



**Policy Brief**

# **Casestudy's participatief actieonderzoek. Arbeidsmigranten in voedingsmiddelensectoren Amsterdam, Nederland. Here To Support.**

**Hamo Salhein, Fanny van der Vooren**



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652



# **Casestudy's participatief actieonderzoek. Arbeidsmigranten in voedingsmiddelensectoren Amsterdam, Nederland. Here To Support.**

Hamo Salhein, Fanny van der Vooren





## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
2. Onderzoekskader: Amsterdam, Nederland	5
2.1 Territoriale context	5
2.2. Reputatie van de organisatie op dit gebied	7
<b>3. Focusgroepen</b>	<b>9</b>
3.1. Zoeken naar deelnemers	9
3.2. Samenstelling en kenmerken van de deelnemers	11
3.3. Werking van de Groepen	12
<b>4. Narratieve analyse van de resultaten</b>	<b>14</b>
4.1. Nieuwe problemen	14
4.2. Geïdentificeerde patronen	14
4.3. Schriftelijke samenvatting	15
<b>5. Definitie van problemen</b>	<b>15</b>
5.1. Migratiestatus	15
5.2. Onzekere arbeidsomstandigheden	16
5.3. Ontoereikende betalingen	17
5.4. Gebrek aan rechten en bescherming	18
5.5. Werk- en leefomstandigheden: psychosociale werkomgeving	20
5.6. Gezondheidszorg en veiligheid op het werk	22
<b>6. Geïdentificeerde weerstand- en responsstrategieën</b>	<b>23</b>
6.1. Individuele en collectieve strategieën bij geschillen	23
6.2 Vormen van zelforganisatie	24
6.3 Steun van gemeenschappen of instellingen en externe factoren	25
<b>7. Intersectionele factoren – relevante identiteitskenmerken geïdentificeerd</b>	<b>26</b>
7.1. Relevante identiteitskenmerken geïdentificeerd	26
7.2 Intersectionele analyse als factoren van handelingsvermogen en zelforganisatie	30
<b>8. Leren en reflecties</b>	<b>30</b>
8.1. Methodologische moeilijkheden en uitdagingen	30
8.2. Aspecten die veranderd of geïntegreerd moeten worden in het PAR	31
<b>9. Voorstel voor actie</b>	<b>32</b>
9.1. Identificatie van problemen die aangepakt kunnen worden via de actie(s)	32
9.2. Acties voorgesteld door de deelnemers	33
9.3. Aanbevelingen voor het overheidsbeleid, organisaties en de academische wereld	34





9.4. Voorstellen voor supranationale actie / mogelijkheden voor navolging of uitbreiding  
37

Casestudy's participatief actieonderzoek. Arbeidsmigranten in  
voedingsmiddelensectoren Amsterdam, Nederland. Here To Support.

39





## 1. Inleiding

Dit verslag maakt deel uit van een reeks van drie nationale casestudies die tot stand kwamen in het kader van het DignityFIRM-project, dat gecoördineerd werd door [PICUM](#), het Platform voor Internationale Samenwerking op gebied van Ongedocumenteerde Migranten. Iedere casestudy werd in elk land door een andere grassroots-organisatie geleid:

- **Here to Support**, in Amsterdam (Nederland);
- **Mujeres Supervivientes**, in Sevilla (Spanje);
- **Nomada**, in Wrocław (Polen).

In elke stad werd een arbeidsmigrant – voorheen ongedocumenteerd en met ervaring in ‘boer tot bord’-sectoren – opgeleid als een peer-onderzoeker. Die peer-onderzoekers leidden focusgroepen met anderen in vergelijkbare situaties om belangrijke uitdagingen vast te leggen, werk- en leefomstandigheden te onderzoeken en gezamenlijke strategieën voor verzet en verandering te verkennen. Dit rapport verzamelt de bevindingen van die processen en dient als basis voor de geplande actiefase van het project. DignityFIRM is gebaseerd op een interdisciplinair ontwerp met een sterke focus op participatief actieonderzoek (PAR) als kernbenadering. In plaats van arbeidsmigranten te beschouwen als passieve onderzoeksonderwerpen, streeft PAR ernaar om hen als actieve tussenpersonen te betrekken bij het produceren van kennis en het creëren van

oplossingen. Het ziet geleefde ervaring als een cruciale bron van inzicht en benadrukt collectieve reflectie, empowerment en actie. Door peer-onderzoekers in de meest getroffen gemeenschappen op te leiden, streeft het project ernaar om lokale capaciteiten te versterken, grassroots-mobilisatie te ondersteunen en voorstellen aan te reiken die rechtstreeks afkomstig zijn van wie uit de eerste hand ervaring heeft met uitbuiting.

Het rapport bevat een omschrijving van de territoriale context en de achtergrond van elke organisatie. Het beschrijft de samenstelling en werking van de focusgroepen, gevolgd door een narratieve analyse van de belangrijkste bevindingen. De volgende hoofdstukken onderzoeken de problemen die vastgesteld worden op vlak van belangrijke onzekerheidsdimensies, alsook de individuele en collectieve strategieën van verzet die tot stand zijn gekomen. Intersectionele factoren worden onderzocht als elementen die zowel kwetsbaarheid als macht beïnvloeden. De laatste hoofdstukken bieden methodologische reflecties en stellen een aantal maatregelen en aanbevelingen voor.

Voor meer informatie:

- [PAR cross-country report: Participatory Action Research \(PAR\) with migrant workers in farm-to-fork sectors in Amsterdam, Seville and Wrocław](#)  
[Landoverschrijdend PAR-rapport:





participatief actieonderzoek (PAR) met arbeidsmigranten in 'boer tot bord'-sectoren in Amsterdam, Sevilla en Wroclaw, in het Engels] (Legarda, I., 2025);

- [Participatory Action Research \(PAR\). Migrant organisations led actions](#) [Participatief actieonderzoek (PAR). Maatregelen van migrantenorganisaties, in het Engels] (PICUM, 2025).

## 2. Onderzoekskader: Amsterdam, Nederland

### 2.1 Territoriale context

Here to Support voerde het onderzoek uit in Nederland. Here to Support is gevestigd in Amsterdam, waardoor de meeste netwerken van mensen die bij het onderzoek betrokken zijn, zich in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam bevonden.

Here to Support biedt elke maandag een supportdesk, waar mensen terecht kunnen voor informatie en ondersteuning. Door het contact dat we hebben met mensen in al onze projecten en via de helpdesk, blijven we op de hoogte van de actuele situatie voor ongedocumenteerden in Nederland. Onze reflecties over de territoriale context zijn gebaseerd op onze eigen ervaringen. In dit hoofdstuk reflecteren we over: arbeidsrechten, toegang tot bankdiensten, toegang tot gezondheidszorg, aangifte bij de politie.

In 1998 werd de [Koppelingwet](#) ingevoerd in Nederland. Die wetgeving koppelt alle sociale voorzieningen aan het bezitten van een geldige verblijfsvergunning/een geldig bsn-nummer (burgerservicenummer).

Voor de invoer van de wet konden ongedocumenteerden huizen huren, werken en belasting betalen. Dat was nadien niet langer mogelijk. Voor ongedocumenteerden is het wettelijk niet toegestaan om een huis te huren, zich in te schrijven in de gemeente, tewerkgesteld te zijn, belastingen te betalen of een bankrekening te openen. Van vele mensen die in restaurants, de landbouw en bezorgingsdiensten werken, horen we dat ze lange en onregelmatige uren werken. Mensen worden niet altijd betaald voor het werk dat ze doen.

Ondanks de uitsluiting via de koppelingwet kunnen alle werknemers aanspraak maken op arbeidsrechten, ongeacht hun verblijfsstatus. Om beroep te doen op die rechten informeert FairWork, een Nederlandse ngo, mensen over hun arbeidsrechten, en ondersteunt het mensen die slachtoffer werden van uitbuiting. FairWork adviseert mensen over de manier waarop ze de gewerkte uren moeten bewijzen. Ze bieden een team van klantadviseurs die samen met vrijwillige culturele bemiddelaars mensen advies geven over hun situatie. In het geval van uitbuiting ondersteunt FairWork mensen om juridische stappen te ondernemen of de uitbuiting te melden bij de autoriteiten. Soms contacteert FairWork de werkgever om een achterstallige betaling te vragen. Raadpleeg de blogpost op de website van DignityFIRM voor meer informatie over FairWork: [Chain Liability for migrant workers' unpaid wages in the Netherlands](#) [Keten aansprakelijkheid voor het betaalde





loon van arbeidsmigranten in Nederland, in het Engels] (2025).

### **Toegang tot bankdiensten en digitale betalingen**

Ongedocumenteerden kunnen geen bankrekening openen in Nederland. Ondertussen zijn digitale betalingen de norm geworden, vooral in het openbaar vervoer, waar contante betalingen niet langer aanvaard worden. Slechts een paar kaartjesautomaten in treinstations aanvaarden nog contant geld, wat mobiliteit steeds moeilijker maakt. Wie zonder een geldig ticket reist, loopt het risico om in een detentiecentrum geplaatst te worden en mogelijkerwijze uitgezet te worden.

### **Toegang tot gezondheidszorg**

Iedere ongedocumenteerde persoon in Nederland heeft wettelijk gezien recht op medisch noodzakelijke zorg. Hoewel ze geen ziektekostenverzekering kunnen krijgen, worden de zorgkosten gedekt door het Centraal Administratie Kantoor (CAK). Medische professionals en apotheken kunnen kosten declareren voor consultaties, behandelingen en medicatie van het CAK.

Toch wordt dat recht in de praktijk niet voortdurend gehandhaafd. Vele ongedocumenteerden zijn zich niet bewust van hun wettelijk recht op gezondheidszorg en zoeken geen medische hulp uit angst voor uitzetting. Tegelijkertijd hebben zorgverleners vaak onvoldoende kennis over het CAK-systeem. We zijn verschillende gevallen tegengekomen waarbij

huisartsen weigerden om ongedocumenteerde patiënten te behandelen. Voorbeelden zijn:

- **Sommige huisartsen** beweren ten onrechte dat er speciale ziekenhuizen bestaan specifiek voor ongedocumenteerde mensen.
- **Een ziekenhuis** zei ons dat ze volzet waren wanneer we een ongedocumenteerde probeerden in te schrijven. Toen we even later belden om een gedocumenteerde collega in te schrijven, konden ze plots wel nieuwe patiënten aannemen.
- **In een ander geval** moest een Nigeriaanse man naar het ziekenhuis. Een collega van Here to Support begeleidde hem en had het ziekenhuis op voorhand geïnformeerd dat het CAK de kosten zou dekken. Toch weigerde de receptionist om dat te aanvaarden, met het argument dat "alle Nigerianen vergunningen hebben in Italië" en daardoor niet ongedocumenteerd konden zijn. We konden het probleem uiteindelijk oplossen, maar als hij alleen was gegaan, dan was hij waarschijnlijk weggestuurd.

### **Aangifte bij de politie**

Artikel 1 van de EU-richtlijn inzake de rechten van slachtoffers bepaalt dat ongedocumenteerden het recht hebben om een misdrijf aan te geven. In een brochure van de politie staat het volgende: *"Ik ben een migrant met een irreguliere status, een slachtoffer van een misdrijf en ik heb het recht om aangifte te doen bij een politieagent. Ik beroep me op het 'free in, free out'-beleid in Nederland, dat*





*migranten met een irreguliere status in staat stelt om een politiebureau binnen te gaan om een misdrijf aan te geven. Ik mag vertrekken zonder gearresteerd of aangehouden te worden.”*

Ongedocumenteerden kunnen aangifte doen van misdrijven – vooral in geval van mensenhandel of arbeidsuitbuiting. In de praktijk zien velen daarvan af uit angst om gearresteerd te worden in het politiebureau. Hoewel Nederland zich officieel houdt aan het ‘free in, free out’-principe, nemen niet alle politieagenten dat beleid consequent in acht. Politiediensten in grotere steden, die regelmatig met ongedocumenteerden in contact komen, zijn vaak beter op de hoogte. In Amsterdam proberen politieagenten actief ongedocumenteerde gemeenschappen te bereiken om hen over hun rechten te informeren.

Here to Support adviseert individuen altijd om zich te laten begeleiden wanneer ze naar de politie gaan. We hebben gemengde ervaringen met het melden van misdrijven. Hoewel sommige politieagenten adequaat reageerden op meldingen van misbruik, waren we ook getuige van discriminatie – vooral in situaties waarbij er sprake is van mensenhandel.

Slachtoffers van mensenhandel [komen in aanmerking voor tijdelijke bescherming](#) wanneer hun zaak wordt onderzocht. Als de dader niet gevonden wordt, verliest het slachtoffer vaak de beschermde status. In uitzonderlijke gevallen waarbij de mensenhandelaar veroordeeld wordt, krijgen slachtoffers een meerjarige B8- of B9-verblijfsvergunning.

Omdat het melden van mensenhandel mogelijk kan leiden tot een verblijfsvergunning, trekt de politie soms de geloofwaardigheid van het slachtoffer in vraag. We maakten verschillende verontrustende voorvallen mee:

- **In één geval**, meldde een Nigeriaanse man mensenhandel. Een collega werd geadviseerd om in de hal te wachten om als mogelijke getuige naar voor te komen. Een politieagent kwam buiten en zei: “Maak je geen zorgen. We noemen de Nigerianen hier ‘Liegerianen’ – ze liegen altijd.” Hij suggereerde dat Nigerianen verhalen verzinnen om verblijfsdocumenten te verkrijgen.

- **In een ander geval**, meldde een Braziliaanse vrouw dat ze gedwongen werd tot sekswerk. Een collega van Here to Support begeleidde haar naar de ondervraging. Ondanks de aard van de melding vertelde de politieagent haar dat het leek alsof ze vrijwillig had gehandeld – terwijl ze verklaarde dat ze tegen haar wil werd vastgehouden. Ze hebben het onderzoek niet verdergezet.

## **2.2. Reputatie van de organisatie op dit gebied**

### **Amsterdam City Rights**

Here to Support ondersteunt de [coalitie Amsterdam City Rights](#), een netwerk van zowel gedocumenteerde als ongedocumenteerde inwoners van Amsterdam. Binnen deze coalitie komen mensen van verschillende ongedocumenteerde gemeenschappen samen om het bewustzijn over schendingen van de mensenrechten in de stad te vergroten en de status quo uit te





dagen. De coalitie komt eenmaal per maand samen om opkomende problemen te bespreken en een collectieve aanpak te bepalen.

Via Amsterdam City Rights dragen leden van de gemeenschap bij aan belangenbehartiging op meerdere platforms: publieke demonstraties, mediaoptredens, theatervoorstellingen, Pride-evenementen, sociale media en samenwerkingen met andere lokale initiatieven.

Vele ongedocumenteerden in ons netwerk werken in de voedselvoorzieningsketen. We onderhouden relaties met mensen van grote ongedocumenteerde gemeenschappen uit Noord-, West- en Oost-Afrika, alsook uit Azië, Latijns Amerika en Midden-Amerika.

Onze ervaring in het organiseren en deelnemen aan deze vergaderingen was cruciaal bij het vormgeven van onze participatieve actieonderzoeksanpak (PAR). Alle maatregelen die genomen werden door Here to Support zijn geworteld in de kennis en geleefde ervaringen van de gemeenschappen die betrokken zijn bij Amsterdam City Rights en andere initiatieven die we steunen. Alle deelnemers aan dit PAR-project waren mensen die we via onze eigen netwerken kenden.

### **Gedeelde visies**

Reguliere voorstellingen van migranten en ongedocumenteerden zijn vaak reductief en stereotiep: beelden van hulpeloze kinderen, moeders met kleine kinderen en vluchtelingenkampen. Die voorstellingen stroken vaak niet met de werkelijkheid.

Here to Support coördineert [Shared Visions](#), een project waarbij we in contact komen met ongedocumenteerden en migranten in Nederland om beeldverhalen kritisch te onderzoeken en er opnieuw vorm aan te geven.

Vorig jaar organiseerden we een twee dagen durende sessie waarbij deelnemers, die onderverdeeld waren in vier werkgroepen, verschillende prototypes ontwikkelden om de publieke perceptie in de positieve zin te veranderen. Die prototypes omvatten concepten voor een socialemediakanaal, een toolkit (website) voor positief nieuws en storytelling, een adviesbureau dat geleid werd door ongedocumenteerden en een pilotaflevering van een talkshow.

### **City Rights-app**

Ongedocumenteerden hebben vaak geen toegang tot essentiële informatie. Dit is grotendeels te danken aan de verspreiding van middelen over verschillende organisaties en platforms. Zelfs professionals – zoals ngo-medewerkers en vrijwilligers – ondervinden vaak moeilijkheden om betrouwbare verwijzingspunten te vinden. Die informatiekloof vormt een sterk beperkende factor voor de mogelijkheden van ongedocumenteerden om door het dagelijks leven te navigeren en zelfredzaamheid te ontwikkelen.

Onze collega Mohamed Bah ondervond dat gebrek aan toegang zelf tijdens de COVID-19-lockdown, toen hij als ongedocumenteerde in Amsterdam verbleef. Als reactie daarop nam hij het initiatief om een app te ontwikkelen die de





toegang tot essentiële informatie centraliseerde en vereenvoudigde voor ontheemden die in de stad aankwamen. Here to Support ondersteunde dat initiatief, wat resulteerde in de totstandkoming van de Amsterdam City Rights-app.

### **Amsterdam City Rights-app:**

Beschikbaar op [Google Play](#) en [Apple Store](#)

Sommige deelnemers aan onze focusgroepen voerden aan dat de app een nuttige tool was om informatie over hun rechten te raadplegen.

### **"We horen je stem, en we rekenen erop"**

In Nederland kunnen mensen zonder Nederlands paspoort – waaronder ongedocumenteerden, houders van een verblijfsvergunning, internationale studenten – niet stemmen. Daardoor is een aanzienlijk deel van de bevolking uitgesloten van het democratisch proces, ook al hebben politieke beslissingen een grote impact op hun leven.

Om die democratische leemte te dichten organiseerde Here to Support een symbolisch stembureau in ons kantoor tijdens de nationale verkiezingen. Mensen zonder stemrecht werden uitgenodigd om hun mening te geven. Op een speciaal ontworpen stembiljet konden deelnemers aanduiden wat ze graag veranderd zouden zien in Nederland, of ze zich gehoord voelen, welke kwesties voor hen het belangrijkste waren en wat ze zouden zeggen tegen de nieuwe eerste minister.

Een uiteenlopende groep mensen nam deel. De antwoorden boden sterke

inzichten die in contrast stonden met overheersende politieke verhalen. Terwijl vluchtelingen vaak voorgesteld worden als passief of afhankelijk, uitte de overgrote meerderheid van de deelnemers de wens om te werken en belastingen te betalen, in plaats van te rekenen op overheidssteun. Velen riepen op tot meer dialoog met migranten en ze spoorden anderen aan om niet toe te geven aan schrik.

Dat initiatief toonde aan hoeveel mensen zich in de steek gelaten voelen door de reguliere media en politiek. Het benadrukte ook de algemene wens van ongedocumenteerden om de wettelijke rechten te krijgen om te werken – een resultaat dat nauw aansluit bij de bevindingen van het PAR-project.

## **3. Focusgroepen**

### **3.1. Zoeken naar deelnemers**

De eerste stap van het onderzoek was om een peer-researcher te vinden die wilde samenwerken met Here to Support. We zochten naar iemand die werkervaring had als een ongedocumenteerde en nu een verblijfsvergunning kreeg (als gevolg van wettelijke beperkingen die beletten dat iemand in dienst wordt genomen die nog geen verblijfsvergunning heeft). We publiceerden de vacature in onze netwerken en ontvingen meerdere reacties. Er vonden gesprekken plaats met mensen die solliciteerden en aan de criteria voldeden.

Hamo Salhein werd uiteindelijk aangenomen als peer-researcher. Hamo is afkomstig uit Soedan. Hij kreeg een tijdlang de status van ongedocumenteerde omdat zijn asiel afgewezen werd. Hij





werkte altijd en deed vrijwilligerswerk, zowel toen hij ongedocumenteerd was als tijdens de asielpcedure. Hij heeft een netwerk van mensen die ook werkervaring hebben. Hij is een erg sociaal iemand, die graag meer te weten wil komen over de context waarin hij leeft en hoe mensen het leven in Nederland ervaren. Hij is gemotiveerd om bij te dragen aan een maatschappij waarin mensenrechten gerespecteerd worden.

Vooraleer hij met deelnemers sprak, ontwikkelden we een hulpverleningsplan. Het plan bestond uit twee fasen:

#### **a) Deelnemers vinden & een methodologie voorbereiden (februari-maart)**

In februari en maart focusten we op het kennismaken met potentiële deelnemers en het leggen van contacten. We gebruikten de maand van de ramadan als een kans om mensen te leren kennen en ons netwerk uit te breiden. Op 26 maart organiseerden we een gemeenschapsiftar in het Here to Support kantoor. We namen onder andere contact op met de volgende belangrijke netwerken:

- Community Savings Groups of spaarprojecten voor gemeenschappen zoals de Gambiaanse gemeenschap;
- Organisaties voor arbeidsmigranten: IMWU, Migrante, Filmis, Kabalikat, en FNV Migrant Domestic Workers;
- Latijns-Amerikaanse gemeenschap van FairWork.

#### **b) Focusgroepen**

De focusgroepsessies werden georganiseerd als avondmaaltijd, waarbij

er samen werd gekookt en gegeten, en er open gesprekken mogelijk waren. We begonnen met informele gesprekken om deelnemers op hun gemak te doen voelen, waarnaar we geleidelijk aan focusten op ernstigere thema's.

We streefden er in eerste instantie naar om een evenwicht tussen tewerkstellingssectoren en regio's van herkomst te vinden. Daarbij richtten we ons op:

- telkens 3 deelnemers uit de sector van de bezorgingsdiensten, de landbouw en de horeca.
- telkens 6 deelnemers uit Afrika, Latijns-Amerika en Azië.

Er werden brochures opgesteld in het Arabisch, Spaans en Engels. Deze werden veelvuldig gedeeld via WhatsApp-groepen en partnerorganisaties. Op de brochure was een foto van Hamo te zien, om de uitnodiging persoonlijker en geloofwaardiger te maken.

Hoewel Here to Support een sterk netwerk van Afrikaanse en Aziatische ongedocumenteerde gemeenschappen heeft, vonden we het moeilijker om deelnemers met een Latijns-Amerikaanse achtergrond te vinden. We bezochten een organisatie in de buurt met connecties in Latijns-Amerikaanse gemeenschappen, maar onze pogingen om mensen uit deze groepen te betrekken bij het proces leverden slechts beperkte resultaten op. Een terugkerende uitdaging was om 'nieuwe' deelnemers te vinden – het grootste deel van de uiteindelijke deelnemers aan het project kenden ons al





door eerdere samenwerkingen. De anderen:

Drie deelnemers hadden nog niet eerder samengewerkt met Here to Support, maar waren al met ons in contact gekomen via partnerorganisaties of andere relaties.

Drie Soedanese (Arabisch sprekende) deelnemers waren afkomstig uit het netwerk van Hamo. Eén van hen had met hem samengewerkt toen ze beiden ongedocumenteerd waren en in hetzelfde vluchtelingenhuis woonden. Ze hadden vroeger samen op een vrachtschip voor vis gewerkt.

We probeerden aanvankelijk om een gelijke vertegenwoordiging van werkgelegenheidssectoren, landen van herkomst en geslacht te bereiken. We lieten die quota's echter uiteindelijk los om te focussen op de samenstelling van een diverse en gemotiveerde groep. Omdat Amsterdam onze uitvalsbasis was, hadden de meeste deelnemers ervaring met werken in restaurants.

Onze uiteindelijke groep bestond uit mensen met uiteenlopende nationaliteiten die in verschillende steden woonden, waaronder Rotterdam, Den Haag, Haarlem, Amsterdam, Dronten en Heerhugowaard.

Voor de focusgroepen ontmoetten we elke deelnemer afzonderlijk tijdens een informeel gesprek met een kop koffie. Die gesprekken hadden meerdere doelen:

- Om het project uit te leggen (PAR, Dignity FIRM, PICUM);
- Om meer te weten te komen over het werkverleden en de werkgerelateerde ervaringen van deelnemers;

- Om ideeën te verzamelen voor thema's die tijdens de focusgroepen onderzocht konden worden.

**Een belangrijk inzicht uit die eerste fase was het belang van de ervaring en netwerken van Hamo en Here to Support om PAR uit te voeren. Zonder bestaande relaties en een vertrouwensbasis was dit project niet mogelijk geweest.**

### 3.2. Samenstelling en kenmerken van de deelnemers

We hadden twee focusgroepen:

**Focusgroep 1:** zeven mannen. Eén persoon uit Ghana, één persoon uit Ethiopië, één persoon uit Oeganda, drie personen uit Soedan en één uit Eritrea. Alle zeven hadden ze ervaring met werken in restaurants. Eén persoon had ook ervaring in hotels en één persoon had in een voedselverwerkende fabriek en op een vrachtschip met vis gewerkt.

**Focusgroep 2:** drie vrouwen, vijf mannen. Twee personen uit Kenia, één persoon uit India, één persoon uit Ghana, één persoon uit Indonesië, twee personen uit Oeganda en één persoon uit Nigeria. Allemaal hadden ze ervaring met werken in restaurants. Eén persoon had in de huishoudelijke sector gewerkt en één persoon had ook in een fabriek gewerkt.

De groep bestond uit meer mannen dan vrouwen. De meeste ongedocumenteerde vrouwen die we kennen, doen huishoudelijk werk en waren minder beschikbaar of minder bereid om deel te nemen.

We hadden in onze focusgroepen een diverse groep mensen uit verschillende





Afrikaanse en Aziatische landen. Zoals eerder vermeld, konden we geen deelnemers uit Latijns-Amerika vinden. De meeste mensen hadden werkervaring in restaurants. Sommige mensen die deelnamen hadden hun verblijfsvergunning al gekregen. Ze spraken over hun vroegere ervaring als ongedocumenteerde.

### 3.3. Werking van de Groepen

Zoals gezegd begonnen we met informele een-op-eengesprekken voor de eigenlijke focusgroepen. Om de gesprekken te vergemakkelijken organiseerden we de groepen op basis van taal:

- Eén groep bestond uit vier Arabisch sprekenden (drie uit Soedan, één uit Eritrea) en verschillende Engelstaligen. We zorgden voor een tolk Arabisch-Engels;
- De tweede groep bestond volledig uit Engelstalige sprekers.

In elke focusgroep kookten de deelnemers eerst en deelden ze een maaltijd met elkaar. Sommige deelnemers kenden elkaar al, anderen maakten kennis met elkaar tijdens deze eerste informele momenten. Iedereen stelde zichzelf voor vooraleer het meer gestructureerde deel van de sessie begon.

Vervolgens bespraken we samen de groepsnormen en legden we deze vast:

- We streefden ernaar dat deelnemers evenveel spreektijd kregen zodat iedereen een bijdrage kon leveren aan de sessie;
- Vertrouwelijkheid moest in acht worden genomen; wat er gezegd werd in de groep, bleef in de groep.

Sessies zouden opgenomen worden, maar enkel Hamo en Fanny zouden naar de

opnames luisteren en ze anoniem transcriberen.

Hoewel verschillende deelnemers aangaven dat ze het prima vonden om met naam en toenaam genoemd te worden, hebben we gezamenlijk besloten dat anonimiteit voor iedereen betere bescherming bood. Toestemmingsformulieren werden getekend vooraleer we aan de sessies begonnen.

We hielden twee focusgroepsessies:

- De eerste sessie focuste op arbeidsconflicten;
- De tweede sessie zocht naar oplossingen en het afdwingen van rechten.

Aan het begin van elke sessie deelde Hamo eerst een persoonlijke ervaring, wat mee voor een open en veilige ruimte hielp zorgen zodat anderen hun eigen verhalen konden delen.

In beide groepen zagen we dat deelnemers graag bereid waren om met elkaar te spreken en naar elkaar te luisteren. Velen herkenden hun eigen ervaringen in het verhaal van anderen. Hoewel het soms moeilijk of emotioneel confronterend was om over het leed van anderen te horen, stelden de deelnemers het op prijs dat ze open over deze problemen konden praten. De groepsdynamiek was warm, ondersteunend en respectvol.

Voor zowel Hamo als Fanny waren deze gesprekken van belang. We kenden de meeste deelnemers goed, maar tot dan toe hadden we maar zelden gedetailleerd gesproken over werkgerelateerde zaken.





Omdat mensen vaak schrik hebben om gevangengenomen of aangegeven te worden, houden ze dat deel van hun leven meestal privé. Het was zeer waardevol om samen open over deze ervaringen te spreken – voor ieder van ons.

**We zagen ook dat deelname aan een project als dit mensen het gevoel geeft hun eigen leven meer in de hand te hebben.** Samenkomen om problemen te bespreken, informatie over rechten te delen en samen oplossingen te zoeken hielp de deelnemers om een groter gevoel van controle te hebben. Veel mensen hebben het gevoel dat hun leven wordt beheerst door de immigratiedienst in plaats van door henzelf, met name tijdens asielprocedures. Samen actie ondernemen hielp om dat gevoel van machteloosheid wat opzij te schuiven.

Voor de laatste focusgroep organiseerden we een langere, diepgaandere sessie in de vorm van een hackathon – een dagvullend evenement in het teken van dialoog en actieplanning. We begonnen informeel met koffie en een ontbijt, waarna we spraken over bestaande campagnes. Hamo en ik reikten verschillende voorbeelden aan. Sommige deelnemers waren al betrokken bij die campagnes en deelden hun persoonlijke ervaringen.

Na deze gesprekken begonnen we met een luchtige opener om elkaar beter te leren kennen. Iedereen nam zijn of haar sleutels in de hand en legde uit waarvoor ze dienden. Hamo vertelde hoe hij uiteindelijk zijn eigen woning kreeg nadat hij op 15 tot 20 verschillende plekken in asielcentra in Nederland verbleef. Anderen deelden

gelijkaardige verhalen en ze benadrukten hoe betekenisvol het is wanneer je eerst op straat hebt geleefd of een kamer moest delen uiteindelijk een eigen deur hebt die je op slot kunt doen. Sommige deelnemers leefden nog steeds in gemeenschappelijke ruimten en spraken de hoop uit om in de toekomst een verblijfsvergunning te krijgen. Dat 'sleutelmoment' brak het ijs, creëerde een band en zorgde ervoor dat deelnemers met meer ervaring anderen konden aanmoedigen om hoop te blijven koesteren en te blijven vechten voor hun rechten.

Dan kwam het belangrijkste gedeelte van de dag: ONZE ACTIE! We droomden eerst over de toekomst, maar gingen dan op de kortere termijn focussen: wat kunnen we in de komende zes maanden doen om naar die visie te streven: We begonnen te brainstormen over concrete campagne-ideeën. Daarbij stelden we de volgende vragen: wie willen we bereiken? Hoe bereiken we hen? Wat willen we doen?

We bespraken ook de belangrijkste aspecten die nodig zijn voor een daadkrachtige actie:

- **Gemeenschap en organisatie** – de vorming van een sterke groep die verenigd is rond een gemeenschappelijk doel.
- **Actie** – zichtbaarheid creëren en een breder publiek bereiken
- Lobbyen** – eisen communiceren naar politici en pleiten voor institutionele verandering

De campagne-ideeën die ontwikkeld werden tijdens de hackathon worden





verder besproken in Hoofdstuk 9: voorstel voor actie.

Alle deelnemers gaven duidelijk te kennen dat ze betrokken wilden blijven bij de actiefase. We zagen veel motivatie: ze wilden niet alleen actie ondernemen voor zichzelf, maar ook de omstandigheden voor anderen in gelijkaardige situaties verbeteren. Voor velen gaf het project niet alleen op persoonlijk vlak kracht, maar was het ook een gezamenlijk teken van hoop.

## 4. Narratieve analyse van de resultaten

### 4.1. Nieuwe problemen

Het meest urgente probleem dat naar voren kwam in alle focusgroepen is de structurele onzekerheid die ontstaat door de ongedocumenteerde status. Ongedocumenteerden in Nederland hebben geen toegang tot formele werkgelegenheid, bankdiensten, huurcontracten en basisvoorzieningen. Die uitsluiting zorgt ervoor dat mensen kwetsbaar zijn voor uitbuiting, waaronder onderbetaling, onveilige werkomstandigheden en discriminatie. Angst voor detentie of uitzetting ontmoedigt velen om misbruik te melden of rechten te doen gelden – zelfs als ze wettelijk recht hebben op een minimumloon of gezondheidszorg. Werkonzekerheid was een ander dominant thema en deelnemers vertelden over onstabiele ad hoc banen zonder verzekering of ziekteverlof. Velen werden in het zwart betaald, vaak onder het minimumloon – of helemaal niet. Omdat

er geen arbeidsovereenkomsten waren, hadden werknemers geen onderhandelingsmacht en werden ze regelmatig gedwongen om slechte omstandigheden te aanvaarden. Die patronen komen nog duidelijker naar voren bij mensen met beperkte taalvaardigheid of kleinere netwerken.

Er is ook duidelijk sprake van discriminatie in verklaringen van deelnemers – van raciale profilering door de politie en uitsluiting op de werkplek tot mishandeling door zorgverleners. Ten slotte beïnvloedden verschillende factoren zoals geslacht, fysieke vaardigheid en geletterdheid het vermogen van mensen om te werken, toegang te krijgen tot ondersteuning en zich te organiseren of verzet te bieden.

### 4.2. Geïdentificeerde patronen

Ondanks de verschillende achtergronden kwamen duidelijke patronen naar voren in alle focusgroepen. In de eerste plaats hadden bijna alle deelnemers uitbuiting ondervonden: ze voelden zich gedwongen om slechte werkomstandigheden te aanvaarden en misbruik niet te melden uit schrik om verraden te worden. Ook wanneer personen hun rechten kenden, voelde het vaak te riskant aan om voor zichzelf op te komen. Deelnemers kozen er regelmatig voor om ontslag te nemen in plaats van een werkgever te confronteren. Sociale netwerken bleken een belangrijke bron van verzet te zijn. Werk werd vaak gevonden door mond-op-mondreclame, en mensen met sterkere en meer georganiseerde gemeenschappen – vaak met een gedeelde taal of land van





herkomst – waren over het algemeen beter geïnformeerd en beschermd. Omgekeerd hadden deelnemers zonder die netwerken minder arbeidsmogelijkheden en waren ze minder veerkrachtig.

Mensen die langer in Nederland verbleven, ontwikkelden vaak copingstrategieën, zoals het leren van nieuwe vaardigheden om meer kans op werk te krijgen, het vooraf verduidelijken van de arbeidsvoorwaarden of deelnemen aan spaarregelingen. Contact met ngo's of vakbonden, zoals Fairwork of de FNV Migrant Domestic Workers Union, speelden ook een cruciale rol bij het vergroten van het bewustzijn en het vertrouwen.

Deelname aan collectieve acties versterkt het gevoel van macht bij mensen. Wie heeft bijgedragen aan campagnes wordt zich vaak bewuster van zijn of haar rechten en voelt zich gemachtigd om er aanspraak op te maken en ze te verdedigen.

Tijdens de focusgroepen verklaarden deelnemers voortdurend dat ze erkend wilden worden als werknemers die bijdragen aan de Nederlandse maatschappij. De deelnemers aan de focusgroepen roepen op tot regularisatie via werk.

### 4.3. Schriftelijke samenvatting

Vanaf het moment dat ze de arbeidsmarkt betreden, meldden de deelnemers dat ze onderbetaald en overbelast waren en dat hun routinematig waardigheid en respect ontzegd werden. De 'koppelingswet' institutionaliseert uitsluiting door de

toegang tot rechten afhankelijk te maken van een wettig verblijf, zelfs wanneer deze personen werkzaam zijn in essentiële sectoren zoals schoonmaak, restaurants en logistiek.

Toch verzetten alle deelnemers zich door zich collectief te organiseren en solidariteit te tonen. Ze deelden strategieën – van het bouwen van vertrouwde netwerken en het leren van nieuwe vaardigheden tot het onderhandelen met werkgevers of het voorkomen van letsels om hun gezondheid te beschermen. Grassroots-organisaties via gemeenschapsgroepen of vakbonden stelden hen in belangrijke mate in staat om weerstand te bieden tegen uitbuiting.

Het onderzoeksproces zelf werd een ruimte voor weerstand. Veel deelnemers omschreven de focusgroepen als een kans om vrijuit te spreken en te reflecteren. Dat leidde tot een duidelijke eis: regularisatie via werk. Deelnemers zagen een toekomst waarin ze beroep konden doen op basisvoorzieningen en erkend konden worden voor hun bijdrage aan de maatschappij.

Buiten de nationale context riepen deelnemers op tot een grotere verandering in Europa: bewegingsvrijheid, minder criminalisering en gelijke rechten voor alle werknemers, ongeacht hun wettelijke status. Hun acties brengen een tegendiscours op gang voor het dominante politieke narratief.

## 5. Definitie van problemen

### 5.1. Migratiestatus

Voor ons onderzoek focusten we op mensen die ongedocumenteerd zijn:





zonder verblijf en zonder werkvergunning. Alle mensen in onze focusgroepen waren bijgevolg irregulier of 'onwettig' tewerkgesteld. Sommigen waren (irregulier) tewerkgesteld via agentschappen en anderen hadden jobs die contant betaald werden (zogenoamd 'zwartwerk').

Ongedocumenteerden kunnen geen bankrekening openen, een officiële arbeidsovereenkomst tekenen of zich registreren bij de autoriteiten. De meeste problemen die naar voor geschoven werden door deelnemers zijn terug te voeren op die ongedocumenteerde status zoals één persoon duidelijk uitlegde:

*“Zolang die ongedocumenteerde status ons boven het hoofd hangt, kun je volgens mij het probleem best omschrijven door het te vergelijken met het proberen vullen van een bodemloze put. Ze zullen altijd wel profiteren van iemand, zolang die de ongedocumenteerde status heeft.”* (John, focusgroep 2.1)

Alex vatte een belangrijk gevolg van de ongedocumenteerde status samen: de voortdurende angst voor uitzetting.

*“Dus denk ik dat wij als ongedocumenteerden gewoon het gevoel hebben dat als we iets melden, dat er dan iets gebeurt. Misschien komt de politie en wordt je het land uitgezet of iets gelijkaardigs.”* (Alex, focusgroep 1.2)

Die angst leidt tot isolatie. Mensen delen hun werkervaring vaak niet met anderen omdat ze schrik hebben voor de gevolgen. Velen gaven aan dat ze ondanks de hulp

die ze in sommige gevallen aangereikt kregen van organisaties of vrienden te bang waren om problemen te melden omdat het voor hen aanvoelt alsof ze iets 'irregulier' doen en ze schrik hebben om aangehouden te worden.

## **5.2. Onzekere arbeidsomstandigheden**

Bijna iedereen haalde onzekere arbeidsomstandigheden aan als een van de meest urgente problemen. Deelnemers omschreven een meerlaags probleem dat een impact heeft op financiële stabiliteit, besluitvorming en geestelijke gezondheid. De volgende zaken kwamen naar voor in de focusgroepen:

### **a) Tijdelijkheid: vraaggericht werken**

Mensen denken dat ze gelijk welke job die hen aangeboden wordt, zelfs op het allerlaatste moment, moeten aanvaarden omdat 'nee' zeggen het risico inhoudt dat ze niet opnieuw gevraagd worden. Violet beschreef hoe ze altijd op het laatste moment opgeroepen werd en ze kon geen werk weigeren omdat ze haar anders niet opnieuw zouden vragen. Ze verdiende vaak niet genoeg omdat ze enkel werk kreeg van mensen die haar op het laatste moment opbelden – ze kon niet op haar inkomen rekenen (Violet, focusgroep 2.1).

### **b) Gebrek aan een alternatief**

Mensen aanvaarden vaak banen die ze niet willen doen – omdat ze geen alternatief hebben. Yusuf vertelde over een baan die hij zeer lang heeft gehouden, ook al kreeg hij niet genoeg betaald en hield hij niet van zijn werkplek. Het alternatief was dat hij helemaal geen





inkomen had, dus hij moest volhouden. Charlene bevestigde dat: de meeste mensen vinden een baan via hun netwerk. Als je ontslag neemt, is het lastig om een nieuwe baan te vinden.

### c) Gebrek aan onderhandelingsmacht

Veel mensen vinden dat ze geen eerlijk loon of betere werkomstandigheden kunnen vragen omdat ze gemakkelijk vervangen kunnen worden door iemand die slechte werkomstandigheden aanvaardt. Daarom vragen velen niet om betere arbeidsrechten.

De meeste mensen in de focusgroepen hadden een baan die contant betaald werd. Sommigen werkten via een bureau: ze waren tewerkgesteld door iemand anders, die regelingen trof met de werkplek. De werkplek dacht dan dat ze gedocumenteerd waren, omdat het officieel geregeld was en ze de facturen van het bureau betaalden.

Uit de focusgroepen werd duidelijk dat mensen die via een bureau werken meer onderhandelingsmacht hadden omdat de werkgever dacht dat ze gedocumenteerd waren en omdat het kantoor een overeenkomst had getekend.

Daniel legt uit hoe vaak hij het kantoor had gebeld om na te gaan wat er in de overeenkomst stond zodat hij geen werk moest doen dat niet overeengekomen was in het contract.

*“Dan moest ik het uitzendbureau [naam bureau] bellen en zeggen: ‘Zeg, sigarettenpeuken opruimen, maakt dat deel uit van mijn job?’ Daarop*

*antwoordden ze me van niet. En dat zei ik dan tegen de baas: ‘Sorry, dat kan niet, ik kan dat niet doen, want voordat ik het contract tekende, stond er niet in dat er sigarettenpeuken moesten worden opgeruimd.’” (Daniel, focusgroep 2.2).*

### 5.3. Ontoereikende betalingen

Veel deelnemers haalden aan dat er geen correcte betaling is – niet enkel in de vorm van lage lonen, maar er waren ook gevallen waarin mensen helemaal niet betaald werden. Sommige werkgevers blokkeerden hun contacten na de job, waardoor het onmogelijk was om dit op te volgen. Dit probleem wordt verergerd door meldingsvrees en gebrek aan kennis over juridische rechten, zoals het recht op een minimumloon.

#### a) Inkomensniveau & het uitblijven van betalingen

Veel mensen hadden altijd wisselende inkomsten. Het was moeilijk om uurlonen te onderhandelen met werkgevers en mensen lieten weten dat ze vaak ondermaats betaald werden voor het werk dat ze deden.

Daniel en Aaron vertelden dat ze nooit betaald werden, ook al werkten ze gedurende een periode. Daniel zei dat hij een week lang in een restaurant werkte en nooit betaald werd. Hij probeerde zijn geld te vragen, maar na een tijdje gaf hij dat op (Daniel, focusgroep 2.1).

Aaron legde uit dat hij acht maanden in een magazijn werkte, en een groot deel van zijn loon werd nooit betaald. Hij herinnerde de werkgever er meermaals aan: hij belde, ging bij hem langs, maar na





een jaar was hij nog steeds niet betaald. De werkgever blokkeerde zijn telefoonnummer. Hij gaf het uiteindelijk op; het kostte hem te veel moeite (Aaron, focusgroep 1.1).

Sommigen werden betaald, maar heel weinig – vaak ver onder het wettelijke minimumloon. Er was iemand die 20 euro kreeg voor een volledige dag werk en meerdere mensen vertelden dat hun werkgever slechts 5 euro per uur betaalde.

#### **b) Onregelmatig inkomen**

Mensen moeten geld verdienen om de rekeningen te kunnen betalen en hun gezin te ondersteunen, maar ongedocumenteerde werknemers zijn vaak oproepbaar zonder overeenkomst. Hun werkuren zijn onvoorspelbaar en de betaling is onregelmatig. De werkgever kan bepalen hoeveel dagen ze per week werken en als mensen ziek zijn, is er vaak geen betaling.

#### **5.4. Gebrek aan rechten en bescherming**

Omwille van de *Koppelingswet* (zie hoofdstuk 2) hebben alle ongedocumenteerden in Nederland geen toegang tot sociale basisvoorzieningen en wettelijke bescherming. Dat gebrek aan rechten is diep verweven met de migratiestatus. In dit hoofdstuk bekijken we hoe ongedocumenteerden de rechten waarop ze in principe aanspraak hebben ervaren en ervan gebruik maken – zoals medisch noodzakelijke gezondheidszorg, arbeidsrechten (bv. minimumloon, ziekteverlof) en het recht om aangifte te doen van misdrijven.

#### **a) Gebrek aan bewustzijn over rechten: gebrek aan organisatie**

Vele ongedocumenteerden zijn niet op de hoogte van hun wettelijke rechten, of over hoe ze er aanspraak op maken. Mensen weten vaak niet dat ze recht hebben op medisch noodzakelijke gezondheidszorg of dat medische kosten vergoed kunnen worden via het CAK. Dat zorgt ervoor dat mensen zich niet medisch laten behandelen, zelfs niet in urgente situaties. In de focusgroepen vertelde iemand over een werkletsel waarvoor die persoon geen medische hulp zocht, zowel uit schrik als uit onwetendheid.

De meeste mensen worden op de hoogte gesteld via de gemeenschappen waarvan ze deel uitmaken en de ngo's waarmee ze in contact komen. We merken dat sommige gemeenschappen beter geïnformeerd zijn dan anderen. Dat heeft te maken met de **grootte van de gemeenschap, het organisatievermogen en de taal**. In onze focusgroepen zagen we dat mensen die Engels of Nederlands konden spreken, vaak toegang hadden tot meer informatie.

Ook mensen die in contact stonden met het Wereldhuis, Here to Support of Fairwork, waren beter op de hoogte van hun arbeidsrechten. We stelden vast dat veel deelnemers aan de focusgroepen nog steeds niet geïnformeerd waren over belangrijke thema's, ook al waren ze al regelmatig in contact geweest met ngo's. Sommigen deelden op ervaring gebaseerde informatie over hun recht op gezondheidszorg en hoe ze er aanspraak op konden maken. De kennis varieerde echter. Niet iedereen wist bijvoorbeeld dat





ze het recht hadden om aangifte te doen bij de politie. Degenen die dat wel wisten, waren dat vaak te weten gekomen tijdens door de politie georganiseerde informatiebijeenkomsten bij Here to Support of het Wereldhuis. Anderen konden zich niet voorstellen dat iemand vrijwillig het politiebureau zou binnenstappen.

Op dezelfde manier hadden diegenen die op de hoogte waren van hun arbeidsrechten meestal deelgenomen aan sessies die aangeboden werden door Fairwork.

**Het is belangrijk op te merken dat de meeste ongedocumenteerden helemaal nooit in contact komen met ngo's of gemeenschapsgroepen. Ngo's en gemeenschapsgroepen bereiken mensen die zich in een juridisch schemergebied bevinden – individuen wiens asielaanvraag geweigerd werden of die actief op zoek zijn naar onderdak of juridisch advies. Als er al een kenniskloof is bij mensen die regelmatig toegang hebben tot ngo's, dan is die kloof mogelijks nog groter bij wie helemaal geen connecties heeft met ondersteunende organisaties.**

**Vakbonden.** Een voorbeeld van een goed georganiseerde gemeenschap is de FNV Migrant Domestic Workers Union. Eén iemand in de focusgroepen was lid van de FNV Migrant Domestic Workers Union (zie hoofdstuk 6.2). Ze organiseren regelmatig bijeenkomsten om te spreken over arbeidsrechten. FNV Migrant Domestic Workers is een vakbond voor mensen die

in de huishoudelijke sector werken. We zijn niet op de hoogte van vakbonden voor ongedocumenteerden in andere sectoren, waar mensen zichzelf organiseren om te praten over arbeidsrechten.

### **b) Ontbreken van sociale zekerheid**

Omwille van de Koppelingswet (zie hoofdstuk 2) hebben mensen officieel zonder bsn-nummer geen toegang tot sociale voorzieningen.

Hoewel mensen wettelijk gezien recht hebben op basisgezondheidszorg en het recht om aangifte te doen bij de politie, hebben velen toch nog steeds schrik om aanspraak te maken op die rechten. We zien ook vaak dat professionele dienstverleners – zoals medische hulpverleners, werkgevers en politieagenten – vaak niet weten welke rechten ongedocumenteerden hebben. In sommige gevallen weten ze het wel, maar kiezen ze ervoor om die rechten te negeren of mensen anders te behandelen. Dat systematisch gebrek aan kennis of de onwil om wettelijke rechten te respecteren belemmert de toegang nog meer en versterkt de schrik en ongelijkheid.

### **c) Werkplek**

Uit beide focusgroepen bleek dat mensen onderaan de hiërarchie op het werk worden behandeld: ze krijgen alle klussen die niemand anders wil doen, mogen geen pauzes nemen en mogen niet bij de anderen eten. Veel mensen laten hun stem niet horen omdat ze schrik hebben om hun werk te verliezen.

Charlene vertelde bijvoorbeeld over het volgende: ze werkte van zes uur 's





ochtends en wilde om twee uur 's middags eten. Haar baas zei dat ze niet mocht eten omdat alle andere personeelsleden al hadden geluncht. Ze moest verder werken.

Daniel had iets gelijkaardigs meegemaakt: *“Het is iets dat ook bij mij gebeurde in het restaurant. Het was rond lunchtijd. Ik ging naar het café om samen met de anderen, de baas en de rest, te eten. Iedereen zat daar te eten en toen ik wilde gaan eten, zei die kerel van ‘Ah, maar afwassers eten hier niet.’”* (Daniel, focusgroep 2.1)

Charlene vertelde in de focusgroep wat ze vond van die soorten momenten. Ze legde uit hoe moeilijk het was om in dergelijke situaties zich te verantwoorden tegenover haar collega's en werkgevers. Ze ondervond vaker dat het voor haar aanvoelde alsof anderen haar niet respecteerden op het werk omdat ze als ongedocumenteerde werkte. Ze zei ons dat ze haar stem niet kon laten horen. Je doet wat je gezegd wordt omdat je weet in welke positie je je bevindt en omdat je schrik hebt om je baan te verliezen.

Tot slot vertelde Peter over wat er hem overkomen was. Hij werd er elke keer bij geroepen als er iets vuils was gebeurd in het restaurant. Toen gasten de luier van hun kind hadden achtergelaten aan tafel, vroegen ze hem om het op te ruimen. Het voelde voor hem aan alsof ze hem niet met waardigheid behandelden. De groep reageerde gechoqueerd op die ervaring. Zoals eerder vermeld benadrukten mensen dat ze vonden dat ze in een betere onderhandelingspositie verkeerden als ze tewerkgesteld waren via een bureau: de

overeenkomst tussen het bureau en de werkgever beschermde hen als werknemers. Een overeenkomst hebben is dus belangrijk om te onderhandelen over een betere behandeling op het werk.

#### **d) Angst om zijn of haar stem te laten horen**

Zelfs als mensen zich bewust zijn van hun rechten durven ze vaak hun stem niet te laten horen. Deelnemers omschreven hoe het voor hen aanvoelde dat ze niet konden vragen om een eerlijke verloning, ziekteverlof of pauzes omdat ze schrik hadden om hun baan te verliezen of verraden te worden.

Joseph vertelde hoe ernstig dat gebrek aan bescherming en respect op het werk hem raakte. Hij maakte het vaak mee dat hij ondermaats betaald werd of dat anderen op zijn werkplek de fooien niet deelden met hem. Voor hem voelde dat aan als een gebrek aan respect, maar hij durfde niks te zeggen.

### **5.5. Werk- en leefomstandigheden: psychosociale werkomgeving**

#### **a) Onvoorspelbaarheid van het werkrooster**

Abhay vertelde dat het voor hem gemakkelijker was in sommige seizoenen en moeilijker in andere. Uit onze ervaring bij Here to Support hebben we gemerkt dat er een druk is om eender welk werk dat iemand aangeboden krijgt te aanvaarden. Velen grijpen iedere kans die ze krijgen – en ze laten op gelijk welk tijdstip van de dag alles vallen om te gaan werken.





*“Je hebt dus geen andere keuze want je moet gewoon werken. Hoe zal je jezelf kunnen onderhouden? Je kent jezelf immers. Je weet immers waar je tekort schiet. Je hebt geen documenten. En dus heb je geen andere keuze. En daarom behandelen ze je op de manier waarop ze zelf willen.” (Yusuf, focusgroep 2.1)*

### **b) Gebrek aan toegang tot bankdiensten en digitale betalingen**

Een belangrijk probleem voor ongedocumenteerden is dat ze geen bankrekening kunnen openen. Omdat contant geld steeds minder vaak geaccepteerd wordt – vooral in cafés, supermarkten en het openbaar vervoer – zorgt dat voor dagelijkse complicaties en uitsluiting van basisvoorzieningen.

### **c) Werken onder het opleidingsniveau**

Een ander terugkerend probleem is dat vele ongedocumenteerden werk doen dat ver onder hun vaardigheids- of opleidingsniveau ligt. Het type werk dat voor hen beschikbaar is, is vaak vernederend of fysiek zwaar, wat demotiverend werkt voor mensen met een professionele achtergrond. De meeste mensen in de focusgroepen hadden verschillende beroepen in hun land van herkomst: elektriciens, ingenieurs, boekhouders, leraars. Toch werkten de meesten van hen in Nederland als afwassers.

### **d) Huisvesting**

In de laatste focusgroep, de hackathon, namen we allemaal onze sleutels erbij en vertelden we anderen over het verhaal

achter die sleutels. Verschillende deelnemers aan de focusgroepen waren ooit dakloos geweest omdat hun asiel geweigerd werd en ze op straat belandden.

Binnen de groepen bestonden verschillen in hun huidige woonsituatie:

- 10 mensen in asielzoekerscentra (sommigen hadden al een verblijfsvergunning en waren nu in afwachting van hun huis, anderen waren nog aan het wachten op hun gesprek in de tweede procedure/na hun Dublinprocedure);
  - 5 mensen in hun eigen huisvestingsnetwerk
- 1 persoon in een opvangcentrum voor ongedocumenteerden;
- We hebben gehoord van velen die hoge huurgelden moesten betalen omdat ze ongedocumenteerd waren. Mensen kunnen zich niet inschrijven en een huurovereenkomst hebben, en daar profiteren veel huiseigenaars van.

**Op uitbuiting gerichte aanwerving in opvangcentra.** Sommige deelnemers die in opvangcentra woonden (bv. binnen het POA-programma voor geweigerde asielzoekers in Amsterdam) vertelden dat ze benaderd werden door personen die op zoek waren naar goedkope arbeidskrachten – vaak onder uitbuitingsomstandigheden. Mensen komen naar de opvangcentra op zoek naar ongedocumenteerden.

**Discriminatie van lgbtqia+ personen in kampen en opvangcentra.** Sommige deelnemers in de focusgroepen zijn lid van





de lgbtqia+ gemeenschap. Dat probleem werd niet besproken in de focusgroepen, maar het komt vaak aan bod in discussies met uitsluitend lgbtqia+ personen: velen voelen zich gediscrimineerd in grote opvangcentra voor daklozen, opvangtehuizen voor ongedocumenteerden of in asielzoekerscentra. Dat zorgt ervoor dat mensen zich niet veilig kunnen uiten. Sommige opvangcentra hebben nu aparte lgbtqia+ afdelingen, wat mensen een veiligere omgeving biedt.

**Dorp of stad.** Omdat we vooral spraken met mensen die in de stad woonden – het is immers gemakkelijker om een baan te vinden in de stad – kwam het volgende probleem slechts één keer aan bod: de locatie in het land is van belang. Voor mensen die in een dorp woonden, waren er heel wat minder arbeidskansen. Mensen lopen ook een grotere kans om etnisch geprofileerd te worden. Toch is huisvesting in de stad duurder dan in een dorp.

### 5.6. Gezondheidszorg en veiligheid op het werk

Een belangrijk thema in beide focusgroepen was het verband tussen toegang tot gezondheidszorg en veiligheid op de werkplek. Veel deelnemers vertelden over hoe ze gewond raakten op het werk en geen gepaste ondersteuning kregen, noch van hun werkgevers, noch van medische professionals. Het is een facetrijk probleem:

#### a) Gebrek aan bescherming van werkgevers na een letsel

Veel deelnemers voelden zich in de steek gelaten door hun werkgevers nadat ze een letsel opliepen. In plaats van ondersteuning te bieden of werknemers te begeleiden naar gezondheidszorg, ontmoedigden sommige werkgevers hen om medische hulp te zoeken, uit schrik voor boetes of juridische gevolgen wegens het tewerkstellen van ongedocumenteerden. Iemand vertelde over een ongeval waarbij die persoon een letsel aan de hand opliep. Van de werkgever moest die persoon zelf naar het ziekenhuis gaan en zeggen dat hij of zij van een fiets was gevallen. Ze betaalden hem niks tijdens zijn ziekteverlof, ook al was hij op de werkvloer gewond geraakt.

#### b) Schrik om zich te laten behandelen

Naast de druk die ze ondervinden van hun werkgever, vertelden velen ook dat ze schrik hadden om zelf medische hulp in te roepen. Ze maakten zich zorgen dat wanneer ze naar de arts zouden gaan of een ambulance zouden bellen, de politie erbij betrokken zou raken of ze uitgezet zouden worden.

*“Laat me je een verhaal vertellen, een kort verhaal over wat ik zelf meemaakte toen ik aan het fietsen was. In de buurt van het Waterlooplein, viel ik. Stel je voor: juist toen er een politiewagen voorbijreed. Ze kwamen naar me toe en vroegen: “Moeten we een ambulance bellen?” Ik heb iets geantwoord als: “Nee, het gaat wel!” Ik had pijn, maar pakte mijn fiets en begon te rijden. Ik wil niks.” (Daniel, focusgroep 2.2)*





### **c) Geen ziekteverlof of veiligheidsnet na een letsel**

Als mensen een letsel oplopen en niet langer kunnen werken, worden ze meestal ontslagen. De meeste werkgevers bieden geen ziekteverlof of vergoeding, zelfs niet wanneer er tijdens het werk letsels ontstaan. Dat is zeer schadelijk voor mensen die in het buitenland familieleden ondersteunen. Er hadden meerdere mensen al letsels opgelopen op het werk, of collega's gezien die gekwetst raakten. Werkgevers helpen meestal niet – ze sturen hen weg en betalen hen niet tot ze terug komen werken. Iemand had een keer een been gebroken. Het duurde lang om te genezen en die persoon ondervond financiële problemen en riskeerde om zijn of haar huis te verliezen.

Naast financiële zorgen voelden personen ook dat ze onmenselijk behandeld werden. Ze deden alles voor hun werk, maar als er iets met hen gebeurde, werden ze slecht behandeld door hun werkgever en collega's.

### **d) Discriminatie door zorgverleners of de politie**

Zelfs wanneer mensen proberen om toegang te krijgen tot gezondheidszorg, worden ze vaak geconfronteerd met discriminatie of verwaarlozing. Veel professionals zijn niet op de hoogte van de wettelijke rechten van ongedocumenteerden of kiezen er bewust voor om ze niet te respecteren. Charlene deelde een bijzonder pijnlijk voorbeeld van hoe ze na een ongeval werd behandeld.

*“Luister goed: ik had een ongeval in 2019, en ik weet nog dat het 1 januari 2020 was. Ik fietste en werd van achteren aangereden door een scooter. Het was behoorlijk ernstig. Het meisje dat me aanreed, was ook gewond. Ik was er erg aan toe dus belden ze de ambulance. En toen die er waren, kwam de politie ook. De ambulance nam de vrouw mee. (...) Ik vertelde hen dus dat ik ongedocumenteerd was en toen zeiden ze ‘Ah, maar je hebt geen documenten, dan kunnen we je niet meenemen.’” Ze plaatsten me gewoon in de politiewagen in plaats van in de ambulance.” (Charlene, focusgroep 2.2)*

## **6. Geïdentificeerde weerstand- en responsstrategieën**

### **6.1. Individuele en collectieve strategieën bij geschillen**

Reactie op geschillen met de werkgever  
In beide focusgroepen bespraken we arbeidsgeschillen met werkgevers en aan de hand van die voorbeelden onderzochten we bredere structurele problemen waarmee ongedocumenteerden geconfronteerd worden. We vroegen deelnemers hoe ze reageerden op conflicten op het werk en welke strategieën ze gebruikten.

We merkten dat velen bleven werken voor een laag loon en in banen waar ze slecht behandeld werden omdat ze het inkomen nodig hadden. Vooral bij hun aankomst in Nederland ondervonden deelnemers dat ze weinig wisten over arbeidsrechten of de ngo's die steun konden bieden. Ze misten





ook de persoonlijke netwerken die nodig waren om betere alternatieven te vinden. Een veelvoorkomende strategie in conflictsituaties was de-escalatie. Mensen haalden aan dat ze een rustige en vriendelijke relatie probeerden te onderhouden met hun werkgever, om geen baanverlies of verdere mishandeling uit te lokken.

Die opmerkingen benadrukken een structurele ongelijkheid: mensen met een wettelijke status kunnen hun rechten vaak vrijer doen gelden, terwijl ongedocumenteerden voor een voorzichtige aanpak moeten kiezen om het risico op ontslag of verraad te voorkomen. Hamo legde uit dat die voorzichtigheid ook geldt voor fysieke veiligheid op het werk. Zijn strategie bestond erin om zeer voorzichtig te zijn om zichzelf niet te verwonden op het werk – bijvoorbeeld door geen zware voorwerpen op te tillen.

Omdat toegang tot gezondheidszorg beperkt is en werkgevers geen ziekteverlof bieden, is het voorkomen van letsels cruciaal voor iemand om zijn of haar baan te behouden.

Als de arbeidsomstandigheden ondraaglijk werden, gaven veel mensen aan dat ze bijgevolg vertrokken en een andere baan probeerden te zoeken.

Daniel legde uit dat het mettertijd gemakkelijker werd voor hem om werk in andere sectoren te vinden, dankzij zijn groeiende netwerk en vaardigheden. Hij vertelde ook over hoe eerdere ervaringen hem leerden om vooraf zijn jobverwachtingen duidelijk te maken om uitbuiting te voorkomen:

*“U begrijpt het wel. Want zeg me eens, waarvoor neemt u me eigenlijk in dienst? Als u me zegt om de vaat te doen, dan hoef ik geen wc’s te poetsen.”* (Daniel, focusgroep 2.2)

Andere deelnemers waren het ermee eens dat het duidelijk bespreken van verantwoordelijkheden vóór het aannemen van een baan een nuttige strategie was om achteraf niet verrast te worden door taken die niet afgesproken waren.

### **Reactie op arbeidsinspectie of de politie**

In restaurants en bars krijgen ongedocumenteerden vaak taken toegewezen in de keuken of als afwasser, om zichtbaarheid te voorkomen. Deelnemers omschreven hoe pijnlijk het is om zich gedwongen te verstoppen op het werk.

Aaron deelde zijn ervaring met een werkplekinspecteur. Hij werkte voor een groot bouwbedrijf en maakte het mee dat er controleurs langskwamen. Zeventig werkgevers vluchtten de straat op om te voorkomen dat ze gepakt zouden worden. In sommige gevallen werken werkgevers en werknemers informele plannen uit om inspecties te vermijden. Werknemers moeten bijvoorbeeld langs de achterdeur verdwijnen of werkgevers zetten geld opzij in geval van boetes. John verteld dat hij zo’n regeling had met zijn werkgever.

### **6.2 Vormen van zelforganisatie**

De belangrijkste vorm van zelforganisatie die naar voren kwam in de focusgroepen was elkaar doorverwijzen naar werk.





Omdat ongedocumenteerde banen – zonder overeenkomsten of formele verloning – niet online kunnen worden gepubliceerd, worden ze via mond-tot-mondreclame bekendgemaakt.

Een andere veelvoorkomende strategie is werken via informele bureaus die meerdere mensen in dienst nemen. Deze tactiek creëert extra bescherming: veel werkgevers zijn er niet van op de hoogte dat hun werknemer ongedocumenteerd is en ze behandelen die persoon dienovereenkomstig.

Deelnemers vertelden ook over de manier waarop ongedocumenteerden zichzelf organiseren via grassroots-collectieven om elkaar op uiteenlopende wijze te ondersteunen: onderdak vinden in de noodopvang, toegang krijgen tot gezondheidszorg, betere arbeidsomstandigheden onderhandelen of collectieve politieke actie voeren. Here to Support biedt die gemeenschappen toegang tot kantoorruimte om te vergaderen en zich te organiseren. In het weekend wordt het kantoor gebruikt voor bijeenkomsten en de eigen podcaststudio wordt regelmatig gebruikt voor opnames. Veel arbeidsmigranten zijn ook betrokken bij de FNV Migrant Domestic Workers Union, die actief protestacties organiseert, politici ontmoet en creatieve strategieën – zoals theater – gebruikt om veranderingen te bewerkstelligen. Aishah van FNV Migrant Domestic Workers nam ook deel aan de focusgroepen. Ze legde uit dat grassroots-organisatie vaak begint met het identificeren van gedeelde problemen – in verschillende sectoren en statussen.

Hoewel haar werk in het netwerk van Migrant Domestic Workers (MDV) centraal staat, benadrukt ze de nood aan meer solidariteit en campagnes voor andere ongedocumenteerden, zoals diegenen in restaurants.

Een belangrijke strategie die niet vernoemd werd in de focusgroepen – maar wel aangehaald werd door mensen uit het bredere netwerk van Here to Support – is het gebruik van spaarprojecten voor gemeenschappen. Die informele financiële samenwerkingsverbanden ontstaan in migrantengemeenschappen, waarbij leden elke maand een vaste hoeveelheid geld storten. Het gezamenlijke spaargeld wordt telkens ter beschikking gesteld van één persoon in de groep, vaak wisselend al naargelang de behoefte. Deze fondsen worden zowel gebruikt voor noodgevallen in Nederland als om de familie in het thuisland te ondersteunen. We kennen mensen uit Gambiaanse en Filipijnse gemeenschappen die deelnemen aan gemeenschappelijke spaarprojecten.

### **6.3 Steun van gemeenschappen of instellingen en externe factoren**

Voor mensen die contact hadden met andere werknemers of ngo's en meer te weten kwamen over hun rechten, werd het gemakkelijker om betere arbeidsomstandigheden te onderhandelen. Eenvoudigweg op de hoogte zijn van de eigen rechten vergrootte het zelfvertrouwen en vermogen om zich te verzetten tegen onrecht:





Charlene vertelde hoe ze opkwam voor zichzelf toen ze geen werkpaauze kreeg. De leidinggevende en collega's verontschuldigen zich uiteindelijk allemaal. Dat toont aan dat het laten horen van je stem effect kan hebben, vooral als iemand zich gemachtigd voelt om te handelen.

Workshops en informatiesessies van organisaties zoals FairWork hebben mensen geholpen om te begrijpen hoe ze zichzelf kunnen verdedigen, in het bijzonder op vlak van het verzamelen van documenten en bewijzen bij loongeschillen.

*“Nee, maar ze kunnen bewijs verzamelen. Maak wat foto's en selfies op je werkplek. Je hoeft niet meteen naar de politie te gaan. Je kunt ook bij FairWork terecht.”*  
(Abhay, focusgroep 2.2)

In de praktijk doen slechts weinigen echter aangifte bij FairWork of bij de politie, hoofdzakelijk uit schrik om de aandacht op zichzelf te vestigen. De noodzaak om 'onder de radar' te blijven, blijft een centrale zorg voor ongedocumenteerden. Tegelijkertijd werd deelname aan dit onderzoek zelf omschreven als een vorm van verzet. Een gezamenlijke stem laten horen voelt veiliger aan dan werkgevers in je eentje te confronteren. Dankzij deze focusgroepen gebruikten mensen hun stem om te pleiten voor systematische verandering.

Eén voorstel dat naar voren kwam in de groep was vragen om een stads-ID dat stadsbewoners net als de IDNYC in New York de mogelijkheid geeft om zich te identificeren ongeacht hun migratiestatus.

Een ander idee was om de City Rights-app te verspreiden in Nederland om ervoor te zorgen dat meer mensen geïnformeerd worden over hun rechten.

## 7. Intersectionele factoren – relevante identiteitskenmerken geïdentificeerd

### 7.1. Relevante identiteitskenmerken geïdentificeerd

In onze focusgroepen deelde een diverse groep mensen hun perspectief. In dit hoofdstuk bespreken we kort de verschillende identiteitskenmerken van de deelnemers van de focusgroepen. We gaan hieronder dieper in op die factoren in relatie tot arbeidsuitbuiting, handelingsvermogen en zelforganisatie.

Sommige identiteitskenmerken die van invloed zijn op ervaringen van mensen en deelname zijn de volgende:

**Land van herkomst & netwerken** - In onze focusgroepen spraken we met een diverse groep deelnemers uit India, Indonesië, Kenia, Soedan, Nigeria, Oeganda, Ghana, Ethiopië en Eritrea. De meeste individuen vinden werk via persoonlijke netwerken, die vaak georganiseerd zijn rond gedeelde landen of regio's van herkomst. We namen opmerkelijke verschillen waar tussen die netwerken op vlak van zelforganisatie, toegang tot werkgelegenheid en het vermogen om informatie te delen over rechten en beschikbare ondersteuning.

We zien dat sommige gemeenschappen een goed organisatievermogen hebben: ze richten vakbonden op en houden





regelmatig bijeenkomsten om elkaar te ondersteunen en informatie te geven over rechten (zie 7.3 voor extra informatie). Voor sommige gemeenschappen is het moeilijker: sommige mensen kennen niemand uit hun land van herkomst. Andere gemeenschappen ondervinden meer moeilijkheden om toegang te krijgen tot informatie en zichzelf te organiseren in Nederland. Dat leidt tot toenemende onzekerheid.

**Taal** - taal is nauw verbonden met het land van herkomst en speelt een cruciale rol bij het krijgen van toegang tot ondersteunende netwerken en het vinden van werk. Taalbarrières kunnen iemands vermogen om een beroep te doen op dienstverlening of werk te vinden aanzienlijk beïnvloeden, vooral in omgevingen waar Engels of Nederlands essentieel is. Engels- of Nederlandstalige ongedocumenteerden hebben een breder netwerk en meer toegang tot informatie, waardoor ze gemakkelijker werk vinden en zich bij een gemeenschap kunnen aansluiten. Voor mensen die enkel andere talen spreken zoals Arabisch of Javaans, zijn de barrières groot.

Hamo vertelde dat hij dat ook ervaren binnen zijn gemeenschap van Arabisch sprekende mensen. Het is in de eerste plaats moeilijker om een baan te vinden. Als je eenmaal een baan hebt, is het moeilijk om te functioneren op de werkvloer:

*“Dan ben je zover, je hebt de baan en je gaat naar de keuken en daar zeggen ze je dan ‘Doe dit of dat, of geef me de lepel’.*

*Je weet niet welke lepel het moet zijn, lepel, lepel – ‘Geef me verdorie die lepel!’”*  
(Hamo, focusgroep 2.2)

Hamo vat goed samen met welk probleem mensen in Nederland geconfronteerd worden. Als Engels- of Nederlandstalige is het gemakkelijker om je netwerk uit te breiden en werk te vinden. Voor mensen die een andere taal spreken is het veel moeilijker. Hun netwerk is kleiner.

Taal is nauw verbonden met geletterdheid. Eén persoon in de focusgroep is ongeletterd. Voor hem is het heel moeilijk om werk te vinden: de meeste werkgevers communiceren via WhatsApp met hun werknemers en ze verwachten dat ze kunnen antwoorden. Op de werkvloer is geletterdheid vaak ook cruciaal voor het begrijpen van opdrachten van de werkgever en het communiceren met collega's en klanten.

**Geslacht** - Onze focusgroepen bestonden uit meer mannen dan vrouwen. Binnen het bredere netwerk van Here to Support nemen we geslachtsgebonden arbeidspatronen waar: er zijn meer vrouwen actief in huishoudelijk werk terwijl meer mannen in de voedingsindustrie werken.

In onze focusgroepen waren de meeste deelnemers mannen. Bij Here to Support komen we ook meer mannen dan vrouwen tegen. We denken dat daar meerdere redenen voor zijn: vrouwen voelen zich minder veilig of op hun gemak in groepen waarin mannen aanwezig zijn.





We merken dat mannen vaak gesprekken domineren en zich prettiger voelen als ze de ruimte innemen.

Statistisch gezien zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke vluchtelingen in Nederland – en bijgevolg dus meer mannelijke dan vrouwelijke afgewezen asielzoekers. We hebben geen toegang tot het aantal ongedocumenteerden die geen asielprocedure doorliepen.

#### **Geslacht en werk:**

We merken dat er meer vrouwen werkzaam zijn in de huishoudelijke en zorgsector dan in keukens of de logistiek. Dat heeft meerdere redenen: huishoudelijk en zorgwerk wordt nog steeds gezien als meer vrouwelijke domeinen. We merken dat mannen vaak niet in die sectoren willen werken. Ook worden banen die als meer fysiek worden beschouwd vaker uitgevoerd door mannen.

Veel ongedocumenteerde vrouwen zijn als enige verantwoordelijk voor hun kinderen. Dat beperkt hun mogelijkheden om werk te vinden. De mogelijkheid om kinderen mee te nemen naar het werk maakt van huishoudelijk werk een beter te combineren optie met kinderopvang.

Risico van seksueel misbruik: we horen regelmatig van gevallen waarbij vrouwen thuis en op het werk (seksueel) misbruikt worden (soms melden ook mannen misbruik, maar dat gebeurt minder vaak).

**Religie** – Religie vertoont raakvlakken met geslacht en deelname. In sommige moslimgemeenschappen zijn vrouwen bijvoorbeeld meer op hun gemak in

ruimtes die enkel voor vrouwen bedoeld zijn. Religieuze overtuigingen kunnen ook het type werk beïnvloeden dat individuen willen doen – sommige mensen mijden het bijvoorbeeld om alcohol te serveren of het te verwerken.

Daarnaast spelen religieuze instellingen zoals kerken en moskeeën vaak een belangrijke rol bij het bieden van toegang tot huisvesting, werkgelegenheid en maatschappelijke ondersteuning.

**Etniciteit, etnische profilering en discriminatie** – etniciteit is vaak onlosmakelijk verbonden met het land van herkomst en de taal. Mensen vertrouwen vaak op regionale of etnische netwerken om toegang te krijgen tot werk, ondersteuning en informatie. Toch deelden deelnemers ook ervaringen van discriminatie en raciale profilering, die vaak verbonden waren met hun etniciteit (zie hoofdstuk 7.2).

Deelnemers vertelden dat mensen met een Afrikaanse achtergrond vaker verondersteld worden ongedocumenteerd te zijn, wat voor een discriminerende behandeling en gerichte inspecties zorgt.

*“Ze leggen ook verbanden. Je hebt geen papieren bij en bent Afrikaans. Als je dus hier werkt en Afrikaans bent, dan is er een kans dat je geen papieren hebt.”* (Hamo, focusgroep 2.2)

**Druk vanuit familie- en thuisnetwerken** – Velen worden geconfronteerd met een intense druk van familieleden en gemeenschappen in hun thuisland, van mensen die financieel afhankelijk van hen





zijn. Voor sommigen is het onderhouden van hun familie de primaire reden om te migreren, en die voortdurende verplichting vergroot de emotionele en financiële stress van het leven zonder verblijfsvergunning.

Tal van ongedocumenteerden zijn niet alleen voor zichzelf verantwoordelijk, maar ook voor familieleden of kinderen in hun land van herkomst. Dat creëert immense druk om tewerkgesteld te blijven, zelfs onder omstandigheden van uitbuiting.

**Fysieke capaciteit** - fysieke capaciteit heeft een aanzienlijke invloed op de kansen op werk. Vele banen die beschikbaar zijn voor ongedocumenteerden zijn fysiek zwaar, en mensen met lichamelijke beperkingen bevinden zich vaak in zeer onzekere situaties. Dat probleem wordt verder besproken in hoofdstuk 7.2.

Abhay had last van rugpijn en daardoor kon hij langere tijd niet werken. Dat zorgde ervoor dat hij zich in een onzekere situatie bevond: hij had geen inkomen meer om de huur te betalen. Er zijn geen sociale voorzieningen waarop ongedocumenteerden een beroep kunnen doen in zo'n situatie. Abhay nam uiteindelijk contact op met het Wereldhuis in Den Haag en hij contacteerde ons (Here to Support) om hem te ondersteunen. Via steun van het Rode Kruis konden we hem helpen om zijn huur een tijdlang te betalen. Meerdere mensen vertelden over hoe ze een letsel opliepen op het werk en hoe dat

ervoor zorgde dat ze gedurende een periode geen inkomen hadden.

**Leeftijd** - Leeftijd speelt ook een rol bij discriminatie op de arbeidsmarkt. Omdat veel van het beschikbare werk fysiek is, kiezen veel werkgevers er vaak voor om jongere mensen aan te werven. Oudere mensen kunnen daardoor geconfronteerd worden met extra barrières om werk te proberen vinden.

**Intersectionele kenmerken bij copingmechanismen** - Zie hoofdstuk 6 voor meer informatie over reacties bij werknemers. We merken dat mensen met grotere netwerken en meer organisatievermogen vaak beter geïnformeerd zijn over hun rechten, gemakkelijker werk vinden en dus weerbaarder zijn op werkvlak. Dat heeft te maken met taal/geletterdheid, land van herkomst, netwerken & digitale vaardigheden.

Een belangrijke strategie die in de focusgroepen vastgesteld werd door Daniel: hij ontwikkelde verschillende vaardigheden. Hij merkte dat hij gemakkelijker werk kon vinden met ervaring in restaurants en ervaring in de schilders-/renovatiesector. Omdat hij gemakkelijker van baan kon veranderen, was hij minder vatbaar voor uitbuiting door zijn werkgever omdat hij minder afhankelijk was van zijn werkplek.





## 7.2 Intersectionele analyse als factoren van handelingsvermogen en zelforganisatie

Bewustzijn van rechten en echte toegang tot rechten: zoals eerder vermeld hebben mensen die deel uitmaken van zichzelf organiserende netwerken en in contact staan met ngo's regelmatig meer kennis over hun rechten (hoofdstuk 5). Ondersteund worden door anderen bij het uitoefenen van rechten maakt het ook gemakkelijker: zelf naar de politie gaan kan gevaarlijk zijn en het voelt veiliger om door iemand vergezeld te worden.

Zie hoofdstuk 6 voor meer informatie over vakbondvormings- en collectieve copingstrategieën zoals gemeenschappelijke spaarsystemen.

## 8. Leren en reflecties

### 8.1. Methodologische moeilijkheden en uitdagingen

**Inzicht in het project** – Tijdens onze initiële contacten met netwerken van ongedocumenteerden – via WhatsApp of persoonlijk – beseften we dat niet iedereen het doel van het project begreep. Sommige mensen benaderden ons in de hoop dat we hen konden helpen om werk te vinden. Anderen doorliepen een asielprocedure en voor hen was het daarom wettelijk gezien toegestaan om te werken. Verschillende mensen die aanvankelijk interesse toonden trokken zich terug zodra ze beseften dat ze tijdens het project open in groep moesten spreken over hun werkervaring. Schrik om verraden te worden blijft een grote barrière voor deelname.

**Financiële vergoeding** – omwille van wettelijke beperkingen waren we niet in staat om deelnemers aan dit onderzoek te vergoeden omdat dat geïnterpreteerd kon worden als formele tewerkstelling – een risico dat kon leiden tot boetes. In de plaats daarvan kozen we ervoor om deelnemers te vergoeden met tegoedbonnen voor de supermarkt.

**Diversiteit in de focusgroepen** – Voor we deelnemers gingen werven, was het ons doel om een diverse groep samen te stellen voor elke focusgroep: drie mensen uit Afrika, drie uit Azië en drie uit Latijns-Amerika. We hoopten ook om deelnemers uit verschillende werksectoren te betrekken – zoals de horeca, de landbouw en bezorgingsdiensten – en om een genderevenwicht te bereiken.

Dat bleek moeilijker dan verwacht. De meeste deelnemers kwamen van gemeenschappen waarmee we al contact hadden, ofwel via Here to Support of via partnerorganisaties. Ondanks uitgebreide contacten met Latijns-Amerikaanse gemeenschappen koos niemand van deze groepen ervoor om deel te nemen. De reden daarvoor is waarschijnlijk dat ze nog niet eerder met ons hadden samengewerkt in het kader van bewustwordingsprojecten en weigerachtig waren om hun werkgerelateerde ervaringen te delen.

**Planning** – Ook de planning vormde een uitdaging. Omdat de meeste deelnemers werkten, was het moeilijk om een tijdstip te vinden dat voor iedereen paste. Uiteindelijk besloten we om avondsessies





te organiseren en een avondmaaltijd te voorzien, zodat deelnemers meteen na hun werk konden aansluiten.

Vertalingen – Eén van de focusgroepen bestond uit Arabisch- én Engelstaligen. Met behulp van een vertaler verliep het gesprek goed, hoewel we merkten dat de vertaling de discussie vertraagde. Voor later onderzoek kan het efficiënter zijn om focusgroepen te laten plaatsvinden in één enkele taal.

**Activisme** – Tijdens een discussie over mogelijke acties stelde één van de deelnemers, Hamo, voor om te staken. Dat idee stuitte echter meteen op weerstand van anderen. Hamo kreeg kritiek op het feit dat hij zo dacht, want hij heeft een verblijfsvergunning. Velen reageerden dat de meeste ongedocumenteerden de druk voelen om een inkomen te hebben en weinig alternatieven hebben. Bijgevolg willen ze niet staken uit schrik om hun baan te verliezen.

Dat voorbeeld weerspiegelt een fundamentele spanning: het is moeilijk om deel te nemen aan activisme of om aan langetermijnplanning te doen wanneer je dagelijkse leven draait om overleven.

**Gebrek aan handelingsbekwaamheid** – Een ander citaat van een deelnemer illustreert hoe de ongedocumenteerde status iemands gevoel van handelingsbekwaamheid en het vermogen om je een toekomst voor te stellen beïnvloedt. Hij had geen positief

toekomstbeeld, maar kon enkel negatieve scenario's bedenken.

## 8.2. Aspecten die veranderd of geïntegreerd moeten worden in het PAR

Informele een-op-eengesprekken houden voor de focusgroepen – Voor elke focusgroep hielden we informele een-op-eengesprekken met alle deelnemers. Die aanpak bleek nuttig en kon als beste praktijk opgenomen worden in richtlijnen voor toekomstig participatief onderzoek.

Die informele gesprekken creëerden een ruimte om vertrouwen op te bouwen, de werkervaring van elke deelnemer beter te begrijpen en persoonlijke verhalen mogelijk te maken. Ze gaven deelnemers ook de tijd om hun ervaringen onder de loep te nemen en te beginnen nadenken over thema's die we in groep zouden bespreken. Die voorbereiding hielp deelnemers om zich zelfzekerder en meer op het gemak te voelen tijdens de focusgroepen zelf.

**Betrokkenheid** – Ongedocumenteerden moeten altijd betrokken worden, niet enkel als onderzoeksobjecten, maar als actieve deelnemers in het proces. Onderzoek moet gebaseerd zijn op wederzijds respect en verantwoordelijkheid – er moet afstand genomen worden van extractieve praktijken en in plaats daarvan moeten we ons focussen op het delen van resultaten, het gezamenlijk creëren van kennis en het op zinvolle wijze betrekken van mensen in elke fase. Die aanpak erkent hun expertise en geleefde ervaring en zorgt ervoor dat het onderzoek de gemeenschappen dient





waarmee het in contact komt. Het is net zo belangrijk om contact met deelnemers te houden, ook na afronding van het onderzoek.

## 9. Voorstel voor actie

### 9.1. Identificatie van problemen die aangepakt kunnen worden via de actie(s)

In de laatste focusgroep focusten we op actie en begonnen we met een voorstelling van hoe het er in 10 jaar zou uitzien. Deelnemers werden gevraagd om krantenkoppen te bedenken voor 5 juli 2034. Hoewel we heel wat visies en misschien zelfs onenigheid hadden verwacht, was het tegendeel waar: er was een sterke consensus. De kernboodschap was duidelijk – het doel van onze campagne was om regularisatie via werk te verkrijgen.

Daniel droomde ervan dat alle immigranten dezelfde rechten hadden als Nederlandse burgers en dat ze documenten kregen om in Nederland te werken. Aaron was het daarmee eens: ongedocumenteerden moeten hun vergunning krijgen via werk. Ook Charlene, Peter, Abhay en Praise stemden daarmee in: gelijke rechten, toegang tot de maatschappij en een vergunning via werk is wat er in de toekomst moet komen. Deelnemers benadrukten consequent dat regularisatie via werk vele structurele problemen waarmee ze geconfronteerd worden zou oplossen: geen toegang tot bankdiensten, schrik om zijn of haar stem te laten horen of misbruik te melden, beperkte toegang tot gezondheidszorg en het niet in staat zijn om een woning te huren. Daarnaast was er ook een sterke

wens om erkend te worden als werknemers. Veel deelnemers wezen erop dat de media en het politieke discours in Nederland vluchtelingen en migranten vaak afschilderen als een last voor de maatschappij. Wat onzichtbaar blijft is de bijdrage die ongedocumenteerden elke dag weer leveren.

Daniel lichtte dat toe:

*“Omdat er een overtuiging heerst waarbij vele Nederlanders het idee hebben dat immigranten de problemen van het land veroorzaken. We willen die overtuigingen tussen nu en de komende zes maanden veranderen.”*

(Daniel, focusgroep 3.1)

De conclusie was duidelijk: we willen het perspectief veranderen. We willen erkend worden voor het werk dat we doen. We willen regularisatie via werk.

Hamo dacht na over die gezamenlijke droom en merkte op hoe bescheiden de doelen eigenlijk waren. Niemand had de wens geuit om rijk te zijn of iets gekks te doen. Niemand had gezegd dat hij of zij naar de maan wilde reizen of een luxeauto wilde kopen. Integendeel: de gezamenlijke droom bestond erin om basisrechten en waardigheid te krijgen – de mogelijkheid om legaal te werken en veilig te zijn.

De structurele ongelijkheid waarmee ongedocumenteerden geconfronteerd worden is ernstig. Terwijl Nederlandse burgers zich vrij over de grenzen heen mogen verplaatsen, moeten anderen langs gevaarlijke routes reizen, enkel en alleen om bij aankomst vast te stellen dat ze uitgesloten zijn van de maatschappij.





Mensen die hard willen werken, krijgen nog steeds te maken met onzekere omstandigheden, marginalisering en het voortdurende risico om uitgezet te worden.

## 9.2. Acties voorgesteld door de deelnemers

Nadat we onze collectieve visie voor de toekomst hadden besproken, dachten we na over concrete stappen die we konden ondernemen om dat doel te bereiken. We structureerden het gesprek rond deze drie vragen: WAT willen we bereiken, WAT willen we zeggen en HOE willen we het zeggen.

### WIE willen we bereiken?

- **Nederlandse maatschappij:** in de laatste focusgroep waren deelnemers het erover eens dat het grote publiek de belangrijkste groep was om te bereiken. Om de overtuigingen over ongedocumenteerden te veranderen moet er een verandering in de publieke perceptie komen.

- **Populaire media:** media spelen een cruciale rol in de opinievorming. Deelnemers benadrukten het gebrek aan vertegenwoordiging van ongedocumenteerden in mainstreamverhalen en wezen op de noodzaak dat hun stem direct gehoord zou worden.

Beleidsmakers: in het licht van de regularisatiecampagne werd lobbyen gezien als een noodzakelijke strategie.

### WAT willen we zeggen?

- **Ongedocumenteerden werken en dragen bij:** de campagne moet benadrukken dat ongedocumenteerden essentieel werk leveren en – **dagelijks bijdragen aan de Nederlandse samenleving.** We willen regulariseren via werk: deelnemers vroegen collectief om een traject voor wettig verblijf via tewerkstelling. Ze willen erkend worden als werknemers en willen dat hun arbeidsrechten gerespecteerd worden.

### HOE willen we het zeggen?

- **Social media content:** om de Nederlandse samenleving te bereiken stelden deelnemers voor om social media content te creëren voor een breed publiek. Een van de ideeën was om kookvideo's te maken met politieke boodschappen over migratie en werk. De bron van inspiratie was Abarka, een Spaans initiatief waar mensen koken, hun verhaal delen en wereldwijde ongelijkheid en migratie bespreken tijdens het bereiden van een maaltijd.

- **Manifest:** met het oog op een beleidsimpact werd er een geschreven manifest voorgesteld – gericht aan de politieke beleidsmakers.

- **Op voedsel gerichte content:** omdat de focus in dit project op de voedingssector lag, draaiden veel ideeën rond voedsel als een manier om mensen te betrekken. In eerste instantie werd er een kookboek voorgesteld, waarbij recepten afgewisseld zouden worden met persoonlijke verhalen en informatie over arbeidsrechten.

Omdat er echter al twee kookboeken van ongedocumenteerden verkrijgbaar zijn in Nederland, besloot de groep in de plaats





daarvan om videomateriaal te produceren waarbij voeding en arbeidsrechten centraal staan.

### **9.3. Aanbevelingen voor het overheidsbeleid, organisaties en de academische wereld**

#### **a) Intersectie kenmerken en systematische maatregelen**

Arbeidsmigranten in Nederland, en in het bijzonder diegenen die ongedocumenteerd zijn, zijn extra kwetsbaar voor onwaardige arbeidsomstandigheden omwille van een geheel aan onderling verbonden factoren, zoals wettelijke status, socio-economische marginalisering en identiteitskenmerken zoals ras, geslacht en taalbarrières (zie hoofdstuk 7.2). Doordat ze geen wettige verblijfsstatus hebben, zijn ze uitgesloten van basisrechten en -bescherming. Dat zorgt ervoor dat ze zeer afhankelijk zijn van informele en vaak uitbuitende arbeidsomstandigheden in sectoren waar persoonlijk contact belangrijk is.

Om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, volstaan veranderingen in wettelijke en beleidskaders niet. Er zijn systematische maatregelen nodig, waarbij prioriteit gegeven moet worden aan het afschaffen van de koppelingwet die uitsluiting institutionaliseert door de toegang tot rechten en diensten te koppelen aan een wettige verblijfsstatus. De ongedocumenteerde status is de belangrijkste factor die bijdraagt aan uitbuiting; regularisatieprogramma's – niet enkel asielprocedures – zijn essentieel om de kwetsbaarheid te verminderen.

Recente politieke ontwikkelingen hebben die risico's versterkt: een meerderheid van de Tweede Kamer in Nederland heeft gestemd voor de strafbaarstelling van de ongedocumenteerde status en van mensen die steun bieden aan ongedocumenteerden. De voorgestelde wetgeving moet nog gestemd worden in de Senaat.

Sommige gemeenten, zoals Amsterdam, verzetten zich tegen die ontwikkelingen door inclusieve lokale proefprojecten op te zetten en te weigeren mee te werken aan een nationaal uitsluitingsbeleid. Die stedelijke initiatieven tonen het belang van lokale actie om het systematische onrecht in vraag te stellen en gedocumenteerden bescherming en waardigheid te geven.

#### **b) Rechten uit hoofde van de EU-wetgeving**

Over het algemeen zijn irreguliere arbeidsmigranten in Nederland niet op de hoogte van de rechten die hen toekomen overeenkomstig de relevante EU-wetgeving en zijn ze niet in staat om er doeltreffend aanspraak op te maken. De enige gekende uitzondering is de Migrant Domestic Workers Union, die actief campagne voert voor erkenning op grond van Verdrag nr. 189 van de IAO. Hun inspanningen bewijzen dat bewustmaking en mobilisatie rond rechtelijke kaders mogelijk zijn, maar beperkt blijven tot een klein, zelfgeorganiseerd segment. Aishah maakt deel uit van de FNV – ze wil niet enkel focussen op mensen in de huishoudelijke sector, maar ook in de horeca en andere sectoren.





Sommige ongedocumenteerden vergelijken nationale contexten en zijn ervan op de hoogte dat regularisatie via werk mogelijk is in landen zoals Spanje. Die vergelijkingen zorgen ervoor dat individuen en groepen mogelijkheden verkennen in andere EU-landen, op zoek naar gunstigere wettelijke kaders. Zover wij weten zijn mensen echter niet op de hoogte van wetgeving op EU-niveau die specifiek gericht is op de agrovoedingssector.

### **c) Op de hoogte zijn van de eigen rechten**

De meeste ongedocumenteerde arbeidsmigranten in Nederland zijn niet voldoende op de hoogte van hun rechten in bestaande wettelijke kaders. Een gebrek aan toegankelijke en betrouwbare informatie belet hen in ernstige mate om te onderhandelen met werkgevers, toegang te krijgen tot gezondheidszorg of aangifte te doen van misdrijven. De structurele kenniskloof draagt bij aan hun kwetsbaarheid en uitbuiting. In gemeenschappen die zich organiseren binnen vakbonden of samenwerken met ngo's is er meer bewustzijn en is er meer empowerment.

**Een andere barrière die al genoemd werd in dit verslag is dat, ook al hebben migranten toegang tot informatie over hun rechten, er vele professionals toch niet op de hoogte zijn van de rechten van ongedocumenteerden. We stellen vaak discriminatie door politieagenten of gezondheidsinstellingen vast.**

### **d) Kaders met betrekking tot aanwerving en uitbuiting**

De meeste irreguliere arbeidsmigranten in Nederland zijn zich niet bewust van het bestaan van wettelijke kaders met betrekking tot hun aanwerving en bescherming tegen uitbuiting. Een opmerkelijke uitzondering is de FNV Migrant Domestic Workers Union, die zich organiseert rond arbeidsrechten en internationale verdragen (zie hoofdstukken 2, 6 en 7) en Fairwork, die mensen structureel informeert over hun rechten.

De bredere ongedocumenteerde bevolking heeft vaak gebrek aan informatie over basisrechten door wettelijke uitsluiting, taalbarrières en schrik van autoriteiten. Die problemen vormen een significante belemmering voor de kennis van en de toegang tot beschermingsmaatregelen binnen het huidige kader.

Wat uitbetaling betreft, informeert de Nederlandse overheid arbeidsmigranten niet systematisch over hun recht op loonvordering voor ze terugkeerbesluiten uitvoeren. In het geval van vrijwillige terugkeer kunnen sommige ngo's zoals IOM of VluchtelingenWerk (Met Opgeheven Hoofd) mensen informeren over mogelijke rechten. Voor wie echter aangehouden en gedwongen teruggestuurd wordt, is de situatie veel onzekerder. Mensen in detentiecentra worden vaak niet voldoende geïnformeerd over hun rechten, ze worden onder druk gezet om 'vrijwillige' terugkeerformulieren te tekenen en kunnen in afzondering geplaatst worden of blootgesteld worden aan psychologische dwang. Die omstandigheden creëren een omgeving





waarin toegang tot de rechter en het terugvorderen van achterstallig loon vrijwel onmogelijk is.

#### **e) Rechten uitoefenen – klachtenmechanismen en gerechtelijke procedures**

Irreguliere arbeidsmigranten in Nederland worden geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen inzake de uitoefening van hun rechten via klachtenmechanismen of gerechtelijke procedures. De belangrijkste uitdagingen zijn een gebrek aan kennis over bestaande rechten en procedures, en een alomtegenwoordige angst om te spreken omwille van hun ongedocumenteerde status.

Fairwork is een van de organisaties die ongedocumenteerde werknemers ondersteunt bij het terugvorderen van onbetaalde lonen door hen in contact te brengen met advocaten die zich officieel tot werkgevers kunnen wenden.

In onze focusgroepen waren drie deelnemers vertrouwd met Fairwork, en geen van hen had al loon laten terugvorderen ondanks ruime ervaring met onbetaald werk. Hoewel derden zoals Fairwork ondersteuning kunnen bieden en ten behoeve van werknemers kunnen bemiddelen, toch blijven grotere structurele barrières ervoor zorgen dat de meeste ongedocumenteerde migranten geen toegang krijgen tot de rechter.

#### **f) Minimumlonen**

In Nederland hebben arbeidsmigranten – ook die zonder wettelijke status – officieel het recht om minstens het minimumloon te krijgen. Toch zijn weinigen op de hoogte

van dat recht. In onze focusgroepen wisten slechts drie deelnemers dat ze recht hadden op een minimumloon, terwijl de meeste anderen zich daar niet van bewust waren. Zelfs wanneer ze op de hoogte zijn, toch melden irreguliere arbeidsmigranten maar zelden onderbetaling. In de plaats daarvan kiezen ze er vaak voor om te stoppen met een baan waar ze uitgebuit worden en op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Zo vermijden ze formele klachten uit schrik of wantrouwen. Hoewel het in onderhandelingen kan helpen om te verwijzen naar het minimumloon – sommige werkgevers reageren er positief op – toch is dat geen garantie. Als gevolg daarvan worden veel ongedocumenteerde werknemers systematisch onderbetaald, wat rechtstreekse gevolgen heeft voor hun welzijn. Een beperkt inkomen leidt tot slechte en onzekere leefomstandigheden, gebrek aan toegang tot gezondheidszorg, voedselonzekerheid en chronische financiële stress, waardoor hun kwetsbaarheid en afhankelijkheid van informele, uitbuitende arbeidsomstandigheden worden vergroot. In het huidige Nederlandse immigratiebeleid worden werkvisa vooral verleend aan ‘kennismigranten’ – hoogopgeleide mensen met een hoog inkomen. Tegelijkertijd is er een tekort aan arbeidskrachten in vele essentiële lageloonsectoren. Toch blijft het aanwerven van mensen van buiten de EU extreem moeilijk omwille van de strenge regelgeving.

In Nederland mogen werkgevers alleen mensen van buiten de EER (Europese





Economische Ruimte) of Zwitserland aanwerven indien ze geen geschikte kandidaat konden vinden binnen de EER en indien ze de vacature al minstens **5 weken of 3 maanden** adverteren als de functie als moeilijk in te vullen wordt beschouwd.

Als gevolg daarvan is het bijna onmogelijk voor de meeste mensen om naar Nederland te migreren met een werkvergunning, tenzij ze hoogopgeleid zijn. Voor wie al in het land verblijft zonder wettige status, bestaat er geen traject voor regularisatie via werk.

Dat juridisch knelpunt draagt bij aan een systeem waarin mensen die willen werken uiteindelijk de ongedocumenteerde status krijgen. Naarmate de verkiezingen naderen, zullen we lobbyen **voor een nieuw regularisatietraject op basis van werk.**

#### **9.4. Voorstellen voor supranationale actie / mogelijkheden voor navolging of uitbreiding**

De vraag naar verandering reikt tot buiten de nationale grenzen. Deelnemers gaven te kennen dat ze bredere Europese hervormingen wensen: meer bewegingsvrijheid, erkenning van laaggeschoold werk en een regularisatiebeleid dat de geleefde realiteit van migranten in Europa reflecteert.

Deze campagne – gericht op regularisatie via werk en erkenning van

gedocumenteerde werknemers – zou in andere Europese landen met vergelijkbare immigratieproblemen kunnen worden toegepast. Internationale samenwerking van grassroots-organisaties, vakbonden en mensenrechtenactivisten zal essentieel zijn om systematische verandering teweeg te brengen.





## Informatie over dit document

Informatieblad	
<b>Titel</b>	<b>Casestudy's participatief actieonderzoek. Arbeidsmigranten in voedingsmiddelensectoren Amsterdam, Nederland. Here To Support.</b>
<b>Werkpakket, taak en document</b>	WP7 Participatief actieonderzoek (PAR) Taak 7.2
<b>Publicatiedatum</b>	29/01/2026
<b>Auteurs</b>	Hamo Salhein, Fanny van der Vooren





<b>Publicatiekenmerk</b>	10.5281/zenodo.18401541
<b>Verspreidingsniveau</b>	PU
<b>Documenttype</b>	Verslag



**Policy Brief**

**Casestudy's participatief  
actieonderzoek.  
Arbeidsmigranten in  
voedingsmiddelensectoren  
Amsterdam, Nederland.  
Here To Support.**

**About DignityFIRM**

Towards becoming sustainable and resilient societies we must address the structural contradictions between our societies' exclusion of migrant workers and their substantive role in producing our food.

**[www.dignityfirm.eu](http://www.dignityfirm.eu)**



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652