

Omgevingsanalyse en marktstrategie FairJobs

Aanvraag Impactregeling BrabantC

1. Vertrekpunt

Hoe normaal is arbeidsuitbuiting van arbeidsmigranten?

Ons vertrekpunt is de huidige situatie van arbeidsmigranten in Nederland: uit [onderzoek van beide Nederlandse verenigingen voor de uitzendbranche ABU en NBBU \(2023\)](#) blijkt dat in 2022 ruim 984.000 arbeidsmigranten in Nederland waren, van wie ruim 461.000 via een uitzendbureau werkten. Verder waren ruim 522.000 rechtstreeks in dienst bij een bedrijf. De meeste uitgezonden arbeidsmigranten werkten in de logistiek en de tuinbouw. Helaas wordt een groot deel van deze zogenaamde arbeidsmigranten (wij noemen ze liever (internationale) werkers of Europese burgers) geconfronteerd met (zeer) slechte behandeling en uitbuiting in Nederland. Uit [onderzoek van de Nederlandse NGO FairWork \(2022\)](#) blijkt dat 26% van de Nederlandse bedrijven zelf toegeeft zich wel eens schuldig te maken aan arbeidsuitbuiting.

Al jaren buitelen schrijnende persoonlijke verhalen, alarmerende rapporten en beleidsvoornemens over ons heen. Een greep hieruit:

- <https://www.fairwork.nu/2010/12/07/rapport-uitbuiting-in-andere-sectoren-dan-de-seksindustrie/> (2010)
- <https://www.dsp-groep.nl/projecten/pilotstudie-arbeidsuitbuiting-bulgaarse-migrantenarbeiders/> (2017)
- <https://www.rijnmond.nl/nieuws/181568/stichting-barka-polen-nog-steeds-uitgebuit> (2019)
- <https://www.fairwork.nu/2019/10/18/omslag-nodig-in-uitzendbranche/> (2019)
- <https://nos.nl/artikel/2327863-arbeidsmigranten-vrezen-ontslag-besmetting-en-reisbeperkingen-door-corona> (2020)
- <https://pointer.kro-ncrv.nl/al-jaren-grove-misstanden-rond-arbeidsmigranten-maar-er-verandert-weinig-hoe-kan-dat> (2022)
- <https://nos.nl/artikel/2457465-steeds-meer-arbeidsmigranten-op-straat-de-opvang-moet-humaner> (2022)
- <https://nos.nl/artikel/2465548-slecht-behandelen-arbeidsmigranten-wordt-straftbaar> (2023)
- <https://vng.nl/kennisbank-naleving/bescherming-kwetsbare-arbeidsmigranten-een-barrieremodel> (2023)
- <https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2024/03/13/adviesrapport-geenderderangsburgers.-de-risicos-voor-gedetacheerde-arbeidsmigranten-en-de-nederlandse-samenleving> (2024)
- <https://www.pharos.nl/nieuws/zorgen-om-bulgaren-in-zaandam-oost/> (2024)

We concluderen dat overheid, bedrijven, ngo's en vakbonden ronddraaien in een vastgelopen systeem. Ondanks politiek tumult is bovendien duidelijk dat door de huidige inrichting van onze economie en maatschappij Nederland grote hoeveelheden internationale werkers aan blijft trekken. Kortom: het moet het anders, als je een einde wilt maken aan deze praktijken.

2. Onze aanpak

Hoe maakt FairJobs verandering mogelijk?

FairJobs oefent hoe het anders kan. Met (Bulgaarse) werkers en zichtbaar voor een breed publiek bouwen we een uitzendbureau waarin de belangen van de werkers centraal staan en dat eerlijke, veilige en gezonde arbeidskansen in Nederland biedt.

We onderscheiden vier lijnen in onze aanpak, dit is onze *Theory of Change*:

2.1 Mutual Care

Context: gebrek aan kennis en bewustwording van Bulgaarse werknemers en hun positie.

Doelgroep: werkers

Activiteiten:

- *Mutual Care Groups* (MCG's) opzetten om (potentiële) werknemers ondersteuning, mentorschap en programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden te bieden, die hen in staat stelt meer bewust te kiezen voor arbeidsmigratie;
- Be prepared before you go! Delen van informatie over de situatie in Nederland;
- Marketingcampagnes voeren in Bulgarije om werknemers voor te lichten over onze organisatie en de voordelen ervan.

Hiermee willen we bereiken:

- Eigenaarschap over werk en leven;
- Meer bewustzijn, begrip en mondigheid onder (Bulgaarse) werknemers over hun rechten, plichten en keuzemogelijkheden;
- Verbeterde inzetbaarheid en gereedheid van werknemers voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

2.2 Work matching

Organisatie: succesvolle plaatsingen, versterkte verantwoordelijkheidsgevoel en betrokkenheid van werkgevers

Doelgroep: uitzendbranche en werkgevers

Activiteiten:

- Identificeren en tot stand brengen van partnerschappen met Nederlandse werkgevers/uitzendbureaus;
- Werknemers matchen met geschikte vacatures op basis van hun vaardigheden, kwalificaties en voorkeuren;
- Eerlijke arbeidsovereenkomsten en het waarborgen van de naleving van arbeidsregelgeving;
- Bevorderen van bewustwording en training voor inleners (bedrijven die flexibel personeel inhuren) en voor uitzendbureaus over interculturele communicatie en werken met een divers personeelsbestand.

Hiermee willen we bereiken:

- Eerlijk, veilig en gezond werk voor (Bulgaarse) werkers in Nederland;
- Nieuwe machtsrelaties in (uitzend)werk. Mensen die kwetsbaar zijn voor uitbuiting hebben een actieve stem in de organisatie;

- ‘Bottom up’ definitie van eerlijk (uitzend)werk: eerlijke rekrutering en selectie + eerlijk, veilig en gezond werk.

2.3 Activisme

Systeem en beleid: eerlijk werk en toegang tot rechten en plichten

Doelgroep: overheden en bredere samenleving

Activiteiten:

- Partnerschappen opzetten met ngo's en belangengroepen gericht op werknemersrechten en eerlijk werk;
- Focusgroep opzetten van inleners (bedrijven die flexibel personeel inhuren) en van uitzendbureaus;
- Zorgen dat werkers betrokken kunnen zijn bij activisme;
- Kennisbank: documentatie en externe communicatie over de reis van FairJobs.

Hiermee willen we bereiken:

- Eerlijke arbeidsomstandigheden, lonen en rechtsbescherming voor (Bulgaarse) werkers;
- Verbeterd inzicht op de impact van arbeidsmigratie: op het sociaal-culturele en economische weefsel van de samenleving en het welzijn van werkers;
- Verbeterde beeldvorming en representatie van de mensen die we nu ‘arbeidsmigranten’ noemen.

Ons einddoel is eerlijke arbeidskansen voor iedereen. Daarbij ligt onze focus op de relatie tussen Bulgarije en Nederland.

2.4 Radicale verbeelding

Artistiek actieonderzoek: veranderoefening voor alle betrokkenen met inzet van artistieke middelen en culturele ruimte

Doelgroep: werkers, branche, overheden en bredere samenleving

Activiteiten:

- Werving van culturele partners;
- Jaarlijks publieksprogramma waarin telkens nieuwe werk- en documentatievormen worden gepresenteerd;
- Verandermogelijkheden identificeren en concreet maken;
- Voortgang documenteren en toegankelijk maken voor een breder publiek;
- Nieuwe betrokkenen werven.

Hiermee willen we bereiken:

- Toegang tot het perspectief dat nu het meest gemarginaliseerd is: dat van de ‘arbeidsmigrant’, verbinding met de (zwakke) arbeidsmarkt- en leefpositie van deze mensen;
- Toenemende betrokkenheid van werkveld, overheid en samenleving bij het voorkomen van arbeidsuitbuiting;
- Een verbeterde sfeer van invloed op het vraagstuk, met zorg en aandacht voor het belang van de werkers;

- Onderscheidende artistieke productie op een hardnekkig maatschappelijk vraagstuk;
- Een nieuw voorbeeld van artistiek actieonderzoek volgens de aanpak van de Academie voor Beeldvorming.

3. Marktonderzoek

Hoe kansrijk is FairJobs?

In 2020 en in 2022 heeft Direct Research ten behoeve van de ontwikkeling van FairJobs kwantitatief, representatief onderzoek gedaan onder personen die (deels) verantwoordelijk zijn voor het HR-beleid en/of het aannemen van personeel bij bedrijven met ten minste 5 werknemers.

Daaruit bleek dat in 2022 14% van de bedrijven die wel eens gebruik maken van flexibel personeel wel eens een uitzendbureau heeft afgewezen vanwege een vermoeden van arbeidsuitbuiting. Vervolgens heeft van deze bedrijven 56% stappen ondernomen tegen het uitzendbureau. Een deel van de markt heeft dus al een kritische houding ten opzichte van uitzendbureaus.

Verder bleek dat een ruime meerderheid van de bedrijven die flexibel personeel in huren gebruik zou maken van een uitzendbureau waarvan ze zeker weten dat het uitzendkrachten eerlijk behandelt:

- 2022: 48% zeker wel en 37% waarschijnlijk wel
- 2020: 45% zeker wel en 35% waarschijnlijk wel

Ook was men bereid extra te betalen voor het inschakelen van een uitzendbureau waarvan ze zeker weten dat het uitzendkrachten eerlijk behandelt: per uitzendkracht gemiddeld 12% extra (2022).

Bekijk de complete rapportages hier:

- <https://www.fairwork.nu/wp-content/uploads/2022/10/Eindresultaten-FairWork-Moderne-slavernij-in-het-Nederlandse-bedrijfsleven.pdf>
- <https://www.fairwork.nu/wp-content/uploads/2020/07/Onderzoek-werkgevers-en-uitzendbureaus.pdf>