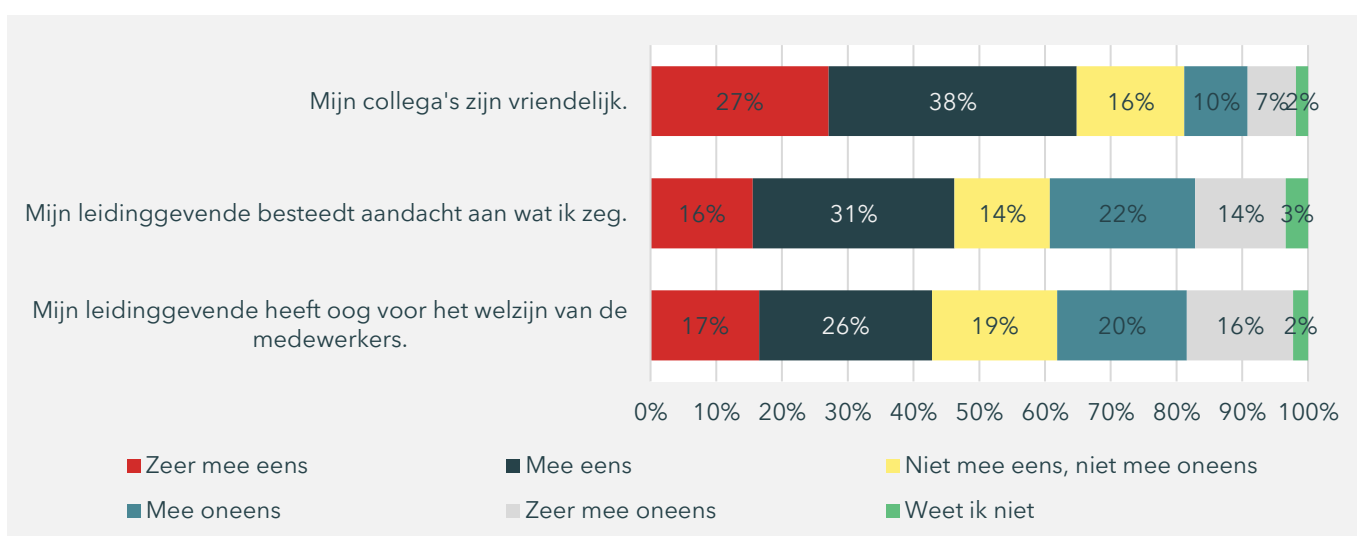
Hoewel de meeste arbeidsmigranten over het algemeen aangeven normale arbeidsverhoudingen te kennen, zegt ruim een derde dat de leidinggevende geen oog heeft voor (het welzijn van) de werknemer. Intimidatie en pesten door leidinggevenden of collega's komt bij kort verblijvende arbeidsmigranten drie keer zo vaak voor als bij Nederlandse werknemers (25 versus 8 procent). Aan klachten wordt in de meeste gevallen aandacht gegeven en opgelost.

Ten aanzien van de arbeidsverhouding van arbeidsmigranten ten opzichte van de werkgever, collega's en klanten is in de enquête gevraagd naar de relatie met de leidinggevende en collega's, de mate waarin arbeidsmigranten worden gepest of geïntimideerd door de leidinggevende of collega's, of ruzie of onenigheid met de leidinggevende of collega's ervoor heeft gezorgd dat men werk is kwijtgeraakt, of arbeidsmigranten ergens terecht kunnen met hun klachten over het werk, en de mate waarin die klachten zijn opgepakt en afgehandeld.

### Relatie tot collega's

De meeste arbeidsmigranten hebben te maken met wat men 'normale arbeidsverhoudingen' zou kunnen noemen, waarin ze op aandacht van hun leidinggevende kunnen rekenen, met in het overgrote deel overwegend vriendelijke collega's (65 procent), zie Figuur 7.1. Toch heeft in 36 procent van de gevallen de leidinggevende volgens arbeidsmigranten geen oog voor het welzijn van de medewerkers of besteedt deze geen aandacht aan wat de respondenten zeggen. In die gevallen is er geen sprake van een gezonde arbeidsverhouding en kan sprake zijn van het ontbreken van respect of waardering voor het werk of de persoon.

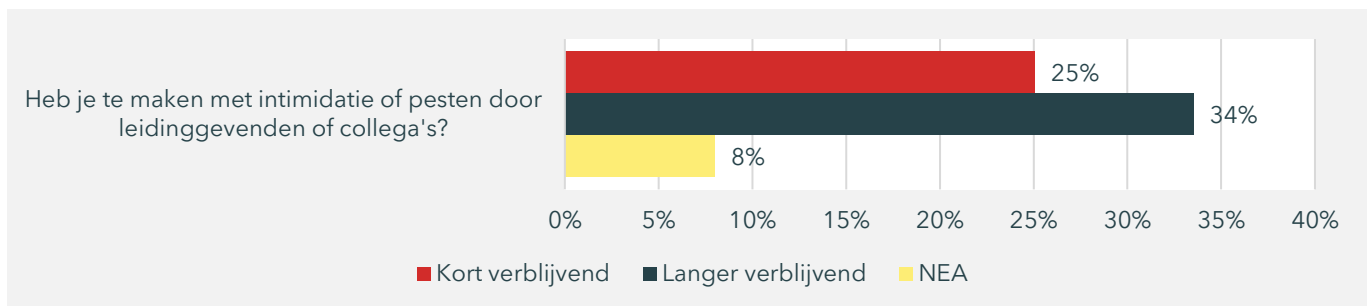
**Figuur 7.1** Een substantieel aandeel kort verblijvende arbeidsmigranten vindt dat de leidinggevende onvoldoende aandacht heeft voor (het welzijn van) de arbeidsmigrant of werknemers in het algemeen



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na gewicht.

Ten opzichte van Nederlandse werknemers hebben arbeidsmigranten relatief vaak te maken met intimidatie of pesten door leidinggevenden of collega's, zie Figuur 7.2. Dit komt voor bij 25 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten en bij 34 procent van de langer verblijvende arbeidsmigranten. Dat is vaker dan in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking, waarbij dit in 8 procent van de gevallen voorkomt (NEA, 2020).

**Figuur 7.2** Arbeidsmigranten hebben vaker te maken met intimidatie of pesten door leidinggevenden of collega's dan Nederlandse werknemers, met name langer verblijvende arbeidsmigranten



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Ook uit de interviews komen verschillende signalen van een onveilige sociale werkomgeving naar voren, niet in de laatste plaats door spanningen tussen arbeidsmigranten onderling:

*“De Polen die in de kas werken hebben altijd voordelen in vergelijking met ons Roemenen. De Polen zouden eigenlijk het liefst alle Roemenen willen wegsturen.”*

*“De Poolse coördinator op mijn werk behandelde werknemers slecht. De eigenaar van het bedrijf was Nederlands en was juist erg aardig.”*

*“Toen ik hier net kwam werken, werd ik niet aardig behandeld door collega's, vooral de Polen. Ik heb daar nooit over geklaagd, maar het proberen op te lossen met die collega's zelf.”*

*“In een van de banen waar ik heb gewerkt, werd ik constant in het Roemeens uitgescholden door een Nederlandse leidinggevende. Die wist wat hij zei, maar vond het toch grappig om mij te irriteren.”*

*“In mijn werk kwam ik nogal wat vooroordelen tegen over Polen bij andere internationale werknemers. Ook werd ik behandeld als een nummer door mijn Poolse en Nederlandse leidinggevenden. Die situatie verbeterde toen ik dit direct besprak met deze leidinggevenden.”*

*“Gedurende mijn eerste opdracht werd ik herhaaldelijk beledigd en vernederd door Nederlandse collega's. Ik heb dat gemeld bij mijn leidinggevende en ben gestopt met het werk, omdat ik niet langer tegen de beledigingen kon. Ik weet dus niet of de leidinggevende er iets mee heeft gedaan.”*

Er komen ook voorbeelden uit de interviews naar voren waar arbeidsmigranten zich juist erg goed verhouding tot hun werkgever en collega's:

*“Ik heb een goede relatie met het uitzendbureau, dat zijn prima mensen, net als de collega’s waar ik dagelijks mee werk. Met mijn Nederlandse leidinggevenden kan ik werkelijk alles bespreken.”*

*“Ik heb een zeer goede relatie met mijn werkgever en collega’s. Het voelt als een familie op het werk. Op het werk is ook alles bespreekbaar.”*

*“Het maakt niet uit of je ervaring hebt of niet, je wordt geholpen om te leren en je krijgt trainingen. In vergelijking met Roemenië wordt je hier in Nederland gerespecteerd. Ik hou echt van mijn werk, ben ambitieus en wil blijven doorgroeien in het werk. Ik werk in een multiculturele groep met Roemenen, Bulgaren, Spanjaarden en Nederlanders, en de werksfeer is erg goed.”*

*“Ik vind dat Nederlanders niet sterk discrimineren. Tegelijkertijd probeer ik afstand te houden, ik zoek geen vrienden hier.”*

Tabel 7.1 laat zien dat 9 tot 31 procent van de Poolse, Roemeense en Spaanse werkenden aangeeft dat zij werk zijn kwijtgeraakt door ruzie of onenigheid met de werkgever, een leidinggevende of een collega. Bij uitzendkrachten komt dit vaker voor dan bij reguliere werknemers en bij langer verblijvende arbeidsmigranten (logischerwijs) vaker dan bij kort verblijvende arbeidsmigranten.

Tabel 7.1 Een substantieel deel van de groep arbeidsmigranten is wel eens werk kwijtgeraakt door ruzie of onenigheid met de werkgever, leidinggevende of een collega

	Als uitzendkracht via een uitzendbureau		Als werknemer voor een werkgever	
	Kort verblijvend	Langer verblijvend	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ja	23%	31%	9%	21%
Nee	49%	38%	75%	54%
Niet ingevuld	28%	32%	15%	24%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aandeel</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
	<b>58%</b>		<b>40%</b>	

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

In de interviews met respondenten komen een aantal voorbeelden van onenigheid met de werkgever naar voren:

*“Ik heb ooit ruzie gehad met de eigenaar van het uitzendbureau en de man heeft tegen mij gezegd dat ik te klein ben om hem problemen te kunnen bezorgen, dat hij de Nederlandse nationaliteit heeft, dus dat de wet aan zijn kant staat en niet aan de kant van de arbeidsmigrant.”*

Eén van de respondenten gaf aan zelfs eens de politie te hebben gebeld, omdat hij werd gedwongen om te verhuizen naar een ander huis, omdat de eigenaar van het uitzendbureau een andere arbeidsmigrant wilde huisvesten:

*“Ik had moeite om met de politie te communiceren vanwege de taalbarrière. Op dat moment nam de eigenaar van het uitzendbureau de telefoon, sprak met de politie en er gebeurde verder niets, hij heeft het probleem ‘opgelost’.”*

## Verwerking van klachten

De meerderheid van de arbeidsmigranten zegt bij iemand terecht te kunnen in het geval van klachten over het werk, zie Tabel 7.2. Dat kan de leidinggevende zijn, maar ook collega's, vertrouwenspersonen of de vakbond.

Tabel 7.2 Het merendeel van de arbeidsmigranten kan bij iemand terecht met klachten over het werk, bij bijna één op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten kan dat niet

Kan de arbeidsmigrant bij iemand terecht in het geval van klachten?	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ja, bij mijn leidinggevende	37%	32%
Ja, bij één of meerdere collega's	16%	14%
Ja, bij een vertrouwenspersoon van de werkgever	13%	12%
Ja, bij iemand van de vakbond	5%	9%
Ja, bij iemand anders, namelijk ...	3%	2%
Nee, bij niemand	18%	23%
Ik heb geen klachten over het werk	12%	9%
Weet ik niet	9%	7%
Niet ingevuld	12%	16%
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Eén op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten kan voor klachten bij niemand terecht. Daar zijn verschillende redenen voor, die in de interviews goed naar voren komen:

*“Ik weet niet met wie ik contact moet opnemen en welke organisaties of instanties me kunnen helpen als ik problemen heb met het uitzendbureau.”*

*“Ik heb niet geprobeerd om met het uitzendbureau waar ik voor werk te praten over de leefomstandigheden, omdat ik bang ben dat als ik zo'n discussie begin ik per direct wordt ontslagen.”*

*“Er wordt door werkgevers met argwaan gekeken naar werknemers die lid zijn van een vakbond. Tijdelijke contracten van deze mensen worden vaak niet vernieuwd.”*

*“Ik weet niet waar ik terecht kan voor mijn rechten, ik ben bang dat als ik iets zeg ik ontslagen wordt en terug wordt gestuurd naar Roemenië. Of dat ik mijn huisvesting verlies en op straat belandt.”*

*“Vrienden en andere mensen die ik tegenkwam hebben me geholpen met informatie, maar het is echt aan jezelf om problemen op te lossen.”*

In het geval van klachten geven de meeste personen aan dat er aandacht aan wordt gegeven en dat het wordt opgelost, zie Tabel 7.3. In bijna één op de vijf gevallen wordt het probleem niet opgelost.

Tabel 7.3 Bij tenminste 10 procent van de arbeidsmigranten wordt er geen aandacht geschonken aan klachten en bij tenminste 13 procent zijn klachten (nog) niet opgelost

Wordt er aandacht gegeven aan je klachten?	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Nee, maar mijn klachten zijn opgelost	4%	5%
Nee, met mijn klachten over het werk is (nog) niets gedaan	6%	6%
Ja, maar ze zijn (nog) niet opgelost	7%	8%
Ja, en ze zijn opgelost	19%	19%
Weet ik niet	14%	10%
Niet ingevuld	50%	53%
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

In de interviews delen een aantal arbeidsmigranten hun ervaringen met het rapporteren van klachten:

*“Ik had een arbeidsovereenkomst voor een jaar ondertekend, maar twee maanden nadat ik in een groentekas begon te werken, kreeg ik op een ochtend te horen dat ze me niet meer nodig hadden. Als reden gaven ze dat ik de dag ervoor iets verkeerd in de computer had getypt. Maar de werkelijke reden was dat ik had durven aan te geven dat mijn gewerkte uren niet klopten, dat er anderhalf uur te weinig was geregistreerd. Daarop besloten ze dat ze niet meer met mij wilden werken.”*

*“Ik heb contact opgenomen met het uitzendbureau en verteld wat er is gebeurd, maar ze hebben geen maatregelen genomen. In plaats daarvan stuurden ze me de volgende dag ergens anders heen om te werken, in een magazijn. Maar daar is maar heel weinig werk.”*

## Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap houdt onder meer in dat werkgevers goede of normale arbeidsverhoudingen tussen werknemers bevorderen, inclusief de verhouding tot leidinggevenden. Voor de meeste arbeidsmigranten blijken die arbeidsverhoudingen naar behoren te zijn, maar tegelijkertijd geeft 36 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat de leidinggevende geen oog heeft voor (het welzijn van) de werknemer. Ook komt intimidatie en pesten door leidinggevenden of collega's bij kort verblijvende arbeidsmigranten drie keer zo vaak voor als bij Nederlandse werknemers (25 versus 8 procent). Dat zijn belangrijke aandachtspunten als het gaat om goed werkgeverschap. Met klachten kunnen de meeste arbeidsmigranten wel bij iemand terecht, waaronder de werkgever, die in het merendeel van de gevallen ook aandacht geeft aan de klacht, waarna een groot deel van de klachten wordt opgelost. Een op de vijf arbeidsmigranten kan echter nergens terecht met klachten en in tenminste 13 procent van de gevallen worden klachten niet opgelost. Dat kan normale arbeidsverhoudingen in de weg staan.

## 8 Arbeidsvoorwaarden

Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten, met name met een uitzendcontract, werken naar eigen zeggen vaak op of rond het minimumloon. Bovendien hebben ze sterk het idee dat hun loon lager ligt dan van Nederlandse collega's die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Ondertussen wordt er een groot beroep gedaan op hun flexibiliteit, zowel in termen van wisselende werkuren, overwerk en de manier waarop ze hun werk moeten uitvoeren. Arbeidsovereenkomsten en loonstroken worden in de meeste gevallen op schrift gesteld, alleen vooral loonstroken niet altijd in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal.

Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden waartegen arbeidsmigranten hun werk verrichten is in de enquête gevraagd naar de hoogte van het salaris, zowel in absolute zin als ten opzichte van Nederlandse collega's die dezelfde werkzaamheden verrichten, het aantal en de variatie in werkuren, de mate van overwerken, de mate waarin arbeidsmigranten hun eigen werkzaamheden kunnen bepalen, en de inhoud en begrijpelijkheid van arbeidscontracten en loonstroken.

### Salaris

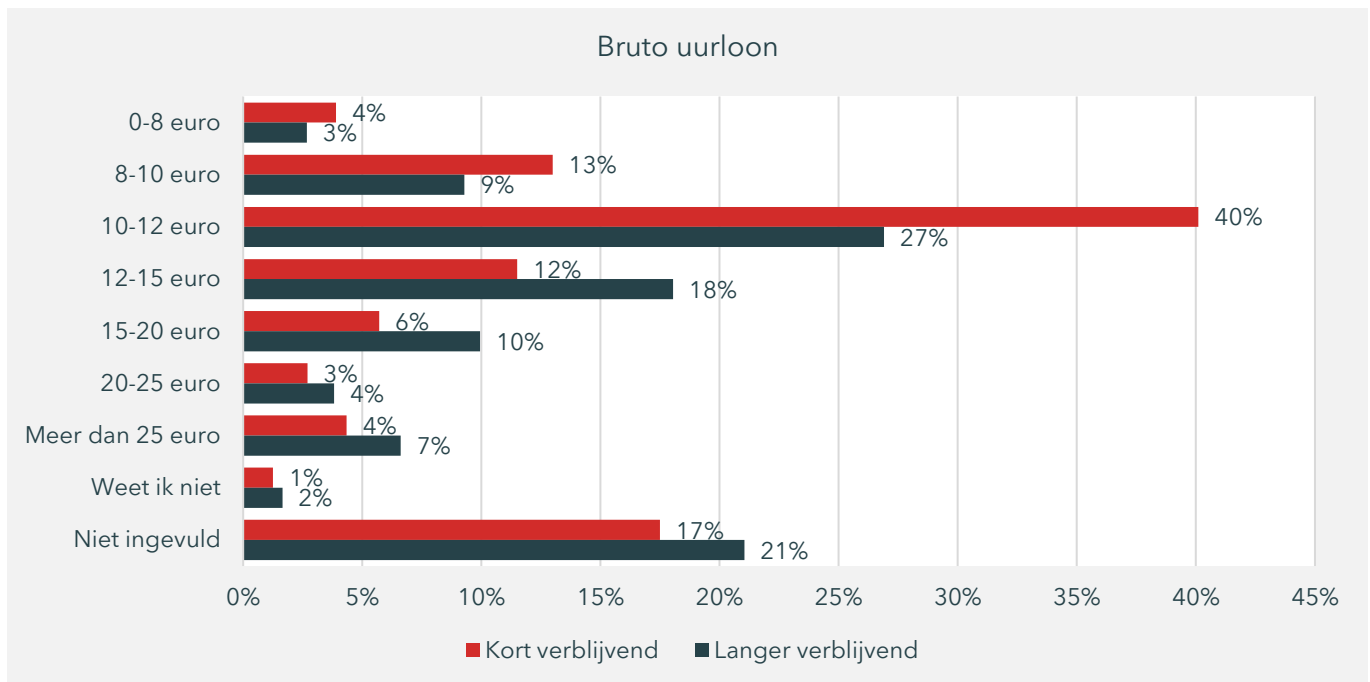
Polen, Roemenen en Spanjaarden die in Nederland werken, rapporteren in de enquête vaak een uurloon dat rond het minimumloon van ongeveer 10 euro ligt, zie Figuur 8.1. Dit komt bij uitzendkrachten vaker voor dan bij werknemers in directe dienst (niet in de figuur), en bij kort verblijvende arbeidsmigranten vaker dan bij langer verblijvende arbeidsmigranten. Het bruto minimumloon per uur is niet voor iedereen hetzelfde doordat dit afhangt van hoeveel uren er in een werkweek zitten volgens de desbetreffende cao.<sup>16</sup> Er is een groep die aangeeft een bruto uurloon van onder de 8 euro te verdienen, dat zou neerkomen op een salaris onder het minimumloon. Bij kort verblijvende arbeidsmigranten geldt dat voor 4 procent. Omdat het om zelf opgegeven uurlonen gaat, is het op basis van de enquêteresultaten lastig om te bepalen in hoeverre er sprake is van onderbetaling.

Ongeveer 7 procent van de kort verblijvende en 11 procent van de lang verblijvende arbeidsmigranten geeft aan meer dan 20 euro per uur te verdienen. Bij een voltijds werkweek zou dat neerkomen op een salaris dat hoger ligt dan het minimumsalaris waarbij buitenlandse werknemers in aanmerking komen voor de kennismigrantenregeling. Zulke werknemers behoren niet tot de doelgroep van de enquête naar de werk- en woonsituatie van arbeidsmigranten. Op basis van de enquêteresultaten kan echter niet met zekerheid worden vastgesteld welke Poolse, Roemeense of Spaanse werknemers onder de kennismigrantenregeling vallen. Zo kunnen werknemers met een hoog uurloon in deeltijd werken, waardoor ze qua maandsalaris niet in aanmerking komen voor de kennismigrantenregeling. Op basis van het gerapporteerde uurloon worden daarom geen respondenten buiten de analyses gehouden.

---

<sup>16</sup> Het bruto minimumloon per uur is afhankelijk van hoeveel uur een volledige werkweek is en dit verschilt per cao. Per juli 2021 geldt voor personen van 21 jaar of ouder met een 40-urige werkweek een bruto minimum uurloon van € 9,82, bij een 38-urige werkweek is dit € 10,34 en bij 36 uur is dit € 10,91. Zie [Bedragen minimumloon 2021 | Minimumloon | Rijks-overheid.nl](#).

Figuur 8.1 Het door arbeidsmigranten zelf opgegeven bruto uurloon ligt vaak rond het wettelijke minimumloon



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

In de interviews geven arbeidsmigranten vaak aan dat ze ontevreden zijn over het salaris dat ze verdienen:

*“Ik ben tevreden over het werk, maar het salaris is te laag.”*

*“Uitzendbureaus betalen al jaren het minimumloon voor zwaar werk en lange werkdagen, dat vind ik niet eerlijk. Er is mij diverse keren salarisverhoging beloofd, maar jammer genoeg heb ik die nooit gekregen.”*

*“Mijn werk is op zich oké, maar het salaris is erbarmelijk.”*

*“Qua salaris denk ik dat het beter kan. Hoewel ik een soort van leidinggevende functie heb, verdien ik evenveel als een gewone medewerker. Ik zou ergens rond de 20 procent meer moeten kunnen verdienen. Van andere Roemenen die bij andere bedrijven werken begrijp ik dat ze beter betaald krijgen. Maar ik ben loyaal aan het bedrijf waar ik nu werk en ben tevreden dat ik de kans heb gekregen om professioneel door te groeien.”*

*“Ik ben niet tevreden over mijn loon, maar een betere baan kan ik niet krijgen in Nederland, omdat ik geen Nederlands en niet goed Engels spreek.”*

*“Ik ben niet tevreden over de uitbetaling van de gewerkte uren in het weekend.”*



Toch vinden ze het salaris vaak beter dan wat ze in eigen land kunnen verdienen:

*“Het werk dat ik verricht is beter betaald dan in Polen. Dat is belangrijk voor mij, omdat ik zo veel geld kan sparen.”*

*“Door hier te werken kan ik geld sparen, dat kan niet gezegd worden over werken in Roemenië.”*

*“Ook al krijgen werknemers via het uitzendbureau ongeveer het minimumloon, daar zijn ze toch tevreden mee, omdat ze in Polen niet zoveel zouden verdienen. Ze vragen niet om een salarisverhoging, omdat ze bang zijn daardoor hun baan te verliezen.”*

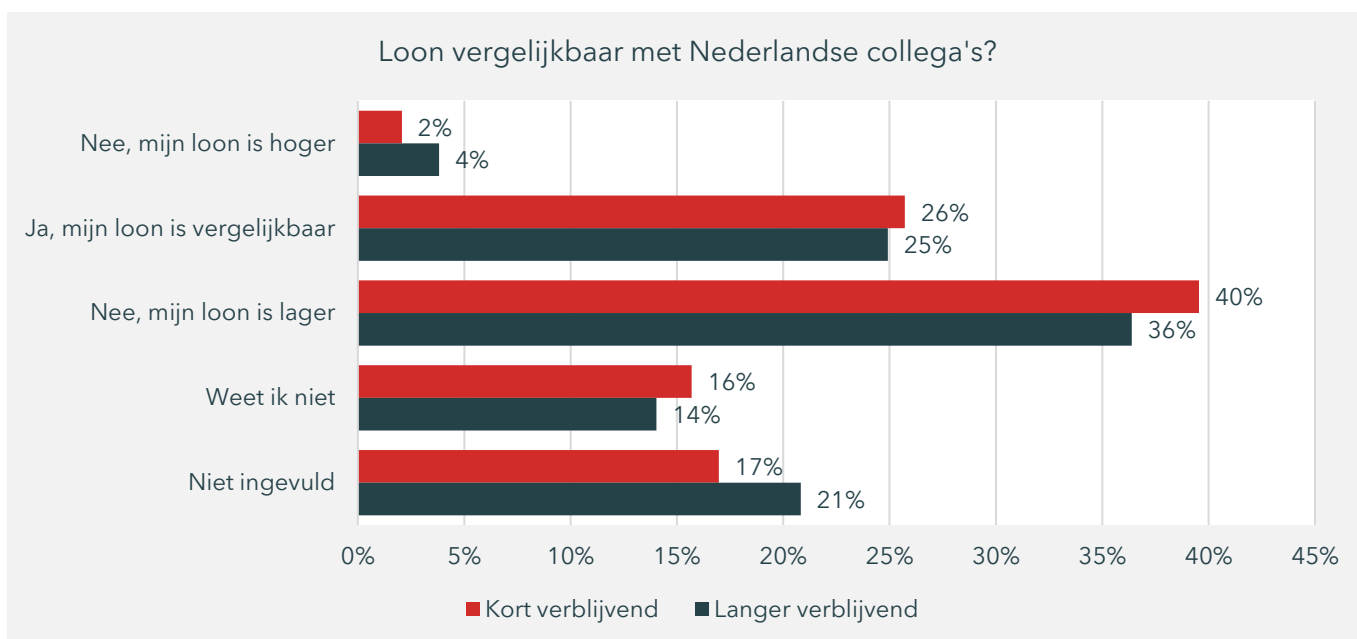
Voor dat salaris moeten dan wel meer uren worden gewerkt:

*“De lonen zijn niet voor alle werknemers gelijk. Salarisverschillen zijn groot. Ik ben relatief tevreden met mijn salaris als ik het vergelijk met het salaris dat ik in Roemenië zou hebben gehad. Het probleem is echter dat ik elke dag 9 uur moet werken en dat het extra uur niet wordt niet betaald.”*

*“Ik vind dat ik goed genoeg wordt betaald gezien het werk dat ik doe. Het salaris is gelijk aan dat van collega's die hetzelfde soort werk doen. Wel moet ik er harder voor werken dan mijn collega's.”*

In de enquête geven de Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten relatief vaak aan dat hun loon lager ligt dan van Nederlandse collega's die vergelijkbaar werk verrichten, zie Figuur 8.2.

Figuur 8.2 Het loon van arbeidsmigranten ligt in ongeveer 40 procent van de gevallen naar eigen zeggen lager dan van Nederlandse collega's die dezelfde werkzaamheden uitvoeren



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Die bevinding wordt bevestigd in de interviews met arbeidsmigranten. Het verschil in salaris met dat van Nederlandse werknemers zit volgens de respondenten niet alleen in de hoogte van het loon:

*“Nederlanders die hetzelfde werk doen, krijgen 100 procent meer betaald dan Polen. Volgens mij komt dat door de taal. Daardoor werken zij vaker direct voor de werkgever en verdienen dan meer.”*

*“Vakanties worden niet doorbetaald, vakantiegeld niet uitgekeerd. Het systeem van het berekenen van toeslagen is onduidelijk. Niemand kan uitleggen waarom ik de ene maand meer betaald krijg dan de andere maand.”*

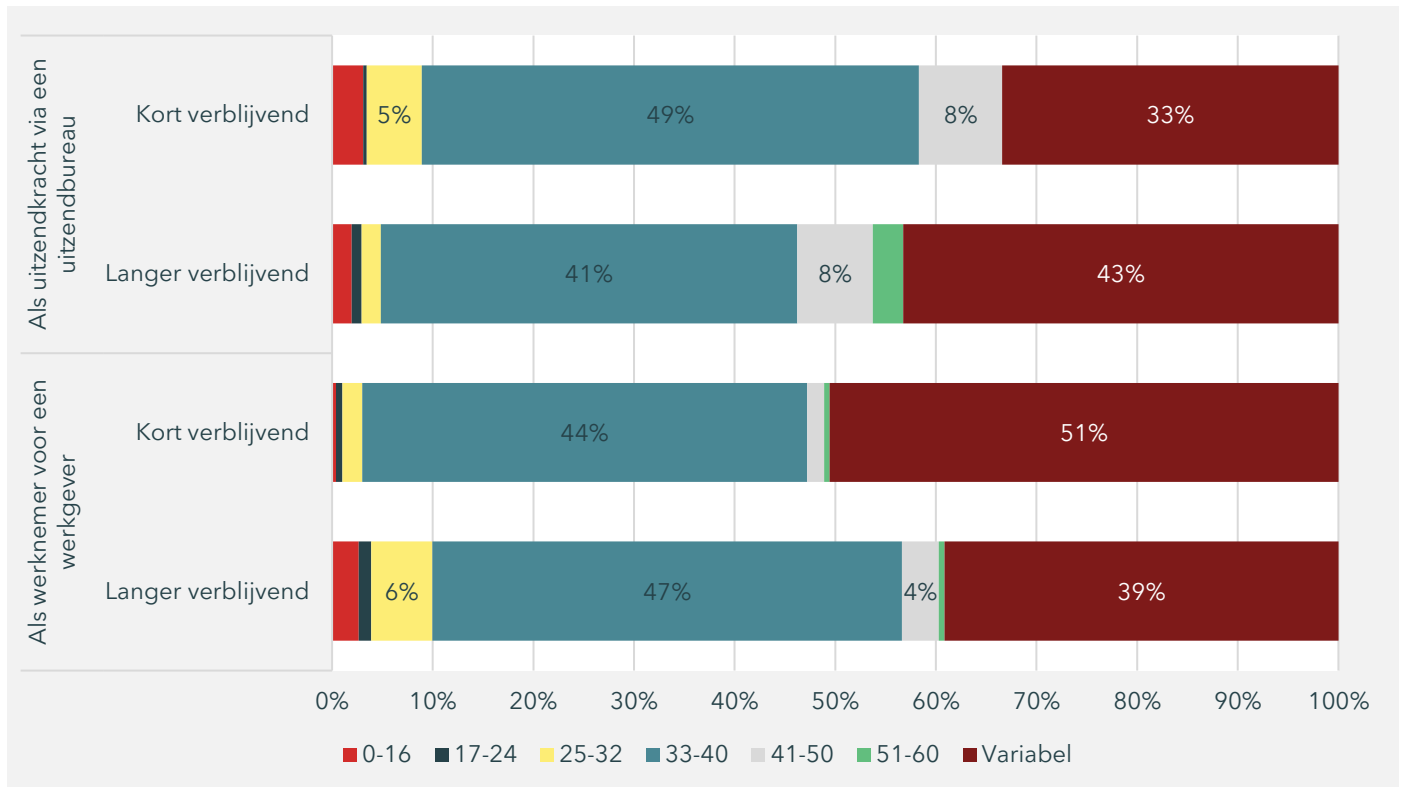
*“Mijn overuren werden altijd uitbetaald. Wel ben ik teleurgesteld dat ik geen reiskostenvergoeding kreeg terwijl ik 20 kilometer van mijn werk woonde, want in de vacature stond dat de reiskosten door het uitzendbureau zouden worden betaald.”*

*“Ik ben nu terug in Polen en heb een slechte ervaring met het uitzendbureau. Die heeft mijn laatste salaris niet betaald en ook niet de kosten voor het huren van een fiets. Ik heb contact met ze opgenomen, maar niemand reageert op mijn berichten.”*

## Werktijden

In de enquête is gevraagd hoeveel uur per week Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland werken. Het gaat daarbij om het werkelijke aantal uren, los van contractuele afspraken. Arbeidsmigranten werken over het algemeen een werkweek van 33 tot 40 uur (voltijds) of hebben te maken met variabele uren, zie Figuur 8.3. In het geval van een variabel aantal werkuren per week kan het aantal werkuren per dag wisselen en daar zijn in veel gevallen tenminste 4 dagen van tevoren nog geen afspraken over gemaakt, zie Tabel 8.1. Een variabel aantal werkuren komt het vaakst voor bij kort verblijvende arbeidsmigranten die direct voor een werkgever werken (51 procent) en het minst vaak bij kort verblijvende arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken (33 procent). Deze laatste groep werkt het vaakst voltijds (57 procent). Langer verblijvende arbeidsmigranten zitten daar tussenin met rond de 40 procent in een variabel aantal werkuren en rond de 50 procent met een voltijds dienstverband. Minder dan een derde van alle arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken heeft een vast aantal uren dat iedere dag hetzelfde is. Bij werknemers in directe dienst van een werkgever is dat meer dan de helft. Verder zijn de verschillen in het aantal werkuren tussen uitzendkrachten en reguliere werknemers beperkt.

Figuur 8.3 Arbeidsmigranten werken meestal voltijds of hebben variabele werkuren



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Tabel 8.1 Ruim een derde van alle arbeidsmigranten met een uitzendcontract heeft per dag een wisselend aantal werkuren waarover tenminste 4 dagen van tevoren nog geen afspraken zijn gemaakt met de werkgever

Afspraken werkuren	Als uitzendkracht via een uitzendbureau		Als werknemer voor een werkgever	
	Kort verblijvend	Langer verblijvend	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ja, ik werk iedere dag hetzelfde aantal uren	30%	30%	58%	52%
Ja, het aantal werkuren verschilt per dag, maar dat aantal ligt wel vast	10%	9%	8%	13%
Ja, het aantal werkuren wisselt per dag, maar dat aantal wordt meestal tenminste 4 dagen van tevoren afgesproken	5%	4%	4%	4%
Nee, het aantal werkuren wisselt per dag en daar zijn tenminste 4 dagen van tevoren meestal nog geen afspraken over	35%	34%	18%	14%
Anders	3%	2%	3%	5%
Niet ingevuld	18%	23%	9%	13%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>56%</b>		<b>36%</b>	
	<b>58%</b>		<b>40%</b>	

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Uit de interviews met arbeidsmigranten komt naar voren dat onzekerheid over het aantal uren en de werktijden als problematisch wordt ervaren:

*“Ik weet vaak alleen wanneer ik moet beginnen met werken, maar nooit tot hoe laat ik op de werkvloer moet blijven.”*

*“Mijn werkuren veranderen elke dag, dat maakt het lastig om mijn leven, dagen en weken te plannen.”*

*“De mensen die verantwoordelijk zijn voor het inplannen van werknemers veranderen de werkuren elke dag, soms vlak voordat iemand moet beginnen met werken. Dat is volgens mij illegaal en maakt het erg moeilijk om je werk en leven te organiseren.”*

*“Ik heb vrij vaak geen werk, terwijl ik vanaf het begin heb gezegd dat ik bereid ben elke dag te werken, en zelfs over te werken. De reden dat ik naar Nederland ben gekomen is om geld te verdienen. Ik baal enorm van mijn nul-uren contract, dat ben ik nog nergens in Europa tegengekomen. De werkgever heeft zo geen enkele verplichting of verantwoordelijkheid en de werknemer is volledig afhankelijk van de werkgever.”*

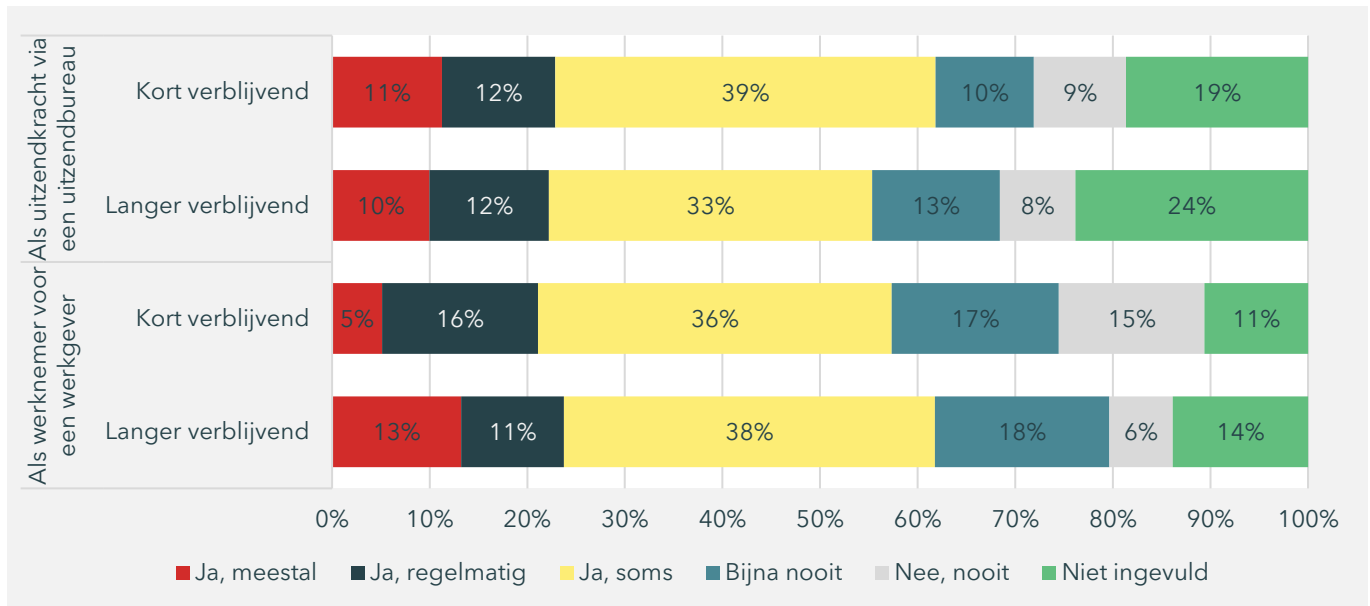
*“Contracten beschermen werknemers niet als ze geen gegarandeerd aantal werkuren hebben. Ik heb verschillende keren meegemaakt dat uitzendbureaus gedurende de week geen uren meer hadden, waardoor ik minder kon werken dan vooraf beloofd.”*

*“Voor mijn komst naar Nederland heb ik 3 jaar in Malta gewerkt. Hoewel het minimumloon en de economie van Malta ongeveer de helft is van dat van Nederland, heb ik in Malta toch meer geld verdiend dan hier, omdat ik daar meer uren kon werken.”*

## Overwerken

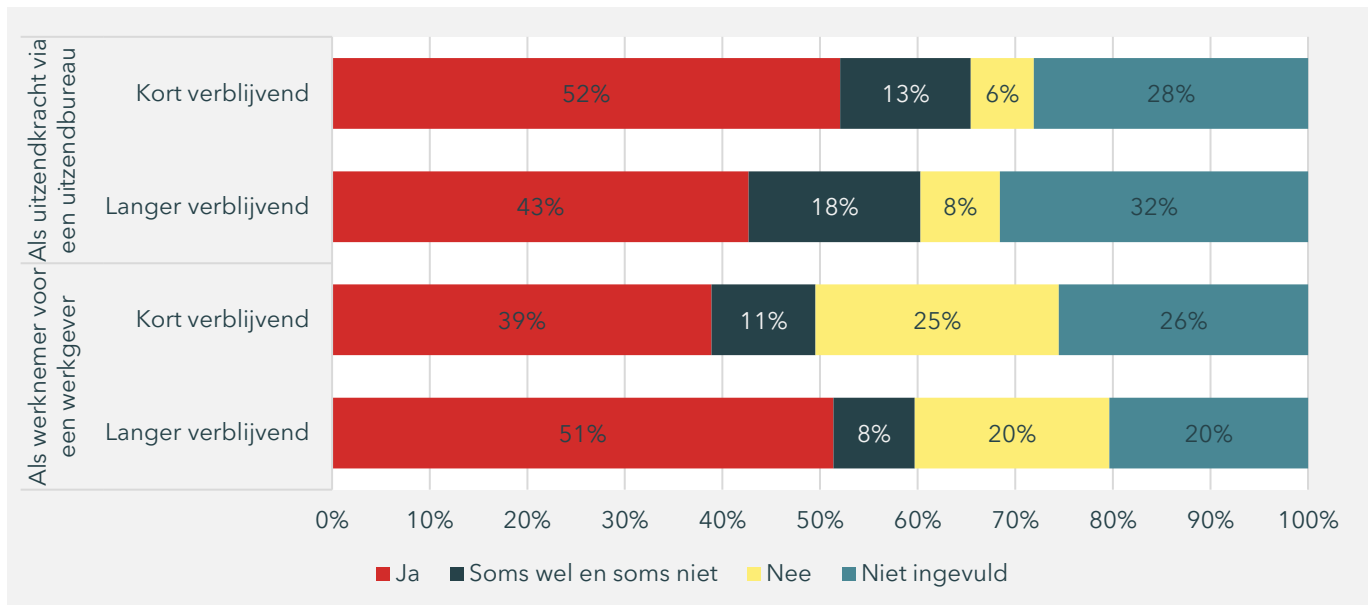
Een meerderheid van de Polen, Roemenen en Spanjaarden in Nederland werkt over, zie Figuur 8.4. Dit komt ongeveer even vaak voor bij uitzendkrachten als bij werknemers en ongeveer even vaak bij kort als langer verblijvende arbeidsmigranten. In de meeste gevallen wordt overwerk uitbetaald, zie Figuur 8.5. Maar een kwart van de kort verblijvende arbeidsmigranten in directe dienst van een werkgever geeft aan dat overwerk niet wordt betaald. Hierbij is niet duidelijk in hoeverre er, als overwerk onbetaald is, andere manieren zijn waarop voor overwerk wordt gecompenseerd (bijvoorbeeld door het opbouwen van vrije uren).

Figuur 8.4 Meer dan de helft van alle arbeidsmigranten werkt soms, regelmatig of meestal over



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Figuur 8.5 In 6 tot 25 procent van de gevallen wordt overwerk niet uitbetaald, het vaakst bij kort verblijvende arbeidsmigranten in directe dienst van een werkgever



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Een aantal respondenten geeft in de interviews aan dat ze juist graag overwerken om meer geld te verdienen:

*“In principe zou ik het niet erg vinden om over te werken als ik betaald zou krijgen. Daarvoor kwam ik naar Nederland, om te werken en meer geld te verdienen.”*

*“Mijn werkgever vraagt wel eens of ik kan en wil overwerken, maar ik draai alleen overuren als ik dat zelf wil. Meestal accepteer ik overwerk, omdat ik zo meer geld kan verdienen en hier in Nederland verder niet veel te doen heb. Mijn familie zit in Roemenië. Overwerk wordt op zaterdag tegen 150 procent uitbetaald en op zondag tegen 200 procent.”*

Het komt echter ook regelmatig voor dat overwerk zonder (extra) betaling een verplichting is:

*“Mijn werkgever dwong mensen om over te werken door te dreigen met ontslag. Mensen die weigerden over te werken, waren er niet zeker van dat ze de volgende dag werk kregen.”*

*“Ik ben verplicht om over te werken, of dat nu uitkomt of niet. Ik heb ooit geweigerd om op een zaterdag over te werken en kreeg daardoor niet betaald voor de uren die ik op vrijdag had gewerkt. Ook al kondigde ik van tevoren aan dat ik op die zaterdag niet kon werken.”*

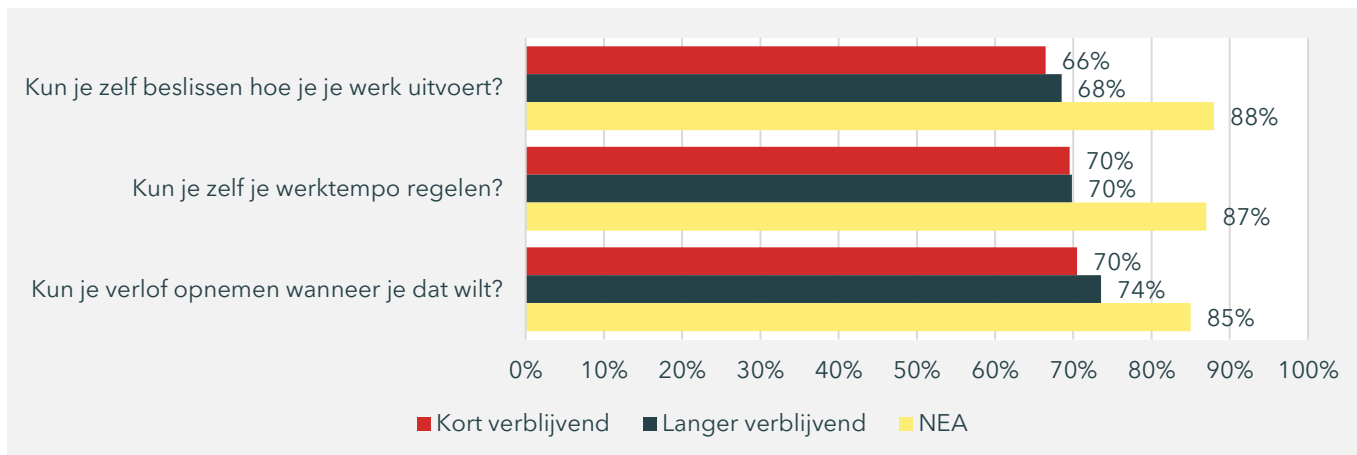
*“Ik werk doordeweeks meer dan 8 uur per dag. In het weekend, vooral op zaterdag, werk ik tussen de 6 en 8 uur, bijna elke week. Ik heb aan mijn leidinggevende gevraagd waarom de overuren in het weekend niet tegen een hoger tarief worden betaald, maar daar heb ik geen antwoord op gekregen. Ik heb soms periodes waarin in 52 of 54 uur per week werk.”*

De enquêteresultaten ten aanzien van het aantal gewerkte uren per week en de mate van overwerk laten zien dat de grootste groep Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten niet stelselmatig lange werkweken werkt of stelselmatig moet overwerken. Wel is er bij een derde tot de helft van de totale groep veel onzekerheid over het aantal uren dat zij worden gevraagd te werken en hier komt in het grootste deel van die gevallen niet tijdig duidelijkheid over, zie Tabel 8.1. Daarmee wordt met name een groot beroep gedaan op de flexibele inzet van arbeidsmigranten, niet zozeer op een uitzonderlijke inzet in termen van het aantal werkuren.

Het beroep op die flexibiliteit wordt ook teruggevonden in antwoorden op vragen over de mate waarin arbeidsmigranten zelf kunnen beslissen over hoe ze hun werk uitvoeren, in welk temp ze willen werken of wanneer ze verlof opnemen, zie Figuur 8.6. In de figuur worden de antwoorden op deze vragen in de enquête vergeleken met de antwoorden in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die periodiek wordt uitgevoerd onder een representatieve steekproef van werknemers in Nederland.<sup>17</sup> Ten opzichte van de respondenten in de NEA kunnen kort verblijvende arbeidsmigranten relatief vaak niet zelf het werktempo bepalen (30 versus 13 procent) en niet zelf beslissen hoe ze het werk uitvoeren (34 versus 12 procent). Ook kunnen kort verblijvende arbeidsmigranten relatief vaak geen verlof opnemen als zij dat willen (30 versus 15 procent).

<sup>17</sup> Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>.

Figuur 8.6 Arbeidsmigranten hebben minder vaak dan Nederlandse werknemers zeggenschap over de manier waarop ze hun werk uitvoeren, het werktempo of het opnemen van verlof



\* NEA = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onder een representatieve steekproef van Nederlandse werknemers.  
 Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers).  
 Resultaten na weging.

## Arbeidsovereenkomst

In veruit de meeste gevallen is er bij arbeidsmigranten sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst en dit geldt zowel voor uitzendkrachten als voor werknemers in directe dienst, zie Tabel 8.2.

Tabel 8.2 Veruit de meeste arbeidsmigranten geven aan een schriftelijke arbeidsovereenkomst te hebben, conform de wettelijke vereisten

	Als uitzendkracht via een uitzendbureau		Als werknemer voor een werkgever	
	Kort verblijvend	Langer verblijvend	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ik heb een schriftelijk arbeidscontract	72%	67%	86%	82%
Ik heb mondelinge afspraken over mijn arbeidsvoorwaarden	1%	2%	1%	1%
Ik heb geen arbeidsovereenkomst of afspraken (schriftelijk of mondeling) over mijn arbeidsvoorwaarden	2%	1%	1%	1%
Ik ben zelfstandige en heb schriftelijke afspraken met mijn opdrachtgever	2%	2%	0%	0%
Ik ben zelfstandige, ik heb geen schriftelijke afspraken met mijn opdrachtgever	2%	3%	0%	0%
Anders	2%	2%	0%	1%
Niet ingevuld	19%	24%	11%	15%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
		<b>58%</b>		<b>40%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers).  
 Resultaten na weging.

Dat geldt voor kort verblijvende arbeidsmigranten ook vaker dan voor langer verblijvende arbeidsmigranten. Wettelijk gezien dient er altijd sprake te zijn van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, dat lijkt in de praktijk over het algemeen te worden nageleefd. De arbeidsovereenkomst is in de meeste gevallen ook in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal, zie Tabel 8.3. Toch is er ook een substantiële groep kort verblijvende arbeidsmigranten voor wie dit niet het geval is, het vaakst bij Spanjaarden.

Tabel 8.3 Bij een meerderheid van de kort verblijvende arbeidsmigranten is de arbeidsovereenkomst in een begrijpelijke taal opgesteld

Aandeel kort verblijvende arbeidsmigranten	Pools	Roemeens	Spaans	Overig	Totaal
Met schriftelijk arbeidscontract in begrijpelijke taal	73%	66%	59%	60%	70%
Die als zelfstandige schriftelijke afspraken hebben in begrijpelijke taal	89%	50%	76%	n.v.t	17%

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Uit de interviews komen verschillende voorbeelden naar voren waarin de arbeidsovereenkomst voor de arbeidsmigrant onduidelijk is:

*“In mijn laatste baan werkte ik via een uitzendbureau. Daar was alle correspondentie en de arbeidsovereenkomst alleen in het Nederlands. Ik moest het zelf vertalen met behulp van Google Translate, wat niet altijd een correcte vertaling opleverde.”*

*“De overeenkomst is niet vertaald in het Roemeens, alleen in het Nederlands. Dat is de reden waarom ik niet weet wat mijn rechten en plichten zijn.”*

*“Ik had vaak alleen de mogelijkheid om een contract in het Nederlands te ondertekenen, een contract waar ik niets van begreep.”*

*“Ik heb een schriftelijke arbeidsovereenkomst met mijn werkgever. Die heb ik in het Nederlands ondertekend, maar voordat ik het ondertekende heb ik het naar het Roemeens vertaald om het te begrijpen wat mijn rechten en plichten zijn.”*

Communicatie over de arbeidsovereenkomst, en dan ook nog in een begrijpelijke taal, is soms erg lastig voor arbeidsmigranten:

*“Alles gaat via e-mail of sms. Ik tekende zelfs de contractverlening per e-mail. Bij het uitzendbureau in Nederland is er niemand die Roemeens spreekt. En ik spreek heel weinig Engels, wat communicatie uiterst moeilijk en soms onmogelijk maakt. De situatie met het Roemeense filiaal is niet beter. Als ik een sms stuur krijg ik vaak helemaal geen antwoord. Het uitzendbureau daar is Pools, de persoon met wie ik contact heb is ook Pools, we kunnen elkaar niet verstaan.”*

*“Het komt vaak voor dat het uitzendbureau niet reageert op berichten of e-mails die ik stuur.”*



*“Ik vind dat uitzendbureaus hun werknemers duidelijk moeten informeren over de rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers. Dat zou veel conflicten en teleurstellingen kunnen voorkomen.”*

Er komen in de interviews echter ook een aantal goede voorbeelden naar voren:

*“Ik ben naar Nederland gekomen via een uitzendbureau uit Nederland, dat ook een vestiging in Roemenië heeft. Ik tekende een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau in Roemenië. Dat contract is ook vertaald in het Roemeens.”*

*“Het contract dat ik tekende was zowel in het Engels als in het Roemeens. Ik ken mijn rechten en plichten hier in Nederland.”*

*“Ik heb al voor aankomst in Nederland een arbeidsovereenkomst getekend met het uitzendbureau in Roemenië. De arbeidsovereenkomst is digitaal ondertekend in het Roemeens, Engels en Nederlands. Ik ben daardoor goed op de hoogte van mijn rechten en plichten.”*

In tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst worden loonstroken juist vaak niet opgesteld in een taal die voor arbeidsmigranten te begrijpen valt, zie Tabel 8.4. Dit kan zorgen voor onduidelijkheden over de opbouw van het salaris en waar iemand recht op heeft. Er zijn ook arbeidsmigranten die zeggen helemaal geen loonstrook te ontvangen.

Tabel 8.4 Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland krijgen vaak hun loonstrook in een taal die ze niet begrijpen, dat geldt zowel voor uitzendkrachten als voor werknemers

Ontvang je loonstroken met daarop wat je in een maand hebt verdiend?	Als uitzendkracht via een uitzendbureau		Als werknemer voor een werkgever	
	Kort verblijvend	Langer verblijvend	Kort verblijvend	Langer verblijvend
Ja, in een taal die ik begrijp	26%	28%	36%	47%
Ja, maar niet in een taal die ik begrijp	43%	37%	39%	32%
Nee	4%	5%	8%	3%
Weet ik niet	0%	0%	0%	1%
Niet ingevuld	27%	29%	16%	17%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
	<b>58%</b>		<b>40%</b>	

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

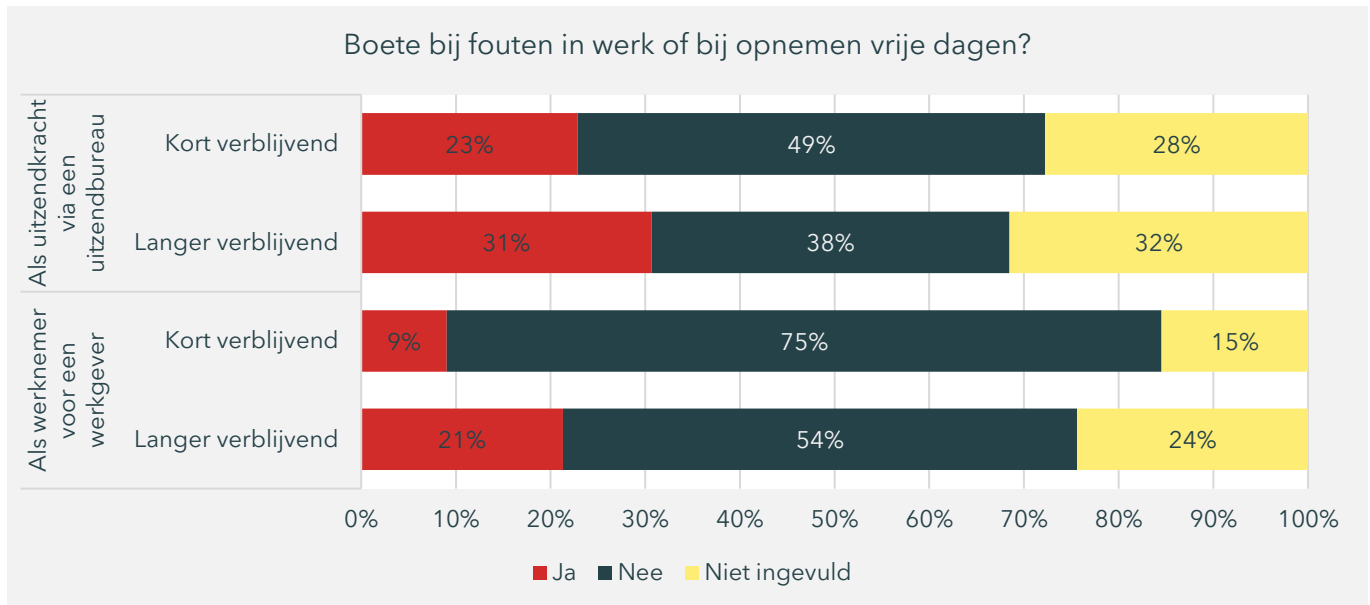
Maar zelfs als de taal waarin het loonstrookje is opgesteld geen probleem is, dan nog kunnen arbeidsmigranten moeite hebben om het te begrijpen:

*“Het loonstrookje dat ik kreeg was niet duidelijk. Het uitzendbureau kon mijn vragen over waarom ik soms meer en soms minder had verdiend niet beantwoorden.”*

## Boetes

In ongeveer een kwart van alle gevallen is er bij arbeidsmigranten sprake van het moeten betalen van boetes bij fouten in het werk of bij het opnemen van vrije dagen. Het gaat om 9 tot 31 procent van alle Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten, zie Figuur 8.6.

**Figuur 8.6** Ongeveer een vijfde van alle arbeidsmigranten heeft te maken gehad met boetes van de werkgever naar aanleiding van het maken van fouten in het werk of het opnemen van vrije dagen



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

Die situatie komt vaker voor bij uitzendkrachten dan bij werknemers en vaker bij langer dan kort verblijvende arbeidsmigranten. Ook hiervan komen enkele voorbeelden uit de interviews met arbeidsmigranten naar voren:

*“Ik heb een keer geen salaris gekregen van mijn opdrachtgever, omdat ik iets zou hebben stukgemaakt. Volgens mij was dat illegaal. Ik heb juridische stappen ondernomen, maar ik heb nog steeds mijn geld niet gekregen. Ik weet niet waar ik verder nog juridische hulp kan vinden.”*

*“Als het uitzendbureau niet akkoord gaat om me verlof te geven, ben ik toch vastbesloten om te vertrekken, aangezien ik voor de rechtbank in Roemenië moet staan voor mijn scheiding. Maar ik ben er zeker van dat het uitzendbureau mijn geld voor de laatste twee werkweken zal inhouden als boete en dat ze me gaan ontslaan.”*

## Goed werkgeverschap

Kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland doen werk waarvoor de beloning gemiddeld rond het wettelijke minimumloon zit. In hoeverre er sprake is van onderbetaling is op grond van de enquêteresultaten niet te zeggen. Wel geeft ruim 40 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat het loon lager ligt dan bij Nederlandse collega's die vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Bij goed werkgeverschap in termen van arbeidsvoorwaarden zou er meer variatie in beloning boven het wettelijk minimumloon worden verwacht. Temeer daar er vaak sprake is van zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk (zie Hoofdstuk 6) en er tegelijkertijd veel flexibiliteit wordt verwacht van arbeidsmigranten in termen van wisselende werkuren, overwerken en de beperkte zeggenschap over de manier waarop zij hun werkzaamheden moeten uitvoeren. Arbeidsovereenkomsten lijken over het algemeen goed te zijn geregeld en op schrift gesteld, maar loonstroken worden niet altijd ontvangen in een taal die voor de arbeidsmigrant begrijpelijk is. Daardoor weet de arbeidsmigrant niet altijd of het ook de arbeidsvoorwaarden krijgt waar hij of zij recht op heeft.

## 9 Woonsituatie

Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland wonen vaak samen met collega's, maar hebben ook dikwijls een eigen huurwoning waar ze alleen wonen of met familie, vrienden of bekenden. Bij twee op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten is het de werkgever die de woning heeft geregeld en woont men meestal samen met verschillende huurders op een vakantiepark, industrieterrein of het erf van de eigenaar. Deze groep raakt bij verlies van het werk in de meeste gevallen ook de woning kwijt.

Ten aanzien van de woonsituatie van arbeidsmigranten is in de enquête gevraagd naar het soort woning dat zij hebben, met wie ze samenwonen, of ze na verlies van het werk in de woning kunnen blijven wonen, en hoe arbeidsmigranten reizen van de woning naar het werk.

### Huisvesting

Kort verblijvende arbeidsmigranten wonen vaak samen met collega's in een woning op het erf van de eigenaar, in een woning op een vakantiepark of in huisvesting van het uitzendbureau, zie Tabel 9.1. Dat laatste antwoord is vaak vermeld onder de antwoordoptie 'Anders'. Ruim een derde van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zegt te beschikken over een eigen huurwoning waar ze meestal alleen wonen of samen met familie, vrienden of bekenden.

Tabel 9.1 Arbeidsmigranten wonen vaak samen met collega's op het erf van de eigenaar van de woning of een vakantiepark, en hebben anders vaak een eigen (huur)woning met familie, vrienden of bekenden

Leefsituatie	Samen met collega's	Samen met vrienden of bekenden	Samen met familie	Alleen	Onbekend	Totaal
Een eigen huurwoning	16%	55%	53%	56%	0%	36%
Woning met kamers voor verschillende huurders op het erf van de eigenaar	35%	18%	13%	22%	0%	21%
Woning met kamers voor verschillende huurders op een vakantiepark	23%	12%	5%	8%	0%	12%
Woning met kamers voor verschillende huurders op een industrieterrein	6%	4%	4%	3%	100%	4%
Een eigen koopwoning	1%	3%	14%	2%	0%	4%
Onbekend	0%	1%	0%	1%	0%	12%
Anders, namelijk	18%	8%	11%	9%	0%	11%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>31%</b>	<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na wegen.

In totaal woont ongeveer 12 procent van alle kort verblijvende arbeidsmigranten alleen, meestal in een eigen huurwoning. Een groep van ongeveer 4 procent heeft een eigen koopwoning en woont dan meestal samen met familie. Een eigen huur- of koopwoning is vaak zelf gevonden of via familie, vrienden of bekenden, terwijl woningen met kamers voor verschillende huurders op een vakantiepark, industrieterrein of op het erf van de eigenaar vaak via de werkgever of het uitzendbureau zijn geregeld.

Voor de groep voor wie de huisvesting via de werkgever is geregeld, geldt vaak dat bij het verlies van werk ook de woning wordt kwijtgeraakt, zie Tabel 9.2. Tegenover het voordeel voor de arbeidsmigrant dat er huisvesting voor hem of haar wordt geregeld, staat het nadeel dat hij of zij daardoor ook afhankelijk wordt van de werkgever. Een qua grootte ongeveer gelijke groep arbeidsmigranten hoeft bij verlies van het werk niet noodzakelijk de woning te verlaten, maar kan die in dat geval eenvoudigweg niet langer betalen. De grootste kans om in een woning te blijven kunnen wonen na het verlies van werk, is wanneer de woning is gevonden door de arbeidsmigrant zelf of is geregeld door familie, vrienden of bekenden.

Tabel 9.2 Bijna een derde van alle kort verblijvende arbeidsmigranten raakt bij een verlies van werk ook de woning kwijt, omdat die woning in een groot deel van de gevallen is geregeld door de werkgever

Moet de woning verlaten bij verlies van het huidige werk	Geregeld door mijn werk	Zelf gevonden	Via familie / vrienden / bekenden / collega's	Anders	Onbekend	Totaal kort verblijvend
Ja, want zonder dat werk mag ik de woning niet langer bewonen	69%	4%	9%	68%	0%	31%
Ja, want zonder werk kan ik de woning niet langer betalen	13%	53%	34%	10%	0%	25%
Ja, vanwege andere redenen	1%	0%	1%	2%	0%	0%
Nee, ik mag ook zonder werk in deze woning blijven wonen	10%	40%	54%	14%	0%	28%
Weet ik niet	8%	3%	2%	3%	0%	6%
Onbekend					100%	10%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>39%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

De afhankelijkheid van de werkgever voor woonruimte komt in de interviews op verschillende manieren naar voren. Enerzijds is er de afhankelijkheid om als arbeidsmigrant überhaupt woonruimte te kunnen vinden, anderzijds moeten arbeidsmigranten de woonomstandigheden ook accepteren om het werk te kunnen behouden. Over het eerste zeggen geïnterviewde respondenten:

*“Bij de eerste baan woonde ik in een hotel in België. Elk appartement had een geïmproviseerde keuken, twee kamers met elk twee bedden en één toilet. De omstandigheden en hygiëne waren niet comfortabel en niet gezond. Je woonde er met vreemden, er waren gevallen van misbruik, drugs en geweld. De sfeer was gevaarlijk. Elke week werd er 95 euro van mijn inkomen ingehouden. Waarschijnlijk was het allemaal niet legaal, maar ik was op zoek naar werk en inkomen en daarom accepteerde ik de situatie. In zo’n*

*situatie kijk je wel uit om iets te zeggen, anders verlies je je werk en woning, en daardoor je kansen in Nederland. In zulke situaties kan gemakkelijk uitbuiting ontstaan.”*

*“Ik begrijp dat ik hier kwam om te werken en geld te verdienen, niet om in luxe te leven, maar ik denk toch dat de omstandigheden waarin ik leef beter zouden kunnen. Ik woon met een andere arbeidsmigrant in een kamer van 3x3 meter. We hebben geen ruimte om te bewegen, geen plaats om spullen op te bergen. De badkamer en toilet bevinden zich op de gang en wordt door zes personen gebruikt.”*

*“Iedereen betaalt de huur contant aan de eigenaar van het uitzendbureau. Niemand krijgt ooit een ontvangst- of betaalbewijs.”*

*“Als arbeidsmigranten niet meer op de door het uitzendbureau aangeboden locaties wonen om huur aan hen te betalen, dan worden ze automatisch ontslagen. Voor de kamer waar ik nu met een andere collega woon, betaal ik 400 euro per maand. Hetzelfde bedrag wordt betaald door mijn collega. Voor het huren van een kamer van 3x3 meter rekent een uitzendbureau dus 800 euro per maand.”*

*“Toen ik bij het tweede uitzendbureau ging werken, veranderde de situatie radicaal: ik kreeg onderdak aangeboden in een pand midden in een weiland, onhygiënisch, dat stonk verschrikkelijk. Voordat er arbeidsmigranten kwamen wonen was het een stal met koeien. In mijn kamer stond niets anders dan een metalen bed met een vuil matras. Niet eens een tafel, kast of planken, helemaal niets.”*

*“Ik mag niet klagen over mijn huisvesting, maar dat ligt voornamelijk aan de mensen waarmee ik samen leef. Het is beter dan de verhalen van vrienden, die op campings of in bungalows wonen, waar de verwarming en elektriciteit het niet doen, en waar mensen die midden in de nacht arriveren in je kamer worden gestopt om te overnachten.”*

*“Ik ben erg teleurgesteld over de woonruimte die uitzendbureaus bieden. De woningen zijn overbevolkt, je moest in de rij staan om de keukens te kunnen gebruiken, het is er niet hygiënisch, er zit schimmel op de muren. Ik heb dat verschillende keren aan de coördinator van het uitzendbureau gemeld, maar die zei dat er niks aan te doen was en dat ik er maar aan moest wennen. Ik zou graag zelf iets huren, maar de huizenmarkt in Nederland is echt heel slecht.”*

*“Ik woon in een hotel dat bij het uitzendbureau hoort. Ik woon samen met een andere Roemeense arbeidsmigrant in één kamer. De omstandigheden zijn relatief goed. De badkamer en het toilet bevinden zich op de gang en worden gedeeld. Daardoor moet je 's ochtends soms erg lang wachten om te kunnen douchen als iedereen naar zijn werk gaat. Er is een grote gemeenschappelijke keuken. Daarvoor moet ik twee verdiepingen naar beneden lopen met potten, pannen, borden, kruiden, enz. En de huur die ik moet betalen is heel erg hoog, ongeveer 400 euro per maand voor een hotelkamer die ik met iemand moet delen. De situatie waarin ik leef komt niet overeen met wat me voor mijn komst naar Nederland is verteld.”*

*“Ik kom stevast verkeerde beschrijvingen tegen van appartementen in vacatureteksten. In werkelijkheid zijn er altijd problemen met deze appartementen, zoals met de verwarming, de TV, lekkende daken etc. De online reviews zijn altijd veel te positief, daar zou op gecontroleerd moeten worden.”*

*“Ik stoor me aan het feit dat er in woningen voor arbeidsmigranten vaak mensen zitten die drugs verkopen. Ook worden er vaak feestjes georganiseerd. Mensen die alcohol drinken en drugs gebruiken worden agressief en krijgen vaak ruzie. Ik heb regelmatig problemen gemeld bij de coördinator, die in dat soort gevallen de politie belde. Werknemers gebruiken vaak alcohol en drugs na hun werk omdat ze geen andere dingen te doen hebben.”*

Er zijn ook arbeidsmigranten die tevreden zijn met de woonruimte die door de werkgever is geregeld:

*“Ik woon met mijn vrouw in een soort vakantiepark. We kregen de woning via het uitzendbureau en zijn er tevreden mee: we hebben een eigen keuken, een eigen badkamer, een kleine woonkamer en een slaapkamer, genoeg om te zeggen dat we over alle nodige comfort beschikken. Het is de beste woning die we hebben gehad sinds we in Nederland zijn. We hebben zelfs een kleine tuin, waar we in de zomer kunnen eten en ontspannen.”*

*“De huur wordt aan het eind van elke maand van mijn salaris afgetrokken. Het bedrag lijkt me redelijk, niet goedkoop, maar ook niet te duur.”*

*“Het uitzendbureau heeft een overeenkomst met het hotel waar ik een kamer heb. Het uitzendbureau trekt daarvoor een bedrag van mijn salaris af. Ik ben erg tevreden met de locatie en voorzieningen. Het ligt slechts 6 kilometer van mijn werk.”*

*“Ik ben erg tevreden met mijn woonomstandigheden. Maar veel collega's zeggen dat hun woning er heel anders uitziet dan in de foto's bij de vacature van het uitzendbureau.”*

Uiteindelijk lijkt er niets boven zelf gevonden woonruimte te gaan, al is dat niet altijd even gemakkelijk te vinden:

*“Ik heb een huis dat ik zelf huur en woon momenteel dus volledig zelfstandig. Sinds vorig jaar is mijn verloofde naar Nederland gekomen en nu wonen we samen. We hebben voldoende ruimte, comfort en hygiëne. Ik ben tevreden met de huur die ik betaal, ik huur rechtstreeks van de verhuurder. Het is echt heel moeilijk om in Nederland een huurwoning te vinden, en als je er een vindt, dan is de huur vaak te hoog om te kunnen betalen.”*

*“In het begin woonde ik bij enkele vrienden, maar na de eerste 3 maanden in Nederland huurde ik samen met andere collega's een groot huis. Het huis huren we van een Nederlandse makelaar. Er is comfort, ruimte en hygiëne en we regelen alles in het huis zoals we willen. De huurprijs op de vrije markt ligt wel heel hoog, zeker als je het vergelijkt met Roemenië.”*

*“De woonkosten zijn enorm gestegen, maar behalve dat huisvesting duur is, is het vooral moeilijk om te vinden.”*

Wanneer de werkgever de huisvesting van arbeidsmigranten organiseert, dan kan deze de kosten tot een bepaald maximum inhouden op het loon van de arbeidsmigrant. Dat kan gunstig zijn voor de arbeidsmigrant, omdat hij of zij over het ingehouden loon geen belasting betaald. Bij 30 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten worden er daadwerkelijk huisvestingskosten ingehouden op het loon. Dit komt voornamelijk voor bij arbeidsmigranten die zeggen een eigen huurwoning te hebben of een woning met kamers voor verschillende huurders op

een vakantiepark, industrieterrein of op het erf van de eigenaar. Dat lijkt te impliceren dat een deel van de arbeidsmigranten een door de werkgever georganiseerde woning als eigen huurwoning beschouwd.

## Vervoer

Ook voor het vervoer van de woning naar het werk zijn arbeidsmigranten voor een deel aangewezen op het vervoer dat wordt georganiseerd door de werkgever. Wederom staat tegenover het gemak voor de arbeidsmigrant ook een grotere afhankelijkheid van de werkgever. Maar zowel arbeidsmigranten die uitzendwerk verrichten als die in directe dienst zijn van een werkgever zijn in de meeste gevallen zelf verantwoordelijk voor het vervoer van de woning naar het werk. In die gevallen reist men het vaakst met eigen vervoer (38 procent) en daarnaast met het openbaar vervoer (7 procent) of samen met een collega (5 procent), zie Tabel 9.3. De categorie 'Anders' bevat vooral antwoorden die gaan om verschillende vormen van eigen vervoer, zoals de fiets, lopend of de eigen auto. Bij een kwart van de kort verblijvende arbeidsmigranten wordt het vervoer naar het werk georganiseerd door de werkgever of het uitzendbureau. Dit is vaker het geval bij uitzendkrachten dan bij werknemers in directe dienst.

Tabel 9.3 De meeste kort verblijvende arbeidsmigranten reizen met eigen vervoer naar het werk, een kwart is voor het woon-werkverkeer afhankelijk van de werkgever

Vervoer naar werk	Als uitzendkracht via een uitzendbureau	Als werknemer voor een werkgever	Totaal kort verblijvend
Ik reis met eigen vervoer naar het werk	43%	36%	38%
Mijn werk zorgt voor vervoer naar het werk	11%	30%	24%
Anders	18%	11%	13%
Niet ingevuld	8%	14%	13%
Ik reis met het openbaar vervoer naar het werk	17%	3%	7%
Ik reis met een collega mee naar het werk	3%	6%	5%
<b>Kolomsom</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Aandeel in totaal</b>	<b>69%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

In de interviews wordt op verschillende manieren de afhankelijkheid van de werkgever voor vervoer en de afweging tussen huisvesting en reistijd genoemd:

*“Ik kon een woning huren via het uitzendbureau, maar die lag bijna een uur rijden van het werk. Ik huur liever een woning in de buurt van het werk. Die heb ik gevonden via Roemeense collega’s die al in die flat woonden.”*

*“Ik woon in de buurt van het uitzendbureau en ga daar elke ochtend heen om opgehaald te worden door het uitzendbureau-minibusje om naar het werk te worden gebracht. Het vervoer van en naar het werk wordt voor de helft betaald door het uitzendbureau.”*

*“De huisvesting die ik van het uitzendbureau kreeg aangeboden lag op 50 kilometer afstand van de plaats waar ik werk, waardoor ik altijd lang onderweg was. Later ben ik verplaatst naar een ander huis dat nog*



*verder weg lag, meer dan 75 kilometer verderop. Ik heb contact opgenomen met het uitzendbureau om te vragen waarom ze dat deden. Het antwoord was dat zij dat beslisten. Omdat ik geen andere keus had ben ik verhuist en moet elke dag 2,5 tot 3 uur reizen.”*

*“Het openbaar vervoer in Nederland vind ik erg duur, maar ik heb geen eigen auto en dus geen alternatief.”*

Wat betreft de kosten voor vervoer naar het werk geeft ongeveer één op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat de kosten voor dat vervoer op het loon wordt ingehouden. Dat ligt op twee derde van het aandeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten dat afhankelijk is van vervoer zoals georganiseerd door de werkgever (24 procent). Ten aanzien van inhoudingen op het loon merkt een geïnterviewde arbeidsmigrant op:

*“Er werd van alles ingehouden op mijn salaris, de werkgever had daar de volledige controle over en ik had daar geen enkele invloed op.”*

## Goed werkgeverschap

Een deel van de werkgevers van arbeidsmigranten vult goed werkgeverschap in met het verzorgen van huisvesting en vervoer van de woning naar het werk. Bij een kwart van de kort verblijvende arbeidsmigranten heeft de werkgever het vervoer naar het werk geregeld en bij twee op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten de woning. Arbeidsmigranten wonen in dat geval meestal samen met verschillende huurders op een vakantiepark, industrieterrein of het erf van de eigenaar. Uit de interviews blijkt dat de kwaliteit van deze woningen niet altijd optimaal is. Bovendien raakt deze groep bij verlies van het werk meestal ook de woning kwijt. Dat maakt deze arbeidsmigranten afhankelijk van de werkgever. Ook twee op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten hebben zelf een woning gevonden of is die geregeld door familie, vrienden of bekenden, waarmee ook vaak samen wordt gewoond. In die gevallen kunnen arbeidsmigranten bij verlies van werk eveneens niet altijd in de woning blijven wonen, meestal omdat ze die dan niet meer kunnen betalen.

## 10 Mate van goed werkgeverschap

Bijna de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland heeft te maken met maximaal twee van de 12 geïdentificeerde factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, één op de zes met zes of meer van deze 12 factoren. Bij kort verblijvende arbeidsmigranten vallen vooral de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning en het niet verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten op. Minder goed werkgeverschap wordt bij kort verblijvende arbeidsmigranten vaker gevonden voor jongeren, Spanjaarden, niet ingeschrevenen bij een gemeente, uitzendkrachten en arbeidsmigranten die aangeven werkzaam te zijn in de land- en tuinbouw, voedingsmiddelenindustrie of logistiek.

In de voorgaande hoofdstukken is voor verschillende aspecten van goed werkgeverschap ingegaan op de situatie van kort verblijvende arbeidsmigranten zoals is uitgevraagd in de enquête met vragen over de werk- en leefomstandigheden van Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten. In dit hoofdstuk worden de volgende vervolgvragen gesteld en uitgewerkt:

- Welk deel van de groep kort verblijvende arbeidsmigranten heeft te maken met verschillende gradaties van goed werkgeverschap?
- Op welke aspecten is sprake van meer of minder goed werkgeverschap en hoe verschilt dat tussen kort verblijvende en langer verblijvende arbeidsmigranten?
- Hebben bepaalde typen arbeidsmigranten meer te maken met goed werkgeverschap dan andere typen arbeidsmigranten, afhankelijk van kenmerken van de persoon en het werk dat wordt uitgevoerd?

### Gradaties van goed werkgeverschap

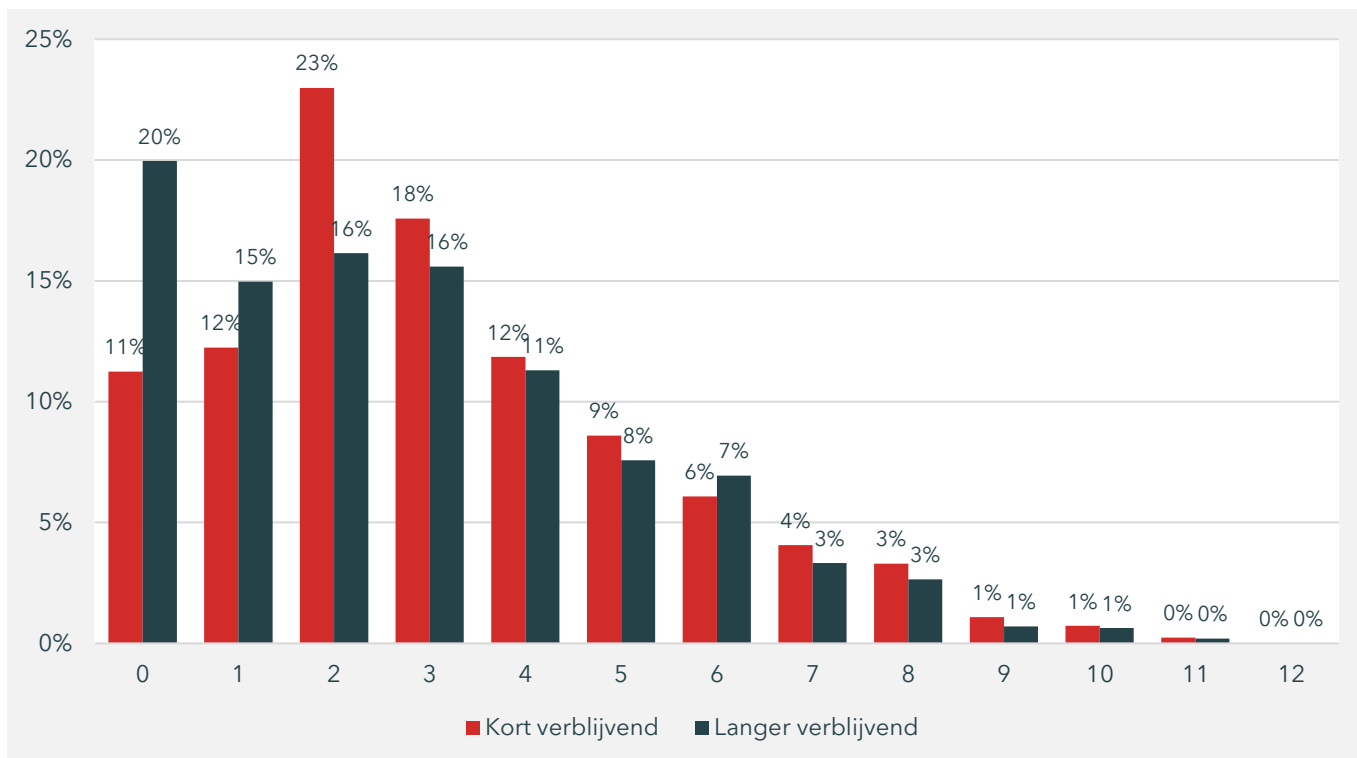
Om de mate van goed werkgeverschap in kaart te brengen, is op de verschillende aspecten van goed werkgeverschap (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en gezondheid, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, maar ook woonsituatie en tevredenheid versus verwachtingen) gekeken naar factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap en naar voren komen uit de antwoorden van arbeidsmigranten op de enquête. Er wordt met name gesproken over 'afbreuk *kunnen* doen', omdat veel van deze factoren het gevaar in zich hebben de belangen van de werknemer te schaden, zonder dat daar vooraf per definitie al sprake van is. Het gaat om de volgende 12 factoren:

- Arbeidsomstandigheden en gezondheid
  - Regels ten aanzien van gezond en veilig werken worden op de werkvloer niet nageleefd  
(Respondent is het zeer oneens met de stelling dat men zich houdt aan regels voor gezond en veilig werken)
  - Arbeidsmigrant doet zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk  
(Respondent geeft aan regelmatig gevaarlijk werk uit te voeren, of werk waarbij veel kracht moet worden gezet, in een ongemakkelijke houding of met vuile of gevaarlijke stoffen)
  - Arbeidsmigrant geeft aan niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten

- Arbeidsverhoudingen
  - Leidinggevende van arbeidsmigrant heeft geen oog voor het welzijn van medewerkers  
(Respondent is het oneens met de stelling dat de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van medewerkers)
  - Arbeidsmigrant geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie of pesten door leidinggevende of collega's
  - Arbeidsmigrant kan nergens terecht met klachten over het werk
  
- Arbeidsvoorwaarden
  - Arbeidsmigrant heeft variabele werkuren zonder tijdige notificatie van de werktijden
  - Overwerk wordt niet uitbetaald in extra loon
  - Loonstrook is voor de arbeidsmigrant niet in een begrijpelijke taal
  
- Woonsituatie
  - Arbeidsmigrant is voor huisvesting afhankelijk van de werkgever  
(Respondent geeft aan de woning te moeten verlaten wanneer hij of zij het werk verliest)
  
- Tevredenheid en verwachtingen
  - Arbeidsmigrant is zeer ontevredenheid met de werkomstandigheden, de woning, het salaris of het werken in Nederland in het algemeen
  - Voor de arbeidsmigranten zijn werkomstandigheden, de woning, het salaris of werken in Nederland in het algemeen veel minder goed dan vooraf verwacht

Figuur 10.1 geeft aan met hoeveel van deze 12 factoren arbeidsmigranten te maken hebben, met onderscheid tussen kort verblijvende en langer verblijvende arbeidsmigranten. Wanneer zij met geen van deze factoren te maken hebben, dan kan met enige zekerheid worden gesteld dat er sprake is van goed werkgeverschap. Dat geldt voor 11 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten en voor 20 procent van de langer verblijvende arbeidsmigranten. Er is sprake van een steeds kleinere kans op goed werkgeverschap naarmate arbeidsmigranten met meer van deze 12 factoren te maken krijgen. Van de kort verblijvende arbeidsmigranten heeft 46 procent te maken met maximaal twee van deze factoren, 76 procent met maximaal vier van deze factoren, en 16 procent met zes of meer van deze factoren. Voor langer verblijvende arbeidsmigranten liggen die percentages op respectievelijk 51 procent, 78 procent en 16 procent. Daarmee is de mate van goed werkgeverschap voor kort en langer verblijvende arbeidsmigranten vergelijkbaar.

Figuur 10.1 Bijna de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland heeft te maken met maximaal twee van de in totaal 12 geïdentificeerde factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, één op de zes heeft te maken met zes of meer van deze 12 factoren



Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

### Variatie op aspecten van goed werkgeverschap

Waar de mate van goed werkgeverschap weinig lijkt te verschillen tussen kort en langer verblijvende arbeidsmigranten, is er wel variatie in welke aspecten en factoren een rol spelen bij kort versus langer verblijvende arbeidsmigranten. In procentpunten verschil in de mate waarin factoren voorkomen, geldt dat met name voor de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning (+16 procentpunten), niet verzekerd denken te zijn tegen ziektekosten (+12 procentpunten), loonstroken niet in een begrijpelijke taal (+8 procentpunten) en variabele werkuren zonder tijdige notificatie (+6 procentpunten). Ook op veel andere factoren scoren kort verblijvende arbeidsmigranten in termen van de kans op goed werkgeverschap minder gunstig dan langer verblijvende arbeidsmigranten. De belangrijkste uitzonderingen zijn intimidatie en pesten op het werk (-6 procentpunten) en nergens terecht kunnen met klachten over het werk (-6 procentpunten). Dit zijn factoren die mensen op langere termijn sterker kunnen gaan ervaren en daarom lijkt het logisch dat deze factoren vaker gelden voor langer verblijvende arbeidsmigranten.

Tabel 10.1 Kort verblijvende arbeidsmigranten hebben vaker te maken met factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, dat geldt met name voor de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning en het niet verzekerd denken te zijn tegen ziektekosten

	Kort verblijvend	Langer verblijvend
<b>Arbeidsomstandigheden en gezondheid</b>		
Regels gezond en veilig werken niet nageleefd	11%	10%
Zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk	39%	35%
Niet verzekerd denken te zijn tegen ziektekosten	57%	45%
<b>Arbeidsverhoudingen</b>		
Leidinggevende heeft geen oog voor welzijn medewerkers	15%	16%
Intimidatie of pesten door leidinggevende of collega's	23%	29%
Arbeidsmigrant kan nergens terecht bij klachten	16%	22%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>		
Variabele werkuren zonder tijdige notificatie	30%	24%
Overwerk niet uitbetaald in loon	12%	14%
Loonstrook niet in begrijpelijke taal	41%	33%
<b>Woonsituatie afhankelijk van de werkgever</b>	35%	19%
<b>Ontevredenheid</b>		
Zeer ontevreden met werkomstandigheden	6%	6%
Zeer ontevreden met woning	9%	6%
Zeer ontevreden met salaris	7%	6%
Zeer ontevreden met werken in Nederland in het algemeen	3%	5%
<b>Verwachtingen</b>		
Werkomstandigheden veel minder goed dan verwacht	5%	7%
Woonsituatie veel minder goed dan verwacht	9%	9%
Salaris veel minder goed dan verwacht	8%	8%
Werken in Nederland veel minder goed dan verwacht	5%	5%

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers). Resultaten na weging.

De factoren die het vaakst worden genoemd door kort verblijvende arbeidsmigranten en die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, zijn niet verzekerd denken te zijn tegen ziektekosten (57 procent), het ontbreken van een loonstrook in een begrijpelijke taal (41 procent), het uitvoeren van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk (39 procent), afhankelijkheid van de werkgever voor de woning (35 procent), het hebben van variabele werkuren zonder tijdige notificatie (30 procent), en intimidatie en pesten op het werk (23 procent). De andere factoren worden genoemd door minder dan een vijfde van alle kort verblijvende arbeidsmigranten.

## Kenmerken arbeidsmigranten naar gradaties goed werkgeverschap

Tot slot kan nog worden gekeken naar verschillen in kenmerken van kort verblijvende arbeidsmigranten naar gradaties van goed werkgeverschap, zoals wordt gerepresenteerd door het aantal factoren waar arbeidsmigranten mee te maken hebben die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap. Daarmee kan de vraag worden beantwoord of steeds dezelfde typen arbeidsmigranten te maken hebben met goed of minder goed werkgeverschap, of dat het willekeurig is verdeeld in de onderzoekspopulatie. Tabel 10.2 geeft de verdeling van persoonskenmerken en kenmerken van het werk over verschillende gradaties van goed werkgeverschap, waarbij de mate van goed werkgeverschap afneemt naarmate arbeidsmigranten te maken hebben met meer van deze factoren. Zo blijkt

bijvoorbeeld dat uitzendkrachten minder vaak te maken krijgen met goed werkgeverschap dan werknemers in directe dienst (arbeidsmigranten die werken via een uitzendbureau hebben vaker op meerdere aspecten te maken met het ontbreken van goed werkgeverschap dan arbeidsmigranten die in directe dienst zijn bij een werkgever). Het verschil tussen mannen en vrouwen is beperkt, het verschil naar leeftijd groter: de variatie in de mate van goed werkgeverschap is groter bij jongere dan bij oudere kort verblijvende arbeidsmigranten. Per saldo rapporteren ouderen gemiddeld minder van deze factoren dan jongeren. Naar nationaliteit lijken Spanjaarden minder vaak dan gemiddeld met goed werkgeverschap te maken te krijgen en Roemenen vaker dan gemiddeld. Een groter verschil in de mate van goed werkgeverschap zit tussen arbeidsmigranten die wel en die niet zijn ingeschreven bij een Nederlandse gemeente: bij ingeschrevenen is vaker sprake van goed werkgeverschap dan bij niet-ingeschrevenen.

Wordt gekeken naar de sector waar arbeidsmigranten werken, dan lijkt deze het kleinst wanneer kort verblijvende arbeidsmigranten werkzaam zijn in de land- en tuinbouw, de voedselindustrie of de logistiek. In het vervoer, de detailhandel en de schoonmaak lijkt het vaakst sprake van goed werkgeverschap. Let op, dit gaat steeds om de sector waar arbeidsmigranten zeggen te werken, dus zowel als werknemer in directe dienst als via een uitzendbureau.

Tabel 10.2 Minder goed werkgeverschap (meer factoren die daar afbreuk aan doen) wordt vaker gevonden bij kort verblijvende arbeidsmigranten met de kenmerken, jong, Spaans, niet ingeschreven bij een gemeente, uitzendkracht en werkzaam in de land- en tuinbouw, voedingsmiddelenindustrie en logistiek

	0 factoren	1-3 factoren	4-6 factoren	Meer dan 7 factoren	Totaal
<b>Geslacht</b>					
Man	10%	55%	25%	10%	100%
Vrouw	13%	49%	29%	8%	100%
<b>Leeftijdsgroep</b>					
Jonger dan 25 jaar	14%	44%	32%	10%	100%
26-35 jaar	10%	60%	21%	9%	100%
36-45 jaar	12%	55%	20%	13%	100%
46-55 jaar	7%	48%	43%	1%	100%
Ouder dan 55 jaar	10%	58%	32%	0%	100%
<b>Nationaliteit</b>					
Pools	12%	47%	29%	12%	100%
Roemeens	17%	48%	29%	6%	100%
Spaans	10%	40%	33%	17%	100%
Overig	18%	57%	14%	11%	100%
<b>Verblijf in Nederland</b>					
Wel ingeschreven in Nederlandse gemeente	8%	62%	23%	6%	100%
Niet ingeschreven in Nederlandse gemeente	15%	43%	30%	12%	100%
<b>Arbeidsrelatie</b>					
Als uitzendkracht via een uitzendbureau	12%	45%	32%	11%	100%
Als werknemer voor een werkgever	8%	72%	14%	6%	100%
<b>Sector</b>					
Landbouw of tuinbouw	20%	27%	37%	17%	100%
Voedingsmiddelenindustrie	11%	40%	38%	11%	100%
Metaalindustrie	13%	56%	16%	15%	100%
Afvalindustrie	0%	70%	30%	0%	100%
Bouw	0%	70%	17%	14%	100%
Vervoer of transport	15%	82%	3%	0%	100%
Opslag of logistiek	8%	46%	35%	10%	100%
Groothandel	12%	45%	43%	0%	100%
Detailhandel	21%	79%	0%	0%	100%
Horeca	0%	65%	23%	13%	100%
Schoonmaakbedrijven	2%	98%	0%	0%	100%
Onbekend	10%	79%	8%	3%	100%
<b>Totaal aandeel kort verblijvende arbeidsmigranten</b>	11%	53%	27%	9%	100%

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beelidsonderzoekers). Resultaten na weging.

# 11 Conclusies

Op de meeste aspecten van de kwaliteit van werken in Nederland lijkt het grootste deel van de kort verblijvende Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland te maken te hebben met goed werkgeverschap. Wel doen kort verblijvende arbeidsmigranten vaker dan Nederlandse werknemers zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, waarbij de regels rond gezond en veilig werken op de werkvloer niet altijd goed in acht worden genomen. Ook verdienen de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten een salaris op of rond het minimumloonniveau en heeft een groot deel te maken met een variabel aantal werkuren waarvan men pas op het laatste moment weet wanneer en hoeveel er gewerkt moet worden. Voor ongeveer 16 procent van alle kort verblijvende arbeidsmigranten lijkt geen sprake te zijn van goed werkgeverschap. Factoren die daarbij het vaakst worden genoemd zijn het niet verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten, het ontbreken van een loonstrook in een begrijpelijke taal, de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning, het hebben van variabele werkuren zonder tijdige notificatie, en intimidatie en pesten op het werk.

Het doel van dit onderzoek is om een onafhankelijk en zo representatief mogelijk beeld te geven van de stand van goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland. Welk deel van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland heeft te maken met goed werkgeverschap en bij welk deel laat dat te wensen over? Wat zijn de specifieke problemen die in dat geval spelen? Bij goed werkgeverschap gedraagt een werkgever zich als goed werkgever in de zin dat hij of zij zorg draagt voor een goede kwaliteit van het werk. Kwaliteit van het werk kan worden uitgedrukt in arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Bij kort verblijvende arbeidsmigranten kan daarnaast ook worden gekeken naar de woonsituatie en naar het woonwerkverkeer. Goed werkgeverschap houdt in de praktijk vaak in dat de werkgever *een afweging moet maken tussen zijn eigen belangen en de belangen van de werknemer*.

In dit onderzoek is de mate van goed werkgeverschap onderzocht door een enquête uit te zetten onder voornamelijk Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten met vragen over de verschillende aspecten van goed werkgeverschap. Ten aanzien van de inhoud van de werkzaamheden die arbeidsmigranten in Nederland verrichten is in de enquête gevraagd naar het soort arbeidspositie (in directe dienst bij een werkgever, via een uitzendbureau of werkend als zelfstandige), de sector waarin men werkt en of de inhoud van de werkzaamheden aansluiten bij het opleidingsniveau of de werkervaring van arbeidsmigranten. Ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid is gevraagd naar de mate waarin op de werkvloer aandacht wordt besteed aan gezond en veilig werken, of arbeidsmigranten zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk verrichten, welke maatregelen er getroffen zijn tegen de verspreiding van het COVID-19 virus, en de mate waarin arbeidsmigranten verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten. Vragen over de arbeidsverhouding van arbeidsmigranten ten opzichte van de werkgever en collega's gaan over de relatie met de leidinggevende en collega's, de mate waarin arbeidsmigranten worden gepest of



geïntimideerd door de leidinggevende of collega's, of ruzie of onenigheid met de leidinggevende of collega's ervoor heeft gezorgd dat men werk is kwijtgeraakt, of arbeidsmigranten ergens terecht kunnen met hun klachten over het werk, en de mate waarin die klachten zijn opgepakt en afgehandeld. Met betrekking tot arbeidsvoorwaarden waartegen arbeidsmigranten hun werk verrichten, is in de enquête gevraagd naar de hoogte van het salaris, zowel in absolute zin als ten opzichte van Nederlandse collega's die dezelfde werkzaamheden verrichten, het aantal en de variatie in werkuren, de mate van overwerken, de mate waarin arbeidsmigranten hun eigen werkzaamheden kunnen bepalen, en de inhoud en begrijpelijkheid van arbeidscontracten en loonstroken. Over de woonsituatie van arbeidsmigranten is in de enquête gevraagd naar het soort woning dat zij hebben, met wie ze samenwonen, of ze na verlies van het werk in de woning kunnen blijven wonen, en hoe arbeidsmigranten reizen van de woning naar het werk. Tot slot is ook gevraagd naar tevredenheid, verwachtingen vooraf en het toekomstperspectief voor werken in Nederland.

## 11.1 Belangrijkste bevindingen

Op de meeste aspecten van de kwaliteit van het werk in Nederland lijkt het grootste deel van de kort verblijvende Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland te maken te hebben met goed werkgeverschap. Als wordt gekeken naar 12 specifieke factoren ten aanzien van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, woonsituatie en tevredenheid die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap, dan heeft bijna de helft van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland te maken met maximaal twee van deze factoren. Voor het grootste deel van de kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zijn de arbeidsomstandigheden op orde, de arbeidsverhoudingen goed, de arbeidsvoorwaarden conform de afspraken, de woonsituatie afdoende georganiseerd, is men tevreden met het werken in Nederland en is dat uitgepakt conform de verwachtingen vooraf. Wel doen kort verblijvende arbeidsmigranten vaker dan Nederlandse werknemers zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, waarbij de regels rond gezond en veilig werken op de werkvloer niet altijd goed in acht worden genomen. Ook verdienen de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten een salaris op of rond het minimumloonniveau en heeft een groot deel te maken met een variabel aantal werkuren waarvan men pas op het laatste moment weet wanneer en hoeveel er gewerkt moet worden.

Eén op de zes kort verblijvende arbeidsmigranten heeft echter te maken met zes of meer van de 12 specifiek geïdentificeerde factoren die afbreuk kunnen doen aan goed werkgeverschap. Voor deze 16 procent van alle kort verblijvende arbeidsmigranten lijkt geen sprake van goed werkgeverschap. De factoren die het vaakst worden genoemd zijn het niet verzekerd (denken te) zijn tegen ziektekosten (57 procent), het uitvoeren van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk (39 procent), het ontbreken van een loonstrook in een begrijpelijke taal (41 procent), de afhankelijkheid van de werkgever voor de woning (35 procent), het hebben van variabele werkuren zonder tijdige notificatie over de werktijden (30 procent), en intimidatie en pesten op het werk (23 procent). De andere zes factoren worden genoemd door minder dan een vijfde van alle kort verblijvende arbeidsmigranten. Minder goed werkgeverschap wordt bij kort verblijvende arbeidsmigranten vaker gevonden voor jongeren, Spanjaarden, niet ingeschreven bij een gemeente, uitzendkrachten en arbeidsmigranten werkzaam in de land- en tuinbouw, voedingsmiddelenindustrie en logistiek.

## Arbeidsinhoud

Ten aanzien van de arbeidsinhoud kan op basis van de enquêteresultaten weinig worden geconcludeerd over de mate waarin kort verblijvende arbeidsmigranten al dan niet te maken hebben met goed werkgeverschap. Wel kan worden gesteld dat het werkgeverschap meer dan bij Nederlandse werkenden geconcentreerd is bij

uitzendbureaus (69 procent) en in een aantal sectoren waar veel gebruik wordt gemaakt van kort verblijvende arbeidsmigranten, zoals de opslag en logistiek, de voedingsmiddelenindustrie en de land- of tuinbouw. Bij 40 tot 50 procent sluit het werk naar eigen zeggen niet goed aan op de genoten opleiding of de werkervaring, bij ongeveer hetzelfde aandeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten is dat wel het geval.

## Arbeidsomstandigheden en gezondheid

Goed werkgeverschap houdt onder meer in dat er door werkgevers voldoende aandacht wordt gegeven aan gezond en veilig werken, zeker in een situatie waar sprake is van zwaar, ongemakkelijk of gevaarlijk werk. Dat laatste is vaker het geval bij kort verblijvende arbeidsmigranten dan bij Nederlandse werknemers, ongeveer drie keer zo vaak. Er zou door werkgevers van arbeidsmigranten daarom extra aandacht moeten worden gegeven aan maatregelen gericht op gezond en veilig werken en aan manieren om ervoor te zorgen dat werknemers zich aan die maatregelen houden. Bij een kwart tot een derde deel van de Poolse, Roemeense en Spaanse kort verblijvende arbeidsmigranten laat dat laatste naar eigen zeggen nog te wensen over. Tegen de verspreiding van het coronavirus zijn volgens 95 procent van alle arbeidsmigranten verschillende maatregelen genomen door de werkgever. Een opvallende constatering is dat het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten denkt in Nederland niet verzekerd te zijn tegen ziektekosten. Dat kan berusten op een gebrek aan informatie over de mate waarin arbeidsmigranten door hun werkgever of in het land van herkomst verzekerd zijn, maar zou in voorkomende gevallen kunnen leiden tot het mijden van zorg.

## Arbeidsverhoudingen

Voor de meeste arbeidsmigranten blijken de arbeidsverhoudingen naar behoren te zijn, maar tegelijkertijd geeft ruim een derde van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat de leidinggevende geen oog heeft voor (het welzijn van) de werknemer. Ook komt intimidatie en pesten door leidinggevenden of collega's bij kort verblijvende arbeidsmigranten drie keer zo vaak voor als bij Nederlandse werknemers (25 versus 8 procent). Dat zijn belangrijke aandachtspunten als het gaat om goed werkgeverschap. Met klachten kunnen de meeste arbeidsmigranten wel bij iemand terecht, waaronder de werkgever, die in het merendeel van de gevallen ook aandacht geeft aan de klacht, waarna een groot deel van de klachten wordt opgelost. Eén op de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten kan echter nergens terecht met klachten en voor ruim 13 procent worden klachten niet opgelost. Dat kan normale arbeidsverhoudingen in de weg staan.

## Arbeidsvoorwaarden

Kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland doen werk waarvoor de beloning gemiddeld rond het wettelijke minimumloon zit. In hoeverre er sprake is van onderbetaling is op grond van de enquêteresultaten niet te zeggen. Wel geeft ruim 40 procent van de kort verblijvende arbeidsmigranten aan dat het loon lager ligt dan bij Nederlandse collega's die vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Bij goed werkgeverschap in termen van arbeidsvoorwaarden zou er meer variatie in beloning boven het wettelijk minimumloon worden verwacht. Temeer daar er vaak sprake is van zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk en er tegelijkertijd veel flexibiliteit wordt verwacht van arbeidsmigranten in termen van wisselende werkuren, overwerken en de beperkte zeggenschap over de manier waarop zij de werkzaamheden moeten uitvoeren. Arbeidsovereenkomsten lijken over het algemeen goed te zijn geregeld en op schrift gesteld, maar loonstroken worden niet altijd ontvangen in een taal die voor de arbeidsmigrant begrijpelijk is. Daardoor weet de arbeidsmigrant niet altijd of het ook de arbeidsvoorwaarden krijgt waar het recht op heeft.

## Woonsituatie

Een deel van de werkgevers van arbeidsmigranten vult goed werkgeverschap in met het verzorgen van huisvesting en vervoer van de woning naar het werk. Bij een kwart van de kort verblijvende arbeidsmigranten heeft de werkgever het vervoer naar het werk geregeld en in twee op de vijf gevallen de woning. Arbeidsmigranten wonen in dat geval meestal samen met verschillende huurders op een vakantiepark, industrieterrein, het erf van de eigenaar. Uit de interviews blijkt dat de kwaliteit van deze woningen niet altijd optimaal is. Bovendien raakt deze groep bij verlies van het werk meestal ook de woning kwijt. Dat maakt deze arbeidsmigranten afhankelijk van de werkgever. Ook twee van de vijf kort verblijvende arbeidsmigranten hebben zelf een woning gevonden of is die geregeld door familie, vrienden of bekenden, waarmee ook vaak samen wordt gewoond. In die gevallen kunnen arbeidsmigranten bij verlies van werk eveneens niet altijd in de woning blijven wonen, meestal omdat ze die dan niet meer kunnen betalen.

## Verwachtingen en tevredenheid

Voor het merendeel van de kort verblijvende arbeidsmigranten komt het werken in Nederland overeen met de verwachtingen vooraf en is men tevreden over veel aspecten aan het werken in Nederland. Tegelijkertijd is er ook een grote groep kort verblijvende arbeidsmigranten die de situatie minder goed ervaart dan vooraf verwacht en is er met name ontevredenheid over het salaris, het type contract en de werktijden.

## Perspectieven voor arbeidsmigranten

De meerderheid van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zou hier het liefst willen blijven werken, ook op langere termijn. Ze denken daarbij gemakkelijk aan (informatie over) ander werk te kunnen komen en zien de taal over het algemeen niet als een probleem. Een groot deel kan bij familie, vrienden en bekenden terecht indien nodig. Tegelijkertijd is er een groep kort verblijvende arbeidsmigranten die zich zorgen maakt of er in de toekomst nog werk voor ze is in Nederland (34 procent). Ook zijn kort verblijvende arbeidsmigranten lang niet altijd op de hoogte van hun rechten en plichten en weet bijvoorbeeld een substantieel deel niet wat er door de werkgever aan kosten mag worden ingehouden op het loon (33 procent) of waar men in Nederland recht op heeft (33 procent). Dat toont de kwetsbare positie waarin arbeidsmigranten zitten, juist wanneer ze graag in Nederland willen blijven werken.

## 11.2 Beleidsaanbevelingen

In de interviews is aan kort verblijvende arbeidsmigranten gevraagd wat betrokken partijen, waaronder de Nederlandse overheid, zouden kunnen doen om de werk- en woonsituatie voor hen te verbeteren. De belangrijkste aanbevelingen betreffen de huisvesting van arbeidsmigranten:

*“De overheid zou betrokken moeten zijn bij de huisvesting van arbeidsmigranten. Die hebben nu minder rechten dan Nederlanders bij het huren van een woning.”*

*“De overheid zou arbeidsmigranten meer moeten helpen om een huurhuis te vinden, tegen een redelijke prijs, omdat hun inkomen niet hoog is. En omdat ze de wet- en regelgeving van Nederland niet goed kennen, zouden ze daarin ook meer geholpen kunnen worden.”*

*“De Nederlandse overheid zou zich meer moet gaan bemoeien met de huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten in het bijzonder, en van alle andere mensen die in Nederland wonen in het algemeen. Woningen voor arbeidsmigranten zouden direct gebouwd kunnen worden op de industrieterreinen waar zij werken. Dit zou de kosten van vervoer verlagen en zorgen voor fatsoenlijke levensomstandigheden voor arbeidsmigranten. De Nederlandse overheid zou veel meer dan nu het geval is moeten proberen arbeidsmigranten in de Nederlandse maatschappij te integreren.”*

*“De Nederlandse overheid moet buitenlandse werknemers meer vertrouwen, hun rechten respecteren en hen helpen om gemakkelijker huisvesting te vinden, tegen betaalbare prijzen.”*

*“Om de situatie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren, zouden uitzendorganisaties aparte contracten moeten opstellen voor het werk en voor huisvesting. Nu moeten arbeidsmigranten die hun baan verliezen vaak meteen terug naar hun land van herkomst.”*

Na goede huisvesting vragen arbeidsmigranten vooral om meer controle op de werk- en woonomstandigheden van arbeidsmigranten:

*“De Nederlandse autoriteiten zouden de controles op bedrijven die met arbeidsmigranten werken moeten verscherpen om de werkelijkheid onder ogen te zien. Vooral uitzendbureaus zouden gecontroleerd moeten worden, daar zitten de problemen. Ook salarissen zouden moeten worden gecontroleerd, arbeidsmigranten krijgen heel weinig betaald. Of beter gezegd: het uitzendbureau verdient veel geld, ten koste van arbeidsmigranten, die daadwerkelijk het werk verrichten.”*

*“Ik denk dat de overheid aandacht moet besteden aan de betrouwbaarheid van reviews van vacatures en woonruimte op websites, en aan de lage lonen van tijdelijke werknemers.”*

*“Uitzendbureaus en vacatures zouden vaker moeten worden gecontroleerd.”*

*“De Nederlandse staat zou meer moeten worden betrokken bij het controleren van de levensomstandigheden van arbeidsmigranten. Dat is de enige manier om situaties te voorkomen zoals ik heb meegemaakt, waarin ik door het uitzendbureau een absoluut ongepast en onhygiënisch huis kreeg aangeboden.”*

Ook ten aanzien van arbeidscontracten en werkuren doen de geïnterviewde arbeidsmigranten de nodige suggesties:

*“Arbeidscontracten zouden moeten worden opgesteld ten gunste van de werknemers, ze zouden duidelijk en transparant moeten zijn. Veel van de informatie in contracten is nu niet helder voor werknemers, waardoor ze zich onzeker voelen.”*

*“De Nederlandse overheid zou de nul-uren arbeidsovereenkomst moeten verbieden. Ik noem zo'n soort arbeidsovereenkomst moderne slavernij. Je hebt geen garantie dat je genoeg geld verdient om te kunnen leven. Met een nul-uren contract kun je er geen baan bij zoeken, want als je niet op je werk komt als je gebeld wordt, word je later niet meer gebeld door het uitzendbureau. Je bent dus totaal afhankelijk van een contract dat je in werkelijkheid helemaal niets biedt.”*

*“Ik snap niets van de manier waarop mensen in Nederland werken, vooral met arbeidsovereenkomsten van nul uren. In zo’n systeem zijn mensen een soort slaven die geen rechten hebben en volledig afhankelijk zijn van de werkgever.”*

*“Contracten zouden een gegarandeerd aantal werkuren moeten bevatten van niet minder dan 30 tot 35 uur per week.”*

*“Uitzendbureaus zouden een minimum van 30 werkuren per week moeten aanbieden, om te zorgen voor financiële zekerheid voor arbeidsmigranten.”*

Tot slot zijn er nog aanbevelingen ten aanzien van de ondersteuning van arbeidsmigranten bij taalproblemen, met opleidingen en bij het vervoer naar het werk:

*“Elk uitzendbureau zou een werknemer moeten hebben die de taal van arbeidsmigranten spreekt, hetzelfde geldt op de werkplek. Mensen die naar Nederland komen om te werken zijn niet altijd hoog opgeleid en daarom spreken ze geen andere dan hun eigen taal. Deze mensen hebben hulp nodig om hier in Nederland hun draai te kunnen vinden. Ik heb ooit voor mijn werkgever een schriftelijke dagplanning bedacht, in het Roemeens, om op een plek te hangen waar alle werknemers er toegang toe hadden en konden lezen. Dat werkte heel goed en ik kreeg complimenten van mijn leidinggevende.”*

*“Immigranten zouden een betere toegang moeten krijgen tot Nederlandse opleidingen om betere banen te kunnen vinden.”*

*“Ik denk dat de overheid aandacht moet besteden aan het gebrek aan mogelijkheden voor tijdelijke werknemers om zich naast het werk te ontwikkelen, zoals met taalcursussen.”*

*“Ik zou graag willen dat het openbaar vervoer in Nederland wordt uitgebreid. Ik werk op een industrieterrein en heb geen auto. Daarom moet ik fietsen of andere collega's vragen me met hun auto naar het werk te brengen. Op regenachtige dagen heb ik vaak moeite om op tijd op het werk te komen, onder zeer oncomfortabele omstandigheden. Er zou twee keer per dag een bus moeten rijden tussen de stad en het industriegebied om werknemers te vervoeren.”*

# Referenties

- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Oktober 2020.
- FNV (2020). FNV-reactie 2e advies aanjaagteam arbeidsmigranten. Brief 20-149, december 2020.
- Heyma, A., Bisschop, P., & Biesenbeek, C. (2018). De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland. SEO-Rapport 2018-37, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Heyma, A., Oomes, N., Belt, T., Bisschop, P., Bethiaume, N., Jongerius, D., & Spanikova, V. (2019). Knelpunten op de Nederlandse arbeidsmarkt en potentieel arbeidsaanbod uit Afrika en het Midden-Oosten: is er een match? SEO-Rapport 2019-24, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Heyma, A., Luiten, W., Splinter, G., & Puister, L. (2020). De gevolgen van de coronacrisis op arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw. SEO-Rapport 2020-82, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kantar Polska (2019). Report from the quantitative study on perception of the Netherlands as the country of economic emigration.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2012). De Staat van Migratie 2021. Den Haag, juni 2021.
- Mok, A.L. (1990). Kwaliteit en kwantiteit van de arbeid. Sociologische gids, 37, 141-165.
- NEA (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020. Eerste resultaten en analysemogelijkheden. TNO, CBS en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SVB (2020) Jaarrapportage over het jaar 2020 Meldloket WagwEU. Mei 2021.
- SZW (2019) . Staat van eerlijk werk. Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt, rapport Inspectie SZW. Utrecht: Inspectie SZW.
- SZW (2020a). Inspectie SZW rapport arbeidsmigranten.
- SZW (2020b). Arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Resultaten expertsessie 21 augustus 2020.

## Bijlage A Onderzoeksaanpak

De basis voor dit onderzoek is een enquête onder hoofdzakelijk Polen, Roemenen en Spanjaarden die in Nederland verblijven om te werken. Een weging van de respons op basis van registratiegegevens zorgt voor een zo representatief mogelijk beeld. Vervolginterviews met respondenten geven meer verdieping over de arbeids- en leefomstandigheden.

Het doel van het onderzoek naar goed werkgeverschap voor kort verblijvende arbeidsmigranten is om een zo representatief mogelijk beeld te schetsen van het werkgeverschap dat kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland ervaren. Het onderzoek is primair gericht op het verzamelen van representatieve en onafhankelijke informatie over de arbeids- en leefomstandigheden van deze groep. De doelgroep van de enquête is de groep Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten die op het moment van afnemen van de enquête in Nederland werken of hebben gewerkt met een verblijfsduur van korter dan twee jaar (rekening houdend met eventuele tussenpozen van korter dan zes maanden). Teneinde deze informatie te verzamelen wordt een enquête gebruikt die zo breed mogelijk is uitgezet onder de potentiële doelgroep. Het is daarom mogelijk gemaakt om de enquête in het Pools, Roemeens, Spaans, Engels en Nederlands in te vullen.

Gedurende de periode augustus tot en met december 2021 stond de enquête online open en is de doelgroep van dit onderzoek op drie verschillende manieren benaderd. Ten eerste via een fysieke benadering op de woonlocaties van arbeidsmigranten. SEO werd daarin ondersteund door de veldwerkers van Labyrinth Onderzoek & Advies. Een tweede benaderingswijze liep via sociale media, waar leden van Facebook-groepen met Polen, Roemenen en Spanjaarden in Nederland zijn benaderd en verschillende advertenties zijn geplaatst op Facebook gericht op de doelgroep. Een derde benadering liep via FNV, waarbij de enquête onder de aandacht is gebracht van arbeidsmigranten in het netwerk van FNV. Deze groep kan door middel van de ingevulde enquête apart worden geïdentificeerd. Alle respondenten die de enquête volledig hebben ingevuld hadden kans om één van de honderd cadeaubonnen van 20 euro per stuk te winnen. Alle beschikbare cadeaubonnen zijn gedurende de looptijd van de enquête uitgekeerd.

Uit de registratiegegevens bij het CBS is bekend hoe de totale groep Polen, Roemenen en Spanjaarden die in Nederland werken eruitziet. Op basis van deze gegevens zijn de enquêteresultaten gewogen om een zo representatief mogelijk beeld van de werkelijkheid te verkrijgen. Als vervolg op de enquête zijn diepte-interviews gehouden met een aantal respondenten die in de online enquête hebben aangegeven daartoe bereid te zijn. Op die manier kan meer diepte worden verkregen in het waarom van de arbeids- en leefomstandigheden. Om ook hier een evenwichtig beeld te krijgen, is zowel gevraagd naar positieve als negatieve ervaringen.

### Benaderen van arbeidsmigranten

Het onderzoek richt zich primair op kort verblijvende arbeidsmigranten uit drie landen: Polen, Roemenië en Spanje. Wanneer arbeidsmigranten uit andere niet-West-Europese landen de enquête hebben ingevuld, zoals in werkelijkheid uit Bulgarije, Hongarije, Baltische landen (Letland, Litouwen), Griekenland, Portugal, of de Oekraïne, dan zijn die evengoed in het onderzoek meegenomen. Onder het begrip 'kort verblijvend' vallen alle arbeidsmigranten die een verblijfsduur van korter dan twee jaar hebben (eventuele tussenpozen van korter dan een half jaar

meegerekend). Maar ook arbeidsmigranten die langer dan twee jaar in Nederland werkzaam zijn geweest hebben de enquête mogen invullen en zijn meegenomen in de analyses.

Er zijn verschillende manieren om (kort verblijvende) arbeidsmigranten te benaderen. Daarbij moeten een aantal afwegingen worden gemaakt. Een belangrijk punt is de afhankelijke positie waarin kort verblijvende arbeidsmigranten kunnen verkeren. Ze zijn vaak niet alleen voor hun werk, maar ook voor hun onderdak, vervoer en verzekeringen afhankelijk van de organisatie die hen naar Nederland heeft gehaald. Het benaderen van arbeidsmigranten via de werkgever, inlener of intermediair is vanwege die afhankelijkheidsrelatie niet wenselijk. Het is van belang ervoor te zorgen dat de doelgroep bereid is om mee te werken met het onderzoek en eerlijk en onafhankelijk durft te antwoorden op enquêtevragen. Een ander punt is het risico op selectieve respons. Door arbeidsmigranten bijvoorbeeld via vakbonden te benaderen, bestaat de kans dat het onderzoek vooral arbeidsmigranten met minder goede werkomstandigheden bereikt. Om het risico op een afhankelijke positie van de respondent en selectieve respons te minimaliseren, gaat dit onderzoek daarom uit van een combinatie van de volgende benaderingswijzen:

- Ten eerste gaat dit onderzoek uit van een **fysieke benadering** van arbeidsmigranten op de **verblijfslocatie**. Veldwerkers bezoeken adressen waarvan bekend is dat daar arbeidsmigranten verblijven. Zij benaderen de personen in hun eigen taal (Pools, Roemeens of Spaans) met een flyer waarop een QR-code naar de enquête verwijst, en waarop ook het doel van het onderzoek staat beschreven. Vanuit de registratiedata bij het CBS bestaat er een beeld in welke regio's arbeidsmigranten verblijven en/of werken. De exacte adressen volgen uit desk research, via contacten van FNV en via gemeenten. De meeste gemeenten die zijn benaderd waren niet bereid om adressen van verblijfslocaties van arbeidsmigranten voor het onderzoek te verstrekken, maar via enkele gemeenten is dat wel gelukt. Daaronder valt bijvoorbeeld de Gemeente Westland, een regio met veel arbeidsmigranten. Polen vormen een grote groep en ook Roemenen bleken goed te benaderen via de verblijfslocaties. Bij de groep Spanjaarden bleek de fysieke benadering niet succesvol. Voor deze groep was het minder duidelijk waar zij precies verblijven.
- De tweede manier waarop arbeidsmigranten voor de enquête zijn benaderd is online via **Facebook**. Door lid te worden van Facebookgroepen met veel Poolse, Roemeense of Spaanse personen in Nederland en daarin een bericht met een link naar de enquête te plaatsen, is een aanzienlijke groep arbeidsmigranten bereikt. Een andere manier om in één keer een grote groep potentiële respondenten te bereiken is door middel van het plaatsen van Facebook-advertenties. Het is mogelijk deze advertenties op zo'n manier uit te zetten dat de link naar de enquête alle personen in Nederland bereikt die tussen de 18-65 jaar oud zijn en die hun Facebook in het Pools, Roemeens of Spaans hebben ingesteld. Ook deze benaderingswijze is gehanteerd en lijkt per saldo het meest succesvol te zijn geweest.
- De derde route om arbeidsmigranten te benaderen loopt via het **FNV netwerk**, waarbij de enquête onder de aandacht is gebracht van arbeidsmigranten in het netwerk. Er is voor gezorgd dat deze groep respondenten via de enquête apart als groep kan worden geïdentificeerd om vast te stellen of de antwoorden gemiddeld verschillen van de andere benaderingswijzen, bijvoorbeeld omdat het vooral arbeidsmigranten met slechte werk- en woonomstandigheden zijn die in beeld komen bij een vakbond. Omdat deze route slechts een beperkt aantal respondenten heeft opgeleverd, is dat onderscheid in praktijk niet gemaakt.
- Een vierde manier waarop respons op de enquête is verkregen, is via de zogenaamde **sneeuwbal-methode**. In de enquête, via de flyer en via de Facebookberichten staat het verzoek om de enquête onder de aandacht te brengen bij collega's en bekenden en de enquête-link te delen. Het is niet te achterhalen hoeveel respons er op deze manier - 'via-via' - is binnengekomen. Als extra prikkel om de vragenlijst in te vullen, maken respondenten kans op een cadeaubon ter waarde van 20 euro als zij de enquête volledig invullen.



## Inhoud van de enquête

De enquête onder Poolse, Roemeense en Spaanse kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland gaat in op de volgende thema's:

- Allereerst bevat de vragenlijst vragen om te bepalen of de respondent tot de doelgroep van het onderzoek behoort. De screeningsvragen gaan in op de nationaliteit van de respondent, of en hoelang de respondent in Nederland verblijft en of en hoelang de respondent werkzaam is in Nederland. Als de respondent niet op het moment van enquêteren in Nederland werkzaam is, maar in het verleden wel, zijn de vragen in de enquête gesteld in de verleden tijd. Ook wordt gevraagd naar het geslacht en de leeftijd van de respondent.
- Vervolgens gaan de vragen in op de **kenmerken van het werk** in Nederland. Als de respondent meerdere banen heeft in Nederland, gaan de vragen uit van het belangrijkste werk in Nederland. De vragen gaan in op het type dienstverband (uitzendkracht, werknemer of zelfstandige), of het uitzendbureau/de werkgever binnen of buiten Nederland is gevestigd, en in welke sector de respondent werkzaam is. Daarnaast wordt gevraagd waar in Nederland de respondent verblijft en of deze ook ingeschreven of geregistreerd is bij de gemeente.
- Het volgende blok vragen gaat in op de **motieven** om in Nederland te werken, en waarom niet in een ander land, zoals Engeland, Duitsland of Zweden.
- Daarop volgen vragen naar hoe de respondent in Nederland **werk** heeft **gevonden**, of de respondent voor de huidige baan ook eerder in Nederland heeft gewerkt en waarom de respondent is veranderd van werk.
- Het volgende onderdeel van de vragenlijst gaat in op **arbeidsomstandigheden** om een beeld te krijgen in hoeverre er sprake is van een veilig en gezond werkklimaat. Deze vragen zijn gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).<sup>18</sup> Deze gaan specifiek in op de vraag of er sprake is van gevaarlijk werk en of de respondent ergens terecht kan met klachten en of daar ook iets mee gedaan wordt.
- De enquête vraagt vervolgens naar de **woonsituatie** van de respondent om een beeld te krijgen in hoeverre dit van voldoende niveau is om in Nederland te kunnen werken. Met wie woont de respondent, om wat voor type woning gaat het, hoe is de respondent aan de woning gekomen, in hoeverre is de respondent voor de woning afhankelijk van de werkgever/uitzendbureau en hoe ziet het woon-werkverkeer eruit?
- De vragenlijst bevat twee vragen met betrekking tot **corona** (alleen gesteld als het belangrijkste werk in Nederland ten tijde van de coronacrisis was): in hoeverre heeft de respondent hiermee te maken (gehad) in de eigen omgeving en welke maatregelen zijn er op de werklocatie genomen om verspreiding van het virus tegen te gaan.
- Het volgende blok vragen gaat in op de **arbeidsduur** en **arbeidstijden**, en specifiek ook in hoeverre er sprake is van al dan niet betaald overwerk.
- Het blok vragen over **arbeidsvoorwaarden** vraagt naar het type arbeidsovereenkomst, in hoeverre dit in begrijpelijke taal is opgesteld, het loon en in hoeverre kosten voor huisvesting of vervoer worden ingehouden op het loon. Ook wordt gevraagd in hoeverre er sprake is van gelijke beloning voor gelijksoortig werk.
- Vervolgens wordt nog gevraagd in hoeverre er bij de respondent **tevredenheid** is met de verschillende aspecten van werken in Nederland en in hoeverre dit overeenkomt met de **verwachtingen** vooraf.
- Tot slot worden vragen gesteld over de **weerbaarheid** van de respondent op de arbeidsmarkt in Nederland.

De privacy van de respondenten is gewaarborgd doordat de online enquête geheel anoniem is en de antwoorden niet terug te voeren zijn tot een specifiek persoon. In Bijlage C is de volledige vragenlijst van de enquête te vinden. De precieze vragen zijn voor een deel gebaseerd op eerdere onderzoeken. Zo is geput uit de vragenlijst van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en bevat het onderzoek van Kantar Polska (2019) enkele vergelijkbare thema's en vragen.

<sup>18</sup> Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>.

## Vervolginterviews

Vervolginterviews met respondenten zorgen voor extra verdieping bij de enquêteresultaten, op basis waarvan dit onderzoek uitspraken doet en conclusies trekt voor de gehele populatie Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland. In de interviews van rond de 30 minuten is het mogelijk dieper in te gaan op verschillende thema's, waarbij een meer open antwoord gewenst is en het vooral gaat om de specifieke ervaring van de respondent. De volgende hoofdstukken bevatten een verdere kwalitatieve duiding van de enquêteresultaten op basis van de resultaten van de interviews.

In de enquête is aan respondenten gevraagd of zij mee willen werken aan een telefonisch vervolggesprek. Daarvoor is gevraagd hun telefoonnummer in de enquête achter te laten. De respondenten worden, afhankelijk van de voorkeurtaal van de respondent, gebeld door een Poolse, Roemeense of Spaanssprekende interviewer. Er blijkt een grote bereidheid tot deelname aan een vervolginterview te zijn. 172 Poolse, 93 Roemeense en 19 Spaanse respondenten geven aan hieraan mee te willen werken. Op basis van de respons zijn een aantal respondenten geselecteerd voor de vervolginterviews. Met de selectie wordt een evenwichtige steekproef van respondenten beoogd, dus met zowel personen die overwegend positief zijn over het werken en leven in Nederland als personen die hier overwegend negatief over zijn. De selectie vindt deels plaats op basis van de antwoorden op de vragen naar tevredenheid, (betaald) overwerk en de leefsituatie. Zo zijn personen geselecteerd die zeer tevreden zijn, een eigen woning hebben en/of niet te maken hebben met overwerk, maar ook personen die zeer ontevreden zijn, voor hun woning afhankelijk zijn van hun werkgever of het uitzendbureau en/of regelmatig onbetaald moeten overwerken. Ook is er bij de selectie gelet op de opmerkingen in het open antwoordenveld en wordt zo mogelijk ingegaan op de onderwerpen die hierin door de respondent aan de orde zijn gesteld. Bijlage D bevat de interviewleidraad die de veldwerkers gebruiken bij de diepte-interviews.

## Representativiteit

Ondanks de verschillende benaderingswijzen is er altijd sprake van selectiviteit in de respons op de enquête. Om de resultaten van de enquête representatief te maken voor de gehele populatie Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten, zijn de antwoorden gewogen met een wegingsfactor. Personen die de enquête invullen kunnen namelijk verschillen van personen die de enquête niet invullen. Deze weging is mogelijk dankzij de registratiegegevens die beschikbaar zijn in de CBS Microdata. De registratiegegevens van de meest recente peilmaand die beschikbaar is in de CBS Microdata, juni 2021, vormen de basis voor de weging. Deze maand zit dicht op de maanden waarin het veldwerk heeft gelopen (augustus tot en met oktober 2021). Via de CBS Microdata beschikken we zowel over gegevens van arbeidsmigranten die in Nederland staan ingeschreven bij een gemeente, als over gegevens van arbeidsmigranten die niet in Nederland staan ingeschreven bij een gemeente maar wel een arbeidsovereenkomst hebben bij een in Nederland gevestigd bedrijf. Voor beide groepen zijn er integrale gegevens beschikbaar over geslacht, leeftijd, nationaliteit, arbeidsmarktregio en baankenmerken zoals sector en het type dienstverband. Alleen de registratie van de kenmerken geslacht en leeftijd zijn niet volledig beschikbaar, zie ook Tabel 1.1. Qua regio van de arbeidsmigrant wordt uitgegaan van de arbeidsmarktregio waar het werk gevestigd is, omdat dit voor alle arbeidsmigranten beschikbaar is. De regio op basis van woonlocatie is niet voor de gehele onderzoekspopulatie beschikbaar, omdat een deel niet is ingeschreven bij een gemeente.

Doordat deze kenmerken ook uit de enquête bekend zijn, kan de samenstelling van de groep respondenten worden vergeleken met de totale populatie volgens de registratiedata. Voor elke combinatie van kenmerken is bepaald hoe groot die groep relatief is ten opzichte van de totale groep. De weging is te bepalen door dit zowel voor de groep respondenten op basis van de enquête als voor de totale populatie op basis van de CBS Microdata te doen

en dit tegen elkaar af te zetten. Een bijkomend voordeel is dat het geen probleem is wanneer dezelfde (soort) respondent vaker de enquête invult, omdat dit wordt gecorrigeerd door de weging. Deze aanpak zorgt dus niet alleen voor representativiteit, maar ondervangt ook het probleem van onregelmatigheden in de manier waarop de respons tot stand komt. Bijlage B bespreekt de weegmethode in meer detail.

Deze methode gaat niet op voor de groep arbeidsmigranten die én niet staat ingeschreven bij een gemeente én niet in dienst is van een in Nederland gevestigde werkgever. Deze personen en hun kenmerken zijn namelijk niet te identificeren op basis van de Polisadministratie van het CBS. Deze groep dient zich (eventueel via de werkgever) weliswaar te registreren in het Register Niet-Ingezetenen (RNI), maar de vraag is of dat in de praktijk altijd gebeurt. Voor deze groep van gedetacheerden in Nederland is geen volledige registratie beschikbaar die zou kunnen worden gebruikt voor de weging. Deze groep blijkt echter nauwelijks voor te komen in de respons op de enquête. Slechts 3 procent van de respondenten geeft aan in dienst te zijn van een buitenlandse werkgever of uitzendbureau. Dit maakt het apart wegen van de antwoorden van deze groep respondenten weinig zinvol. De wegingsmethode maakt daarom geen onderscheid tussen respondenten die voor een Nederlandse werkgever of uitzendbureau werken en respondenten die voor buitenlandse werkgever of uitzendbureau werken.

Naast selectiviteit in de respons bestaat er het risico op selectiviteit in antwoorden, meetfouten en sociaal wenselijke antwoorden. Door respondenten op neutrale wijze te benaderen wordt het risico hierop beperkt. Desalniettemin kan er selectiviteit zijn in de respons afhankelijk van de benaderingswijze. Dit type selectiviteit is beperkt doordat een combinatie van benaderingswijzen wordt gehanteerd. Op basis van de opzet van de enquête is te achterhalen of de antwoorden die via het netwerk van FNV zijn binnengekomen significant verschillen van de overige respons. Deze analyse is echter door het kleine aantal respondenten dat via FNV is binnengekomen niet zinvol gebleken. Voor de andere benaderingswijzen is het niet mogelijk te onderzoeken in hoeverre er verschillen in antwoorden zijn tussen routes (fysiek veldwerk versus via Facebook). Het is slechts beperkt in te schatten welk deel van de respons via het veldwerk binnenkomt en welk deel via Facebook.

De resultaten van dit onderzoek op basis van de enquête zijn in de volgende hoofdstukken gewogen en daarmee representatief gemaakt voor de gehele populatie Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten zoals in de registratiedata. Concreet betekent dit dat respondenten die op basis van een combinatie van kenmerken relatief weinig voorkomen in de respons in vergelijking met de totale populatie, een groter gewicht meekrijgen. Als bijvoorbeeld in de enquêterespons relatief weinig kort verblijvende arbeidsmigranten voorkomen, dan tellen deze antwoorden zwaarder mee in de resultaten. Omgekeerd krijgen respondenten die oververtegenwoordigd zijn in de enquêterespons een kleiner gewicht. Wanneer bijvoorbeeld de enquêterespons voor een onevenredig groot deel uit jonge respondenten bestaat, dan tellen deze individuele antwoorden relatief minder zwaar mee in de totale resultaten.

## Bijlage B Methodologische verantwoording

De analyses in dit tussenrapport zijn gebaseerd op de antwoorden van de 1.341 respondenten die (i) binnen de doelgroep van het onderzoek vallen (nu of in het verleden gewerkt in Nederland) en (ii) ten minste het eerste blok vragen van de screeningsvragen heeft ingevuld. Van deze groep vallen gedurende de vragenlijst 352 respondenten uit doordat zij de vragenlijst vroegtijdig hebben beëindigd, zie Tabel A.1.

**Tabel A.1** Van de 1.541 personen die op de enquêtelink hebben geklikt zijn 1.341 bruikbaar voor de analyses

	Respons per 25 oktober
Totaal aantal kliks op enquêtelink	1.541
Totaal dat binnen doelgroep valt	1.426
Tenminste screeningsvragen voltooid en begonnen aan eerste blok vragen	<b>1.341</b>
Haakt voortijdig af	352
Volledig ingevuld	989

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers), 2021.

De verschillende routes om arbeidsmigranten te benaderen hadden wisselend succes. Zo heeft de route via het FNV netwerk ongeveer een tiental respondenten opgeleverd. De respons op basis van het veldwerk ligt al een stuk hoger, maar het bereik via sociale media lijkt het grootste deel van de respons te kunnen verklaren.

Tabel A.2 geeft een overzicht van welke locaties fysiek zijn bezocht en waar de veldwerkers daadwerkelijk mensen gesproken hebben. Deze bezoeken hebben wel tot respons geleid, maar verklaren lang niet alle respons. Uit de statistieken van de Facebook-advertenties blijkt dat deze route grote aantallen Polen, Roemenen en Spanjaarden bereikt.

Tabel A.2 Het veldwerk is ingezet in regio's waarvan bekend is dat daar veel arbeidsmigranten gehuisvest zijn

Regio	Bezochte locaties en daar mensen gesproken
Haaglanden	Den Haag
Haaglanden	Naaldwijk
Haaglanden	Maasdijk
Haaglanden	Wateringen
Haaglanden	Honselersdijk
Rijnmond	Vlaardingen
Rijnmond	Rotterdam
Holland Rijnland	Leiden
Holland Rijnland	Boskoop
West-Brabant	Moerdijk
West-Brabant	Hoeven
West-Brabant	Breda
West-Brabant	Zevenbergen
Midden-Brabant	Tilburg
Midden-Brabant	Kaatsheuvel
Midden-Brabant	Waalwijk
Midden-Brabant	Rijen
Zuidoost-Brabant	Best
Zuidoost-Brabant	Eindhoven
Zuidoost-Brabant	Valkenswaard
Helmond-De Peel	Helmond
Groot Amsterdam	Badhoevedorp
Zaanstreek/Waterland	Zaandam

Bron: SEO Economisch Onderzoek en Labyrinth Onderzoek & Advies (2021).

In totaal zijn er 25 interviews afgenomen met respondenten op de enquête, zie Tabel A.3. Dankzij de grote bereidheid tot deelname aan de vervolginterviews was het mogelijk een evenwichtige steekproef van respondenten te maken. Op deze manier konden de veldwerkers zowel spreken met personen die overwegend positief zijn over het werken en leven in Nederland als met personen die hier overwegend negatief over zijn. De selectie heeft deels plaatsgevonden op basis van de antwoorden op de vragen naar tevredenheid, (betaald) overwerk en de leefsituatie.

Tabel A.3 Er is grote bereidheid tot deelname aan het vervolginterview, er zijn 25 interviews afgenomen

Nationaliteit	Bereid tot vervolginterview	Beoogd aantal interviews	Afgenomen interviews
Pools	172	13	10
Roemeens	93	12	12
Spaans	19	5	3
<b>Totaal</b>	<b>284</b>	<b>30</b>	<b>25</b>

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers).

### Analyses CBS Microdata

De Polisadministratie vormt de basis voor het bepalen van de groep personen met een Poolse, Roemeense of Spaanse nationaliteit die in Nederland werken. We gebruiken de meest recent beschikbare peilmaand: juni 2021. Op basis van deze CBS Microdata is bekend of iemand werkt, in welke sector, in welke type dienstverband, hoeveel uur en wat het loon is. Aan de hand van koppelingen met andere registratiebestanden is het mogelijk om voor deze groep werkenden de achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht en verblijf in Nederland te achterhalen. Doordat niet de gehele populatie Poolse, Roemeense en Spaanse werkenden in de GBA staan, combineren we de gegevens ook de registratie van personen die niet in de GBA-bestanden staan. De combinatie van bronnen levert een niet geheel volledig, maar zo compleet mogelijk beeld op van hoe de personen met Poolse, Roemeense en Spaanse werkenden in Nederland eruitziet.

### Weging enquêterespons

Om de resultaten van de enquête representatief te maken voor de gehele populatie, zijn de antwoorden gewogen met een wegingsfactor. Personen die de enquête invullen kunnen namelijk verschillen van personen die de enquête niet invullen. Zowel op basis van de enquête als op basis van de registratiedata bepalen we voor elke combinatie van de kenmerken nationaliteit, geslacht, leeftijdsgroep, arbeidsrelatie en verblijf hoe groot deze groep is ten opzichte van het totaal. Tabel A.4 laat voor de wegingskenmerken zien wat de samenstelling van de enquêterespons en de totale populatie is. De derde kolom laat zien hoe de enquêterespons eruitziet na toepassing van de weging. De weging maakt de enquêterespons dus tot op zekere hoogte representatief voor de totale populatie. Na de weging 'lijkt' de groep respondenten dus meer op de totale populatie.

Tabel A.4 De weging zorgt ervoor dat de enquêterespons representatief wordt voor de gehele populatie

Achtergrond-kenmerken	Samenstelling enquêterespons				Samenstelling CBS Microdata			Samenstelling enquêterespons <i>na weging</i>				
	Pools	Roe-meens	Spaans	Overig	Pools	Roe-meens	Spaans	Pools	Roe-meens	Spaans	Overig	
<b>Geslacht</b>												
Man	46%	64%	49%	45%	51%	61%	54%	55%	63%	56%	45%	
Vrouw	54%	36%	50%	53%	41%	34%	44%	44%	36%	43%	53%	
Anders	1%	1%	1%	1%				1%	1%	1%	1%	
Onbekend					8%	5%	2%					
<b>Leeftijdsgroep</b>												
Jonger dan 25 jaar	21%	21%	14%	10%	20%	22%	16%	23%	24%	13%	10%	
26-35 jaar	42%	34%	34%	44%	32%	32%	32%	35%	35%	37%	44%	
36-45 jaar	22%	24%	20%	27%	22%	24%	24%	24%	24%	23%	27%	
46-55 jaar	12%	17%	21%	10%	12%	14%	17%	13%	15%	18%	10%	
Ouder dan 55 jaar	4%	4%	11%	8%	5%	3%	8%	5%	2%	9%	8%	
Onbekend					8%	5%	2%					
<b>Arbeidsrelatie</b>												
Uitzendkracht	66%	68%	46%	31%	62%	69%	27%	62%	68%	24%	31%	
Werknemer	33%	30%	51%	61%	38%	31%	73%	38%	29%	74%	61%	
Anders	1%	2%	3%	8%				1%	3%	2%	8%	
<b>Verblijf in Nederland</b>												
Korter dan 24 maanden	9%	21%	17%	19%	23%	23%	42%	24%	23%	35%	19%	
Langer dan 24 maanden	47%	27%	46%	48%	26%	14%	43%	29%	14%	50%	48%	
Niet ingeschreven in Nederlandse gemeente	44%	53%	37%	32%	51%	63%	14%	48%	63%	14%	32%	
<b>Totaal</b>	867	321	76	77	212.071	62.084	25.788	893	270	100	77	
		1.341				299.943				1.341		

Bron: Enquête onder arbeidsmigranten (SEO Economisch Onderzoek, Mediad Data B.V. en De Beleidsonderzoekers) en CBS Microdata, bewerking SEO Economische Onderzoek (2021).

## Bijlage C Vragenlijst enquête

De online vragenlijst is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Pools, Roemeens en Spaans.

### Blok 1: Screening

1. Wat is je nationaliteit?
2. Wat is je geslacht?
3. Wat is je leeftijd?
4. Heb je op dit moment werk in Nederland?
5. Waar woon je op dit moment?
6. Hoelang verblijf je al in Nederland (of in een gebied net over de grens met Nederland)?
7. Hoelang heb je al werk in Nederland?
8. Ben je eerder in Nederland geweest voor werk?
9. Wanneer was je voor het laatst in Nederland voor werk?
10. Hoelang ben je toen achter elkaar in Nederland geweest?
11. Hoelang heb je in die periode in Nederland gewerkt?

Op basis van de eerste screeningsvragen zijn er twee routes: een voor respondenten die momenteel in Nederland werken en een voor respondenten die eerder in Nederland gewerkt hebben. Als de respondent op dit moment meerdere banen heeft in Nederland, gaan de vragen over werk in deze enquête over het belangrijkste werk in Nederland. Als de respondent eerder in Nederland heeft gewerkt, gaan de vragen over werk in deze enquête over het laatste werk dat de respondent in het verleden in Nederland heeft gedaan. De respondent valt buiten de doelgroep van dit onderzoek als de respondent op dit moment niet in Nederland werkt en dat ook niet eerder heeft gedaan of als de respondent wel in Nederland werkt, maar niet in Nederland verblijft en ook niet eerder in Nederland is geweest voor werk.

### Blok 2: Achtergrondkenmerken werk

12. Doe je je werk in Nederland via een uitzendbureau, als werknemer of als zelfstandige?
13. Waar is het uitzendbureau waarvoor je werkt gevestigd?
14. Waar is het bedrijf waarvoor je werkt gevestigd?
15. Sta je ingeschreven bij een Kamer van Koophandel?
16. In welke sector werk je?
17. In welke plaats woon of verblijf je in Nederland (of net over de grens met Nederland)?
18. Sta je in deze gemeente ook ingeschreven of geregistreerd als inwoner?

### Blok 3: Motieven

19. Waarom werk je in Nederland?
20. Wat is de belangrijkste reden?
21. Waarom werk je in Nederland en niet in een ander land, zoals Engeland, Duitsland of Zweden?
22. Heb je ooit gewerkt in het Verenigd Koninkrijk (Engeland, Schotland, Wales of Noord-Ierland)?

### Blok 4: Werk vinden

23. Hoe ben je aan je huidige werk in Nederland gekomen?
24. Heb je voor je huidige werk in Nederland nog ander werk in Nederland gedaan?
25. Wat waren de redenen om van werk te veranderen?



**Blok 5: Arbeidsomstandigheden**

26. Kun je aangeven in hoeverre je het eens of oneens bent met deze stellingen?
  - Mijn werk past goed bij mijn opleiding.
  - Mijn werk past goed bij mijn eerdere werkervaring.
  - Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.
  - Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.
  - Mijn collega's zijn vriendelijk.
  - Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken.
  - Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken.
  - Mijn werkgever heeft beschermende maatregelen genomen tegen het coronavirus.
27. Moet je gevaarlijk werk doen?
28. Doe je werk waarbij je veel kracht moet zetten?
29. Doe je werk in een ongemakkelijke werkhouding?
30. Kom je tijdens je werk in aanraking met vuile of gevaarlijke stoffen?
31. Kun je zelf beslissen hoe je je werk uitvoert?
32. Kun je zelf je werktempo regelen?
33. Kun je verlof opnemen wanneer je dat wilt?
34. Heb je te maken met intimidatie of pesten door leidinggevend en/of collega's?
35. Kun je met klachten over het werk bij iemand terecht die jou steunt?
36. Wordt er ook iets met je klachten over het werk gedaan?

**Blok 6: Woonsituatie**

37. Hoe woon je?
38. Wat voor soort woning heb je?
39. Wat voor soort woning heb je?
40. Wat voor soort woning heb je?
41. Hoe reis je van je woning naar je werk?
42. Hoeveel tijd ben je gemiddeld per werkdag ongeveer kwijt aan reistijd van je woning naar je werk (heen- en terugreis samen)?

**Blok 7: Corona**

43. In hoeverre heb je in Nederland te maken gehad met het coronavirus in je directe omgeving?
44. Welke maatregelen zijn er op je werk in Nederland genomen tegen de verspreiding van het coronavirus?

**Blok 8: Arbeidsduur en arbeidstijden**

45. Weet je tenminste 4 dagen van tevoren hoeveel uur je per dag moet werken?
46. Hoeveel werkuren per week heb je afgesproken met je werkgever?
47. Tussen hoeveel uur per week variëren je werkuren ongeveer?
48. Werk je wel eens over? (Overwerken betekent dat je buiten de afgesproken werktijden werkt.)
49. Overwerken betekent dat je buiten de afgesproken werktijden werkt.
50. Worden de uren die je overwerkt uitbetaald of vergoed?

**Blok 9: Arbeidsvoorwaarden**

51. Wat voor arbeidsovereenkomst heb je voor je werk in Nederland?
52. Zijn deze schriftelijke afspraken opgesteld in een taal die je begrijpt?
53. Ontvang je loonstroken met daarop wat je in een maand hebt verdiend?

54. Worden er kosten voor huisvesting ingehouden op je salaris?
55. Worden er kosten voor vervoer ingehouden op je salaris?
56. Is je loon vergelijkbaar met het loon van je Nederlandse collega's die hetzelfde werk doen?
57. Kun je van je werk een boete krijgen, bijvoorbeeld wanneer je iets fout doet of wanneer je op een vrije dag niet wilt werken?
58. Ben je verzekerd voor ziektekosten in Nederland (bijvoorbeeld de dokter, het ziekenhuis of andere medische zorg)?
59. Wat verdien je ongeveer bruto per uur?

### Blok 10: Tevredenheid

60. In hoeverre ben je tevreden met
  - het soort werk dat je doet in Nederland?
  - je salaris?
  - het aantal werkuren per dag?
  - je werktijden?
  - je arbeidsomstandigheden?
  - je arbeidscontract?
  - het contact met collega's?
  - het contact met je werkgever?
  - het vervoer van je woning naar je werk?
  - je woning?
  - werken in Nederland in het algemeen?
61. In hoeverre komt het werken in Nederland overeen met je verwachtingen vooraf, als het gaat om
  - het soort werk dat je doet in Nederland?
  - je salaris?
  - het aantal werkuren per dag?
  - je werktijden?
  - je arbeidsomstandigheden?
  - je arbeidscontract?
  - je woonsituatie?
  - het vervoer van je woning naar je werk?
  - je woning?
  - werken in Nederland in het algemeen?

### Blok 11: Weerbaarheid

62. Kun je aangeven in hoeverre je het eens of oneens bent met deze stellingen?
  - Ik zou makkelijk ander werk kunnen vinden in Nederland.
  - Taal is voor mij geen probleem om in Nederland te werken.
  - Ik heb familie / vrienden / bekenden in Nederland bij wie ik terecht kan.
  - Ik weet informatie te vinden over andere mogelijkheden voor werk in Nederland.
  - Ik maak me zorgen of er in de toekomst nog werk voor me is in Nederland.
  - Ik weet waar ik in Nederland recht op heb.
  - Ik weet wat er door mijn werkgever op mijn loon mag worden ingehouden.
  - Ik wil graag blijven werken in Nederland.
63. Ben je wel eens werk in Nederland kwijtgeraakt door ruzie of onenigheid met je werkgever, leidinggevende of een collega?

## Bijlage D Interviewleidraad

De interviews gaan dieper in op de persoonlijke ervaringen van de respondent met het werken en leven in Nederland. Op een open manier vraagt de interviewer door naar:

- De persoonlijke situatie van de respondent.
- De persoonlijke ervaringen van de respondent met het werken/leven in Nederland.
- Hoe de respondent in Nederland terecht is gekomen voor werk, hoe de respondent zich heeft voorbereid op de komst naar Nederland en welke informatie wel/niet beschikbaar was
- De verwachtingen van de respondent ten aanzien van het werken/leven in Nederland, waar deze verwachtingen op gebaseerd zijn en in hoeverre de realiteit overeenkomt met deze verwachtingen.
- De werkzekerheid, het type contract en de rechten en plichten van het werken/wonen in Nederland.
- De werkuren en het uitbetaald krijgen.
- De relatie met het uitzendbureau, de werkgever en met de collega's.
- De aspecten waar de respondent wel/niet tevreden mee is ten aanzien van de werksituatie, de woonsituatie, de voorzieningen in Nederland en de contacten met andere mensen die je in Nederland tegenkomt, en wat de respondent vertelt over de situatie en Nederland aan familie, vrienden en kennissen in je land van herkomst.
- Of de respondent wel eens geconfronteerd wordt met discriminatie of pesterijen.
- Wat de respondent zelf heeft gedaan om de persoonlijke situatie te veranderen/verbeteren, of de respondent de persoonlijke situatie met anderen bespreekt of een klacht in heeft gediend, wat de reactie van betrokkenen was, wat er moet gebeuren om de situatie te verbeteren, en welke rol de werkgever of de Nederlandse overheid daarin heeft/kan hebben.
- Hoe de respondent zijn/haar toekomst in Nederland ziet, welke kansen er zijn op ander werk of werk dat beter bij de opleiding/werkervaring past, en welke kansen er zijn zich verder te ontwikkelen in Nederland.



# “De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2022-14  
ISBN 978-90-5220-172-6

## Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2022 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via [secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl).

Roeterstraat 29  
1018 WB, Amsterdam

**+31 20 525 1630**  
[secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)  
[www.seo.nl](http://www.seo.nl)