

# Leven, werk en loopbanen van arbeidsmigranten in uitzendwerk

KORNÉLIA ANNA KERTI, BRIGITTE KROON, INGE BLEIJENBERGH, MARLOES VAN ENGEN & CHARISSA FREENE

**Sinds de uitbreidingen van de Europese Unie (in 2004, 2007 en 2013) komen veel Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten via uitzendbureaus naar Nederland om hier te werken. Hoe kijken zij zelf naar hun levensloop, de omstandigheden waaronder zij wonen en werken in Nederland en hun loopbaan? Hongaarse arbeidsmigranten aan het woord.**

Tijdens de coronapandemie kreeg Nederland via de media plotseling zicht op de vaak penibele werk- en leefomstandigheden van Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in uitzendwerk: mensen die gedwongen waren vervoer en huisvesting te delen, geen afstand konden houden of hun baan en daarmee hun verblijf verloren. Dit was aanleiding voor een onderzoek door de Commissie Roemer, die onder meer adviseerde om de uitzendsector strenger te reguleren.

Wat ontbreekt in statistieken over arbeidsmigranten die uitzendwerk doen, zijn de persoonlijke verhalen en motieven van arbeidsmigranten zelf. Met welke voorgeschiedenis en verwachtingen kwamen zij naar Nederland, en hoe kijken zij naar hun arbeidsomstandigheden? Een meerjarige interviewstudie, gefinancierd door Instituut Gak, onder Hongaarse arbeidsmigranten die via uitzendbureaus in Nederland werken (zie kader op pagina 7), laat zien dat er verschillende trajecten zijn die bijdragen aan hoe arbeidsmigranten werk via uitzendorganisaties ervaren.

In 2019 woonden bijna 800.000 geregistreerde arbeidsmigranten in Nederland. Wie we precies als arbeidsmigrant beschouwen varieert per context, organisatie of overheidsinstantie, maar vaak verwijst de term arbeidsmigrant naar in Nederland geregistreerde EU-ingezetenen die naar Nederland migreerden om werk te vinden. Als iemand hier langer dan drie maanden verblijft, moet diegene zich aanmelden bij de gemeente om te worden opgenomen in de Basisregistratie Personen (BRP). Wie hier korter dan drie maanden werkt, hoeft dat niet te doen, waardoor het werkelijke aantal arbeidsmigranten hoger is dan in de BRP.

## Uitbreiding van de EU

Een steeds groter deel van de arbeidsmigranten in Nederland komt sinds de uitbreidingen van de Europese Unie in 2004, 2007 en 2013 uit Midden- en Oost-Europese landen, de zogenaamde MOE-landen (zie de figuur op pagina 6). Deze groep mag zich vrij bewegen binnen en tussen de landen van de Europese Unie en heeft geen werkvergunning nodig om werk te vinden in Nederland. Arbeidsmigranten uit Polen zijn in ons land het sterkst vertegenwoordigd (59%), maar er komen ook steeds meer migranten uit landen als Roemenië (13%), Bulgarije (7%), Hongarije (3%) en Litouwen (2%). Bijna de helft van de arbeidsmigranten in Nederland werkt via uitzendbureaus die bemiddelen tussen bedrijven die tijdelijke werknemers nodig hebben en arbeidsmigranten die op zoek zijn naar werk. Het



Foto: Paul Einerhand / Unsplash

gaat vooral om laaggeschoold werk in de industrie, logistiek en de bouw. Veel van deze arbeidsmigranten hebben in hun thuisland een hogere opleiding gevolgd dan gevraagd wordt voor het werk dat zij via het uitzendbureau doen.

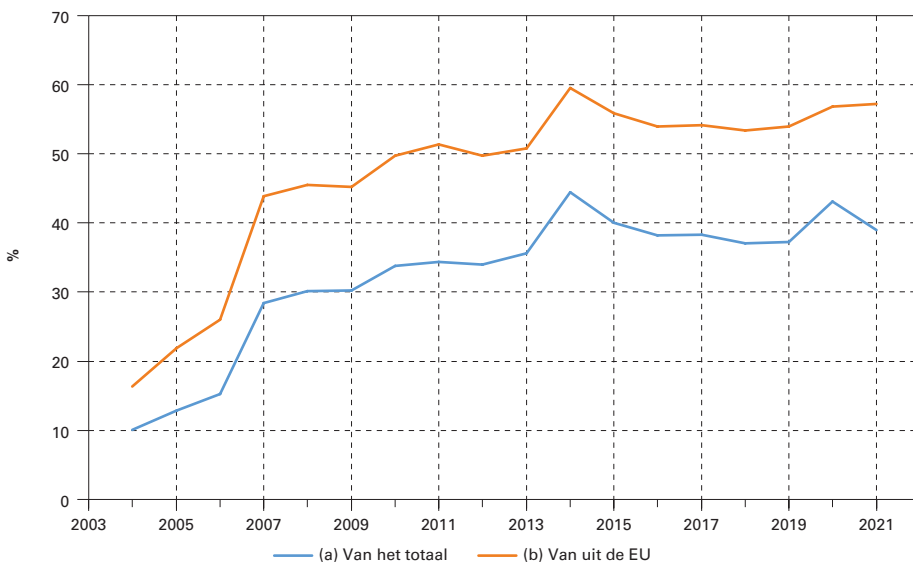
## Loopbanen en ervaringen van Hongaarse arbeidsmigranten

Uit de interviews blijkt dat de levensloop en loopbanen van de Hongaarse arbeidsmigranten voorafgaand aan hun migratie naar Nederland van invloed zijn op hoe ze hun werkomstandigheden als uitzendkracht ervaren.

Een eerste groep kunnen we classificeren als van *hoog- naar laaggeschoold werk*. Dit zijn arbeidsmigranten die in hun thuisland een hoger opleidingsniveau en een hoger niveau van beroepsvaardigheden hadden dan nodig voor de functie die ze in Nederland via uitzendwerk uitvoeren. Deze groep had vaak een academische of hogere beroepsopleiding, en had in Hongarije posities zoals maatschappelijk werker, ambtenaar op een ministerie of allround kantoormedewerker met verantwoordelijkheden op het gebied van HR en financiën. De meerderheid van deze groep arbeidsmigranten koos voor uitzendwerk na tegenslagen in hun leven en werk in Hongarije, zoals opgelopen schulden of een echtscheiding:

*“Ik scheidde van mijn partner in Hongarije (...) en toen ging ik met een andere vrouw, ze lichtte me op, vrij grondig, en nou ja, wat kan ik zeggen, ik vernielde mijn auto door haar, ze namen mijn rijbewijs af door haar, en toen bedroog ze me voor*

Het aantal Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten als percentage van het totaal aantal arbeidsmigranten (a) en van het totaal aantal arbeidsmigranten uit de EU (b) in Nederland, 2004-2021



Bron: CBS.

*geld, dus ik zei 'oké', [dan verhuis ik wel naar Nederland] (Bence, veertiger).*

Een groot deel van deze groep is zeer ontevreden met de arbeidsomstandigheden van uitzendwerk in Nederland.

Een tweede groep arbeidsmigranten blijft voortdurend in laaggeschoold werk. Zij hadden in Hongarije een functie waarvoor ongeveer dezelfde opleiding en vaardigheden werd gevraagd als voor het uitzendwerk dat zij in Nederland doen. Qua opleiding heeft deze groep een basisopleiding of beroepsopleiding afgerond en qua werkervaring werkten zij in Hongarije als chauffeur voor pakketbezorging, elektriciën, productiemedewerker of operator in een fabriek. Arbeidsmigranten in dit loopbaantraject worden vooral aangetrokken door de hogere salarissen voor hetzelfde soort werk in Nederland vergeleken met Hongarije. Een citaat uit het interview met Rebeka maakt duidelijk dat zij zich bewust is dat haar arbeidsomstandigheden niet optimaal zijn, maar deze vanwege het salaris voor lief neemt:

*"Financieel ben ik heel tevreden (...) want ik vergelijk het nog steeds met het loon dat ik thuis zou krijgen. Ik weet dat wij de onderkant van de beroepsbevolking zijn, dus ik weet dat de mensen hier, of dat op de juiste werkplekken dit niet is wat de mensen krijgen, maar vergeleken met de lonen thuis, is dit aan de bovenkant van het spectrum". (Rebeka, veertiger).*

Arbeidsmigranten die voorafgaand aan of gedurende hun verblijf in Nederland veel verschillende ervaringen opdeden met uitzendwerk, vormen een specifieke groep met veelzijdige tijdelijke uitzendcontracten. Deze groep werkt vooral in de voedselproductieketen in Nederland, in functies als productiemedewerker in de vleesverwerking, als orderpicker in distributiecentra van supermarkten of als algemene productiemedewerker. Aangezien deze loopbaantrajecten gekenmerkt worden door wisselende werkgevers en baanonzekerheid, zoekt deze groep arbeidsmigranten in Nederland vooral stabiliteit en zekerheid in hun

werk, maar slagen zij er tot op heden niet in om een vaste baan of een eigen woonruimte te vinden.

Ten slotte was er een groep met een zogenoemd *transitioneel loopbaantraject*, waarbij het uitzendwerk een fase is in de overgang van opleiding naar werk of om een loopbaan te starten nadat men een partner naar Nederland is gevolgd. Arbeidsmigranten met een transitioneel loopbaantraject waren meestal relatief jong en betraden de Nederlandse arbeidsmarkt tijdens of kort na hun studie. Velen in deze groep volgden hun partner, die al eerder in Nederland was gaan werken. Arbeidsmigranten in deze categorie slaagden er vaak in om in de loop der tijd een betere functie te bemachtigen en waren trots op hun succes op de Nederlandse arbeidsmarkt.

### De impact van Covid-19

Uit de interviews met Hongaarse migranten tijdens de coronalockdowns, bleek dat de coronapandemie niet alleen negatieve gevolgen had voor de loopbaantrajecten van arbeidsmigranten, maar soms ook positieve uitkomsten had. Sommigen ervoeren problemen vanwege onzekerheid van werk, huisvesting en gezondheid. Ze ervoeren druk om door te werken tijdens ziekte omdat ze bang waren anders hun werk en woning te verliezen. Anderen wisten door de pandemie hun loopbaan te verbeteren, bijvoorbeeld doordat er tijd kwam om op hun loopbaan te reflecteren of een opleiding te volgen. Deze verschillen kunnen verklaard worden door de aan- of afwezigheid van hulpbronnen. Dit zijn middelen, vaardigheden, eigenschappen en situaties waarover een persoon beschikt en die ingezet kunnen worden om een persoonlijke situatie te verbeteren. Het bleek dat persoonlijke hulpbronnen (bijvoorbeeld taalvaardigheid, lichamelijke en mentale gezondheid, aanpassingsvermogen), materiële hulpbronnen (bijvoorbeeld financiële stabiliteit, zelfstandige huisvesting) en sociale hulpbronnen (bijvoorbeeld sociale steun van collega's en vrienden) bijzonder belangrijk waren. Zo legde Lili het belang uit van aanpassingsvermogen bij uitzendwerk in Nederland:

*"Het is begrijpelijk dat als je op een nieuwe plek aankomt dan moet je eerst laten zien wat je kunt, en pas dan gebeurt er iets (...) Ik heb altijd gedacht dat elk werk dat ik krijg ik met nederigheid en liefde moet doen." (Lili, twintiger).*

Voor Levente waren zijn materiële hulpbronnen belangrijk:

*"Ik heb mijn eigen appartement, ik heb mijn eigen auto, meubels, computer, tv, terwijl ik voorheen 100 euro betaalde voor een bed in een slaapzaal. Dus, in vergelijking, ben ik van een dakloos leven naar een middenklasse leven gegaan." (Levente, vijftiger).*

En voor Greta de sociale steun van haar partner:

*"Als je niet alleen bent, dan trekt de een de ander omhoog. Deze keer is deze in een slechte bui, die keer is het de ander. Deze keer zou deze opgeven,*

Foto: Life Of Pix / Pexels



die keer die. Als er twee mensen zijn, dan is het veel motiverender.” (Greta, twintiger).

Uit de interviews bleek dat arbeidsmigranten die ten tijde van de coronapandemie over voldoende hulpbronnen beschikten, de pandemie als positief voor hun loopbaan ervoeren. Voor deze arbeidsmigranten bood de pandemie de tijd om hun carrière opnieuw te evalueren en hun volgende loopbaanstap te plannen. Wanneer arbeidsmigranten tijdens de pandemie niet over voldoende hulpbronnen beschikten, had de pandemie een negatieve invloed op hun loopbaan. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het citaat van Emma, die tijdens de pandemie haar baan verloor, terug naar Hongarije verhuisde met haar partner, en voor wie het meerdere maanden kostte om nieuw werk te vinden:

“Nu kijk ik absoluut naar de hele zaak vanuit het perspectief dat (...) als er een nieuwe golf zou komen, of als er iets anders zou gebeuren dat een soortgelijke crash zou veroorzaken, (...) welke bedrijven zijn dan degenen die overleefd blijven en welke bedrijven zouden mij binnen een seconde ontslaan.” (Emma, twintiger).

Deze citaten tonen aan dat hulpbronnen – zowel in de werkcontext als in het privéleven – een cruciale rol spelen in de loopbaan van migranten. Hulpbronnen kunnen zelfs de impact verminderen van crises die de arbeidsmarkt negatief beïnvloeden, zoals de coronapandemie.

### Conclusie

Arbeidsmigranten doorlopen verschillende trajecten wanneer zij in Nederland als uitzendkracht aan de slag gaan. Deze trajecten beïnvloeden hoe zij tegen hun werkomstandigheden aankijken. Degenen die de Nederlandse arbeidsmarkt betreden vanuit onderbetaalde banen van lage kwaliteit in hun thuisland, zijn vaak bereid het fysiek uitputtende, onzekere werk te accepteren vanwege de hogere salarissen dan die ze in hun land van herkomst zouden ontvangen. Op de lange duur ervaren ze dat uitzendwerk weinig zekerheid biedt en dat houvast om een bestaan op te bouwen ontbreekt. Degenen die voorheen een hoger beroeps- en opleidingsniveau hadden, zien arbeidsmigratie als een tijdelijke stap waarin ze slechtere arbeidsomstandigheden accepteren vanwege de hogere salarissen. Wanneer hun arbeidsomstandigheden weinig kans bieden op structurele verbetering van hun levensomstandigheden voelen ze zich ontevreden.

De kans op een loopbaantraject met meer baan-zekerheid en een beter passende baan, blijkt sterk afhankelijk van hun toegang tot persoonlijke, materiële en sociale hulpbronnen. Als arbeidsmigranten toegang hebben tot veel van deze hulpbronnen, zijn ze in staat om de uitdagingen van de arbeidsmarkt, waaronder wereldwijde crises, het hoofd te bieden. Wanneer ze echter over weinig hulpbronnen beschikken, hebben arbeidsmigranten het juist moeilijk in hun loopbaan. Zonder voldoende hulpmiddelen verzanden loopbanen van Midden- en Oost-Europese migranten dan in een opeenvolging van onzekere en fysiek zware posities, die hun mentale en fysieke welzijn ondermijnen.

Voor het onderzoek werd in 2019, voorafgaand aan de coronapandemie, een oproep geplaatst op de facebookpagina voor Hongaren in Nederland voor deelname aan een interviewstudie naar uitzendwerk in distributiecentra. Hongaren vormen een minderheid in de populatie arbeidsmigranten. De Hongaarse taal lijkt niet op enige andere taal, wat de positie van Hongaren op de werkvloer tussen andere arbeidsmigranten kwetsbaar maakt. In totaal achttien mensen namen in hun eigen taal (Hongaars) deel aan een interview dat tussen de dertig minuten en twee uur duurde. De interviewmethode betrof een zogenaamd fenomenologisch levensloopinterview, waarin de huidige beleving van werk en loopbaan van de geïnterviewde werd gerelateerd aan hun levensgeschiedenis voorafgaand aan hun migratie naar Nederland. Een paar maanden na de uitbraak van de pandemie zijn alle deelnemers gevraagd of zij hun verhaal konden aanvullen met hun ervaringen tijdens de coronaperiode. Elf mensen gaven gehoor aan die vervolgooproep. Deze interviews duurden ongeveer een uur. De tweede ronde interviews gaf ook de mogelijkheid om nog dieper door te vragen op eerdere levensloopervaringen. Alle interviews zijn letterlijk uitgeschreven, vertaald en systematisch gecodeerd om patronen in de rijke informatie te vinden.

Levensloonderzoek waarin arbeidsmigranten gedurende een langere tijd gevolgd worden voorafgaand aan en gedurende hun tijd in Nederland vormt een waardevolle aanvulling op statistieken over uitzendwerk door arbeidsmigranten. Het geeft de groep arbeidsmigranten een stem en een identiteit die in statistische data verloren gaat, maar die waardevol is voor werkgevers, sociale partners en voor het beeld van arbeidsmigranten in de samenleving.

**Kornélia Anna Kerti**, Tilburg University,

e-mail: K.A.Kerti@tilburguniversity.edu

**Brigitte Kroon**, Tilburg University,

e-mail: B.Kroon@tilburguniversity.edu

**Inge Bleijenbergh**, Radboud University,

e-mail: inge.bleijenbergh@ru.nl

**Marloes van Engen**, Radboud University,

e-mail: marloes.vanengen@ru.nl

**Charissa Freese**, Tilburg University,

e-mail: C.Freese@tias.edu

### LITERATUUR:

- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020), Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.
- ABU (2018), Arbeidsmigranten. Van groot belang voor Nederland. Badhoevedorp: ABU.
- ABU en NBBU (2021), Arbeidsmigranten in Nederland: De cijfers.
- Banning, B., H. Hofstede, D. Kemps, H. Mesters, R. Morren en J. de Ruyter (2022), Bemiddeling en inhuur van arbeidsmigranten: Niet alleen een kwestie van extra ‘handjes’. ABN Amro.
- Cremers, J. (2020), Definitie arbeidsmigrant. INR-AR Paper 1. Tilburg: Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten en Tilburg University.
- European Commission (2022), Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Heyma, A. en T. Vervliet (2022), Arbeidsmigratie in 2030. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kerti, K.A., B. Kroon, M. van Engen, I. Bleijenbergh en C. Freese (2022), Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering. *Gedrag & Organisatie*, 35 (4), pp. 455-483.
- Sobczyk-Turek, A. en J. Cremers (2023), De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

Foto: Gerard Stolk / Flickr

