

Arbeidsrechten van arbeidsmigranten

Samengevat

Voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voerden I&O Research en Centerdata onderzoek uit naar arbeidsrechten van mensen die in Nederland werkzaam zijn. Er is gekeken naar 1) hoe vaak conflicten tussen werkgevers en werknemers voorkomen en 2) welke stappen werknemers zetten om hun recht te halen en het probleem op te lossen. In dit onderzoek waren arbeidsmigranten een specifieke doelgroep. Hiervoor is gebruik gemaakt van het *Share My Voice* panel.

Uit het onderzoek blijkt dat 35 procent van de Nederlandse werkenden in de afgelopen vijf jaren een conflict had met de werkgever. Bijvoorbeeld over het uitbetalen van loon, ziekte of het contract. Arbeidsmigranten ervaren vaker arbeidsrechtelijke problemen dan de Nederlandse beroepsbevolking. Ongeveer zes op de tien arbeidsmigranten heeft hier mee te maken gehad blijkt uit de vragenlijst. Dit gaat vooral over ongewenst gedrag (pesterij, discriminatie), werktijden, loon en het contract.

Van de arbeidsmigranten ondernemen vier op de vijf actie op het probleem op te lossen. Dit doen zij vooral door informatie te zoeken en in gesprek te gaan met de werkgever. Formele stappen (zoals het inschakelen van een advocaat of het indienen van een officiële klacht) komt veel minder vaak voor. Ten opzichte van Nederlandse werkenden zijn arbeidsmigranten veel minder vaak positief over het gesprek met de werkgever om het probleem op te lossen. Arbeidsmigranten geven met name aan dat een gebrek aan kennis van het Nederlandse recht een belemmering is en dat zij wanneer geconfronteerd met een (arbeidsrechtelijk) conflict met de werkgever moeite hebben om het Nederlandse recht en informatie daarover op internet te doorgronden.

Over het onderzoek

In mei en juni 2022 ontvingen de leden van het *Share My Voice* een uitnodiging om de vragenlijst voor arbeidsmigranten in te vullen. Uiteindelijk vulden 192 arbeidsmigranten de vragenlijst in. Onder Nederlandse werkenden vulden 6.150 personen de vragenlijst in. Naast de vragenlijsten zijn interviews gehouden met organisaties die opkomen voor belangen van arbeidsmigranten en vakbonden. Doordat relatief weinig arbeidsmigranten de vragenlijst hebben ingevuld, moeten de resultaten wel met enige voorzichtigheid gelezen worden. Uiteindelijk kunnen wel (voorzichtig) conclusies worden getrokken, omdat de resultaten voor arbeidsmigranten overeenkomen met bevindingen die volgen uit de interviews.



Aantal arbeidsrechtelijke conflicten

Arbeidsrechtelijke conflicten lijken veel vaker voor te komen bij arbeidsmigranten

Uit de resultaten blijkt dat ten opzichte van Nederlandse werkenden arbeidsrechtelijke conflicten bij arbeidsmigranten veel vaker lijken voor te komen. Meer dan zes op de tien arbeidsmigranten geven aan in conflict te zijn geweest met de werkgever. Onder Nederlandse werkenden is dit 35 procent. Een verklaring voor dit hogere percentage volgt niet direct uit de analyse van het onderzoek.

Mogelijk is er sprake van een selectiebias. Dat wil zeggen dat vooral arbeidsmigranten met een conflict de vragenlijst zouden hebben ingevuld, waardoor dan een hoger percentage dan in werkelijkheid uit de resultaten komt. Zelfs als dit het geval is, lijkt (voorzichtig) de conclusie te kunnen worden getrokken dat – ook gezien de gemiddelde kenmerken van bijvoorbeeld low-skill migranten (o.a. veel flexwerkers) – arbeidsmigranten vaker te maken hebben met arbeidsrechtelijke conflicten dan Nederlandse werkenden.

Tabel 1 Prevalentie arbeidsrechtelijke conflicten onder arbeidsmigranten

	High-skill (n=98)	Low-skill (n=92)
Heeft geen conflict gehad	35%	39%
Heeft conflict (gehad)	65%	61%

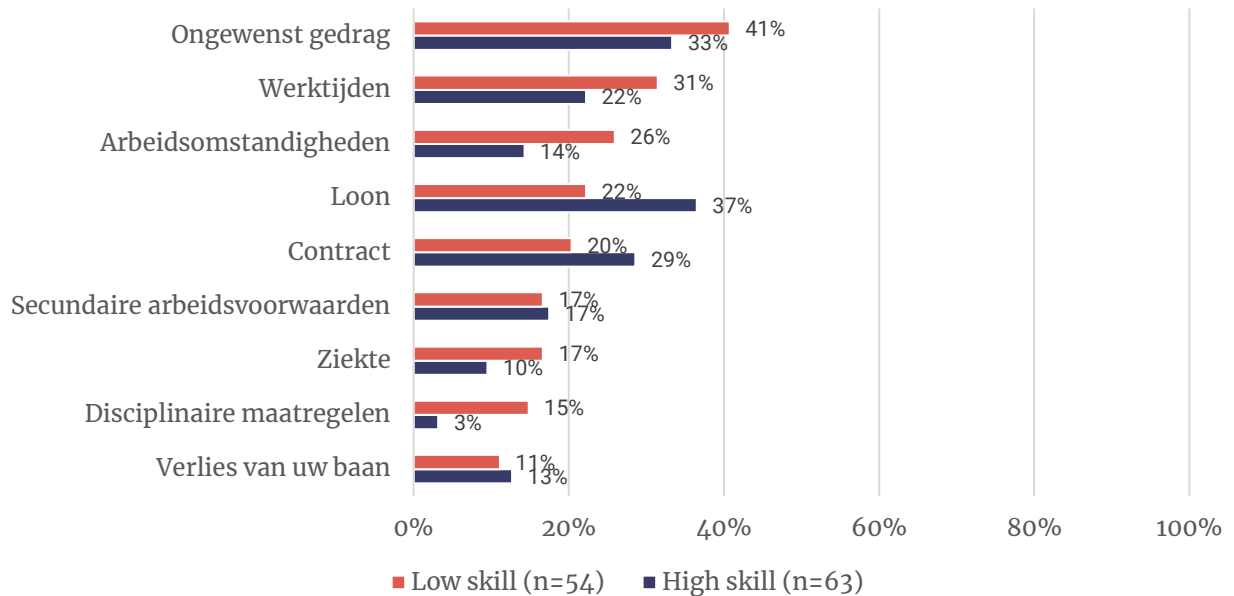
Ruim twee op de vijf low-skilled arbeidsmigranten (41%) hadden bij het laatste conflict een situatie meegemaakt over ongewenst gedrag. Iets minder dan een derde (31%) maakte een conflict mee over werktijden en 26 procent over arbeidsomstandigheden. Conflicten of disciplinaire maatregelen (15%) of verlies van de baan (11%) komen minder vaak voor onder low-skilled arbeidsmigranten, gekeken naar de laatste conflicten die zij hadden. Onder high-skilled arbeidsmigranten gaan conflicten het vaakst over loon (37%), ongewenst gedrag (33%) of het contract (29%). Onder deze groep gaan conflicten minder vaak over ziekte (10%) of disciplinaire maatregelen (3%).

Uit de interviews komt naar voren dat veel van de arbeidsconflicten die ter ore komen bij vakbonden of de SNCU over beloning gaan, bijvoorbeeld het niet uitbetalen van het juiste aantal uren of toeslagen die niet verrekend worden. SNCU geeft bovendien aan dat veel arbeidsmigranten niet goed op de hoogte zijn van hun rechten als het gaat om ziekte en arbeidsongeschiktheid. De aantallen die in deze vragenlijst naar voren komen zijn dan mogelijk een onderschatting van de werkelijke problematiek op dit gebied.

FairWork geeft in een reactie aan dat zij opmerken dat veel conflicten ontstaan door slechte communicatie tussen de arbeidsmigranten en werkgevers. Arbeidsmigranten kennen de eigen arbeidsvoorwaarden onvoldoende en de informatievoorziening daarover door werkgevers (via een app of in online protocollen) voorziet niet altijd in de kennisbehoefte. Arbeidsmigranten begrijpen niet altijd wat het contract inhoudt, volgens FairWork zijn arbeidsmigranten die zij spreken verrast als zij horen dat een

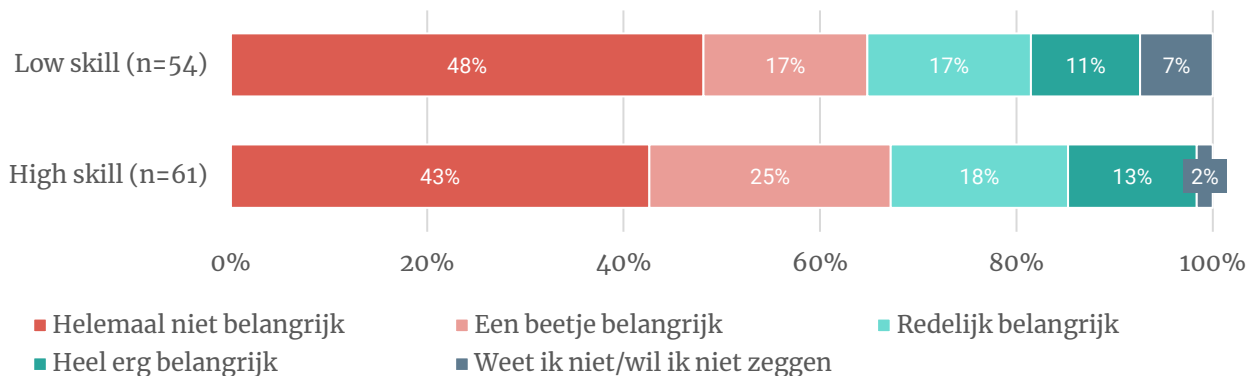
flexcontract betekent dat zij de volgende dag op straat kunnen komen te staan (inclusief huisvesting die zij van de werkgever huren).

Figuur 1 Laatste conflict per type arbeidsmigrant (basis: arbeidsmigranten met een arbeidsconflict)
Meerdere antwoorden mogelijk



Meer dan twee op de vijf arbeidsmigranten met een conflict heeft het gevoel dat werkgevers het oplossen van het conflict helemaal niet belangrijk vinden

Figuur 2 Belang oplossen conflict voor werkgever arbeidsmigrant (basis: arbeidsmigranten met arbeidsconflict)



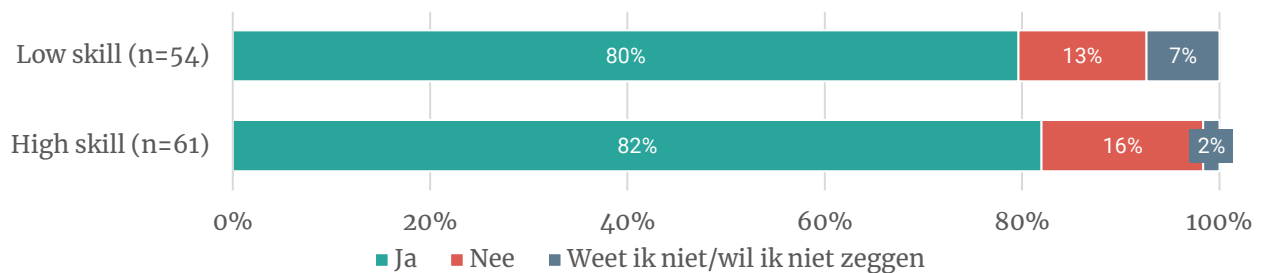


Oplossingen

Vier van de vijf arbeidsmigranten nam actie om probleem op te lossen

Net als Nederlandse werkenden is ook een meerderheid van de arbeidsmigranten bereid geweest om stappen te zetten om tot een oplossing te komen voor het arbeidsrechtelijk conflict. Vier op de vijf heeft actie ondernomen om het probleem op te lossen. Er is hierbij nagenoeg geen verschil tussen low-skilled of high-skilled arbeidsmigranten.

Figuur 3 Zetten van stappen om arbeidsrechtelijk probleem op te lossen (basis: arbeidsmigranten)



Arbeidsmigranten volgen zelfde oplossingsroute als Nederlandse werkenden

Net als de Nederlandse werkenden lijken de arbeidsmigranten die deelnamen aan dit onderzoek een zelfde route te volgen om de arbeidsrechtelijke problematiek op te lossen. Daarbij gaat een zeer ruime meerderheid (90%) in gesprek met de werkgever en zoeken ongeveer zeven op de tien arbeidsmigranten contact met naasten voor het zoeken van informatie of het inwinnen van advies. Daarna volgt het zelf zoeken van informatie (ongeveer zes op de tien arbeidsmigranten doen dit). Let op: door de lage absolute aantallen kunnen geen vergelijkingen tussen de twee groepen worden gemaakt.

Tabel 2 Overzicht genomen stappen door arbeidsmigranten (high skill n=45, low-skill n=39)

	Gemiddelde stap (high-skill)	% high-skill	Gemiddelde stap (low-skill)	% low-skill
In gesprek gaan met werkgever	1,6	90%	1,6	90%
Zelf informatie zoeken	1,8	59%	1,9	63%
Collega's, vrienden, familie vragen	2,1	71%	2,0	73%
Vakbond	3,2	10%	2,9	27%
Juridisch expert	3,5	22%	3,7	29%
Interne procedure	3,1	16%	3,7	12%
Juridische procedure	5,0	2%	6,3	7%

Wanneer informele en formele stappen gebundeld worden blijkt dat er nagenoeg geen verschil zit tussen high-skilled en low-skilled arbeidsmigranten. Van de high-skilled arbeidsmigranten zet 41 procent een formele stap tegenover 39 procent van de low-skill arbeidsmigranten.

De bevindingen uit de vragenlijst komen niet helemaal overeen met verwachtingen die uit de interviews naar voren kwamen. In gesprekken met de vakbonden is aangegeven dat met name arbeidsmigranten die werken op uitzendbasis vaker in aanraking komen met arbeidsrechtelijke conflicten, maar niet op (kunnen) komen voor hun rechten omdat zij bij het ondernemen van actie ontslag krijgen of het contract niet verlengd wordt. Uit deze vragenlijst volgt de indicatie dat een meerderheid van de arbeidsmigranten juist wel actie heeft ondernomen om het conflict op te lossen. Anders dan Nederlandse werkenden is in de interviews uitgesproken dat effectueren van het eigen arbeidsrecht door arbeidsmigranten niet alleen zorgt voor een slechte relatie met de werkgever maar ook veel vaker gevolgen voor de baan zekerheid heeft. Aantallen zijn echter niet bekend omdat bijv. de uitzendbranche (volgens de vakbond) geen gegevens over arbeidsovereenkomsten, loonsommen et cetera vrijgeeft. Door de hoogte van de respons kunnen de verwachtingen uit deze interviews niet voldoende getoetst worden.

Wel kan een algemene richting worden gegeven op basis van de ingevulde vragenlijsten waarbij er voor deze analyse geen onderscheid is gemaakt tussen low- en high-skilled migranten. Doel van de oplossingsroute van arbeidsmigranten lijkt met name het verzamelen van informatie over de eigen rechten en hoe het probleem opgelost kan worden. Dit doel hebben zij zowel bij de eigen zoektocht of wanneer zij contact opnemen met een organisatie. Arbeidsmigranten lijken vaker alleen naar oplossingen te zoeken, maar soms worden ook collega's ingeschakeld bij het zoeken. Arbeidsmigranten lijken meer moeite te hebben om het gesprek met de werkgever te voeren. Hier zijn weinigen in de vragenlijst positief over. Dit verklaart mogelijk ook waarom arbeidsmigranten negatiever lijken over de uitkomst van het oplossingstraject: wij nemen aan dat de relatie met de werkgever net als voor Nederlandse werkenden ook voor arbeidsmigranten belangrijk zal zijn.

Op het gebied van gebruikerservaringen delen een aantal arbeidsmigranten nog hun mening in een toelichting. Zij geven met name aan dat een gebrek aan kennis van het Nederlandse recht een belemmering is en dat zij wanneer geconfronteerd met een (arbeidsrechtelijk) conflict met de werkgever moeite hebben om dit te doorgronden.