



Het Kenniscentrum
ARBEIDSMIGRANTEN

**De aanpak van arbeidsrechtelijke problemen
onder arbeidsmigranten**

De resultaten van het 4^e arbeidsmigrantenpanel



De aanpak van arbeidsrechtelijke problemen onder arbeidsmigranten

De resultaten van het 4^e arbeidsmigrantenpanel

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Anna Sobczyk-Turek, Jan Cremers, mede gebaseerd op onderzoek van I&O Research
November 2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Samenvatting	4
Kenmerken van arbeidsrechtelijke conflicten	4
Oplossen van arbeidsrechtelijke problemen	5
Tevredenheid over eindresultaat	5
3. Verantwoording en werkwijze.....	6
Methode en respons.....	6
4. Eerder onderzoek naar (juridische) ondersteuning van arbeidsmigranten	8
5. De resultaten van de peiling toegelicht.....	10
a. Arbeidsrechtelijke problemen	10
b. Laatste conflictsituatie	12
c. Oplossen van arbeidsrechtelijke problemen	14
In gesprek met de werkgever	15
Informatie of hulp zoeken.....	15
Hulpverlening.....	16
Officiële (interne) of juridische procedure.....	16
d. Tevredenheid over eindresultaat	16
Tabellen.....	18
Enkele gebruikte bronnen	19

1. Inleiding

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten is een onafhankelijke organisatie die actuele kennis over arbeidsmigranten ontwikkelt, bundelt en deelt. Een vast onderdeel van het werkprogramma is het arbeidsmigrantenpanel *Share my voice* dat de brede thematiek van de woon-, werk en leefsituatie van arbeidsmigranten twee keer per jaar onderzoekt. De eerste peiling in 2020 ging in op de woonsituatie en integratie van migranten in de Nederlandse samenleving. In de tweede peiling stonden bekendheid met en gebruik van bedrijfsgezondheidszorg en zorg centraal. De derde peiling handelde over aanbod en gebruik van voorzieningen in de sfeer van scholing en loopbaanbegeleiding voor in Nederland werkzame arbeidsmigranten. De uitkomsten van de peilingen zijn gepresenteerd tijdens (online)bijeenkomsten met belanghebbenden, gepubliceerd op de website van het Kenniscentrum en verspreid via publicaties en de media.

De vierde peiling vormt een onderdeel van een groter enquêteonderzoek, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ontworpen en uitgevoerd door I&O Research en Centerdata.¹ Dat onderzoek ging in op de omvang en de aard van de effectuering van arbeidsrecht onder de Nederlandse beroepsbevolking. Om een volledig beeld van het onderwerp te krijgen, is de vragenlijst ingezet onder werkende Nederlanders en onder in Nederland werkzame arbeidsmigranten die staan ingeschreven in het panel *Share my voice*. Het gedeelte over de situatie onder arbeidsmigranten is afgestemd met het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Vanwege de lage respons heeft I&O Research besloten slechts een deel van de bevindingen van het onderzoek onder arbeidsmigranten te presenteren in hun rapport: en wel over de prevalentie van arbeidsrechtelijke conflicten uitgesplitst naar het niveau van het werk van respondenten. Bij de start is de afspraak gemaakt dat het Kenniscentrum Arbeidsmigranten het resultaat (en de onderliggende dataset) van de peiling onder arbeidsmigranten zal gebruiken voor een eigen, meer gedetailleerde rapportage.

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten heeft op basis van de door I&O aangeleverde dataset een aanvullende analyse verricht. Dit rapport presenteert de resultaten over de aanpak van arbeidsrechtelijke conflicten en het oplossen van problemen. Allereerst willen wij de aandacht vestigen op de beperkingen bij de interpretatie van de gepresenteerde resultaten. Bij vorige peilingen kwam naar voren dat de deelname aan het panel een lage continuïteit kent. In die peilingen was extra werving nodig om tot een voldoende respons te komen. In het huidige onderzoek was het vanwege de korte looptijd onmogelijk een extra wervingscampagne uit te voeren; ook lag de periode van ondervraging kort voor de zomervakantie. Het resultaat was een zeer lage respons: slechts 192 arbeidsmigranten vulden de vragenlijst in. Gelet op die lage respons moet worden benadrukt dat de resultaten indicatief zijn en slechts kunnen dienen als uitgangspunt voor verder onderzoek. Tevens moet voorzichtigheid worden betracht bij het trekken van conclusies. Vanwege specifieke kenmerken van onlineonderzoek enerzijds en de moeilijkheden de doelgroep te bereiken anderzijds, geeft de peiling geen representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland. Toch bieden de resultaten zicht op ervaringen van arbeidsmigranten met arbeidsrechtelijke conflicten en mogelijk gevolgde strategieën om die op te lossen. Dit rapport vat eerst de belangrijkste uitkomsten samen (hoofdstuk II), gevolgd door de verantwoording van de gehanteerde werkwijze (hoofdstuk III). Hoofdstuk IV geeft de inzichten uit de bestaande literatuur weer. Hoofdstuk IV presenteert enkele uitkomsten op detailniveau: de aanpak van arbeidsrechtelijke conflicten onder arbeidsmigranten, stappen die ze nemen om deze problemen op te lossen en tevredenheid met het resultaat van de ondernomen acties.

¹ De algemene resultaten worden gepresenteerd in de rapportage *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht*, I&O Research, 2022, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/11/25/onderzoek-naar-effectuering-van-arbeidsrecht>

2. Samenvatting

Kenmerken van arbeidsrechtelijke conflicten

In de onderzochte groep arbeidsmigranten (N=192) heeft 63% arbeidsrechtelijke conflicten meegemaakt (ter vergelijking, de Nederlandse werkenden in de bevraging van I&O Research: 35%)². Voor de respondenten houden de meest voorkomende problemen in de afgelopen 5 jaar verband met loon, werktijden, ongewenste gedrag en het arbeidscontract. In de beantwoording van de arbeidsmigranten die in laaggekwalificeerde banen werkzaam zijn scoren verschillende problemen hoog: conflicten over loon (69%), werktijden (65%), ongewenst gedrag (63%), arbeidsomstandigheden (50%), contract (46%), arbeidsvoorwaarden (44%) en ziekte (43%). In de antwoorden van de arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde beroepen komen deze thema's ook voor, maar zij betreffen een kleinere groep respondenten: 60% heeft een conflict meegemaakt over loon, ruim twee op de vijf over contract, ongewenst gedrag of werktijden en ongeveer een op de vijf over arbeidsvoorwaarden of ziekte.

Hoewel de kans op conflicten voor beide groepen arbeidsmigranten vergelijkbaar is, ervaren migranten die laaggekwalificeerde banen verrichten vaker arbeidsrechtelijke conflicten: twee op de vijf had meer dan zes conflicten (in vergelijking met een op de vijf arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen). De beëindigde conflicten waren meestal van korte duur en duurden minder dan een jaar (60%).

In de meeste gevallen heeft het arbeidsrechtelijke conflict een grote impact gehad op de emotionele belasting en financiële situatie van migranten. Meer dan de helft van de arbeidsmigranten geeft aan dat het conflict hen in flinke mate tot volledig bezighield. Bijna een vijfde is redelijk in beslag genomen door het conflict. Voor bijna de helft van ondervraagden blijkt het oplossen van het laatste arbeidsrechtelijke probleem heel belangrijk voor hun financiële situatie en bij nog eens 31% blijkt dit redelijk belangrijk. Zoals te verwachten, hangt de geschatte waarde van het conflict samen met het type werk dat arbeidsmigranten verrichten: arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde beroepen schatten de waarde van het laatste meegemaakte conflict hoger. Twee op de vijf van de respondenten in hooggekwalificeerde banen spreekt over hoge bedragen qua financiële impact: meer dan € 10.000. Bij respondenten in laaggekwalificeerde beroepen ligt dat anders, drie op de vijf respondenten in die groep spreekt van minder dan € 5.000.

Opmerkelijk is ook de relatie tussen het ervaren van een arbeidsrechtelijk probleem met het beoordelen van, met name, de geestelijke gezondheid. Meer dan een vierde van de ondervraagden, die een conflict hebben gehad, geeft aan een slechte geestelijke gezondheid te hebben. Bij migranten die geen conflict hebben meegemaakt is dit slecht 8%. Migrant (met conflict) in laaggekwalificeerde banen scoren hoger (38%) dan migrant (met conflict) in hooggekwalificeerde beroepen (17%).

² Alhoewel het onderzoek werd uitgevoerd op een kleine steekproef en niet representatief is, lijkt de conclusie dat er onder migranten meer conflicten voorkomen gerechtvaardigd. In deze groep komen vaak risicofactoren voor die de arbeidsrelatie kwetsbaar maken en van invloed kunnen zijn op prevalentie van arbeidsrechtelijke conflicten: onvoldoende kennis van de Nederlandse taal en wet- en regelgeving (arbeidsovereenkomsten, rechten en plichten van werknemers), onbekendheid met Nederlandse organisaties die hulp kunnen bieden en, met name in het geval van de arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten, onzekere (tijdelijke) contracten, laag loon, (onveilige en ongezonde) werkomstandigheden en afhankelijkheid van de werkgever wat betreft de woonsituatie, transport en toegang tot gezondheidszorg (Inspectie SZW, 2021).



Oplossen van arbeidsrechtelijke problemen

De overgrote meerderheid (82%) van de arbeidsmigranten die een arbeidsrechtelijk probleem met hun werkgever hebben gehad heeft tenminste een stap gezet om het probleem op te lossen. De meest voorkomende initiatieven zijn informele stappen: in gesprek gaan met de werkgever, zelf informatie of hulp zoeken en informatie vragen bij collega's en familie, kennissen en bekenden. Ondervraagde arbeidsmigranten besluiten zelden formele acties te ondernemen: in contact komen met een organisatie/expert die professionele hulp biedt (als advocaat, Juridisch loket of vakbond) of een interne of een juridische procedure starten. Deze laatste actie komt voor wanneer er geen andere mogelijke oplossing is (in ons onderzoek geldt dit slechts voor enkele respondenten).

De meest genoemde reden geen oplossing voor het conflict te zoeken, niet in gesprek te gaan met werkgever of geen officiële procedure te starten, is de angst voor negatieve gevolgen (zoals verslechtering van de relatie met de werkgever of ontslagen worden). Deze antwoorden bevestigen dat migranten zich sterker afhankelijk voelen van hun werkgevers dan Nederlandse werknemers.

De rechtzoekenden die geen gebruik hebben gemaakt van professionele hulpverlening benoemen als redenen: geen lid te zijn van een vakbond, onbekendheid met dit soort organisaties of met de wijze waarop ze hulp kunnen krijgen. Voor een deel van de respondenten was het probleem niet groot genoeg.

Tevredenheid over eindresultaat

Opmerkelijk is dat bij alle stappen die rechtzoekenden hebben genomen de meerderheid van de respondenten kritisch is over het effect van hun actie: ze zien geen (positief) effect of een effect ten dele. Slechts 7-19% zegt dat de actie positief heeft gewerkt bij het oplossen van het probleem.

Bij drie op de tien rechtzoekenden is het laatste conflict op het moment van ondervraging nog gaande. Bij 15% is nooit een oplossing gevonden voor het probleem en 10% van de ondervraagden geeft aan ontslag te hebben genomen, ontslagen te zijn of een nieuwe baan te hebben gevonden. Voor meer dan een op de drie is het probleem al opgelost: bij 12% heeft de rechtzoekende gelijk gekregen, bij 11% is het tot een overeenkomst met de werkgever gekomen en 13% van de rechtzoekenden trok zich terug uit de claim. Een klein deel van de ondervraagden (21%) is tevreden met het (voorlopige) eindresultaat van het conflict. De meerderheid is ontevreden of neutraal omdat zij vinden dat het probleem niet helemaal is opgelost, het resultaat niet aan hun eisen voldoet of de relatie met de werkgever erdoor is beschadigd.

3. Verantwoording en werkwijze

In deze verantwoording beschrijven we de werkwijze die bij de vierde peiling is gehanteerd. We wijzen ook op de beperkingen, die van invloed zijn op de interpretatie van de bevindingen van dit onderzoek.

Deze peiling is uitgevoerd in samenwerking met I&O Research en Centerdata. I&O Research en Centerdata hebben de opdracht gekregen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek te doen naar de omvang en de aard van de effectuering van arbeidsrecht door werkenden in Nederland. Het onderzoek bestond uit een kwalitatieve verkenning, het uitzetten van een kwantitatieve vragenlijst onder twee subgroepen (Nederlandse werkenden en arbeidsmigranten) en twee duidingsessies³. Om tot een beeld te komen van Nederlandse werkenden is de vragenlijst ingezet onder het I&O Research Panel en het LISS-panel (beheerd door Centerdata). Onderzoek onder arbeidsmigranten is uitgevoerd met behulp van het onderzoekspanel *Share my voice* – een panel voor en onder kennis- en arbeidsmigranten in Nederland, opgezet door het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. De dataverzameling is uitgevoerd door I&O Research in juni 2022. In het rapport *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht (2022)* zijn bevindingen over de prevalentie van arbeidsrechtelijke conflicten gepresenteerd, uitgesplitst naar het niveau van het werk van de arbeidsmigranten. Wegens de lage respons werd de informatie over probleemoplossing niet beschreven. Op basis van de door I&O aangeleverde dataset heeft het Kenniscentrum Arbeidsmigranten een aanvullende analyse verricht. Deze wordt in dit verslag gepresenteerd: over de prevalentie van arbeidsrechtelijke conflicten en probleemoplossing (zonder uitsplitsing naar werkniveau van respondenten). Ondanks de lage respons bieden de resultaten zicht op de ervaringen van arbeidsmigranten met arbeidsrechtelijke conflicten en mogelijke strategieën om deze problemen op te lossen en kunnen dienen als uitgangspunt voor verder onderzoek. Indien de antwoorden van arbeidsmigranten sterk afwijken van die van werkende Nederlanders, is dit in het rapport beschreven. Informatie over de respons per subgroep van respondenten wordt weergegeven in Tabel 1.

	Nederlandse werkenden	Arbeidsmigranten
Methode van werving respondenten	<ul style="list-style-type: none"> • I&O Research Panel • LISS Panel 	Onderzoekspanel <i>Share my voice</i>
Uitgenodigd	11.209	1.157
Respons (responspercentage)	6.150 (55%)	192 (17%)

Tabel 1. Overzicht respons per subgroep van respondenten

Methode en respons

De ondervraging is uitgevoerd in de vorm van een online vragenlijst. Deze keer kon, gelet op de korte doorlooptijd, geen extra wervingscampagne worden uitgevoerd. Dit heeft een aanzienlijke invloed gehad op de respons en bijgevolg op de interpretatie en de generalisatie van de resultaten van het onderzoek. De uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek werd alleen verstuurd aan de eerdere deelnemers aan het Arbeidsmigrantenpanel *Share my voice*. Het panel bestaat momenteel uit 1.157 panelleden – arbeidsmigranten die deel hebben genomen aan een van de drie voorgaande onderzoeken van het Kenniscentrum en op vrijwillig basis lid wilden blijven van het panel. Hiervan reageerden 246 arbeidsmigranten op de uitnodiging; de analyses werden uitgevoerd op 192 ingevulde vragenlijsten (dat brengt de respons op 17%). De periode van

³ Meer informatie over de context, methoden en uitkomsten van het onderzoek zijn te vinden in het rapport: "Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht" (2022).

ondervraging lag dicht bij de zomerperiode. Ook is het waarschijnlijk dat een deel van de arbeidsmigranten, die in het panel ingeschreven zijn, niet meer in Nederland werkt en daarom niet geïnteresseerd is in deelname aan het onderzoek. Een andere verklaring voor de lage respons kan een geringe belangstelling in het algemeen voor het onderwerp arbeidsconflicten onder migranten zijn. In de onderzochte steekproef had een hoog percentage van de respondenten conflicten meegemaakt, wat kan betekenen dat het onderwerp vooral dergelijke mensen aantrok (selectiebias). Als een gevolg van de lage respons was het bij deze peiling vaak onmogelijk de analyse uit te voeren op dezelfde wijze als bij voorgaande peilingen van het Kenniscentrum. Vanwege kleine aantallen van respondenten in de categorieën werden geen uitsplitsingen gemaakt naar persoonskenmerken (o.a. leeftijd) en kenmerken van het werk (o.a. type contract). Bij eerdere peilingen is steeds een juridisch indelingscriterium gebruikt: het herkomstland en de daarvoor geldende regelgeving met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Werknemers uit de EU en de EVA-landen (zijnde Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland) hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Alle andere werknemers hebben de status van 'derdelanders' waarvoor een ander juridisch toelatingsregime geldt ('de kennismigrantenregeling' of toelating via een 'sponsor', via quota of via een ander EU-land). Wegens de geringe respons is dit indelingscriterium niet gebruikt. Het enige criterium dat binnen de migrantengroep (in beperkte mate) een verschil in antwoordpatronen vertoont, is het soort werk dat arbeidsmigranten in Nederland verrichten en de hoogte van het salaris dat ze voor dit werk krijgen. Derhalve is, net als in voorgaande peilingen, een tweedeling wel gebruikt: mensen die werkzaam zijn in laaggeschoold en laagbetaald werk of in hooggeschoold en hoogbetaald werk. Bij mensen met een middelbare scholingsachtergrond heeft het inkomen de doorslag gegeven bij het classificeren. Dit indelingscriterium is dus bij de analyse van deze peiling gehanteerd (hoofdstuk 5a en 5b). Deze resultaten zijn echter met de voorzichtigheid geïnterpreteerd en kunnen als uitgangspunt voor toekomstige onderzoeken worden gebruikt.

In vergelijking met eerdere verslagen zal in onze synthese een gewijzigde terminologie worden gehanteerd voor de bovengenoemde tweedeling. In eerdere verslagen is de terminologie van hoog- en laaggeschoold werkende migranten gebruikt. Hoewel we daarbij hebben aangegeven dat het loon en de verrichte werkzaamheden de doorslag hebben gegeven bij de indeling, beseffen wij dat een dergelijke verdeling tot misverstanden kan leiden. Te meer omdat uit deze en andere studies blijkt dat migranten die in laagbetaalde banen werken vaak een hoger opleidingsniveau hebben. Vanaf deze rapportage gebruiken we daarom het onderscheid tussen migranten die in hooggekwalificeerde banen en migranten die in laaggekwalificeerde banen werkzaam zijn.

Naast al benoemde beperkingen dient, net als in eerdere rapportages, te worden opgemerkt dat opiniepeilingen in het algemeen, en bevragingen via online platforms in het bijzonder, voor- en nadelen kennen. Voordelen zijn onder meer het grote bereik tegen relatief lage kosten en de waarborg van vertrouwelijkheid en anonimiteit van deelnemers. Een nadeel is dat conclusies ('de mening van de arbeidsmigrant') niet altijd zijn te veralgemeniseren. De respondenten die aan de vierde peiling hebben deelgenomen vormen qua samenstelling geen afspiegeling van de in Nederland aanwezige populatie arbeidsmigranten. In de steekproef is naar verhouding sprake van een (te) bescheiden deelname van arbeidsmigranten werkzaam op uitzendbasis. Zij maken volgens diverse onderzoeken plusminus de helft uit van alle in Nederland werkzame arbeidsmigranten en dat is in deze peiling niet het geval. Kortom, de peiling geeft geen representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland. Niettemin bieden de resultaten zicht op de ervaringen van arbeidsmigranten met arbeidsrechtelijke conflicten en met mogelijke strategieën om deze problemen op te lossen.

4. Eerder onderzoek naar (juridische) ondersteuning van arbeidsmigranten

Alvorens in te gaan op de resultaten van de peiling staan in dit deel enkele eerdere onderzoeksresultaten die relevant zijn voor de duiding van de resultaten. Er is, naar verhouding, weinig veldwerk verricht naar de handelswijze van arbeidsmigranten in situaties waar zij ondersteuning behoeven. In enkele internationale (deel-)studies komt de thematiek wel aan de orde, maar dit gebeurt vaak zijdelings of terloops.

Samengevat komt uit die studies het volgende beeld naar voren.

- Het algemene beeld is dat de toegang tot de rechtsgang voor arbeidsmigranten, hoewel in theorie aanwezig, in de praktijk problematisch is (Wintermayr, Weatherburn 2021, Giubboni, Robin-Olivier 2016, van Overmeiren et al. 2014). De eerstgenoemde bron kijkt weliswaar vooral naar situaties van arbeidsuitbuiting, maar de opsomming van barrières is voor een belangrijk deel ook van belang bij intra-EU mobiliteit en arbeidsmigratie.
- Vaak is er scepsis over de mogelijkheid via (informeel) overleg met de werkgever verhaal te halen. Meer succes wordt verwacht indien bijstand wordt verleend door de vakbeweging, gespecialiseerde ngo's of advocaten.
- Het gegeven dat sprake is van grensoverschrijdende, mobiele (en soms tijdelijke) werkzaamheden maakt het voor een benadeelde werknemer, maar ook voor nalevingsinstanties, lastig te bepalen op welke wijze of bij welk bevoegd orgaan verhaal te halen. Dat begint al met het lokaliseren van de feitelijke werkgever.
- In veel gevallen is men niet op de hoogte van het feit dat tal van grondrechten die voortvloeien uit het vrij verkeer van werknemers, zoals de gelijke behandeling, in het werkland moeten worden nageleefd.
- Gebrek aan informatie over de van toepassing zijnde werknemersrechten kan ertoe leiden dat arbeidsmigranten geen weet hebben van overtredingen of onregelmatigheden.
- Dit kan mede het gevolg zijn van een discrepantie tussen de (lagere) standaards in het thuisland en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving in het werkland.
- Daarenboven is het voor een arbeidsmigrant, mede gelet op een gebrekkige kennis van de situatie in het werkland, niet eenvoudig de weg te vinden indien een conflictueuze situatie ontstaat die vraagt om een juridische oplossing.
- Voor arbeidsmigranten kan de afhankelijkheid van het hebben van werk en inkomen een belangrijke reden zijn om niet te klagen.
- Civiele procedures voor, bijvoorbeeld, compensatie in geval van onderbetaling zijn niet eenvoudig en snel te regelen. Bovendien is succes niet verzekerd. Dit geldt evenzeer voor ernstiger vergrijpen die vallen onder het strafrecht.
- Het recht op assistentie en legale ondersteuning door collectieve entiteiten is niet bekend.
- De voortdurende wisseling van werkplek en vaak kortstondige duur van het werk, in combinatie met instabiele woonsituaties, maken het (blijven) volgen ook voor mogelijk aanwezige ondersteuning (arbeidsinspecties, vakbonden, ngo's) soms problematisch.
- Werknemers vallen meestal bij een inlenende onderneming buiten het gezichtsveld en de werking van werknemersvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen) en vakbondskadergroepen.
- Enkele studies benoemen drijfveren en belemmeringen die een rol spelen bij het zoeken naar hulp. De belangrijkste drijfveren om hulp te zoeken zijn: kennis van de eigen rechten (om een werksituatie als uitbuitend of unfair te kunnen aanmerken), ondersteuning via

informele kanalen en derden die actief betrokken zijn of empathisch ondersteuning bieden, eenvoudige toegang tot informatie over waar ondersteuning kan worden gezocht en gevonden, ondersteuning beschikbaar in een taal die de werknemers gemakkelijk begrijpen en spreken en verlangen naar gerechtigheid. Tot de drempels behoren gebrek aan vertrouwen dat een organisatie het probleem zal aanpakken en de werknemer werkelijk zal steunen, angst (vooral bij werknemers met een onregelmatige status) om te worden aangegeven, wat tot hun verwijdering zou kunnen leiden, de te maken kosten en angst voor de werkgever (Giubbonni, Robin-Olivier 2016, FRA 2019).

- Ten aanzien van juridische procedures spreekt een wat oudere studie van een moeilijk te bewandelen pad en voert daarbij onder meer de volgende redenen aan: rechtbanken in het werkland zijn niet altijd vertrouwd met grensoverschrijdende cases, het is voor individuele werknemers lastig om misbruiken te bewijzen ook omdat ze onvoldoende vertrouwd zijn met de wet- en regelgeving in het werkland, sanctionering is symbolisch en met name compensatie is vaak een kwestie van lange adem (Cremers, Bulla 2012).
- Tenslotte concluderen tal van studies dat de taalbarrière een van de grootste obstakels vormt bij het aanspraak maken op legitieme rechten, bij het zoeken naar mogelijkheden voor verhaal en bij het doornemen en begrijpen van de te zetten stappen bij een procesgang.

In de rapportage over de kennis van en toegang tot de Nederlandse gezondheidszorg die het Kenniscentrum in 2021 publiceerde werd dienaangaande geconcludeerd: de meervoudige afhankelijkheid, het gebrek aan alternatief werk en/of alternatieve huisvesting, het gebrek aan een sociaal netwerk, de taalbarrière en het ontbreken van informatie in de eigen taal, in combinatie met een gebrek aan kennis van wet- en regelgeving maken het soms moeilijk voor deze werknemers een eigen weg te vinden in de Nederlandse (bedrijfs)gezondheidszorg (Cremers 2021). Uit de hierboven geraadpleegde literatuur komt een vergelijkbaar beeld naar voren als het gaat om de aanpak van arbeidsrechtelijke problemen en de toegang tot de rechtsgang. De weg vinden in een ander land, met wet- en regelgeving en jurisprudentie die veelal niet in de eigen taal beschikbaar zijn en met procedures die onbekend zijn wordt als niet eenvoudig gezien.

5. De resultaten van de peiling toegelicht

a. Arbeidsrechtelijke problemen

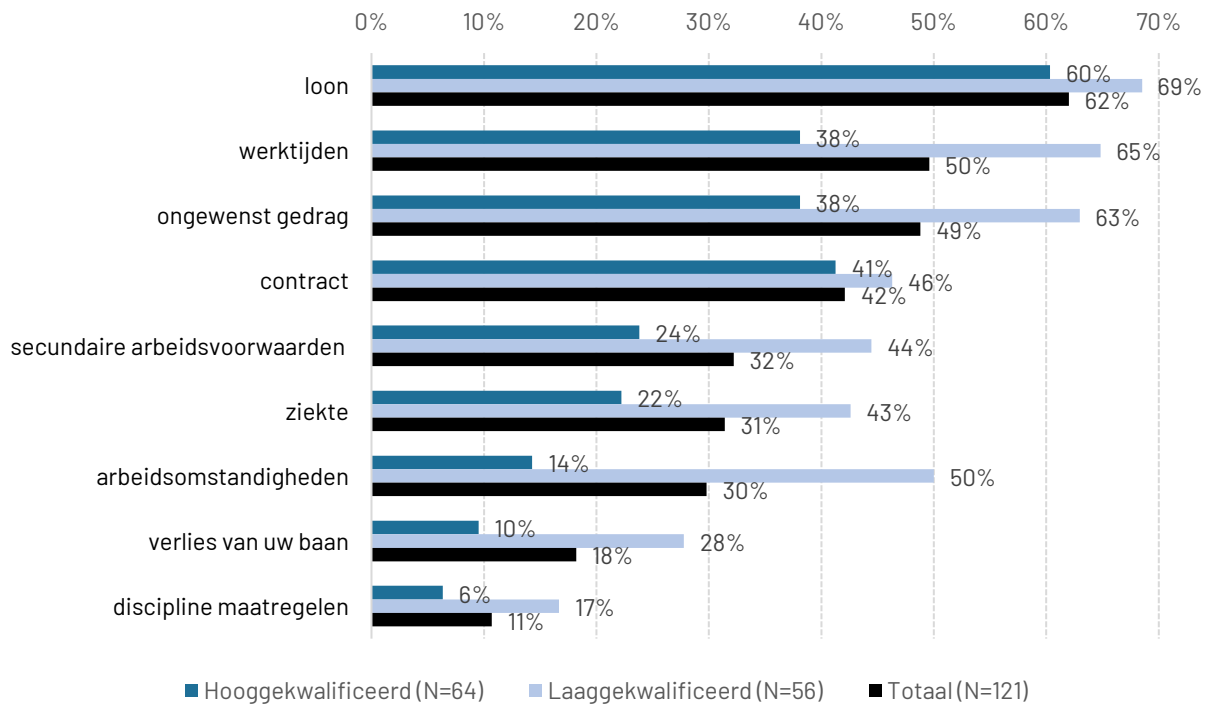
De eerste reeks vragen handelde over de prevalentie van arbeidsrechtelijke problemen: het aantal ervaren problemen en type problemen die arbeidsmigranten in de afgelopen vijf jaar hebben meegemaakt.

Van de geënquêteerde arbeidsmigranten heeft een grote meerderheid (N=121, 63%) ten minste één conflict met de werkgever gehad in de afgelopen vijf jaar. Deze indicator ligt veel hoger in vergelijking met het resultaat onder werkende Nederlanders die ondervraagd zijn in het onderzoek van I&O: 35% van hen geeft aan in conflict te zijn geweest met hun werkgever. Hoewel de hogere prevalentie van arbeidsrechtelijke conflicten onder migranten in overeenstemming is met de resultaten van andere studies die aan het begin van het rapport zijn weergegeven, moet het gepresenteerde percentage met voorzichtigheid worden behandeld. De respons in deze studie was laag, en er bestaat daardoor ook de kans op vertekening. Mogelijkerwijs hebben bijvoorbeeld vooral migranten die conflicten hebben meegemaakt, besloten deel te nemen aan het onderzoek om hun ervaringen te delen.

	Migranten in laaggekwalificeerde banen (N=92)	Migranten in hooggekwalificeerde banen (N=98)	Migranten Totaal (N=192)	Werkende Nederlanders (N=6 121)
Heeft conflict (gehad)	61%	65%	63%	35%
Heeft geen conflict (gehad)	39%	35%	37%	65%

Tabel 2. Prevalentie arbeidsrechtelijke conflicten onder arbeidsmigranten en werkende Nederlanders

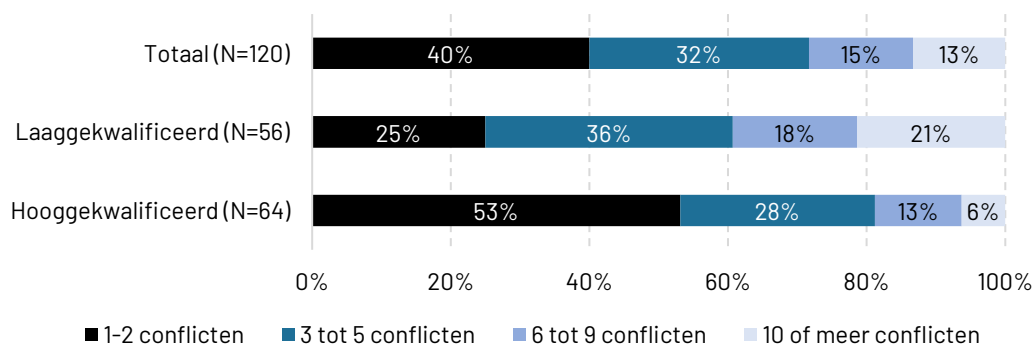
In antwoord op een andere vraag gaven de respondenten aan welke conflicten zij in de afgelopen 5 jaar hadden meegemaakt (Figuur 1).



Figuur 1. Type conflict per type werk die arbeidsmigranten verrichten (Basis: arbeidsmigranten met een arbeidsconflict)

Voor alle migranten houden de meest voorkomende problemen verband met loon (62%), werktijden (50%), ongewenste gedrag (49%) en contract (42%). Laag scoren daarentegen ontslag (18%) en discipline (11%). Er zijn echter verschillen tussen arbeidsmigranten die laaggekwalificeerde en hooggekwalificeerde werkzaamheden verrichten. Ten eerste blijkt uit de beantwoording dat migranten die laaggekwalificeerd werk doen de afgelopen 5 jaar meer conflicten hebben meegemaakt dan hooggekwalificeerde werkende migranten. Ten tweede is er een verschil tussen deze groepen in wat een aanleiding voor een conflict vormt. Arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten geven vaker aan in conflict te zijn geweest over loon (69%), werktijden (65%), ongewenst gedrag (63%), arbeidsomstandigheden (50%), contract (46%), arbeidsvoorwaarden (44%) en ziekte (43%). In de antwoorden van hooggekwalificeerde arbeidsmigranten komen deze thema's ook voor, maar zij betreffen een kleinere groep respondenten: ruim vier op de tien heeft een conflict meegemaakt over contract (41%), ongewenst gedrag (38%) of werktijden (38%) en 60% - over loon.

Figuur 2 ondersteunt de conclusie dat arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten meer conflicten ervaren dan arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen.



Figuur 2. Aantal conflicten per type werk die arbeidsmigranten verrichten (basis: arbeidsmigranten met arbeidsconflict)

Ruim een kwart van de migranten in laaggekwalificeerde banen die in de afgelopen 5 jaar in conflict zijn geweest met hun werkgever heeft in deze periode 1-2 conflicten meegemaakt, terwijl dezelfde situatie geldt voor de helft van de arbeidsmigranten die in hooggekwalificeerde banen werkzaam zijn. Tegelijkertijd hebben 2 op de 5 migranten die laaggekwalificeerde werk verrichtten in deze periode meer dan 6 conflicten gehad tegenover 1 op de 5 hooggekwalificeerd werkenden.

Kennis van de arbeidsvoorwaarden speelt een belangrijke rol bij de vaststelling of er sprake is van schending van gemaakte afspraken tussen de werkgever en de medewerker. Van de beantwoording van de respondenten blijkt dat de helft de eigen arbeidsvoorwaarden redelijk goed kent en 17% heel goed. Ongeveer een vierde kent ze een beetje en 7% helemaal niet. Een op de drie ondervraagde migranten zoekt meerdere keer per jaar naar informatie over de arbeidsvoorwaarden, 21% doet dat jaarlijks en 19% een enkele keer. Ruim 20% heeft dat nooit gedaan. Het is opvallend dat er geen verschil is onder de migranten die wel en geen arbeidsrechtelijk conflict hebben gehad. Uit het I&O onderzoek komt naar voren dat dit verband wel duidelijk te zien is onder Nederlandse werkenden: zij zoeken arbeidsvoorwaarden vooral op na het ontstaan van een conflict.

b. Laatste conflictsituatie

De respondenten die ooit een arbeidsconflict hebben meegemaakt (N=121, 63%) zijn ook gevraagd naar de laatste conflictsituatie op hun werk: de reden van het probleem, hoelang dit duurde en wat de gevolgen waren.

Door de respondenten was de meest genoemde reden voor de laatste conflictsituatie: ongewenst gedrag (36%), loon (30%), werktijden (27%) of contract (25%). Arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten, scoren hoger op conflicten over loon (37%) en contract (29%) en arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk doen – op conflicten over ongewenst gedrag (41%), werktijden (31%) en arbeidsomstandigheden (26%). Opmerkelijk is dat bij de migranten in laaggekwalificeerde banen een groter deel van deze conflicten nog gaande is (vergeleken met arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen). De beëindigde conflicten duurden in de meeste gevallen (60%) minder dan een jaar.

De meerderheid van de ondervraagde arbeidsmigranten had een vast contract tijdens het laatste conflict met hun werkgever (64%), bijna een vierde een tijdelijk contract (23%) en een op de tien een uitzendcontract. Hooggekwalificeerde arbeidsmigranten geven vaker aan een vast contract te hebben ten tijde van het conflict (79%) dan arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk doen (46%).

De meerderheid van respondenten werkte 40 uur of meer bij het begin van het conflict. Dit geldt voor 77% van de arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde beroepen en 59% van de arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren.

Tijdens het recente conflict waren respondenten in verschillende sectoren tewerkgesteld. Arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk doen waren op dat moment vaker in de ICT werkzaam (19%) en arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten – in transport, distributie en logistiek (33%). Ruim 15% van de respondenten werkte in de industrie en productie. Volgens de meeste respondenten (77%) is het bestaande conflict geen gevolg van de coronapandemie of de coronamatregelen. Een groep van ruim 11% ziet dit enigszins als het gevolg van de pandemie en 8% grotendeels of volledig.

Enkele vragen gaan in op de gevolgen van het arbeidsrechtelijke conflict voor de situatie van de respondenten. Meer dan de helft van de arbeidsmigranten (55%) geeft aan dat het arbeidsrechtelijk conflict hen in flinke mate tot volledig bezighield. Bijna een vijfde (20%) is redelijk in beslag genomen door het conflict en 19% enigermate.

Ongeveer 9 op de 10 respondenten vindt het oplossen van hun probleem met de werkgever heel erg of redelijk belangrijk. Dit contrasteert met de beoordeling van de houding van de werkgevers: 66% van de arbeidsmigranten is de mening toegedaan aan dat de werkgever het oplossen van het conflict helemaal niet belangrijk of slechts een beetje belangrijk vindt.

Voor de meeste respondenten heeft het conflict grote gevolgen voor hun financiële situatie. Bijna de helft (46%) geeft aan dat het oplossen van de laatste arbeidsrechtelijke probleem heel belangrijk was voor hun financiële situatie en bij nog 31% van de ondervraagden was het redelijk belangrijk. Bij slechts 15% van de respondenten was het van gering belang.

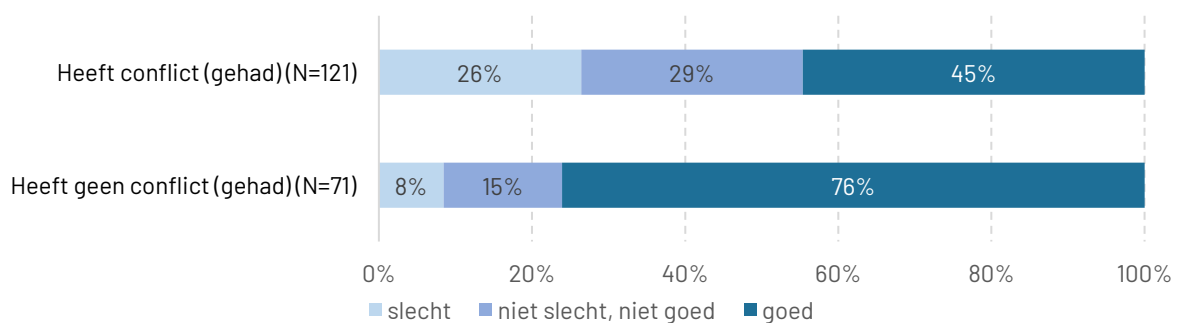
De financiële impact van het conflict hangt samen met het door de arbeidsmigrant verrichte werk (Tabel 3).



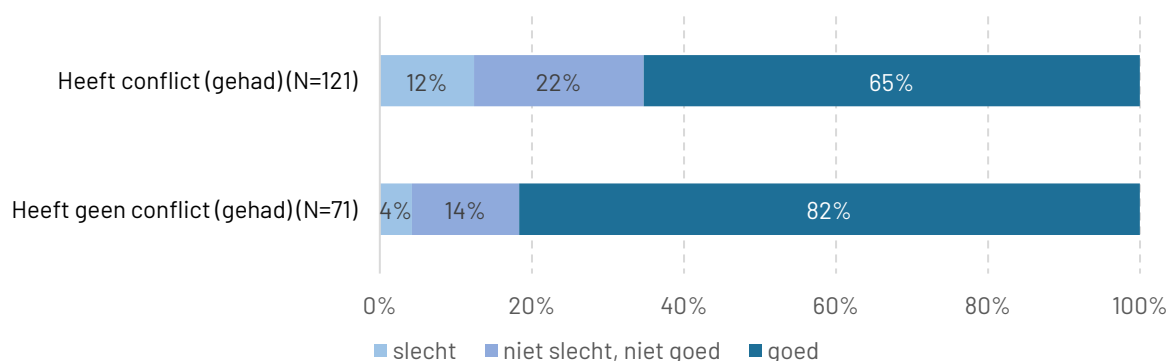
	Hooggekwalificeerd (N=59)	Laaggekwalificeerd (N=51)	Totaal (N=110)
100 euro of minder	3%	8%	5%
101 - 500 euro	2%	20%	10%
501 - 1.000 euro	8%	8%	8%
1.001 - 5.000 euro	8%	22%	14%
5.001 - 10.000 euro	12%	4%	8%
10.001 - 25.000 euro	14%	4%	9%
Meer dan 25.000 euro	27%	6%	18%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	25%	29%	27%

Tabel 3. Financiële impact van het arbeidsrechtelijke conflict per type werk die arbeidsmigranten verrichten (Basis: arbeidsmigranten met arbeidsconflict)

Meer dan een op de vijf respondenten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren schat de waarde van het conflict tussen 1.001 en de 5.000 euro, bij 20% ligt de financiële waarde tussen 101 en 500 euro. Arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen schatten de waarde van het laatst meegemaakte conflict hoger. Voor 27% gaan conflicten over een financiële waarde van meer dan 25.000 euro, voor 14% tussen 10.001 en 25.000 euro en bij 12% tussen 5.001 en 10.000 euro. In de analyse is bekeken of het ervaren van een arbeidsrechtelijk conflict samenhangt met het beoordelen van lichamelijke en geestelijke gezondheid van migranten (figuren 3 en 4).



Figuur 3. Beoordeling van geestelijke gezondheid (Basis: alle arbeidsmigranten)



Figuur 4. Beoordeling van lichamelijke gezondheid (Basis: alle arbeidsmigranten)



Onder de migranten die een conflict met hun werkgever hebben gehad vindt 12% hun lichamelijke gezondheid slecht, en 65% goed. Een grote meerderheid van de migranten die geen conflict hebben gehad beoordeelt hun lichamelijke gezondheid als goed (82%). Bij arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen die een probleem met hun werkgever hebben gehad, meldt een op de vijf een slechte lichamelijke gezondheid te hebben, ten opzichte 8% arbeidsmigranten zonder conflict werkzaam in laaggekwalificeerde banen. Bij arbeidsmigranten die hooggekwalificeerde werkzaamheden verrichten is (bijna) geen verschil tussen deze twee groepen te merken.

Dit verband is nog duidelijker te zien bij het oordeel over de geestelijke gezondheid. Van de migranten zonder conflict geeft bijna 1 op de 10 aan een slechte geestelijke gezondheid te hebben, terwijl dit oploopt tot 1 op de 4 bij mensen die wel een conflict hebben gehad. Van de respondenten zonder problemen in relatie met hun werkgever beoordeelt meer dan drie kwart de geestelijke gezondheid als goed. Van de ondervraagden met arbeidsconflict geldt dit voor slechts 45%. Dit kan in twee richtingen worden geïnterpreteerd. Een slechtere geestelijke gezondheid kan de oorzaak (bijvoorbeeld bij conflicten over ziekte) zijn van of het gevolg van het ervaren van problemen.

Het verband tussen een slechtere geestelijke gezondheidsbeoordeling en conflictervaring geldt in het bijzonder voor arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen. 38% van de groep met arbeidsconflict werkzaam in laaggekwalificeerde beroepen ervaart hun geestelijke gezondheid als slecht en 34% als goed, tegen 17% en 55% van de ondervraagden met conflict die hooggekwalificeerd werk verrichten.

C. Oplossen van arbeidsrechtelijke problemen

De arbeidsmigranten die arbeidsrechtelijke conflicten hebben meegemaakt (N=121, 63%) werden gevraagd of zij actie ondernamen om het laatste conflict of probleem op te lossen. Van hen heeft 15% geen stappen gezet om hun situatie te veranderen, 82% van de respondenten heeft wel ten minste een actie ondernomen. In een volgende vraag gaven de migranten aan welke stappen ze ondernamen en in welke volgorde (van 1 tot 7). Met '0' konden zij aangeven dat zij deze stap niet hadden genomen. Onderstaande grafiek toont de samenvatting van de resultaten.

	Gemiddelde stap	% van migranten met conflict die actie hebben ondernomen	% positief effect	% deels effect	% geen effect	% effect onbekend
In gesprek gegaan met werkgever	1,63	89%	7%	23%	50%	20%
Zelf informatie of hulp gezocht	1,91	62%	82%	19%	18%	41%
Informatie gevraagd bij collega's, familie	2,05	73%				
Informatie gevraagd bij een vakbond	2,94	18%	32%	14%	24%	41%
Juridisch expert	3,65	25%				
Interne procedure	3,69	14%	15%	14%	14%	50%
Juridische procedure	6,26	4%				

Tabel 4. Stappen genomen door migranten om het laatste conflict op te lossen (basis: migranten met conflict die actie hebben ondernomen)

Migranten die geen actie ondernamen (N=17) zijn gevraagd naar de belangrijkste redenen daarvoor. De meerderheid van de respondenten dacht dat er niets aan kon worden gedaan. Vaak

was het ook uit angst voor de gevolgen dat men niet optrad: meer dan de helft van de respondenten dacht dat het hun relatie met de werkgever/opdrachtgever zou beschadigen en was bang voor negatieve gevolgen, zoals ontslag.

In gesprek met de werkgever

Tijdens het laatste conflict zijn 9 op de 10 migranten (N=81) in gesprek gegaan met hun werkgever om samen een oplossing te kunnen vinden. Meestal is het de eerste stap (voor 50% respondenten), maar een deel van de rechtzoekenden voert dit gesprek ook nadat ze zelf informatie zochten (36%) of nadat ze informatie van een collega kregen (26%).

De meerderheid van respondenten voerde dit gesprek zelf (65%). Bij 31% was iemand anders aanwezig: in de meeste gevallen betrof dat een collega, leidinggevende of iemand van HR. In incidentele gevallen hadden de respondenten steun van een advocaat, mediator of vakbond.

Opvallend is dat maar 7% van de respondenten zegt dat het gesprek een positief effect had bij het oplossen van het probleem. 50% ziet geen positief effect en 23% ziet ten dele een effect. Ter vergelijking: 3 op de 10 Nederlandse werkenden merken een positief effect van het gesprek en 39% ziet geen positief effect.

De groep van respondenten die wel stappen ondernamen om het conflict op te lossen maar niet in gesprek zijn gegaan is redelijk klein (10 respondenten). Bijna de helft van die groep zei dat het geen zin had of ze hun baanzekerheid niet op het spel wilden zetten.

Informatie of hulp zoeken

Vier op de vijf rechtzoekenden (82%, N=77) zochten zelf informatie of zochten hulp bij iemand uit het eigen netwerk (collega's, familie, vriendenkring). Meestal wilden de respondenten weten hoe ze zelf een oplossing konden vinden (73%), de helft zocht bevestiging van hun rechten of had geen kennis van de eigen rechten en zocht hierover informatie.

Vergelijkbaar met de handelswijze bij een gesprek met de werkgever, zochten de meeste migranten de informatie zelf (60%). Drie op de tien rechtzoekenden gingen op zoek naar informatie met een partner en twee op de tien met een of meerdere collega's of met een goede vriend of bekende.

Rechtzoekenden gaven aan dat ze meestal informatie zochten op internet (75%) en via hun professionele (58%) of privé-netwerk (53%). Een op de vijf bekeek de arbeidsvoorwaarden van het eigen bedrijf of de cao (16%). Respondenten maakten zelden gebruik van (de website van) het juridisch loket (19%) of de vakbond (14%).

Net als bij het gesprek met de werkgever zagen de respondenten zelden een ondubbelzinnig positief effect van het zoeken naar informatie voor het oplossen van een conflict. Bijna twee op de tien (19%) gaven aan dat het informatie zoeken vooral een positief effect had, 41% zag geen positief effect en 18% zag ten dele effect.

Respondenten die geen informatie hebben gezocht (N=14) geven verschillende redenen daarvoor: een deel wist hoe het probleem moest worden opgelost, anderen wisten niet waar ze informatie moesten opzoeken of vonden het moeilijk.

Hulpverlening

29 migranten (32%) die actie ondernamen om hun probleem op te lossen geven aan tijdens het laatste conflict in contact te zijn geweest met een organisatie/expert die professionele hulp biedt. Het vaakst hadden ze contact met een advocaat (34%), het Juridisch Loket (28%), een vakbond waar zij lid van waren (31%) of een vakbond als niet-lid (24%).

Respondenten waren het meest geneigd professionele hulp te zoeken omdat ze onvoldoende kennis over hun rechten hadden (66%), informatie niet zelf konden vinden (62%) of informatie zochten over de stappen bij het oplossen van het conflict (55%).

Bij 4 op de 10 heeft het benaderen van professionele ondersteuning geen of weinig effect gehad. Positief effect van professionele hulp ziet 14% en ten dele effect 24%. Ter vergelijking, Nederlandse werkenden geven vaker aan een positief effect van ondersteuning te ondervinden (51%).

De migranten die geen gebruik hebben gemaakt van de professionele hulpverlening (N=61) is gevraagd om de redenen daarvoor. In tegenstelling tot de Nederlandse werkenden gaven zij vaak aan dat zij geen lid waren van een vakbond (44%), niet wisten dat ze bij dit soort organisaties hulp konden krijgen (41%), onbekend waren met dit soort organisaties (38%) of geen rechtsbijstandverzekering hadden (36%). In de bevraging van I&O Research gaven Nederlandse werkenden deze antwoorden minder vaak aan (5-28%). Meestal zochten ze geen professioneel advies, omdat zij zelf al wisten hoe het probleem opgelost kon worden (42%). In beide groepen (Nederlandse werkenden en arbeidsmigranten) was 3 op de 10 rechtzoekenden het probleem niet groot genoeg.

Officiële (interne) of juridische procedure

Van alle stappen zijn een officiële (interne) procedure of een juridische procedure de minst voorkomende handelswijze (N=14, 15%). Rechtzoekenden beginnen zo'n procedure meestal als er geen andere oplossing meer mogelijk is: een besluit van een onafhankelijk iemand noodzakelijk is of als contacten met werkgever te slecht zijn. Net als bij de andere stappen ziet de helft van de rechtzoekenden geen positief effect op de oplossing van het probleem.

De groep die geen officiële (interne) procedure of juridische stappen heeft genomen (N=73), werd gevraagd naar de redenen. Voor een deel van de respondenten (twee op de tien) was het conflict niet groot genoeg of het is nooit zover gekomen. 30% was bang dat het de relatie met collega's of de werkgever zou verslechteren en 23% dacht dat dit invloed kan hebben op hun baan of werkzekerheid. Bij Nederlandse werkenden komen deze twee antwoorden in het vergelijkende I&O onderzoek minder vaak voor: respectievelijk 12% en 10%.

d. Tevredenheid over eindresultaat

In de studie is ook getracht na te gaan wat het eindresultaat van het conflict was, of de migranten daar tevreden mee zijn en welke factoren daarop van invloed zijn.

Bij drie op de tien rechtzoekenden is het conflict op dit moment nog gaande: dit komt vaker voor bij migranten die laaggekwalificeerd werk doen (42%) dan bij hooggekwalificeerd werkenden (19%). Bij 15% is nooit een oplossing gevonden voor het probleem. Voor meer dan een op de drie (36%) is het probleem al opgelost: bij 12% heeft de rechtzoekende gelijk gekregen, bij 11% is het tot een overeenkomst met de werkgever gekomen en 13% van de rechtzoekenden trok zich terug uit de claim. Een op de tien respondenten geeft aan in een open antwoord ontslag te hebben genomen, ontslagen te zijn of een nieuwe baan te hebben gevonden, wat kan worden beschouwd als een niet opgelost conflict. Onder de Nederlandse werkenden zijn meer conflicten opgelost met een schikking/overeenkomst (23%) of de rechtzoekende gelijk heeft gekregen (25%).



Onder migranten met een arbeidsrechtelijk conflict is bijna de helft (49%) ontevreden met het (voorlopige) eindresultaat van het conflict en 30% is neutraal. Slechts een op de vijf is tevreden met de gevonden oplossing (21%).

De meest genoemde reden voor ontevredenheid over het (voorlopige) resultaat is dat het probleem niet helemaal is opgelost (57%), dat het resultaat niet aan de eisen voldoet (28%) of dat de relatie met de werkgever daardoor is verslechterd (26%).

In het laatste gedeelte van de vragenlijsten konden rechtzoekenden in eigen woorden beschrijven wat wel en wat niet helpt bij het zoeken en vinden van een oplossing voor hun arbeidsrechtelijk probleem. In de tabellen 5 en 6 zijn de gehercodeerde antwoorden te zien.

	N	%
Informatie zoeken/vinden (informatie over eigen rechten, bevestiging van eigen rechten)	14	15%
Steun van gezin/vrienden/collega's	13	14%
Niks	11	11%
Professionele ondersteuning (therapeut, psycholoog, coach, supervisor, advocaat, vertrouwen persoon)	9	10%
Andere baan vinden (veranderingen op de werkplek)	6	7%
Andere	4	4%
Persoonlijke kenmerken (zelfvertrouwen, kalmte, vastberadenheid)	3	3%
Heldere interne procedures	2	2%
Openstaan voor alle mogelijkheden en standpunten	2	2%
Vakbond	1	1%
Geloof	1	1%
Geen antwoord	33	36%

Tabel 5. Kunt u in uw eigen woorden uitleggen wat u vooral hielp bij het zoeken en vinden van een oplossing voor uw probleem/conflict? (Open vraag). N=92

Rechtzoekenden geven aan dat het vinden van de juiste informatie over eigen rechten, steun van gezin/vrienden/collega's en professionele ondersteuning (therapeut, psycholoog, coach, supervisor, advocaat, vertrouwen persoon) als succesfactoren kunnen worden genoemd.

	N	%
Gedrag en/of instelling van andere partij (opstelling van de werkgever, gebrek aan vertrouwen, onvoldoende kennis over discriminatie, beloftes niet nakomen)	19	21%
Onvoldoende externe of interne hulp (bijv. vakbond, juridisch Expert, ombudsperson, HR, mediator)	13	14%
Eigen kenmerken en activiteiten (onvoldoende kennis, problemen met het vinden van de juiste informatie, slechte gezondheid)	8	9%
Onduidelijk antwoord	6	7%
Andere	4	5%
Niks, Geen antwoord	42	46%

Tabel 6. Kunt u in uw eigen woorden uitleggen wat u vooral niet hielp bij het zoeken en vinden van een oplossing voor uw probleem/conflict? (Open vraag). N=92

Anderzijds noemden respondenten de volgende factoren die het vinden van een oplossing voor het conflict in de weg stonden: gedrag en/of instelling van de andere partij, met name de werkgever, onvoldoende externe of interne hulp en eigen kenmerken en activiteiten.

Bijlagen

Tabellen

Leeftijd	N	%
16-34 jaar	57	30%
35-49 jaar	104	56%
50-64 jaar	24	13%
65 jaar en ouder	2	1%
Totaal	187	100%

Tabel 7. Leeftijd

Geslacht	N	%
Man	87	45%
Vrouw	97	51%
Anders	2	1%
Wil ik niet zeggen	6	3%
Totaal	192	100%

Tabel 8. Geslacht

Contractvorm	N	%
Vast contract (contract voor onbepaalde tijd)	127	66%
Tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd)	38	20%
Uitzendovereenkomst	16	8%
Detacherings- of 'payroll' overeenkomst	1	0,5%
Opdrachtovereenkomst/ overeenkomst aanneming van werk (ZZP'ers en freelancers)	4	2%
Oproepovereenkomst (bv. nul-urencontract)	2	1%
Anders	3	2%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	1	0,5%
Totaal	192	100%

Tabel 9. Arbeidscontract

Typologie	N	%
Migranten in hooggekwalificeerde banen	98	52%
Migranten in laaggekwalificeerde banen	92	49%
Totaal	190	100%

Tabel 10. Typologie van migranten (op basis van in Nederland verrichte werk en inkomen).

Enkele gebruikte bronnen

Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Rijksoverheid, Den Haag.

Cremers, J., Bulla, M. (2012). *AIAS Working Paper 118: Collective redress and workers' rights in the EU*. University of Amsterdam, Amsterdam.

Cremers, J. (2021) *Hoe denken arbeidsmigranten over gezondheid en zorg in Nederland? De resultaten van het 2e arbeidsmigrantenpanel*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

FRA (2019). *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives*. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Publications Office of the European Union, Luxemburg.

Giubboni, S., Robin-Olivier, S. (2016). *FreSsco Analytical Report 2016: Effective judicial protection in the framework of Directive 2014/54/EU*, Europese Commissie, Brussels.

Inspectie SZW (2021). *Rapport arbeidsmigranten*. Den Haag: Inspectie SZW.

I&O Research (2022). *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht*. Enschede/Amsterdam. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/11/25/onderzoek-naar-effectuering-van-arbeidsrecht>

Van Overmeiren, F., Jorens, Y., Schulte, B., Spaventa, E., & O'Brien, C. (2014). *FreSsco analytical report 2014: The notions of obstacle and discrimination under EU law on free movement of workers*. Europese Commissie, Brussel.

Wintermayr, I., Weatherburn, A. (2021). *Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation in Belgium and the Netherlands*, ILO, Geneve.