



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

***Illegaal werk is ook werk: de relatie tussen werkgevers en werknemers zonder
arbeidsvergunning***

Ward Brebels

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Sandra BOGAERS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2021
2022



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

***Illegaal werk is ook werk: de relatie tussen werkgevers en werknemers zonder
arbeidsvergunning***

Ward Brebels

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Sandra BOGAERS

Woord vooraf

Mijn naam is Ward Brebels, student handelswetenschappen met als afstudeerrichting Ondernemerschap en Management (private sector) aan de Universiteit Hasselt. Deze masterproef, met als titel 'Illegaal werk is ook werk: de relatie tussen werkgevers en werknemers zonder arbeidsvergunning', gaat over de ervaringen van mensen zonder een wettige arbeidsvergunning en de relatie met hun werkgever.

Illegaal werk is een onderdeel van de economie dat niet bekend is bij het merendeel van de bevolking. Het is iets dat zich vooral achter de schermen afspeelt. Persoonlijk vond ik het juist daarom een zeer interessant onderwerp.

Graag zou ik mijn promotor prof. dr. Koen Van Laer en copromotor mevrouw Sandra Bogaers willen bedanken voor de begeleiding bij het realiseren van deze masterproef. Verder zou ik alle personen en organisaties die me hebben geholpen bij het vinden van de respondenten willen bedanken, en overigens ook de respondenten zelf voor hun bereidheid een interview af te leggen rond dit gevoelige onderwerp. Ten slotte wil ik ook mijn familie en vrienden bedanken die me op verschillende manieren hebben gesteund.

Verder rest mij enkel nog u veel plezier te wensen bij het lezen van mijn masterproef.

Ward Brebels

24 mei 2022, te Diepenbeek

Samenvatting

Illegaal werk, ofwel werk zonder wettige arbeidsvergunning, ontstaat wanneer mensen immigreren naar een ander land en zonder verblijfsvergunning in dat gastland verblijven. Hoe dan ook hebben deze mensen geld nodig om te overleven en zo vinden ze hun weg naar werk zonder wettige arbeidsvergunning. Het is iets dat vaak achter de schermen gebeurt. Daarom is het een concept dat bij mensen minder bekend is, hoewel het toch een significant deel van onze economie uitmaakt. Over het algemeen is er hierover ook weinig literatuur beschikbaar vanwege het gevoelige karakter van het onderwerp. Een accurate schatting van de omvang van werk zonder wettige arbeidsvergunning is dus niet beschikbaar en moeilijk te berekenen, hoewel bepaalde onderzoeken getracht hebben dat wel te doen. Vaak ligt de focus binnen dit concept bij de werknemer, degene die effectief werkt zonder wettige arbeidsvergunning. Echter, naast deze werknemer speelt ook de werkgever, degene die deze persoon aanwerft, een grote rol in dit proces. Deze thesis focust op de onderlinge relatie van deze twee partijen om hierin een beter inzicht te verwerven. De onderzoeksvraag van deze thesis is: 'Hoe is de relatie tussen de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en zijn/haar werkgever?'. Deze vraag zal beantwoord worden vanuit het perspectief van de werknemer.

Het onderzoek is van start gegaan met een literatuurstudie rond personen/werknemers met een migratieachtergrond en werk zonder wettige arbeidsvergunning. Onderzoek dat focust op personen met een migratieachtergrond is hieraan toegevoegd vanwege het gebrek aan literatuur rond werk zonder wettige arbeidsvergunning. Daarboven is er ook het vermoeden van gelijkaardige ervaringen bij mensen zonder wettige arbeidsvergunning en mensen met een migratieachtergrond, zeker binnen het aspect van ongelijkheden. In de literatuurstudie is na de algemene definiëring van de begrippen de migratieachtergrond op de werkvloer en de machtsrelatie tussen de werknemer en de werkgever besproken. Binnen de migratieachtergrond op de werkvloer zijn eerst de redenen voor aanwerving aangehaald. Hierbij werd eerst de *business case for diversity* aangehaald met een bespreking van onder andere het onderzoek van Robinson en Dechant (1997) dat de voordelen bij het aannemen van mensen uit een andere etnische groep aangeeft. Echter, naast deze zijn er nog andere redenen waarom ondernemingen mensen met een migratieachtergrond aannemen. Ze zijn namelijk meer bereid jobs te doen die andere mensen niet zouden doen. Het gaat hierbij dan over jobs met *low-skilled*, laag betaald en laag gewaardeerd als kenmerken (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Gheasi et al., 2014; Schrover et al., 2007). Verder werken ze vaak lange dagen (Bloch, 2010) in slechte omstandigheden (Holgate, 2005). Daarna werden de ongelijkheden besproken. Zo krijgen werknemers met een migratieachtergrond in vergelijking met werknemers zonder migratieachtergrond vaak minder loon en minder voordelen (Holgate, 2005), hebben ze minder kans op opslag of een promotie (Van Laer et al., 2011) en krijgen ze vaak te maken met stereotypen en vooroordelen (Van Laer et al., 2011; Brief et al., 2005). In het tweede deel van de literatuurstudie rond de machtsrelatie tussen de werkgever en de werknemer werd er gewezen op een onevenwicht in deze machtsrelatie (Smith, 2006). Eerst werd de macht van de werkgever besproken dat voortkomt uit meerder aspecten zoals het de kwetsbaarheid van de werknemer (Rutherford &

Addison, 2007), het voordeel dat hij/zij haalt uit de bedrijfsspecifieke kennis van de werknemer (Smith, 2006) en het feit dat de werkgever vaak over meer middelen beschikt (Anderson & Brion, 2014; Lam & Xu, 2018; Sturm & Antonakis, 2014). Verder werd de macht van de werknemer besproken. De werknemer met een migratieachtergrond staat namelijk niet machteloos in de relatie met diens werkgever (Hogbin, 2006; Olsen, 2016). Het belangrijkste aspect waar de werknemer macht uit kan halen is zijn/haar sociaal netwerk (Bloch, 2013; Holgate, 2005; Lancee, 2010; Schrover et al., 2007).

Hierna is het empirische deel van het onderzoek uitgevoerd aan de hand van semi-gestructureerde diepte interviews. In totaal zijn er 7 interviews afgelegd met 8 personen zonder verblijfsvergunning of personen die vroeger zonder verblijfsvergunning in België verbleven. De interviews waren overigens volledig anoniem en vertrouwelijk. De vragen van de interviews waren gefocust op drie belangrijke onderwerpen, het sociale netwerk van de respondent, diens ervaringen op de werkvloer en ten slotte de machtsrelatie.

De bevindingen die uit de interviews kwamen kunnen toegeschreven worden aan de machtsrelatie tussen de werkgever en de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. De beschrijving van de bevindingen werden dus opgesplitst in twee onderdelen. Het eerste onderdeel was de macht van de werkgever. Hier werden de manieren besproken waarop de werkgever zijn macht op de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning kan uitoefenen. Ten eerste kan de werkgever zijn macht uitoefenen door het geven van lage lonen, maar ook andere financiële aspecten horen daarbij, zoals het niet vergoeden van de verplaatsing van en naar het werk of het zelden geven van opslag of promotie. Dit bevestigt reeds gevoerde onderzoeken zoals dat van Van Laer et al. (2011) en Vertommen & Martens (2005). Ten tweede wordt er bij werk zonder wettige arbeidsvergunning amper vakantie of vrije dagen toegestaan. Ook dit bevestigt de wetenschappelijke literatuur (Holgate, 2005). Verder kan de werkgever zijn macht uitoefenen door nalatig te zijn op vlak van veiligheid op het werk. Vaak moeten werknemers zonder wettige arbeidsvergunning moeilijke en onveilige taken uitvoeren. Overigens moeten ze vaak lange dagen werken. Dat kan gelinkt worden met slecht werkomstandigheden waardoor het ook in lijn ligt met eerdere onderzoeken (Bloch, 2010; Holgate, 2005). En ten slotte is er de onbepaaldheid van de werkgever. Dat werd nog niet in de literatuur besproken maar was toch duidelijk te bemerken in het empirische onderzoek. Werkgevers zijn vaak niet bereid de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te helpen op eender welk vlak.

Het tweede deel van het bevindingen bespreekt de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Hierbij gaat het niet over de manier waarop ze deze macht uitoefenen maar de aspecten die hun macht kunnen beïnvloeden, zowel op een versterkende als een verzwakkende manier. Deze aspecten kunnen allemaal gelinkt worden aan de omvang van keuzemogelijkheden omtrent het werk en de werkgever. Werknemers zonder wettige arbeidsvergunning hebben vaak niet veel keuzemogelijkheden. Toch kunnen ze de omvang van deze keuzemogelijkheden beïnvloeden. Het eerste aspect is een sterke werkethiek. Dat werd reeds aangehaald in de literatuur (MacKenzie & Forde, 2009) en komt duidelijk terug in de interviews. Door geïdentificeerd te worden

als een goede werkracht kan de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning zijn macht vergroten wanneer ze bijvoorbeeld betere jobaanbiedingen krijgen. Ten tweede is er het sociale netwerk van deze werknemer. Wetenschappelijke literatuur heeft het belang van een netwerk reeds aangetoond (Holate, 2005; Lancee, 2010; Mouw, 2002; Noor & Shaker, 2017), met specifiek het co-etnisch netwerk (Bloch, 2013). Dat werd duidelijk bevestigd in dit empirische onderzoek. Verder toonde de interviews ook het belang aan van een goede relatie met de werkgever, dat werd echter nog niet aangehaald in de besproken literatuur.

De focus van dit onderzoek lag dus vooral op de machtsrelatie tussen beide partijen. Als we dan gaan terugkoppelen naar de initiële onderzoeksvraag, namelijk 'Hoe is de relatie tussen de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en zijn/haar werkgever?' kunnen we zeggen dat de werkgever de bovenhand heeft in de machtsrelatie. Verder oefenen veel werkgevers deze macht ook weldegelijk uit. Maar de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning kan ook bepaalde vormen van macht hebben en kan die macht zelf beïnvloeden aan de hand van een sterke werkethiek en vooral een sociaal netwerk, dat hierin een heel belangrijke rol speelt.

Inhoudstafel

Woord vooraf	1
Samenvatting	3
Inhoudstafel	7
Lijst van tabellen	8
Lijst van figuren.....	8
1 Inleiding	9
2 Literatuurstudie	13
2.1 Algemene definiëring en kadering van het begrip	13
2.2 Migratieachtergrond op de werkvloer	14
2.2.1 Reden voor aanwerving	14
2.2.2 Ongelijkheden op de werkvloer	16
2.3 Machtsrelatie werknemers en werkgevers.....	18
2.3.1 Macht van de werkgever.....	18
2.3.2 Macht van de werknemer.....	20
3 Methodologie.....	23
3.1 Data-verzameling	23
3.2 Data-analyse	26
3.3 Kritische reflectie	28
3.4 Zelfreflectie	29
4 Bevindingen	31
4.1 Macht van de werkgever	31
4.1.1 Lage lonen.....	31
4.1.2 Weinig vakantie.....	33
4.1.3 Weinig veiligheid	34
4.1.4 Lange dagen	34
4.1.5 Onbehulpzaamheid van de werkgever	35
4.2 Macht van de werknemer	37

4.2.1	Sterke werkethiek	38
4.2.2	Netwerk	39
5	Discussie.....	43
6	Referenties.....	47
7	Bijlagen	53
7.1	Interviewleidraad	53
7.2	Oproepingsmail.....	56

Lijst van tabellen

Tabel 1.	Lijst van respondenten	25
Tabel 2.	Definiëring van de codes.....	26

Lijst van figuren

Figuur 1.	Codeboom	28
-----------	----------------	----

1 Inleiding

In de globaliserende wereld waarin we vandaag de dag leven is migratie een belangrijke term (Lafleur et al., 2019). Er zijn verschillende redenen waarom deze mensen beslissen te migreren naar een ander land. Deze verschillende redenen kunnen economisch, sociaal, politiek, religieus, cultureel, etc. van aard zijn (Bloch, Sigona & Zetter, 2009). Wanneer deze mensen migreren krijgen ze niet altijd een verblijfsvergunning in het land waarin ze verblijven. Zo leven ze dus illegaal in dat land. In 2017 was 16,4% van de bevolking van België een migrant, waarbij migrant werd gedefinieerd als "een in het buitenland geboren persoon" (Lafleur et al., 2019, p. 21). Over illegale werknemers met een migratieachtergrond specifiek bestaan er weinig goede schattingen. Volgens bepaalde schattingen verbleven er in 2008 tussen de 40.000 en 140.000 mensen zonder een verblijfsvergunning in België (Kaizen & Nonneman, 2007; Vanden Broeck, 2017), het aandeel hiervan dat ook werkt zonder wettige arbeidsvergunning is niet bekend (Vanden Broeck, 2017). Toch hebben van Meeteren et al. (2007) een poging gedaan. Zij vonden dat ongeveer twee derde van de migranten die zonder verblijfsvergunning in België verblijven een inkomen heeft vanuit een professionele activiteit, en dus met andere woorden werkt (Lafleur et al., 2019; van Meeteren et al., 2007). Boswell & Straubhaar (2004) vonden met hun onderzoek op Europees niveau vergelijkbare resultaten.

Werk zonder wettige arbeidsvergunning gebeurt namelijk altijd achter de schermen en daarom is hier weinig documentatie over beschikbaar. Schattingen over de impact van sociale fraude, waar werk zonder wettige arbeidsvergunning deel van uitmaakt, lopen ver uiteen. Zo gaan de resultaten van deze schattingen van 3-4% tot zelfs 20% van het Belgisch bruto nationaal product (BNP) (Vanden Broeck, 2017). Mensen met een migratieachtergrond, en specifiek, mensen die zonder een verblijfsvergunning in een land verblijven spelen wel degelijk een belangrijke rol in de arbeidsmarkt van het land waarin ze verblijven (Geets et al., 2006; Lafleur et al., 2019). Bij het concept rond werk zonder wettige arbeidsvergunning is er naast de werknemer ook nog de werkgever die deze werknemer aanwerft. Zo is er ook een heel belangrijke rol, zo niet een cruciale rol weggelegd voor de werkgever in de ontwikkeling van arbeidsstromen van mensen met een migratieachtergrond (Rodriguez, 2004).

Hoe dan ook is werk zonder wettige arbeidsvergunning een thema dat bij veel mensen niet bekend is en zonder dat men het beseft een significant deel van onze economie uitmaakt als we kijken naar de cijfers in het vorige onderdeel. Het is daarom interessant om een beter inzicht te krijgen in de situatie van deze mensen en de manier waarop ze werken. Zo kom ik dan ook tot de probleemstelling van deze thesis. De algemene onderwerpen die ik hier ga behandelen zijn 'mensen met een migratieachtergrond op de werkvloer' en 'werk zonder wettige arbeidsvergunning'. De onderzoeksvraag van deze thesis is als volgt opgesteld: 'Hoe is de relatie tussen de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en zijn/haar werkgever?'. Hierbij wordt er dan specifiek gekeken vanuit het perspectief van de werknemer.

In eerste instantie is er een grondige literatuurstudie uitgevoerd. Hierbij is de bestaande literatuur omtrent personen met een migratieachtergrond en werk zonder wettige arbeidsvergunning geanalyseerd. Werk zonder wettige arbeidsvergunning is een onderwerp dat relatief weinig besproken is in academische literatuur. Gelukkig was hier vanaf de jaren 90 van de vorige eeuw een kentering in te bemerken (Anderson & Ruhs, 2010). Toch blijft deze hoeveelheid tot op de dag van vandaag nog beperkt. Dat is ook de reden waarom er in deze literatuurstudie vooral gefocust zal worden op werknemers met een migratieachtergrond die niet per se zonder wettige arbeidsvergunning werken. Deze literatuur wordt besproken omdat er de assumptie kan gemaakt worden dat personen met een migratieachtergrond vaak dezelfde ervaringen hebben als personen zonder verblijfsvergunning. Er wordt dus voorondersteld dat mensen met een migratieachtergrond met dezelfde of soortgelijke problemen te maken krijgen als mensen zonder een verblijfsvergunning. Zeker op het vlak van ongelijke behandeling op het werk. Dit komt vanuit het feit dat personen zonder verblijfsvergunning ook personen met een migratieachtergrond zijn. Natuurlijk zal de beschikbare literatuur rond werknemers zonder wettige arbeidsvergunning niet onbesproken blijven, maar het verschil tussen deze categorie en werknemers met een migratieachtergrond in het algemeen is belangrijk om te benadrukken. Voor het empirische deel van dit onderzoek is er gewerkt aan de hand van diepte-interviews. Deze interviews zijn afgelegd met mensen zonder papieren in België en mensen die zich vroeger in deze situatie bevonden. Specifiek is er gevraagd naar hun ervaringen als persoon zonder papieren, hun ervaringen op hun werk en de relatie met hun collega's en werkgever. De via interviews verkregen informatie is daarna geanalyseerd om te linken aan de bestaande literatuur.

De bevindingen van de empirische studie zijn vooral gefocust op de machtsrelatie waarbij de opsplitsing wordt gemaakt tussen de macht van de werkgever en die van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Binnen de macht van de werkgever kwamen de bevindingen neer op vijf verschillende manieren waarop de werkgever zijn macht kan uitoefenen. Deze vijf manieren zijn het geven van lage lonen, weinig vakantie, weinig veiligheid, de werknemer lange dagen laten werken en de onbehulpzaamheid van de werkgever. Bij het onderdeel van de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning was er te bemerken dat er bepaalde aspecten diens macht kunnen beïnvloeden. Deze aspecten hebben invloed op de mate van keuzemogelijkheden van de werknemer, namelijk een sterke werkethiek en een sociaal netwerk.

Alle vijf de manieren voor de werkgever om macht uit te oefenen werden ook aangehaald in de besproken literatuur. Deze werden daarbij besproken als redenen tot aanwerving en ongelijke behandeling van de werknemer. Hierbij werden nog aspecten aangehaald in de literatuur maar niet expliciet bevestigd in het empirische onderzoek. Een voorbeeld hiervan is het weinig toestaan van pauzes (Holgate, 2005). Ook de twee aspecten die de macht van de werknemer kunnen beïnvloeden bevestigen reeds gevoerde onderzoeken. Hoewel deze nog niet besproken werden als een manier om specifiek de keuzemogelijkheden te beïnvloeden.

De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek zijn dat de werkgever vaak het voordeel heeft in de onevenwichtige machtsrelatie en dit laat merken door op vijf verschillende manieren zijn/haar

macht uit te oefenen op de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Maar deze werknemer staat zeker niet machteloos en door middel van een sterke werkeethiek en een sociaal netwerk zou hij/zij diens macht (positief) kunnen beïnvloeden.

2 Literatuurstudie

2.1 Algemene definiëring en kadering van het begrip

Binnen deze literatuurstudie zal er de migratieachtergrond op de werkvloer en de machtsrelatie tussen de werkgever en de werknemer bespreken. In het deel rond de migratieachtergrond op de werkvloer gaan we eerst kijken naar welke redenen werkgevers hebben voor het aannemen van mensen met een migratieachtergrond. Hierna zullen we bespreken welke invloed dit heeft op de soorten jobs waar personen met een migratieachtergrond in terecht komen en verder de ongelijkheden ten aanzien van hun werk bespreken. In het onderdeel machtsrelaties is er nog een opsplitsing gemaakt waarbij er eerst naar de werkgever wordt gekeken, de macht die hij heeft in zijn positie en de risico's die eraan verbonden zijn. Deze structuur wordt ook aangehouden voor de werknemer. We kijken dus eerst naar de macht die de werknemer in zijn/haar positie kan verwerven en de risico's waarmee zij te maken (kunnen) krijgen.

In eerste instantie is het belangrijk dat er bepaalde begrippen gedefinieerd en afgebakend worden voor er verder kan worden gegaan met deze literatuurstudie. Ten eerste, het begrip migratie. In dit onderzoek behandelen we specifiek 'internationale migratie', wat wordt gedefinieerd als het "verplaatsen uit een natiestaat, waarin zij burger zijn met de rechten en bescherming die het staatsburgerschap normaal verleent, naar andere landen waar rechten en bescherming van nationaliteit, toegang tot sociale bescherming en gemeenschappelijke identiteit vaak niet van toepassing zijn en waar sociale en culturele modellen aanzienlijk kunnen verschillen" (Lafleur et al., 2019, p. 14). Ten tweede bestaat er de term 'personen/werknemers met een migratieachtergrond'. Dat is een overkoepelende term die verwijst naar personen/werknemers "die op het gebied van etniciteit of afkomst verschillen van de meerderheid van het land waarin ze leven" (Van Laer et al., 2011, p. 51). Het is belangrijk te vermelden dat deze mensen geboren kunnen zijn in het land waarin ze leven. Het kunnen namelijk hun (voor)ouders zijn die gemigreerd zijn. Echter, dit is niet noodzakelijk zo (Van Laer et al., 2011). De term 'migranten' zijn volgens de definitie mensen die wel zelf gemigreerd zijn en maakt dus ook deel uit van de term 'mensen met een migratie achtergrond'. Ten derde is er nog de term 'illegaal werk'. Dit begrip hangt sterk samen met sociale fraude dat in het Belgische strafwetboek wordt omschreven als "elke inbreuk op een sociale wet die onder de bevoegdheid van de federale overheid valt" (Vanden Broek, 2017, p. 6; *Wet van 06/06/2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek*, 2010). Er wordt ook wel gesproken over 'werken zonder wettige arbeidsvergunning'. Doorheen de rest van de thesis zal deze term gebruikt worden. Werk zonder wettige arbeidsvergunning verricht door buitenlandse werknemers valt ook onder deze definitie. Aangezien werk zonder wettige arbeidsvergunning een inbreuk is op de wet staan er natuurlijk ook sancties tegenover. Maar hier zal verder in deze thesis dieper op ingegaan worden.

2.2 Migratieachtergrond op de werkvloer

In dit onderdeel van de literatuurstudie gaan we in op het aspect van de migratieachtergrond. Ik start met het aangeven van de redenen waarom werkgevers mensen met een migratieachtergrond aannemen. Hierna bespreek ik de ongelijkheden op de werkvloer die mensen met een migratieachtergrond ondervinden.

2.2.1 Reden voor aanwerving

De reden dat bedrijven mensen met een migratieachtergrond aanwerven komt oorspronkelijk vanuit de *business case for diversity*. In de jaren 90 van de vorige eeuw werd het integreren van diversiteit in een bedrijf steeds belangrijker. Robinson en Dechant (1997) hebben de voordelen die kwamen kijken bij het aannemen van mensen uit een andere etnische groep opgelijst. Zo kan het een bedrijf helpen de markt beter te begrijpen, het kan de creativiteit en innovatie van een bedrijf verhogen, heterogene teams zijn beter in het oplossen van hoog kwalitatieve problemen, het kan de effectiviteit van leiderschap verhogen en het kan helpen bij het betreden van buitenlandse markten (Robinson & Dechant, 1997). Andere onderzoeken tonen aan dat er naast positieve effecten ook negatieve effecten van diversiteit kunnen zijn, specifiek gaat het dan over diversiteit op vlak van gender en ras (Williams & O'Reilly, 1998). Ely & Thomas (2001) geven in hun onderzoek drie verschillende perspectieven voor personeelsdiversiteit. Elk van deze perspectieven hebben verschillende gevolgen op het vermogen van de werkgroep om de voordelen van haar culturele diversiteit te realiseren. Deze drie perspectieven zijn het perspectief op integratie en leren, op toegankelijkheid en legitimiteit, en discriminatie en eerlijkheid. Een voorbeeld van de *business case for diversity* is dat migranten soms worden aangenomen vanuit culturele redenen. Ondernemingen die uitgbaat worden door mensen van een bepaalde etnische groep of die bepaalde ethische groepen als doelgroep hebben, hebben er echter soms voordeel bij om deze mensen aan te nemen als zij reeds culturele kennis hebben (Gordon, Edwards & Reich, 1982), ervaring hebben in het soort werk of de taal van deze etnische groep onder de knie hebben (Portes & Rumbaut, 2014; Rodriguez, 2004).

Toch is er ook wetenschappelijke literatuur die aangeeft dat er andere redenen zijn om personen met een migratieachtergrond aan te nemen. Hierbij gaat het om andere aspecten die voordelen kunnen opleveren voor de werkgever bij het aanwerven van mensen met een migratieachtergrond. Ten eerste zijn personen met een migratieachtergrond vaak bereid jobs aan te nemen waarvoor personen zonder migratieachtergrond minder bereid zijn. Dit komt door de eigenschappen van het werk zoals *low-skilled*, laag betaald en laag gewaardeerd (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Gheasi et al., 2014; Schrover et al., 2007). Werknemers met een migratieachtergrond komen dus vaak terecht in jobs die niet veel kwaliteiten en capaciteiten vereisen of waar de werknemers zelf overgekwalificeerd voor zijn (Bauder, 2006; Kreyenfeld & Konietzka, 2002; MacKenzie & Forde, 2007; MacKenzie & Forde, 2009). Op die manier kan de werkgever de tekorten aan arbeidskrachten opvangen (Fellini et al., 2007; Thompson et al., 2012). Voorbeelden van deze jobs zijn afwasser of koerier voor (takeaway)restaurants of een job bij een carwash (Bloch & McKay, 2012; Vanden Broeck, 2017). Ten tweede worden in het land van herkomst behaalde diploma's in

België vaak niet erkend en kunnen deze mensen dus geen werk krijgen dat geschikt is volgens hun capaciteiten (Wills et al., 2009; Van Laer et al., 2011). Ten derde hebben ze meer kans onderbetaald te worden voor het werk dat ze leveren (Currie, 2007; Datta et al., 2007; MacKenzie & Forde, 2009; Piore, 1979). Turner (2010) stelt dat bij gelijke arbeidseconomische omstandigheden de werkgever vaak gemigreerde werknemers zal verkiezen boven niet-gemigreerde werknemers omdat deze goedkoper zijn. Fellini et al. (2007) merkte in hun onderzoek rond de bouwnijverheid dat lagere kosten een van de twee grote redenen is voor het aanwerven van buitenlandse arbeidskrachten (Fellini et al., 2007; Thompson et al., 2012). Ten vierde leveren ze werk dat zeer eentonig en fysiek zwaar is (Fitzgerald, 2007; Holgate, 2005; MacKenzie & Forde, 2009). Zo werken deze mensen veel uren op een dag in slechte omstandigheden. Voorbeelden zijn jobs in de productie, bij renovatiebedrijven, in nachtwinkels, huishoudelijke taken bij particulieren of sekswerk (Gheasi et al., 2014; Holgate, 2005; Vanden Broeck, 2017). Bloch (2010) keek in haar onderzoek naar migranten afkomstig uit Zimbabwe die verbleven en werkten in Zuid-Afrika. Zij vond dat het grootste deel van deze migranten die werkzaam waren op een boerderij meer dan 40 uur per week werkten en sommigen zelfs meer dan 50 uur per week (Bloch, 2010). Holgate (2005) vond in haar onderzoek dat specifiek keek naar migranten werkzaam in een Sandwich-fabriek in Londen dat deze mensen vaak werkte in gekoelde omstandigheden zonder dat ze voorzien waren van speciale kleding. Verder kregen ze ook geen extra pauzes om zichzelf op te kunnen warmen (Holgate, 2005). In verschillende literatuur worden deze jobs dus gecategoriseerd als de '3D' wat staat voor *dirty, difficult and dangerous* (vuil, moeilijk en gevaarlijk) (Drbohlav & Džúrová, 2017; Noor & Shaker, 2017). Ten vijfde is er het financiële aspect. Zoals al eerder vermeld wordt het werk uitgevoerd door mensen met een migratieachtergrond vaak minder betaald (Bauder, 2006; Bloch, 2010; Currie, 2007; Datta et al., 2007; MacKenzie & Forde, 2009; Piore, 1979; Van Laer et al., 2011). Maar naast enkel het loon is het aannemen van werknemers met een migratieachtergrond ook op andere aspecten goedkoper voor de werkgever. Voorbeelden hiervan kunnen zijn het ontlopen van belastingen of het besparen op beheer en onderhoud van de werkkrachten bij het tewerkstellen van groepen van werkende migranten (Rodriguez, 2004). Ten zesde geeft Smith (2006) aan dat de werkgever het voordeel in de *mobility-effort* onderhandelingen heeft, aangezien de werknemer bedrijfsspecifieke kennis opdoet die hem/haar aan het bedrijf bindt. Dit voordeel is echter indirect ook een voordeel voor de werknemer, maar hier wordt in een volgend onderdeel meer op ingegaan.

Mackenzie en Forde (2009) beschrijven werknemers met een migratieachtergrond als 'good workers' met een sterke werkethiek. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de aspecten die hierboven vermeld staan, zijnde dat deze werknemers onder andere bereid zijn hard te werken, instructies op te volgen en lange uren te werken indien nodig (MacKenzie & Forde, 2009). Ook Lucas & Mansfield concludeerden in hun onderzoek dat de stereotypen die vasthangen aan werknemers met een migratieachtergrond zijn: "gemotiveerd, betrouwbaar, toegewijd, uitstekende instelling, hardwerkend, flexibel, en superieure werkethiek" (2010, p. 171).

2.2.2 Ongelijkheden op de werkvloer

Werknemers met een migratieachtergrond zijn vaak kwetsbaarder, vooral indien ze zonder wettige arbeidsvergunning aan het werk zijn (Bloch, 2013; Wills et al., 2009). Overigens worden ze vaker te werk gesteld in laagbetaalde, laag gewaardeerde en makkelijke jobs (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Schrover et al., 2007). Dit zorgt ervoor dat ze ook tijdens het uitvoeren van de job geconfronteerd worden met ongelijkheden. Er zijn drie belangrijke manieren waarop werknemers met een migratieachtergrond ongelijk behandeld worden. Ten eerste kunnen deze mensen vaak minder gebruik maken van voordelen die samengaan met de job. In het onderzoek van Holgate naar gemigreerde werknemers in Londense Sandwich-fabrieken werd er overigens ook opgemerkt dat deze migranten naast minder loon, ook minder vakantiedagen, ziektedagen en geen erkenning van de vakbond kregen (Holgate, 2005). Wat gezondheidszorg betreft wordt er in de paper van Drbohlav en Džúrová (2017) ook vermeld dat migranten het risico hebben niet dezelfde hoeveelheid gezondheidszorg te krijgen als niet-migranten. Dit is als gevolg van een combinatie van verschillende factoren waaronder juridische status, taal en culturele barrières, terwijl deze mensen overigens vaak *low-qualified* en *high-risk* jobs hebben (Drbohlav & Džúrová, 2017). Ten tweede, Holgate concludeerde dat naast mensen die werken zonder wettige arbeidsvergunning, ook werknemers met een migratieachtergrond die wel legaal aan het werk zijn een lager loon hebben dan mensen zonder migratieachtergrond in dezelfde functie (Holgate, 2005). Deze werknemers beseften vaak wel dat ze zich in de onderste laag van de economie bevonden en dat hun loon nooit hoog zal zijn in deze situatie (Holgate, 2005). Dit kan gelinkt worden aan de loonkloof die Van Laer et al. (2011) in hun onderzoek vermeldden. In Groot-Brittannië verdienden mensen met een migratieachtergrond volgens een onderzoek van Blackaby et al. (1998) gemiddeld minder dan mensen zonder migratieachtergrond. Overigens is dat verschil voor bepaalde afkomsten, zoals Pakistan, zelfs nog groter (Blackaby et al., 1998). Bartolucci (2014) concludeerde dat migranten die werken in laaggekwalificeerde beroepen minder verdienen dan niet-migranten met dezelfde job terwijl dat voor hooggekwalificeerde jobs omgekeerd is. Echter, aangezien de jobs waarin migranten terecht komen vaak laaggekwalificeerd zijn (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Schrover et al., 2007) zou er gesteld kunnen worden dat het onderzoek van Bartolucci (2014) deze loonkloof bevestigt. Ook in Vlaanderen is dit verschil duidelijk merkbaar. Hier waren er duidelijke verschillen tussen mensen zonder migratieachtergrond, mensen met een migratieachtergrond die wel reeds de Belgische nationaliteit verworven hadden en deze die nog geen Belgische nationaliteit hadden (Vertommen & Martens, 2005). Deze loonkloof is nog zeer duidelijk merkbaar en neemt toe in de loop van de carrière, wat wil zeggen dat mensen met een migratieachtergrond minder snel opslag krijgen. Ten derde, naast opslag krijgen zo ook minder snel een promotie. Sterker nog, deze werknemers hebben zelfs meer kans om een demotie te krijgen of om ontslagen te worden (Van Laer et al., 2011). Dit is een vorm van ongelijke behandeling die ook vaak opgemerkt wordt bij mensen met een migratieachtergrond. Zo merkt een significant deel van de werknemers met een migratieachtergrond dat ze meer moeite moeten doen op hun werk om een promotie te krijgen en dat ze over het algemeen minder kans hebben op een promotie dan een werknemer zonder migratieachtergrond. Ook Tienda en Raijman (2000) halen de promotie van migranten aan. Zij schrijven dat de meeste migranten zelfs een neerwaartse mobiliteit ervaren (Tienda & Raijman, 2000). Daarnaast is opwaartse mobiliteit enkel weggelegd voor diegenen die zich leren aan te passen aan de culturele waarden van het gastland

en land-specifieke menselijke kapitaal vergaren in het land waarin ze verblijven (Tienda & Raijman, 2000). Echter, de opwaartse mobiliteit zou gemakkelijker zijn voor de kinderen van de gemigreerde mensen. Zij beheersen namelijk de taal van het gastland en zijn opgegroeid met de culturele waarden van dit land (Kao & Tienda, 1995; Tienda & Raijman, 2000). De taal komt ook in het onderzoek van Van Laer et al. voor als een van de redenen waarom deze mensen minder kansen krijgen op het werk. Het kan namelijk zijn dat ze de Nederlandse taal, of de taal van het gastland, beperkt of zelfs helemaal niet beheersen (Van Laer et al., 2011).

Ook als gevolg van stereotypen of vooroordelen kunnen mensen ongelijke behandeld worden. Stereotypen zijn veralgemeende percepties van karaktereigenschappen, attitudes en kenmerken van bepaalde sociale groepen (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018). Vooroordelen en stereotypen hangen sterk samen, en worden veralgemeend voor alle mensen met een migratieachtergrond maar kunnen daarnaast ook specifiek zijn aan de regio of het land van herkomst. Zo bestaat er bij sommige mensen het vooroordeel dat mensen met een migratieachtergrond lui, minder bekwaam en minder betrouwbaar zijn (Van Laer et al., 2011; Brief et al., 2005). Verder wordt er vaak verondersteld dat mensen van een andere origine gebrekkig Nederlands spreken. Voorbeelden van specifieke stereotypering (gelinkt aan de regio of het land van afkomst) zijn dat mensen van Islamitisch oorsprong vaak geassocieerd worden met vrouwonvriendelijke, barbaarse en terroristische activiteiten. Ook worden mensen met een Afrikaanse afkomst snel bestempeld als een oorlogsvluchteling terwijl dit niet altijd het geval is (Van Laer et al., 2011). Een heel deel van deze stereotypering en vooroordelen zouden zelfs als racistisch beschouwd kunnen worden.

De hierboven vermelde vormen van ongelijkheden komen voort uit discriminatie. Discriminatie is een ruime term die verwijst naar "ongelijke of onderscheidende behandeling van personen wegens hun lidmaatschap aan een bepaalde sociale groep" en personen met een migratieachtergrond kunnen gezien worden als een dergelijke sociale groep (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018, p. 18; Shen & Dhanani, 2018). De term kan op verschillende manier opgedeeld worden in types van discriminatie, een daarvan is het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie verwijst naar "doelbewuste ongelijke of onderscheidende behandelingen uitgevoerd met een welbepaalde sociale groep op het oog" (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018, p. 18; Wrench, 2005). Indirecte discriminatie is een handeling die op het eerste gezicht niet op discriminatie lijkt maar toch een bepaalde sociale groep ondermijnt (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018). Veel werknemers met een migratieachtergrond beschouwen discriminatie als een van de grootste problemen waar ze mee te maken krijgen op het werk (Holgate, 2005). Drbohlav en Dzúrová (2017) halen aan dat discriminatie op het werk in het algemeen kan voorkomen op veel verschillende manieren. Het kan hierbij gaan van overbelasting van het werk tot geweld door seksuele intimidatie. Ook is de kans om met een of andere vorm van discriminatie op het werk te maken te krijgen groter bij kwetsbare populaties zoals internationale migranten en vooral de *unskilled* werknemers (Mallender et al., 2014; Noor & Shaker, 2017) en deze met *low-skilled jobs* (Drbohlav & Dzúrová, 2017). Een van de resultaten uit dit onderzoek, dat specifiek keek naar migranten afkomstig uit Oekraïne en Vietnam verblijvend in Tsjechië, was dat een significant deel

van de bevroagde migranten blootgesteld werden aan een of andere vorm van discriminatie op het werk (Drbohlav & Dzúrová, 2017). En ook andere onderzoeken komen tot een zeer gelijkaardige conclusie (Girling, Liu & Ward, 2010; Noor & Shaker, 2017). Amnesty International ging in een van hun rapporten specifiek in op ongedocumenteerde migranten. Zij stellen dat vanwege hun ongedocumenteerde status deze mensen meer kans hebben om uitgebuit te worden. Volgens Amnesty International gaat het dan specifiek over 'dwangarbeid en mensenhandel, verbaal en fysiek misbruik, seksuele intimidatie van vrouwelijke arbeiders en lange werkdagen' (*Amnesty International Report 2010: The State of the World's Human Rights*, 2010; Noor & Shaker, 2017).

2.3 Machtsrelatie werknemers en werkgevers

Al helemaal aan het begin van de overeenkomst tussen de werkgever en werknemer is er een machtsverhouding. De werknemer stelt zijn arbeid ter beschikking van de werkgever in ruil voor geld. Smith (2006) stelt dat er op dat vlak al direct een onevenwicht is. Werknemers kennen vaak aan het begin van hun job al hoeveel hun loon zal bedragen terwijl de hoeveelheid van de inspanningen die zij daar tegenover gaan zetten nog onbekend is. Deze onbepaaldheid van de inspanning wordt door Smith beschreven als de conceptuele sleutel voor het begrijpen van de grondslag van de onderlinge strijd op de werkvloer (Smith, 2006). In het volgende deel van deze literatuurstudie wordt er specifiek in gegaan op de machtsrelatie tussen de werknemer en de werkgever die gevormd wordt uit de migratieachtergrond van de werknemer. Hierbij zullen we eerst kijken naar de macht van de werkgever en de risico's die hij/zij loopt. Hierna volgt een bespreking van de macht van de werknemer, de link met het netwerk en ten slotte diens risico's.

2.3.1 Macht van de werkgever

Thompson et al. (2012) gaan ervan uit dat de arbeidsmigrant over het algemeen over minder machtsmiddelen beschikt dan zijn/haar werkgever. Dit is niet enkel voor migranten het geval. Als er naar de arbeidsrelaties in totaliteit wordt gekeken is er de algemene overtuiging dat de machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers asymmetrisch is (Hyman, 1975; Lam & Xu, 2018; Offe & Wiesenthal, 1980), waarbij de meeste macht wordt toegeschreven aan de werkgever simpelweg omdat deze over meer middelen beschikt (Anderson & Brion, 2014; Lam & Xu, 2018; Sturm & Antonakis, 2014).

In een vorig onderdeel is er al kort aangehaald dat de werkgever een voordeel heeft bij de bedrijfsspecifieke kennis die de werknemer opdoet. Dit wil zeggen dat de werknemer beter wordt in zijn/haar job naarmate de bedrijfsspecifieke kennis toeneemt, maar met deze kennis geen direct voordeel heeft bij andere jobs of bedrijven (Smith, 2006). Dit kan ervoor zorgen dat deze, vaak goedkope (Bauder, 2006; Bloch, 2010; Currie, 2007; Datta et al., 2007; MacKenzie & Forde, 2009; Piore, 1979) werkkraacht niet snel zal veranderen van job en geeft dus de werkgever een bepaalde vorm van macht ten opzichte van de werknemer. Als we dit linken met de eigenschappen van de jobs die mensen met een migratieachtergrond vaak hebben zou je kunnen zeggen dat deze minder

van toepassing zijn (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Gheasi et al., 2014; Schrover et al., 2007). Verder kan er gesteld worden dat werkgevers macht kunnen uitoefenen naar de werknemer toe vanuit het feit dat werknemers met een migratieachtergrond vaak kwetsbaar zijn en daardoor weinig keuze hebben. Uit onderzoek naar Zimbabwaanse boerderij-arbeiders in het noorden van Zuid-Afrika werd er aangehaald dat de Zimbabwanen "het gevoel hadden dat werkgevers voordeel haalden uit hun wanhoop en het feit dat hun legaliteit onzeker was" (Rutherford & Addison, 2007, p. 627). Zo kunnen de werkgevers, zoals al eerder vermeld, de lonen laag houden en eventueel zelfs de werkcondities ondermaats houden (Bloch, 2013; Wills et al., 2009). Noor & Shaker (2017) haalden ook aan in hun paper dat werkgevers de paspoorten van hun werknemers bijhouden en dat gebruiken als een vorm van gezag. Zo kan de werkgever zijn/haar macht misbruiken om belemmeringen op te leggen aan de werknemer (Vredenburg & Brender, 1998). Dit laatste kan gelinkt worden met macht die de werkgever heeft door te werken met dreigementen. Omdat werknemers met een migratieachtergrond naast een lager loon ook veel risico's op de werkvloer ervaren. Dit is specifiek zo voor de werknemers zonder wettige arbeidsvergunning. Uit het onderzoek van Bloch (2013) blijkt dat, vanwege het feit dat deze mensen zonder wettige arbeidsvergunning aan het werk zijn, er altijd een gevoel van angst heerst om betrappt te worden. De angst om betrappt te worden in combinatie met een gebrek aan vertrouwen zorgt er overigens ook voor dat deze mensen vaak vast zitten in onzeker werk of werk zonder wettige arbeidsvergunning (Bloch, 2013). Dreigen met ontslag is nog een vorm van macht die de werkgever kan uitoefenen. Alvesson (2001) deed onderzoek naar zogenaamde *knowledge workers* die beschreven kunnen worden als werknemers die vooral probleemoplossende taken uitvoeren. Hij haalde aan dat deze mensen vaak routinewerk doen waardoor deze werknemers gemakkelijk vervangen kunnen worden door iemand anders (Alvesson, 2001; Olsen, 2016). Dit geeft de werkgever het voordeel in de machtsrelatie. Deze situatieschets kan gelinkt worden met de situatie van mensen met een migratieachtergrond of zelfs werknemers zonder wettige arbeidsvergunning. Zij doen namelijk ook vaak makkelijk werk wat de werkgever om dezelfde reden meer macht geeft (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Gheasi et al., 2014; Schrover et al., 2007). Nog een vorm van macht van de werkgever is via een gebrek aan macht van de werknemer. Uit het onderzoek van Clibborn en Wright (2018), dat specifiek naar tijdelijke migranten in Australië kijkt, komt de conclusie dat "zwakke arbeids- en immigratie-voorschriften er niet in geslaagd zijn tijdelijke migranten op het werk te beschermen" (p. 221). Verder werd er gesteld dat 'de eisen van werkgevers vaak gelijkgesteld werden aan de belangen van de arbeidsmarkt in het algemeen' (Clibborn & Wight, 2018) wat de werkgever een voordeel bezorgt. Deze voordelen vloeien dus voort uit het algemeen institutioneel kader.

Het aannemen van mensen met een migratieachtergrond voor het uitvoeren van werk zonder wettige arbeidsvergunning is natuurlijk ook voor de werkgever strafbaar en brengt voor de werkgever een hoop risico's met zich mee. In België kunnen de sancties die hiervoor opgelegd kunnen worden aan de werkgever oplopen tot een boete van 48.000 euro of zelfs een gevangenisstraf tot drie jaar (Vanden Broeck, 2017; *Sancties | Sociale Inlichtingen-en Opsporingsdienst*, 2021). Uit eerder onderzoek blijkt dat de werkgevers zich vaak bewust zijn van de mogelijke risico's dat werk zonder wettige arbeidsvergunning voor hen met zich mee kan brengen (Bloch & McKay, 2014). Toch zijn ze nog bereid om dat risico te nemen.

2.3.2 Macht van de werknemer

In de paper van Thompson et al. (2012) wordt de belangrijke opmerking gemaakt dat de macht van de migrantenarbeid enkel effectief onderzocht kan worden met de toevoeging van een werkcontext. Dit maakt een onderzoek mogelijk dat zowel op als naast het werk georiënteerd is (Thompson et al., 2012). In deze paper zal er dus ook gefocust worden op zowel de macht verkregen op het werk als de macht verkregen naast het werk.

Eerder in deze literatuurstudie zijn reeds de voordelen en de macht van de werkgever besproken. Echter, toch zijn er bepaald aspecten waar de werknemer macht kan hebben (Hogbin, 2006; Olsen, 2016), en een aantal van deze gelden ook voor werknemers zonder wettige arbeidsvergunning. Ten eerste kan de mogelijkheid om het werk te verlaten gezien worden als een mogelijke machtspositie die de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning heeft. Men zou kunnen zeggen dat er een tekort is op deze arbeidsmarkt dat enerzijds teweeg komt uit het feit dat overheden illegale migratie trachten tegen te gaan en anderzijds vanuit de karakteristieken van de job die deze minder aantrekkelijk maken. Hieruit kan er beargumenteerd worden dat het voor de werkgever moeilijk is een nieuwe werkkraacht (zonder wettige arbeidsvergunning) te vinden als er iemand de onderneming verlaat. Dit geeft een bepaalde macht aan deze werknemer (Bloch & McKay, 2012). Smith (2006) haalt in zijn onderzoek de term *mobility power* aan. Voor een werknemer komt dit tot uiting op verschillende manieren, waaronder mobiliteitsdreigingen om een strategisch voordeel te bekomen. Deze strategische voordelen kunnen gericht zijn op de taak, een promotie of financiële beloningen (Smith, 2006). Hoe dan ook komt het erop neer dat de werknemer dreigt zijn huidige werkgever te verlaten en op die manier een bepaalde vorm van macht uitoefent. Dit kan naadloos gelinkt worden met de bevindingen van Bloch en McKay (2012). Ondanks het feit dat werknemers zonder wettige arbeidsvergunning vaak als zwak en kwetsbaar gezien worden (Bloch, 2013; Wills et al., 2009), kunnen zij in bepaalde gevallen toch macht en zeggenschap binnen hun job bekomen. Indien er een combinatie is van "factoren die verband houden met een of meer van de volgende: tijd, vaardigheden, krapte in de arbeidsmarkt, verwantschap, vriendschap of politieke identiteit" (Bloch & McKay, 2012, p. 88). Verder kan er gezegd worden dat er toch bepaalde voordelen zijn aan bedrijfsspecifieke vaardigheden. Naast het feit dat deze vaardigheden voor de werknemer op de arbeidsmarkt geen meerwaarde vormen, omdat ze bedrijfsspecifiek zijn, kan de werknemer dit wel in zijn/haar voordeel gebruiken aangezien het ontwikkelen van deze vaardigheden bij een nieuwe werknemer de onderneming zowel tijd als geld zou kosten (Smith, 2006). Op die manier zou dit ook als een vorm van macht beschouwd kunnen worden. Een soortgelijk argument wordt aangehaald in het onderzoek van Olsen (2016). Hierbij gaat het over *knowledge workers*, die al eerder aangehaald werden. Zij doen vaak werk dat gelinkt is aan hun expertise en skills wat hen inzetbaar maakt in meerdere bedrijven. Zo kan men beargumenteren dat de werknemer hier macht uit kan halen (Olsen, 2016; Reed, 1996; Robertson & Swan, 2004; Teece, 2003; von Nordenflycht, 2010). Olsen (2016) concludeert dat het voor de *knowledge worker* gemakkelijker is om nieuw werk te vinden dan dat het voor de werkgever is om een nieuwe werknemer te vinden (Olsen, 2016). Belangrijk om te vermelden is wel dat er in de onderzoeken van Smith (2006) en Olsen (2016) niet specifiek over migranten of ongedocumenteerde werknemers werden gesproken. De eigenschappen van de jobs die migranten en ongedocumenteerden uitvoeren

kunnen deze macht van de werknemer verminderen. Het zijn namelijk makkelijke jobs waar geen specifieke capaciteiten voor nodig zijn (Bloch, 2010; Bloch, 2013; Gheasi et al., 2014; Schrover et al., 2007). De werknemers zijn daardoor gemakkelijk vervangbaar waardoor deze macht vervalst. Hetzelfde argument is reeds aangehaald in het onderdeel rond de macht van de werkgever.

Bij een vergelijking tussen de 'good workers' (MacKenzie & Forde, 2009) en kwetsbare werknemers ziet men een verandering in het gedrag van werknemers met een migratieachtergrond. In eerste instantie zijn deze mensen kwetsbaar en worden ze gezien als 'good workers', maar naarmate ze gewend raakten aan de normen op de werkvloer was er een kentering in attitude te bemerken en waren ze minder bereid hard te werken (Thompson et al., 2012). Verder, hoe langer ze in het gastland verblijven, hoe beter ze geïnformeerd zijn en hoe doelgerichter ze worden (Fitzgerald, 2007). Dit hangt op die manier samen met de stelling aan het begin van dit onderdeel dat de macht en ook het gedrag van deze werknemers afhankelijk is van de context. Zo stellen Thompson et al. (2012) dat gemigreerde werknemers dus 'goed zijn wanneer ze dat willen zijn' (p. 142).

Ook sociale netwerken zijn zeer belangrijk voor mensen met een migratieachtergrond om zich te kunnen plaatsen in de arbeidsmarkt. Het kan voordelen hebben zoals het verlagen van de kosten bij het zoeken naar een job (Lancee, 2010; Mouw, 2002). Schrover et al. (2007) tonen aan dat ongedocumenteerde migranten vaak aan de hand van netwerken werk zoeken in ondernemingen die uitgebaat worden door mensen van dezelfde etnische groep of die deze ethische groepen als doelgroep hebben (Bloch, 2013; Schrover et al., 2007). Verder stelt Bloch (2013) dat ongedocumenteerde migranten afhankelijk zijn van nauwe co-etnische netwerken voor het verkrijgen van informatie over beschikbare jobs. Dit is zelfs nog belangrijker indien mensen met een migratieachtergrond de taal van het gastland niet beheersen (Bloch, 2013). Lancee bespreekt in zijn onderzoek twee verschillende manieren om sociaal kapitaal te categoriseren, enerzijds op basis van de personen of groepen waar er een connectie mee is en anderzijds op basis van de eigenschappen van de connecties (Lancee, 2010). Een van de belangrijkste conclusies uit dat onderzoek is dat mensen met interetnische contacten twee keer meer kans hebben op tewerkstelling (Lancee, 2010). Ook Holgate (2005) haalde al eerder aan in haar onderzoek dat werknemers met een migratieachtergrond vaak sterke sociale netwerken vormen en dat deze netwerken voordelig kunnen zijn in de ontwikkeling en organisatiestrategieën. Een gelijkaardige conclusie wordt aangehaald in de paper van Noor & Shaker (2017), hier stelt men dat ondanks migranten vaak een gebrek hebben aan persoonlijke (vb. educatie) en sociale (familiale steun) middelen, zij wel steun kunnen krijgen vanuit hun netwerk van vrienden. In dit onderzoek wordt gezegd dat deze netwerken belangrijk kunnen zijn om om te gaan met stressfactoren (Noor & Shaker, 2017). Het is belangrijk te vermelden dat de netwerken die tot nu toe besproken zijn netwerken buiten de werkplaats betreffen. Naast de netwerken buiten de werkplaats zijn er ook nog de netwerken binnen de werkplaats die belangrijk kunnen zijn voor werknemers met een migratieachtergrond. Bloch en McKay (2012) vonden dat de acties en attitudes van de collega's een van de vijf belangrijkste factoren zijn die de progressie van ongedocumenteerde migranten kunnen bevorderen. Evenals de steun van collega's droeg bij tot de progressie in de hiërarchie van de onderneming (Bloch & McKay, 2012). Echter, ondanks het feit dat

deze netwerken zo belangrijk zijn voor werknemers met een migratieachtergrond, is het creëren van relaties en netwerken met collega's een van de belemmeringen waar deze mensen mee te maken krijgen. Van Laer et al. (2011) vinden in hun onderzoek dat werknemers met een migratieachtergrond vaak moeilijkheden hebben met het creëren van een band met collega's. Dit kan gelinkt worden met wat Bloch (2013) in haar onderzoek concludeerde. Zij zegt dat de sociale netwerken van ongedocumenteerde migranten vaak beperkt blijven tot andere ongedocumenteerde migranten met dezelfde origine (Bloch, 2013).

Als we dan specifiek kijken vanuit het perspectief van de werknemer kunnen we ons vragen stellen bij de redenen die mensen met een migratieachtergrond hebben om zonder wettige arbeidsvergunning te werken. Voor de werknemer kan dit werk echter ook consequenties met zich meebrengen. De sancties voor werkende buitenlanders zonder wettige arbeidsvergunning hangen sterk van de situatie af maar kunnen een gedwongen terugkeer, een inreisverbod of het bevel het Belgische grondgebied te verlaten omvatten. Verder kunnen er in sommige gevallen boetes worden opgelegd of wordt de mogelijkheid op een verblijfsvergunning of arbeidsvergunning onbestaande (Vanden Broeck, 2017). Vaak hebben deze mensen echter geen keuze zoals Wills et al. (2009) in hun onderzoek aanhaalden. Indien de aanvraag tot asiel afgekeurd of nog in behandeling is, hebben deze mensen geen toegang tot de voordelen van geregulariseerd werk en hebben ze dus geen andere keuze dan aan het werk te gaan zonder wettige arbeidsvergunning (Wills et al., 2009). Echter, soms is dit ook een bewuste keuze aangezien men als een ongedocumenteerde werknemer in grote steden zoals Londen als werknemer zonder wettige arbeidsvergunning een beter loon krijgt dan in het land van afkomst (Wills et al., 2009). Verder wordt er in het onderzoek van Bloch en McKay (2012) aangehaald dat zelfs na het verwerven van de legale status werknemers ervoor kiezen zonder officieel contract aan het werk te gaan. Hierbij worden ze contant betaald en vermijden ze op die manier aftrekposten als belasting en verzekering (Bloch & McKay, 2012).

3 Methodologie

In dit onderdeel van de masterproef ga ik toelichten aan de hand van welke methode het onderzoek is uitgevoerd. Het gaat hierbij dan over de gehanteerde methode, de manier van dataverzameling en de verwerking van deze data. Ten slotte worden er ook al een aantal kritische bedenkingen aangehaald bij de ingezamelde data.

3.1 Data-verzameling

Door gebruik te maken van een kwalitatieve onderzoeksmethode kan er inzicht worden gecreëerd in de gedragingen van waarden, overtuigingen en vooronderstellingen van de respondenten (Choy, 2014). Bij dit onderzoek werd er gefocust op de ervaringen van mensen zonder papieren op de werkvloer, de relatie met hun collega's en werkgever en hun netwerk in het algemeen. Daardoor was het belangrijk om informatie te verzamelen door in te gaan op de specifieke herinneringen en gevoelens van deze mensen. Daarom is er bij deze thesis gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode aan de hand van diepte-interviews op een semi-gestructureerde manier, zo is het mogelijk dieper in te kunnen gaan op de effectieve beleving van de ervaringen van deze mensen (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018; Neuman, 2000; Sekaran & Bougie, 2016). Bij zulke interviews is er namelijk het voordeel van sociale aanwijzingen die de interviewer meer informatie kunnen geven, voorbeelden hiervan zijn stemgeluid, intonatie en lichaamstaal (Opdenakker, 2006).

Er is op voorhand een interviewleidraad opgesteld. De vooropgestelde vragen waren onderverdeeld in meerdere delen. Het eerste deel van de interviews gingen over de persoonlijke levenssfeer van de respondent en diens sociale netwerk. Daarna volgde een deel over zijn/haar ervaringen op het werk waarbij er zowel naar het huidige werk als naar het werk in het verleden werd gekeken. Daarna volgde het belangrijkste onderdeel voor deze studie namelijk de machtsverhouding. Deze werd opgesplitst in twee onderdelen, de macht van de werkgever enerzijds en die van de werknemer anderzijds. De volledige leidraad is toegevoegd als bijlage 1. Echter, de interviews zijn vaak geëvolueerd naar een gesprek dat niet altijd volgens de leidraad verlopen is.

Het onderzoek focust op personen die werk zonder wettige arbeidsvergunning uitvoeren of dit in het verleden gedaan hebben. Hiervoor moest ik op zoek naar mensen die zonder verblijfsvergunning in België verblijven en bovendien werken zonder arbeidsvergunning, of mensen die vroeger in deze situatie verkeerden en hierdoor ook deze ervaringen kunnen delen. In eerste instantie werden de respondenten voor de interviews gezocht via vzw's en organisaties die dagdagelijks bezig zijn met het helpen van migranten en mensen zonder papieren. Ik heb in totaal 14 vzw's en organisaties gecontacteerd aan de hand van een mail (zie bijlage 2). Uiteindelijk was één vzw bereid me te helpen. Hiervoor ben ik naar Gent gegaan om daar al een aantal mensen zonder papier te interviewen. Bij deze vzw heb ik zo veel mogelijk mensen aangesproken om te proberen een interview met hen af te leggen. Via andere vzw's die me hebben doorverwezen naar

andere mensen binnen hun netwerk ben ik in contact gekomen met iemand die in contact was met een familie waarmee ik een interview kon afleggen. Zij waren respondenten 7 en 8.

Bij het zoeken naar respondenten heb ik ook gebruik gemaakt van het principe van snowballing waarbij de ene respondent me doorverwijst naar een kennis voor een volgend interview. In totaal werden er 7 interviews afgelegd met 8 personen. Het laatste interview was met respondent 7 en 8 tegelijk aangezien zij man en vrouw zijn, maar beide hebben ze zonder wettige arbeidsvergunning gewerkt. 6 van deze interviews hebben fysiek plaatsgevonden en één interview is online doorgegaan. De afkomst van respondenten was mooi verdeeld over Marokko, Ghana, Bulgarije en Irak. Een overzicht van de respondenten en hun profiel staat in tabel 1. Alle interviews waren volledig anoniem en vertrouwelijk. Er zullen namelijk geen persoonsnamen of bedrijfsnamen worden vrijgegeven.

Tabel 1. Lijst van respondenten

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Land van herkomst	Jaren in België	Huidige en vorige jobs
1	Man	28	Marokko	6	Fabriekswerk, bouwnijverheid, renovatiewerken, reparatiewerken
2	Man	44	Ghana	4	/
3	Man	43	Ghana	8	Klusjes voor vrienden
4	Man	28	Marokko	3	Bouwnijverheid, schilderwerken
5	Vrouw	23	Bulgarije	11	Horeca
6	Vrouw	47	Bulgarije	15	Huishoudhulp, fruit plukken, horeca, thuiszorg, poetshulp
7	Man	43	Irak	15	Frituur, restaurantmedewerker, bouwnijverheid, schilderwerken
8	Vrouw	33	Irak	15	Poetshulp

3.2 Data-analyse

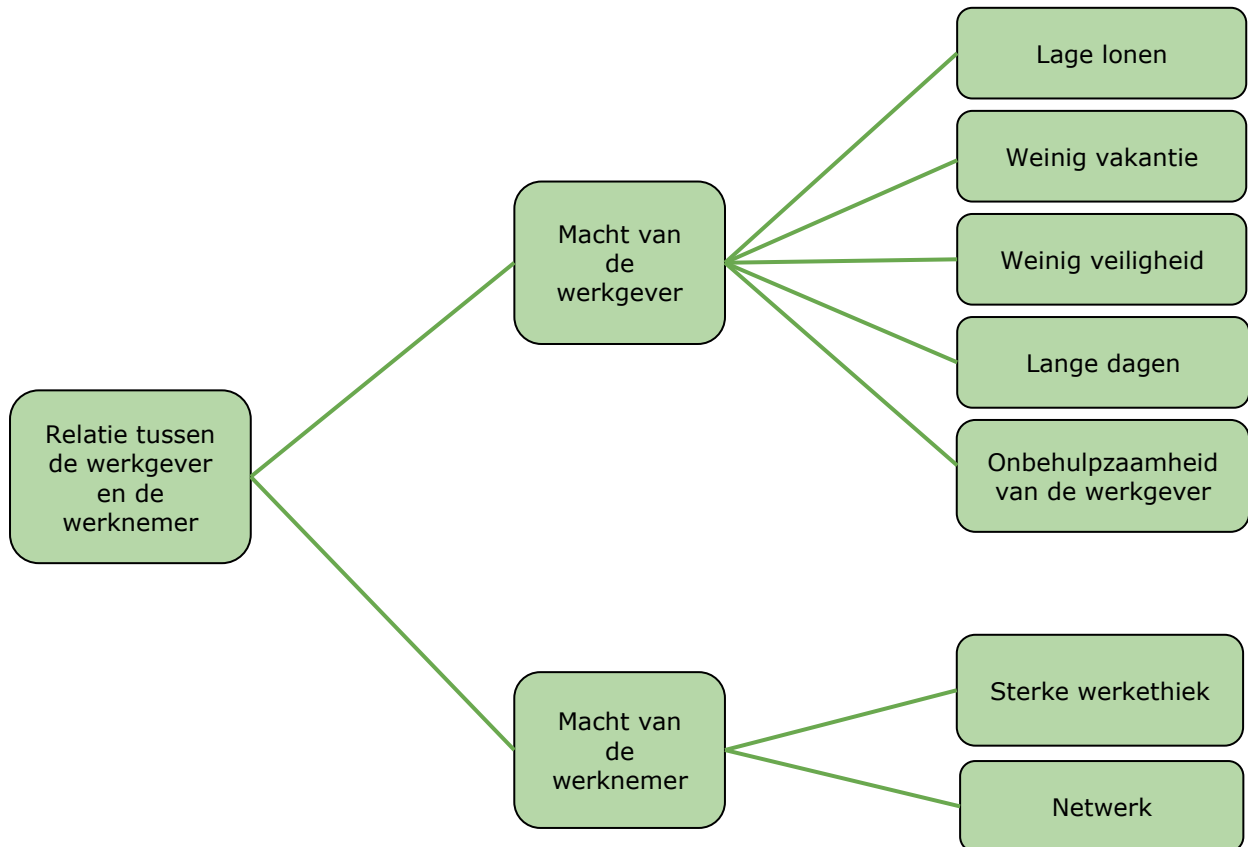
Na de interviews ben ik gestart met de transcriptie waarbij ik alle interviews heb uitgetypt. Aangezien de interviews in verschillende talen zijn afgenomen heb ik ze getranscribeerd in de taal van het interview. De effectief vermelde quotes van de respondenten heb ik echter wel vertaald naar het Nederlands. Verder werden deze interviews gecodeerd om ze op een gestructureerde manier te kunnen analyseren. Aan de hand van deze codes werd er een codeboom opgesteld die ook zal dienen als de structuur van het volgende onderdeel waarin in de analyse van de interviews zal bespreken.

Na de analyse van de interviews ben ik tot de onderstaande codeboom gekomen. Deze vertrekt vanuit de relatie tussen de werkgever en de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Hierbij wordt er nog een opsplitsing gemaakt. Ten eerste is er de macht van de werkgever, deze komt voort uit de situaties waarbij de werkgever zijn macht uitoefent, namelijk het geven van lage lonen, het weinig toestaan van vakanties, het gebrek aan veiligheid voor de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning, deze werknemer lange dagen laten werken en de onbehelpzaamheid van de werkgever. Ten tweede is er de macht van de werknemer. Hierbij worden twee aspecten besproken die diens macht kunnen beïnvloeden, zijnde een sterke werkethiek en een sociaal netwerk.

Tabel 2. Definiëring van de codes

Code	Definiëring
Relatie tussen de werkgever en de werknemer	Alle instanties waarbij er wordt gesproken over de relatie tussen de werkgever en de werknemers zonder wettige arbeidsvergunning, en hoe de werkomstandigheden van de werknemer door deze relatie worden beïnvloed.
Macht van de werkgever	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over de macht van de werkgever in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en hoe deze macht wordt vormgegeven.
Lage lonen	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werkgevers het geven van lage lonen gebruiken om hun positie in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te beïnvloeden.
Weinig vakantie	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werkgevers het zelden geven van vakantie gebruiken om hun positie in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te beïnvloeden.
Weinig veiligheid	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werkgevers het nauwelijks voorzien van veiligheidsmaatregelen gebruiken om hun positie in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te beïnvloeden.
Lange dagen	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werkgevers de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning lange dagen laat werken om hun positie in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te beïnvloeden.

Onbepaaldheid van de werkgever	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werkgevers onbepaald zijn voor diens werknemer zonder wettige arbeidsvergunning om hun positie in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te beïnvloeden.
Macht van de werknemer	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning in de relatie met diens werkgever en hoe deze macht wordt vormgegeven.
Sterke werkethiek	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werknemers zonder wettige arbeidsvergunning werkethiek gebruiken om hun positie in de relatie met de werkgever te beïnvloeden, waarbij werkethiek beschreven wordt als de bereidheid hard te werken en instructies op te volgen.
Netwerk	Alle instanties waarbij er gesproken wordt over hoe werknemers zonder wettige arbeidsvergunning een sociaal netwerk gebruiken om hun positie in de relatie met de werkgever te beïnvloeden.



Figuur 1. Codeboom

3.3 Kritische reflectie

Er zijn een aantal aspecten van de informatieverzameling waar er kritisch naar gekeken moeten worden. Het gaat dan vooral over dingen die het verzamelen en het verwerken van de informatie moeilijker gemaakt hebben. Ten eerste was het moeilijk mensen te vinden. Langs de ene kant werden er vzw's en organisaties gecontacteerd waarvan sommigen überhaupt niet antwoordden, andere stuurden me door naar iemand anders of gaven aan geen tijd te hebben. Toch waren een paar organisaties en personen bereid me bij te staan met dit onderzoek. Maar naast deze organisaties waren de potentiële respondenten zelf niet snel bereid een interview af te leggen. De beoogde respondenten van mijn onderzoek leven vaak in een preciaire situatie en lopen veel risico's. Overigens is het vaak een gevoelig onderwerp waar ze niet graag over spreken. Daarom is het voor hen heel belangrijk anoniem te blijven. Hoewel dat zeker de bedoeling was, is het vertrouwen van deze persoon nodig. Dat vertrouwen krijg je zeker niet snel. Dit aspect heeft invloed gehad op het aantal respondenten. Ten tweede was er bij de afgelegde interviews vaak ook een taalbarrière. Al mijn respondenten zijn van een ander land afkomstig en spraken dus vaak gebrekkig Nederlands. Een aantal onder hen sprak zelfs helemaal geen Nederlands. Daarom zijn een aantal interviews in het Engels, Frans of een mix van verschillende talen afgelegd. Hoewel we er wel in sloegen elkaar te begrijpen kan dit effect hebben op de interviews. Zo was het, omwille van de taalbarrière, soms moeilijk of zelfs onmogelijk om veel dieper in te gaan in de gevoelens van deze mensen. Bij

respondent 6 is er zelfs gebruik gemaakt van een vertaler. Zij gaf zelf de suggestie een vertaler erbij te halen en nam deze persoon zelf in vertrouwen. Ten derde bleken er een paar van deze respondenten weinig tot geen werkervaring in Europa te hebben. Dit beperkt de hoeveelheid informatie die verkregen kon worden uit deze interviews. Hoewel de informatie beperkter was, was deze zeker niet onbruikbaar. Uiteindelijk heeft elke respondent me zijn/haar eigen verhaal verteld wat me elke keer een beter beeld gaf van de situatie waar deze mensen in leven.

3.4 Zelfreflectie

Los van de externe factoren die de interviews kunnen beïnvloeden is het ook aangewezen kritische naar de mezelf als interviewer te kijken. Ten eerste heb ik een vrij directe en ondernemende houding aangenomen om respondenten te vinden. Dat was nodig aangezien mensen door het gevoelige karakter van het onderwerp vaak niet snel bereid zijn een interview af te leggen. Zo heb ik potentiële respondenten aangesproken en vrij direct gevraagd naar hun bereidheid een interview af te leggen. Deze methode kon te direct en overweldigend overkomen waardoor zij niet bereid waren deze persoonlijke en gevoelige informatie met mij te delen. Ten tweede was er in de interviews regelmatig een taalbarrière. Dit aspect heb ik al eerder vermeld maar niet langs mijn kant als interviewer. Een aantal respondenten waren meer taalvaardig in het Frans wat bij mij niet het geval is. Op die manier kan het aspect van de taalbarrière ook aan mijn kant liggen. Ten derde is er op voorhand een interviewleidraad opgesteld waarbij er aandacht is besteed aan de manier waarop de vragen gesteld werden. Echter door het karakter van semi-gestructureerde interviews wordt deze leidraad niet volledig gevolgd en kan tijdens het interview de aandacht voor de manier van vraagstelling afdwalen wat eventueel kon leiden tot eerder suggestieve vragen. Zeker bij de eerste interviews kan dit voorgekomen zijn. Ten vierde was er ook veel non-verbale communicatie tijdens het interview om elkaar ondanks de taalbarrière beter te begrijpen. Ook hier kan kritisch naar gekeken worden. Hoewel de interviews getranscribeerd zijn is dit moeilijker te doen met non-verbale manieren van communicatie. Zo kan dit eventueel door anderen anders geïnterpreteerd worden. Ten slotte is het belangrijk te beseffen dat ik me als onderzoeker in een andere situatie bevind op vlak van manier van leven. Het contrast met de respondenten is groot. Het feit dat dit verschil er is vormt niet direct een probleem maar het is wel belangrijk dit zelf te beseffen als onderzoeker.

4 Bevindingen

In dit deel van deze thesis zullen de belangrijkste bevindingen uit de interviews overlopen worden. Deze zullen gestructureerd zijn volgens de codebomen in het vorige onderdeel. De focus ligt hierbij op de relatie tussen de werkgever en de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. In het eerste onderdeel wordt de macht van de werkgever besproken waarbij er de verschillende manieren worden aangehaald waarop de werkgever zijn macht kan uitoefenen. Het tweede onderdeel gaat over de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Dit wordt besproken op basis van twee aspecten die de mate van keuzemogelijkheden van de werknemer omtrent het werk en de werkgever kunnen verhogen of verlagen. Deze twee aspecten zijn de sterke werkethiek en het sociale netwerk.

4.1 Macht van de werkgever

Het eerste onderdeel van de bevindingen uit de interviews is de macht van de werkgever. De werkgever heeft vaak een bepaalde vorm van macht in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en maakt hier dus ook gebruik van. Uit de interviews is gebleken dat de werkgever deze macht kan uitoefenen op vijf verschillende manieren. Zo kunnen ze hun eigen macht in de relatie met de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning beïnvloeden. Deze vijf manieren zijn het uitkeren van lage lonen, het weinig toestaan van vakanties, schaarse veiligheid voor de werknemers zonder wettige arbeidsvergunning voorzien, deze werknemers lange dagen laten werken en ten slotte niet bereid zijn deze werknemer te helpen.

4.1.1 Lage lonen

Een van de meest voorkomende manieren waarop de werkgever zijn macht uitoefent is aan de hand van het loon. Werknemers zonder wettige arbeidsvergunning krijgen een heel laag loon, zo blijkt uit veel interviews. Ze werken vaak voor maar een paar euro per uur. Respondent 5 vertelde in de onderstaande quote over haar moeder die zonder wettige arbeidsvergunning in een Turks café werkte voor slechts 5 euro per uur.

"Mijn moeder, ocharme, zij werkte elke dag, in het zwart, bij een Turks café. Voor 5 euro per uur. Dus dat is niet bepaald veel nee. [...] Als ze ontslagen wordt, dan heeft ze niks achter de rug staan, ook omdat ze zoveel werkte had ze bijna geen tijd voor mij, en ja, ook altijd op het geld letten, want met 5 euro per uur, wel in het zwart dus het komt wel aan het minimale loon, denk ik, maar dan nog, zij is vermoeid als ze thuis komt, wat normaal is." – Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

"Veel bazen die werken, profiteren van mij. [...] Die betalen niet veel eh. Elke dag misschien 40 euro, 30 euro." – Respondent 4, Marokkaanse migratieachtergrond

Veel mannelijke respondenten werkten in de bouwnijverheid. Respondent 4 vertelde in de bovenstaande quote hoeveel hij daarbij verdient. En ook respondent 7 werkt in de bouwnijverheid. Ondertussen heeft hij papieren en werkt hij officieel, maar hij heeft lang zonder wettige arbeidsvergunning gewerkt. Hij werkte zo voor meerdere werkgevers en verliet zijn werkgever altijd wanneer iemand anders meer geld bood, maar verder dan 7 euro per uur kwam hij niet.

"Maandag, ik begin 12 uur tot 1 uur 's nachts, 30 euro geven. [...] Dat is, ik heb, ja, 8 uur beginnen, tot 5 uur, half 6, eerste 40 euro, daarna begint 50 euro, maximum 60 euro, ik heb werkt hé. [...] Per dag, 60 euro ja. [...] Daarna jij kent de andere man via (organisatie) hé. Zeg 'ja, als kom met mij werk, ik ga 6 euro geven', oké. Ja ik zoek, moet centjes hebben hé, centjes hebben. [...] Maar dat is andere baas hé. (Naam), Marokkaan. De Marokkaan zegt 'ja, ik ken via (organisatie), soms samenwerken, ik heb kleine firma, als jij komt met mij, 7 euro geef ik', ik zeg oké. Stoppen met Marokkanen. [...] Ik heb met (baas 1) 3 jaar gewerkt, 5 euro per uur en daarna ik ga met (baas 2), (baas 2) zegt ik ga 6 euro geven, ook vrienden van (baas 1), (baas 1) zegt hard werk, kom met mij, 6 euro geven, oké, heel veel samen hé, altijd samen, zeg '(naam), maar als jij met (baas 2) werkt, (baas 2) niet met (baas 1)', niet weten, zeg 'ga naar andere', geen probleem. Ik heb 1 jaar met (baas 2) werk. [...] Met Marokkaan 7 euro, 7 euro." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

Respondent 7 vertelde dat hij bij één bepaalde werkgever 7 euro per uur kreeg, maar enkel omdat hij de chauffeur van en naar de werf was kreeg hij 2 euro extra, de anderen kregen slechts 5 euro per uur. Dat was ter compensatie van de verantwoordelijkheid die hij droeg als chauffeur met vaak ongeveer 7 andere mensen in de auto.

"Normaal 5 euro krijgen, zeg ja 'jij autorijden, ga 2 euro meer geven'. Maar soms naar Antwerpen, naar Mons, naar Luik, ik altijd rijden, ik altijd mensen op plaats zetten hé. [...] De, onderweg? Nee, nee, nee, betalen, bij werk is gedaan, is gedaan, onderweg is alles gratis. Voor mij, onderweg, 2 euro betalen, maar de rest met mij gratis hé, en ik heb 6, 7 personen, niks. Alleen voor mij, ik rijden, als we bijvoorbeeld Mons, Brussel komen, 2 euro betalen, alleen ik rijden, chauffeur." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

Naast een laag loon kregen zo ook weinig opslag. De moeder van respondent 5 die in het Turks café tegen 5 euro per uur begon eindigde daar tegen 7 euro per uur. Ze kreeg weldegelijk een opslag, maar niet veel. En overigens was ze de enige respondent die aangaf ooit een opslag gekregen te hebben binnen dezelfde job.

"Zij had voor een loonsverhoging gevraagd, dat was ook niet bepaald veel. [...] Ja, dat was 1 euro ofzo. Echt niet veel, of 2 euro, ik denk dat ze geëindigd was met 7 euro ofzo. [...] Ja, die had ze wel gekregen maar daar had ze wel heel lang om zitten zagen. [...] Ja, hij wilt ook een lage loonkost. Echt gewoon een profiteur." – Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

Geregeld krijgen werknemers die met een officieel contract werken extra vergoedingen zoals voor het vervoer van en naar het werk. Echter, mensen zonder wettige arbeidsvergunning krijgen deze vergoedingen vaak niet. Respondent 7 haalde al aan dat hij wel 2 euro per uur extra kreeg om te rijden, maar andere kregen dat niet. Ook respondent 1 kreeg zijn transport niet vergoed, hoewel hij elke dag ver moest reizen naar zijn werk.

"Dus wij moet elke dag één uur naar daar rijden en wij komen terug en zij betalen dat niet. Normaal is betaald van die fabriek maar die ondernemer betaalde dat niet." – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

Ten slotte vertelde respondent 7 zelfs dat hij een deel van zijn loon nog niet ontvangen had. Aangezien niets officieel is is de werknemer natuurlijk nooit zeker dat hij/zij het loon wel zal ontvangen. Respondent 7 had zijn werkgever meermaals gecontacteerd. Zijn werkgever zei dan dat hij zou betalen maar een groot deel werd door de werknemer nog steeds niet ontvangen.

"Ja soms ik bellen, ja, niet neemt op, ik bellen, bellen, bellen, niet neemt op, daarna sms sturen 'ja, niet deze week, volgende week'. Maar tot nu 300 nog niet betalen." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

4.1.2 Weinig vakantie

Een tweede manier waarop de werkgever zijn macht uitoefent is door weinig vakanties toe te staan. Werknemers onder een officieel contract hebben recht op vakantie, maar werknemers zonder wettige arbeidsvergunning hebben natuurlijk geen officieel contract waardoor ze deze vakantie niet kunnen afdwingen bij hun werkgever. Respondent 5 vertelde al dat haar moeder elke dag moest werken en nooit een vrije dag kreeg.

"Ze werkte van, ze werke niet eens 8 uur per dag, ze werkte. Ik denk dat ze om 7 uur ging werken en om 4, 5, 6 uur kwam ze terug, zo iets. [...] Elke dag ja, bijna zonder vrije dagen. Dus, je kunt je inbeelden dat een persoon dan gewoon vermoeid is. Ja, oké, het was café. Dus het was geen stresserende job, of niet, niet echt, maar als je nog moet koken en boodschappen doen daarna, ja, dan kun je wel inbeelden dat je geen zin hebt in niks." – Respondent 5, Bulgarse migratieachtergrond

Respondent 6 heeft ondertussen een verblijfsvergunning en werkt officieel maar vroeger, in de tijd dat ze zonder arbeidsvergunning werkte kreeg ze geen vakanties. Ze lachte er zelfs mee toen ik de vraag stelde, alsof het voor haar heel logisch was dat ze in haar situatie geen vakanties kon nemen. Pauzes daarentegen kreeg ze wel af en toe.

"Vakantie niet zeker [lacht]. Ja, pauze krijgen, ja normaal krijgen pauze, zeggen 10 minuten pauze, maar ja ..." – Respondent 6, Bulgarse migratieachtergrond

4.1.3 Weinig veiligheid

Een derde manier waarop de werkgever zijn macht uitoefent is op vlak van de veiligheid van de werknemers zonder wettige arbeidsvergunning. Respondent 4 vertelde deze ongelijke behandeling duidelijk te ondervinden. Hij moest vaak moeilijkere taken uitvoeren in vergelijking met de werknemers met een officieel contract en hij werkte in onveilige omstandigheden waarbij hij bovendien ook weinig bescherming kreeg. Hij werkte in de bouwnijverheid waarbij hij gevaarlijke taken moest uitvoeren zoals werken met een slijpschijf zonder een beschermingsbril.

"Ja, voor schuren en dan veel stof, en dan misschien ziek, en dan komt naar dokter. Of misschien eczeem voor materiaal die gebouw. Misschien zo, en dan komt naar dokter, ik betalen die medicatie allemaal. Misschien ik snijden voor slijpschijf. Misschien ik geen [...] Geen bril, ja zo. [...] Ja, een bril, bescherming, zo. En voor mij niet. Voor mij allemaal die werken moeilijk. [...] Ja, veel verschillen, eh. Ik, geven moeilijk werk. Die andere mensen werken aangegeven, werk gemakkelijk. [...] Veel werken, is moeilijk, werken moeilijk, de trap, naar boven. Ja, misschien, ander persoon misschien vallen, geen verzekering. [...] Ik, ik heb kapot in hout. En dan die hamer naar mij, boem. En dan veel bloed, en dan ambulance komt. En dan die chef, die werken. Ik spreek naar jou: 'ik kom naar politie, schrijven de rapport. En dan betalen die mij 300 euro, niet spreek, alstublieft, alstublieft, niet spreek. [...] Betalen mij 300 euro plus, die dag, die dag de werken, voor niet spreken naar politie."
– Respondent 4, Marokkaanse migratieachtergrond

Hier vertelde hij ook over een situatie waarbij hij effectief een arbeidsongeval had. Daarna betaalde zijn werkgever extra zodat hij geen aangifte zou doen bij de politie. Verder gaf respondent 7 ook aan dat hij zijn werkkledij niet kreeg, deze moest hij zelf gaan kopen en bij deze werkkledij horen natuurlijk ook veiligheidsschoenen, handschoenen, etc. Maar los van de kledij waren de werkomstandigheden alsnog niet altijd veilig. Ook hij zag al twee arbeidsongevallen gebeuren bij zijn collega's.

"Nee, nee, werkkledij ik zelf kopen, na werk, ik alles zelf kopen hé. [...] Veilig, niet veilig. Soms veilig, soms niet, maar altijd stress hé, altijd zonder papieren altijd moet, bang voor controle hé. Ik heb 3, 4 keer controle geweest, maar ik weglopen hé. [...] Ja, dat is veel mensen ja. En met Marokkaan, 2 ongeval, 2. [...] Ja, maar zonder papieren, zonder niks. De Marokkanen meenemen naar huis, niet naar ziekenhuis hé. Naar thuis." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

4.1.4 Lange dagen

Werknemers zonder wettige arbeidsvergunning moeten vaak ook lange dagen werken. Dat is de vierde manier waarop werkgevers macht uitoefenen. Respondent 5 vertelde in een quote die eerder ook al vermeld stond dat haar moeder 9 tot 11 uur per dag werkte.

"Ze werkte van, ze werke niet eens 8 uur per dag, ze werkte. Ik denk dat ze om 7 uur ging werken en om 4, 5, 6 uur kwam ze terug, zo iets. [...] Elke dag ja, bijna zonder vrije dagen."
– Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

"Ja, ja, zeker, niet kiezen, die 5 uur 's morgen op staan, 6 uur beginnen, tot 9 uur, 10, half 11 's avonds hé, die niet kiezen." – Respondent 6, Bulgaarse migratieachtergrond

Ook respondent 6 werkte veel. Zij werkte vaak zelfs 15 uur per dag of meer in dat Turks café. Dat blijkt uit de bovenstaande quote. Ook haar collega waarmee ze afwisselend in dat café werkte, werkte zonder wettige arbeidsvergunning en moest even veel uren werken. En zij zijn niet de enigen. Respondent 7, die in de bouwnijverheid werkte vertelde ook dat hij bij bepaalde werkgevers vaak 12 of 13 uur per dag aan het werk was.

"Ik heb middag, 12u beginnen tot 1u 's nachts, 13 uren per dag, 12 of 13 uur hier werk, 13 uur per dag. [...] Dat is, ik heb, ja, 8 uur beginnen, tot 5 uur, half 6, eerste 40 euro, daarna begint 50 euro, maximum 60 euro, ik heb werkt hé. [...] Per dag, 60 euro ja." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

Aangezien hij zoveel uren werkte, en dat de bouwerven vaak op een aantal uur rijden van zijn huis gelegen waren, was hij soms samen met collega's verplicht daar te blijven overnachten. Zo vertrok hij vaak op maandag en kwam pas op vrijdag terug thuis terwijl zijn vrouw thuis voor hun vier kinderen zorgde. Soms kon hij bij kennissen slapen of in het bureau van het bedrijf waarvoor hij werkte, soms sliep hij in de auto maar soms zelfs in de bouwwerf.

"Elke dag ik kom naar thuis terug, maar vroeger niet, bijna maandag ik vertrekken, 5, 4 's avonds, 's morgens, ik vertrekken naar Brussel maandag, ik kom vrijdag kom thuis. Alleen nu, ben ik thuis, daarna ook beginnen naar Brussel, soms in de auto slapen, soms, ja ik ken mensen, soms met iemand, Irakees ook samen slapen, dat is heel moeilijk geweest. [...] Ja, soms met veel Marokkanen, soms met vrienden, soms in de auto, ik heb met laatste keer met Marokkanen werk, ja, ik heb geen plaats, ik zeg 'ik ga stoppen', zeg 'nee, nee, nee kom mee bureau slapen', op de bank hé, bijna 4 maanden op de bank slapen. [...] Ik heb, ja, ik ken ook Irakese mensen ja, ook samen werken bij (bedrijf), ja ik ga vroeger, ik maak elk met trein komen ja, nie komt thuis terug, moet daar slapen, soms in de bouw slapen, zeg (bedrijf) 'hier blijven', zeg ja 'nu niet', als jij 's avonds komt binnen slapen, ik zeg oké. En euh ... [...] Ja, ja, ja, in de bouw ja. [...] Zonder bed, waar is bed [lacht], zo [zakt neer in zijn stoel] tot morgen. Morgen werken." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

4.1.5 Onbehulpzaamheid van de werkgever

Uit de interviews bleek ook dat de werkgever de mogelijkheid heeft de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning te helpen, dit kan op veel verschillende manieren. Zo kan de werkgever de werknemer helpen door hem/haar meer kansen te geven, door te helpen wanneer er iets fout is

gelopen of zelfs in het algemeen door de werknemer te helpen om aan papieren te geraken. Toch was de werkgever vaak niet bereid deze werknemers te helpen. Respondent 1 gaf een voorbeeld dat de werkgever hem geen kansen gaf. Hij had informatica en elektromechanica gestudeerd en kon duidelijk goed werken met de machines, maar toch kreeg hij nooit meer verantwoordelijkheid op zijn werk. Overigens was het ook duidelijk dat zijn in Marokko behaalde diploma's niet erkent werden in België

"Mooi, nice, nice. Ik euh ... De eerste dag ik kom naar daar, zij willen mij een beetje testen. [...] Zij geven mij grote machine. Een snijmachine, maar met computer. Een grote machine. Ik heb daar gewerkt voor drie dagen. Dat was in orde. Derde dag, ben naar andere job gegaan en ben daar gebleven voor drie maanden. [...] Andere mensen blijven op dat machine voor twee maanden, gewoon voor te leren [lacht]. [...] Als jij een beetje ervaring hebt. Als jij iets kunt. Jij krijgt dat kans niet. [...] Daar ben. Daar ben ik zeker van. Als ik dat kans gehad."

Vraag: "Hebt u die kans ooit gekregen?"

[De respondent schudt zijn hoofd]

Vraag: "En waarom niet, denkt u?"

"Gewoon niet, want jij hebt geen rechten. Jij hebt, jij bent een Noord-Afrikaan. Jij hebt oorlog in je landen, dus. Jij hebt geen recht om een piece of paper. Om daar [lacht] om daar voor te werken gewoon." – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

Eerder hebben we al voorbeelden gezien waarbij werknemers een arbeidsongeval hadden vanwege het gebrek aan veiligheid, maar na die ongevallen bleken de werkgevers ook amper te helpen. Dat was te bemerken bij respondent 7 die meerder arbeidsongevallen zag waarbij er niet eens naar het ziekenhuis werd gegaan en bij respondent 4 die extra geld kreeg om te zwijgen. Hij was dus ook heel duidelijk tijdens het interview. Hij zag geen enkele manier waarop zijn werkgever hem hielp met wat dan ook.

"De sociale helpen, werkgever niet helpen hé. Wat gaat die helpen, niks." – Respondent 4, Marokkaanse migratieachtergrond

Respondent 5 en haar moeder konden ook geholpen worden door haar werkgever. Hij kon er namelijk voor zorgen dat zij eerder in aanmerking kwamen om papieren te krijgen maar dat deed hij niet.

"Dus die had effectief de kans om papieren te geven, of aanbieden, maar dat deed hij niet. [...] Maar dat wou hij niet. [...] Euh, mijn ma vond het wel erg, maar op dat moment had ze volgens mij niet veel keuze om iets anders te doen, het was ofwel daar ofwel ergens anders in andere café werken. Dus ... want, volgens mij, de enige optie was om met iemand te trouwen, euh, of door je werkgever, of, of ja wachten tot 2014." – Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

4.2 Macht van de werknemer

Uit de interviews is gebleken dat ook de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning een bepaalde vorm van macht kan hebben. In dit onderdeel worden de keuzemogelijkheden omtrent het werk en de werkgever van deze werknemer besproken en hoe dit diens macht van beïnvloeden. Verder zijn er twee aspecten die inspelen op de keuzemogelijkheden van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Deze aspecten kunnen de mate van keuzemogelijkheden verhogen of verlagen.

Uit de interviews bleek duidelijk dat de mate van keuze wat voor werk ze doen en voor wie ze werken de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning kan beïnvloeden. Degenen met meer keuzemogelijkheden hadden zelf meer controle over hun situatie en konden makkelijker bepalen wat voor werk ze deden en wat niet. Maar langs de andere kant voelden sommigen ook dat ze geen keuze hadden en daarom in steeds in dezelfde situatie bleven hangen. Respondent 5 haalde eerder al aan dat ze vond dat haar moeder geen keuze had. Ze haalde aan dat de werkgever gemakkelijk iemand anders zou kunnen vinden, wat de keuzemogelijkheden voor haar moeder beperkte.

"Ja dat moest maar gewoon zo want anders, ja, als het hem niet aanstaat, ik bedoel, doe, die vind iemand anders, heel snel, omdat gewoon iedereen nood had aan werk. [...] Ja, hij wilt ook een lage loonkost. Echt gewoon een profiteur." – Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

Zeker wanneer een persoon zonder verblijfsvergunning in België aankomt heeft hij/zij vaak weinig keuze. Om te leven moeten ze namelijk geld verdienen en daarvoor moeten ze werken zonder wettige arbeidsvergunning. Dat bleek uit het interview met respondent 1. Daarnaast haalde hij zelfs aan dat hij mensen kent die zelfs die keuze niet hebben. Op die manier kan de macht van deze werknemer negatief beïnvloed worden.

"Ja spijtig, maar soms ik ben verplicht om te werken om te leven, om mijn brood te verdienen. Anders, anders dan had ik iets anders [lacht], maar de beste keuze is werken, altijd. Want ik ken andere mensen, die hebben dat keuze niet. Zij willen werken maar zij kunnen niet. Dus, dus, dat is probleem soms. [...] Als ik kan niet werken, wat ga ik doen? Dat gaat niet helpen, die situatie niet helpen. Dat gaat misschien verslechteren. Of niet? Voor andere mensen die kunnen niet werken, dat gaat verslechteren." – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

Maar zoals eerder al aangehaald werd kunnen meerdere keuzemogelijkheden de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning ook versterken. Een voorbeeld daarvan is respondent 1. Hij werkt op dit moment zelfstandig in het zwart en heeft hier werk genoeg mee, maar ook wanneer hij terug wilt naar zijn vroegere werkgevers is dat volgens hem perfect mogelijk. Op die manier heeft hij meer controle over zijn situatie en het werk dat hij doet. Bovendien kreeg hij op een van zijn vorige jobs de vrijheid van zijn werkgever om zelf te kiezen wat hij deed.

"Voor mij, voor werken, dat gaat geen probleem zijn. En als ik blijf zo voor 20 jaar nog, ik heb altijd werk. [...] Wat ik wil nu, ik wil zelfstandig zijn. Ik doe mijn eigen. Ik heb mijn klanten, zij bellen mij, ik doe mijn werk. Ik heb materiaal ook, dus ik heb niets nodig. [...] Bijvoorbeeld, als ik zeg ik ga vandaag werken, ik ga werken. Als ik wil niet werken, ik werk morgen. [...] Maar op die bedrijf wel, die renovatiebedrijf wel. Daar was, ik was ook vrij, mijn baas was een goede man, dus ik doe wat ik wil. [...] Als ik wil, ik kan dat wel van die ondernemer vragen." – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

Op die manier kan de omvang van keuzemogelijkheden de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning beïnvloeden. Uit de interviews waren er zelfs een aantal aspecten te bemerken die invloed hadden op de keuzemogelijkheden van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Deze aspecten zijn een sterke werkethiek en een sociaal netwerk.

4.2.1 Sterke werkethiek

Bij meerdere respondenten werd er opgemerkt dat deze mensen harde werkers waren. Ze hadden een sterke werkethiek en dat speelde dus ook in hun voordeel. Respondent 1 vertelde dat hij, mede ook vanwege zijn technische opleidingen, een bepaalde machine veel sneller onder de knie had dan anderen. Dat zorgde ervoor dat hij als een goed werkkraacht gezien werd.

"De eerste dag, ik kom naar daar, zij willen mij een beetje testen. [...] Zij geven mij grote machine. Een snijmachine, maar met computer. Een grote machine. Ik heb daar gewerkt voor drie dagen. Dat was in orde. Derde dag, ben naar andere job gegaan en ben daar gebleven voor drie maanden. [...] Andere mensen blijven op dat machine voor twee maanden, gewoon voor te leren [lacht]." – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

Een bepaald stereotype dat bestaat rond migranten is dat ze lui zouden zijn. Respondent 5 haalde vaker aan in het interview dat ze niet zoals de stereotypen wilde zijn en dus iets van haar leven wilde maken. En daarvoor was ze ook bereid hard te werken.

"En dat vind ik echt wel erg, maar ik wil ook niet vergelijken worden met die mensen. Daarom probeer ik zo veel mogelijk te bereiken in mijn leven. [...] Euh, druk, druk. En ik ben ook iemand die heel snel gestresseerd wordt, en dat merk je ook aan mij, euh, maar dat komt omdat ik perfectionistisch ben. [...] Euh, en perfectionisme, mensen worden niet graag gepushed, dus ik kan me heel goed inbeelden dat ze slecht over mij praten. Maar ik wil resultaten." – Respondent 5, Bulgaarse migratieachtergrond

Mijn contactpersoon die me tot respondenten 7 en 8 leidde haalde het zelf ook al aan dat respondent 7 op zijn werk als een harde werker gezien wordt. Hij vertelde zelf dat hij soms zelf beslist geen pauzes te nemen om door te kunnen werken. Ook zijn werkgevers merkte dat op en dat lag waarschijnlijk ook aan de basis van het feit dat hij regelmatig iets betere aanbiedingen kreeg.

"Andere, eentje niet, een alleen slecht, maar de rest, 4, 5, das heel goede baas. Ik altijd hard werk, zonder stoppen, soms zeggen pauze, ik 'nee, nee, ga geen pauze nemen'. [...] Ik niet graag, ja, wachten hé, zie ik niks doen, ja moet ik werken, zeg rust ik niet graag, moet ik werken hé. Bij (bedrijf) ook nu zo hé, altijd, altijd." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

4.2.2 Netwerk

Sommigen van de respondenten hebben tijdens hun tijd in België al een bepaald sociaal netwerk opgebouwd. Respondent 1 vertelde dat hij een heel sociaal persoon is en dus ook al een aantal vrienden gemaakt had. Zelf zag hij dat als een voordeel.

"Ik ken hier mensen, jij krijgt vriend, jij krijgt mensen die bijna familie. Dus na 6 jaar, jij hebt al een beetje [lacht]. [...] Door andere mensen. Jij krijgt andere kennis. Dus door dat familie ook, ik ken veel mensen. Vriend van de familie, familie zelfde. Dus ... En ik ben een, ik ben iemand die sociaal is, dus. Ik maak kennis met iedereen. Allé, niet iedereen, maar mensen die kennen mij, ja ... Begrijp je?" – Respondent 1, Marokkaanse migratieachtergrond

"Vrienden. Een beetje, niet veel, niet veel, niet veel. [...] Contact, paar misschien, naar café, naar café, naar sociaal centrum zo, (organisatie) zo." – Respondent 4, Marokkaanse migratieachtergrond

De bovenstaande quote is van respondent 4, ook hij vertelde dat hij al kennissen had gemaakt. Hij was daarvoor naar een sociaal centrum gegaan. Veel van deze nieuwe kennissen en vrienden hielpen hun ook en vaak was dat zeker nodig. De problemen van deze mensen kunnen vrij uiteenlopend zijn, naast het feit dat ze het moeilijk hebben om een geldige verblijfsvergunning te verkrijgen. Mensen zonder verblijfsvergunning hebben geen recht een woning te huren en hebben vaak het geld ook niet om dat in het zwart te doen. Respondent 2 zat heel duidelijk met dat probleem en vertelde me dat een zuster hem hielp door hem een slaapplek te geven, ergens in een hal, zodat hij niet buiten moest slapen.

"Een zuster hielp me om te slapen in hal. Ik heb geen huis, ik heb geen adres, ik heb niets. Dus, nu de plaats waar ik slaap is niet goed voor mij. [...] Het is moeilijk, het is moeilijk, omdat het heel, heel, heel raar is, omdat je in een land bent, je hebt niets." Respondent 2, Ghanese migratieachtergrond

Een aantal respondenten haalden ook aan dat ze contact hebben gezocht met personen binnen hun religie zoals de plaatselijke kerkgemeenschap om hulp te kunnen krijgen. Dat blijkt uit de vorige quote van respondent 2, maar ook respondent 3 kreeg hulp van de plaatselijke kerkgemeenschap. Hij beschouwde de kerkgemeenschap zelfs als zijn familie. Maar vooral bij respondenten 7 en 8 was er te bemerken dat ze veel hulp kregen van de kerkgemeenschap. Zo vertelde respondent 8 het volgende.

"Ik ken via kerk hé, via meneer pastoor ja. Meneer pastoor zei ja 'zeg maar deze mensen, deze mensen helpen'. [...] Ik heb eerste keer zelf gevraagd voor hulp, zij moet papier van OCMW hebben. Toen heb ik ook gezegd, zo meneer pastoor zei 'ga je daar halen', ik zei 'ja, zij geven niet omdat ik heb geen papier van OCMW officieel, dat mag niet'. [...] Ja, toen meneer pastoor gesproken met hen, die zei oke 'laten komen, wij gaan geven elke maand', maar zo, gewoon zo voor niemand zeggen. Toen begon ik ook daar werken, per maand, ik denk een keer of twee, bij (organisatie) werken, beetje, en ook per maand helpen met eten ook, ja." – Respondent 8, Irakese migratieachtergrond

Zelfs met heel het proces om aan papieren te geraken stonden ze respondenten 7 en 8 bij. Respondent 7, haar man, voegde het volgende daar nog aan toe.

"Advocaat, advocaat zegt 'dat is belangrijk, heel belangrijk'. Kijk maar hier echte Belg, nee soms Turk of Marokkaan die België paspoort hebben, jij inschrijven, nee echte Belg, Vlaams, ik zeg ja, moet inschrijven, deze familie, jaren hier, das vriendelijk, mijn buurman, zo, zo, zo. Moet ook naam schrijven, adres, handtekenen, alles. Daarna, via (contactpersoon), via meneer pastoor, meter, alles, buurman ook, iedereen helpen." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

Respondent 6 vertelde dat ze samen met andere bevriende personen zonder verblijfsvergunning een huis deelde om de kosten te drukken. Maar ook op het vlak van eten en geld werd ze geholpen. Dat was ook zo voor respondenten 7 en 8. Zij werden door een goede vriend veel geholpen op financieel vlak door hen geld voor te schieten. Nu bedankt respondent 7 deze vriend door hem te helpen wanneer hij iemand nodig heeft voor het uitvoeren van bepaalde klusjes.

"Ik zeg 'ja, misschien soms ik niet betalen', zeg 'dat is geen probleem, ik ga betalen, maar jij terug betalen', ik zeg oké. 2 of 3 jaar ik heb niet betalen. 3000 ik denken, 3000 of 3500, maar ik heb bij (bedrijf) werk, daarna ik heb alles betalen, nu alles in orde. Heel goede man. [...] Ja, morgen ik ga Brussel, morgen ik naar Brussel, eergisteren bellen 'ja ik heb nu huis gekocht, als jij komen mij helpen', ik zeg 'ja direct ik komen'. Morgen moet ik naar Brussel de man helpen hé. Vroeger ik helpen, de man mij helpen, ik zeg 'morgen komen geen probleem', maar zonder centjes hé, zo vriendelijk hé, ja." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

Maar naast al deze manieren om te helpen kan een sociaal netwerk hen ook helpen met werk te vinden. Respondent 7 vond werk via zijn buurman die een frituur uitbaat. Hij bood hem een job aan in zijn frituur.

"Ik zoek hier (plaats), werken, mijn buurman, naast mij, Vlaamse man, ook kleine zaak hebben in (plaats), ja, frietjes, ja." – Respondent 7, Irakese migratieachtergrond

En ook op het werk zelf hielp het om een goede connectie te hebben met de werkgever. De werkgever heeft soms de mogelijkheid te helpen op verschillende manieren en een goede relatie met de werkgever kan in zulke gevallen goed van pas komen. Respondent 4 vertelde over zijn goede relatie met zijn werkgever.

"Pff ja, ja, we lachte, soms we kunnen een beetje praten, in de pauze, als we moet naar buiten gaan voor koffie, wij praten een beetje. [...] Had geen probleem met mijn baas. Mijn baas was al blij, dus oké [lacht]." – Respondent 4, Marokkaanse migratieachtergrond

Ten slotte vertelde respondent 6 in de onderstaande quote dat ze zelfs de Nederlandse taal leerde via haar werkgever. Dat kwam haar relatie met haar werkgever ten goede maar kan ook helpen bij het vinden van nieuwe kennissen of vrienden hier in België.

"Ja, ik zeg ja, helpen omdat die, die normaal die taal ook, beetje niet goed praten of zo, helpen taal vertalen ook, ja. Ja, en die helpen van werk ook hé. Normaal, ja." – Respondent 6, Bulgaarse migratieachtergrond

5 Discussie

In de discussie worden de bevindingen van het empirische onderzoek teruggekoppeld aan de besproken wetenschappelijke literatuur. Het doel van dit onderzoek was om de relatie tussen de werkgever en de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning beter te begrijpen. In de literatuurstudie, die naast werk zonder wettige arbeidsvergunning ook in ging op werk uitgevoerd door mensen met een migratieachtergrond, lag de focus op twee aspecten, enerzijds de migratieachtergrond op de werkvloer en de machtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning anderzijds. In het empirische deel van dit onderzoek is de focus vooral gelegd op de machtsrelatie tussen deze twee partijen. Hierbij werd echter wel enkel onderzoek gevoerd naar werk zonder wettige arbeidsvergunning.

In het eerste deel van de bevindingen werd de macht van de werkgever besproken door verschillende manieren aan te halen waarmee de werkgever diens macht kan uitoefenen. Ten eerste zijn de lage lonen besproken. Uit de interviews waren veel voorbeelden te bemerken waar de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning een laag loon verdiende. Dit ligt volledig in lijn met eerdere onderzoeken. Veel academische literatuur rond werknemers met een migratieachtergrond gaven aan dat deze mensen vaak onderbetaald worden voor het werk dat ze leveren (Currie, 2007; Datta et al., 2007; MacKenzie & Forde, 2009; Piore, 1979). Ook de loonkloof die door Van Laer et al. (2011) en Vertommen & Martens (2005) werd vermeld is duidelijk te bemerken in dit onderzoek. Verder is opslag of een promotie iets wat werknemers zonder wettige arbeidsvergunning zelden tot nooit krijgen. Ook Tienda & Raijman (2000) merkte dit op in hun onderzoek, hoewel de neerwaartse mobiliteit waar zij over spraken niet aan bod kwam in dit empirische onderzoek. Wills et al. (2009) en Van Laer et al. (2011) vermeldden in hun onderzoek dat ook de in het land van afkomst behaalde diploma's in het land waarin ze verblijven, in dit geval België, niet erkend worden. Hiervan was respondent 1 een goed voorbeeld. Bloch (2010) en Holgate (2005) haalden ook aan dat mensen met een migratieachtergrond vaak lange dagen moeten werken in slechte omstandigheden. Dat werd ook bevestigd door het empirische onderzoek. De respondenten gaven vaak aan dat ze lange dagen werkten en sommigen in heel slechte en zelfs gevaarlijke omstandigheden. Zo werden ze slecht voorzien van veiligheidsmateriaal en moesten ze vaak moeilijke taken uitvoeren. Ook een gebrek aan vakantie werd door Holgate (2005) opgemerkt en door dit onderzoek bevestigd. Echter, de stelling van Holgate (2005) dat deze werknemers amper pauze krijgen werd in dit onderzoek niet bevestigd.

Al deze aspecten werden in de bevindingen als een manier gezien waarop de werkgever zijn macht over de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning kan uitoefenen. Echter, in de literatuurstudie werden deze besproken als redenen voor aanwerving en job-specifieke ongelijkheden op de werkvloer. Naast al deze is er ook nog de onbehulpzaamheid van de werkgever besproken in het eerste deel van de bevindingen. De werkgever kan regelmatig de kans hebben de werknemer te helpen op verschillende manieren maar doet dat vaak niet. In de literatuurstudie is dit niet aan bod gekomen. Toch is dit in de interviews naar boven gekomen als een vijfde manier waarop de werkgever zijn macht kan uitoefenen.

Het tweede deel van de bevindingen ging over de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Hierbij werd er gekeken naar aspecten die diens macht kunnen beïnvloeden op eender welke manier. Over het algemeen ging het hierbij over de mate waarin de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning het gevoel heeft verschillende keuzemogelijkheden te hebben op het vlak van welk werk ze uitvoeren en bij welke werkgever ze werken. Dit werd in de literatuur al uitvoerig besproken door Wills et al. (2009) die het gebrek aan keuze aanhaalden. Dit aspect werd dus duidelijk bevestigd door middel van de interviews. Echter, in tegenstelling tot wat Wills et al. (2009) zeiden in hun onderzoek kwamen uit de interviews van dit onderzoek twee overkoepelende aspecten die invloed hadden op de omvang van keuzemogelijkheden. Ten eerste is er de sterke werkethiek. Dat werd in de wetenschappelijke literatuur reeds besproken door MacKenzie en Forde (2009) die werknemers met een migratieachtergrond beschreven als 'good workers' met een sterke werkethiek. Ook een aantal van de respondenten werden door hun werkgever beschouwd als goede werkrachten, wat soms zelfs voordelen met zich meebracht zoals andere jobaanbiedingen. Dit verhoogde de keuzemogelijkheden voor de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning in kwestie. Ten tweede is er het sociale netwerk van deze werknemer. Mouw (2002) en Lancee (2010) vermeldden in hun onderzoeken dat een netwerk de werknemer met een migratieachtergrond kan helpen bij het vinden van werk. Ook Holgate (2005) en Noor & Shaker (2017) haalden het belang van een sociaal netwerk aan. Dat werd in dit onderzoek bevestigd. Evenals de stelling van Schrover et al. (2007) dat mensen zonder verblijfsvergunning vaak werk zoeken aan de hand van co-etnische connecties. Bloch (2013) gaf overigens ook aan dat co-etnische connecties heel belangrijk zijn voor mensen zonder verblijfsvergunning om aan werk te geraken. Hoewel deze stellingen niet ontkracht werden door dit onderzoek werd het belang van connecties met mensen van dezelfde afkomst wel onderstreept. Ook connecties binnen de plaatselijke gemeenschap van bepaalde religies werd door meerdere respondenten beschouwd als een belangrijk deel van hun sociaal netwerk. Maar ook het netwerk op het werk kan veel invloed hebben op de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Bloch en McKay (2012) vermeldden het belang aan van een goede relatie met de collega's. Dit kwam echter niet expliciet aan bod in de bevindingen van deze studie maar wel de relatie met de werkgever. Er werd aangetoond door bepaalde respondenten dat een goede relatie met de werkgever ook voordelig kan zijn voor de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning.

In de literatuurstudie zijn dus de redenen voor aanwerving en de ongelijkheden op de werkvloer apart besproken van de machtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. Echter na het empirische onderzoek is er opgemerkt dat deze redenen voor aanwerving en de ongelijke behandeling op de werkvloer voort komt uit de macht van de werkgever en zo een manier van uitoefening van deze macht kan vormen. Daarom zijn deze in de bespreking van de bevindingen hierin geïntegreerd. Langs de andere kant is er de macht van de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Na het empirische onderzoek werden hierbij aspecten besproken die diens macht (op een positieve manier) kunnen beïnvloeden en gelinkt konden worden aan de mate van keuzemogelijkheden omtrent het werk en de werkgever.

We hebben in dit onderzoek dus vooral gefocust op de machtsrelatie tussen beide partijen. Als we dan gaan terugkoppelen naar de initiële onderzoeksvraag, namelijk 'Hoe is de relatie tussen

de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning en zijn/haar werkgever?’ kunnen we concluderen dat er een machtsonevenwicht bestaat tussen de werkgever en de werknemer waarbij de werkgever vaak de meeste macht heeft. Dat machtsonevenwicht werd ook eerder al opgemerkt door Smith (2006) en Thompson et al. (2012). En dat machtsvoordeel van de werkgever laat hij/zij ook vaak merken door op verschillende manieren de macht uit te oefenen op de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning. Maar toch staat deze werknemer niet volledig machteloos in deze relatie en kan hij/zij aan de hand van bepaalde aspecten zelf invloed hebben op zijn/haar macht. Deze aspecten zijn een sterke werkethiek en, misschien wel het belangrijkste aspect, een sociaal netwerk. Het belang van een netwerk voor de werknemer zonder wettige arbeidsvergunning mag zeker niet onderschat worden. Dat geldt zowel voor het netwerk op het werk als naast het werk.

6 Referenties

Alvesson, M. (2001). *Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity*. *Human Relations*, 54(7), 863–886. <https://doi.org/10.1177/0018726701547004>

Amnesty International Report 2010: The State of the World's Human Rights. (2010, mei). Amnesty International. <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/001/2010/en/>

Anderson, B., & Ruhs, M. (2010). Researching illegality and labour migration. *Population, Space and Place*, 16(3), 175–179. <https://doi.org/10.1002/psp.594>

Anderson, C., & Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67–97. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259>

Bartolucci, C. (2014). Understanding the Native–Immigrant Wage Gap Using Matched Employer–Employee Data. *ILR Review*, 67(4), 1166–1202. <https://doi.org/10.1177/0019793914546300>

Bauder, H. (2006). Origin, employment status and attitudes towards work: immigrants in Vancouver, Canada. *Work, Employment and Society*, 20(4), 709–729. <https://doi.org/10.1177/0950017006069810>

Blackaby, D., Leslie, D., Murphy, P., & O'Leary, N. (1998). The ethnic wage gap and employment differentials in the 1990s: Evidence for Britain. *Economics Letters*, 58(1), 97–103. [https://doi.org/10.1016/s0165-1765\(97\)00274-7](https://doi.org/10.1016/s0165-1765(97)00274-7)

Bloch, A. (2010). The Right to Rights? *Sociology*, 44(2), 233–250. <https://doi.org/10.1177/0038038509357209>

Bloch, A. (2013). The labour market experiences and strategies of young undocumented migrants. *Work, Employment and Society*, 27(2), 272–287. <https://doi.org/10.1177/0950017012460313>

Bloch, A., & McKay, S. (2012). Hidden Dishes—How Food Gets on to Our Plates: Undocumented Migrants and the Restaurant and Takeaway Sector. *Journal of Workplace Rights*, 17(1), 69–91. <https://doi.org/10.2190/wr.17.1.e>

Bloch, A., & McKay, S. (2014). Employment, Social Networks and Undocumented Migrants: The Employer Perspective. *Sociology*, 49(1), 38–55. <https://doi.org/10.1177/0038038514532039>

Bloch, A., Sigona, N., & Zetter, R. (2009). No right to dream: The social and economic lives of young undocumented migrants.

- Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). VOOROORDELEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT.
- Boswell, C., & Straubhaar, T. (2004). The illegal employment of Foreign workers: an overview. *Intereconomics*, 39(1), 4–7. <https://doi.org/10.1007/bf03032198>
- Brief, A. P., Butz, R. M., & Deitch, E. A. (2005). Organizations as reflections of their environments: The case of race composition. *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, 119-148.
- Choy, L. T. (2014). The strengths and weaknesses of research methodology: Comparison and complimentary between qualitative and quantitative approaches. *IOSR journal of humanities and social science*, 19(4), 99-104.
- Clibborn, S., & Wright, C. F. (2018). Employer theft of temporary migrant workers' wages in Australia: Why has the state failed to act? *The Economic and Labour Relations Review*, 29(2), 207–227. <https://doi.org/10.1177/1035304618765906>
- Currie, S. (2007). De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23(1).
- Datta, K., McIlwaine, C., Evans, Y., Herbert, J., May, J., & Wills, J. (2007). From Coping Strategies to Tactics: London's Low-Pay Economy and Migrant Labour. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 404–432. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00620.x>
- Drbohlav, D., & Dzúrová, D. (2017). Social Hazards as Manifested Workplace Discrimination and Health (Vietnamese and Ukrainian Female and Male Migrants in Czechia). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), 1207. <https://doi.org/10.3390/ijerph14101207>
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273.
- Fellini, I., Ferro, A., & Fullin, G. (2007). Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe. *Work, Employment and Society*, 21(2), 277–298. <https://doi.org/10.1177/0950017007076635>
- Fitzgerald, I. (2007). Working in the UK: Polish migrant worker routes into employment in the North East and North West construction and food processing sectors. Trades Union
- Geets, J., Pauwels, F., Wets, J., Lamberts, M., & Timmerman, C. (2006). *Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt*. HIVA/Oases; Leuven/Antwerpen.

Gheasi, M., Nijkamp, P., & Rietveld, P. (2014). A study on undocumented migrant workers in the Dutch household sector. *International Journal of Manpower*, 35(1/2), 103–117. <https://doi.org/10.1108/ijm-08-2013-0196>

Girling, A. N., Liu, J. H., & Ward, C. (2010). Confident, equal and proud. *The barriers Asians face to equality in New Zealand*. Wellington: Human Rights Commission.

Gordon, D. M., Edwards, R., & Reich, M. (1982). *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States*. UK: Cambridge University Press.

Hogbin, G. (2006). Power in employment relationships: Is there an imbalance?. New Zealand Business Roundtable.

Holgate, J. (2005). Organizing migrant workers. *Work, Employment and Society*, 19(3), 463–480. <https://doi.org/10.1177/0950017005055666>

Hyman, R. (1975). *Marxism and the sociology of trade unionism*. Pluto Press.

Kaizen, J., & Nonneman, W. (2007). Irregular Migration in Belgium and Organized Crime: An Overview. *International Migration*, 45(2), 121–146. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2007.00406.x>

Kao, G., & Tienda, M. (1995). Optimism and achievement: The educational performance of immigrant youth. *Social science quarterly*, 1-19.

Kreyenfeld, M., & Konietzka, D. (2002). The performance of migrants in occupational labour markets. *European Societies*, 4(1), 53–78. <https://doi.org/10.1080/14616690220130991>

Lafleur, J. M., Marfouk, A., Kervyn, E., Leclipteur, L., Van Roeyen, P., Verniers, E., & Devriendt, T. (2019). *Ons gemeenschappelijk huis. Migratie en ontwikkeling in België*. Caritas International.

Lam, L. W., & Xu, A. J. (2018). Power Imbalance and Employee Silence: The Role of Abusive Leadership, Power Distance Orientation, and Perceived Organisational Politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513–546. <https://doi.org/10.1111/apps.12170>

Lancee, B. (2010). The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202–226. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00803.x>

Lucas, R., & Mansfield, S. (2010). The use of migrant labour in the hospitality sector: current and future implications. *Who needs migrant workers*, 159-186.

MacKenzie, R., & Forde, C. (2007). The social and economic experiences of asylum seekers, migrant workers, refugees and overstayers: Report for the investing in a multicultural Barnsley project.

MacKenzie, R., & Forde, C. (2009). The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142–159. <https://doi.org/10.1177/0950017008099783>

Mallender, J., Gutheil, M., Heetman, A., Griffiths, D., Carlberg, M., & Marangozov, R. (2014). Discrimination of migrant workers in the workplace: Note for the EMPL committee. Policy Department A: Economic and Scientific Policy, 1–66.

Mouw, T. (2002). Racial differences in the effects of job contacts: Conflicting evidence from cross-sectional and longitudinal data. *Social Science Research*, 31(4), 511–538. [https://doi.org/10.1016/s0049-089x\(02\)00020-0](https://doi.org/10.1016/s0049-089x(02)00020-0)

Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon: Boston.

Noor, N. M., & Shaker, M. N. (2017). Perceived workplace discrimination, coping and psychological distress among unskilled Indonesian migrant workers in Malaysia. *International Journal of Intercultural Relations*, 57, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.01.004>

Offe, C., & Wiesensthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political power and social theory*, 1(1), 67-115.

Olsen, K. M. (2016). The power of workers. *Employee Relations*, 38(3), 390–405. <https://doi.org/10.1108/er-10-2014-0121>

Opdenakker, R. (2006). Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7(4). <https://doi.org/10.17169/fqs-7.4.175>

Piore, M. J. (1979). Birds of passage: Migrant labor and industrial societies.

Portes, A., & Rumbaut, R. G. (2014). *Immigrant America: A portrait, updated, and expanded*. DOI: <https://doi.org/10.1525/9780520959156>.

Reed, M. I. (1996). Expert Power and Control in Late Modernity: An Empirical Review and Theoretical Synthesis. *Organization Studies*, 17(4), 573–597. <https://doi.org/10.1177/017084069601700402>

Robertson, M., & Swan, J. (2004). Going Public: The Emergence and Effects of Soft Bureaucracy Within a Knowledge-Intensive Firm. *Organization*, 11(1), 123–148. <https://doi.org/10.1177/1350508404039661>

Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11(3), 21–31. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9709231661>

Rodriguez, N. (2004). "Workers Wanted". *Work and Occupations*, 31(4), 453–473. <https://doi.org/10.1177/0730888404268870>

Rutherford, B., & Addison, L. (2007). Zimbabwean Farm Workers in Northern South Africa. *Review of African Political Economy*, 34(114), 619–635. <https://doi.org/10.1080/03056240701819491>

Sancties | Sociale Inlichtingen-en Opsporingsdienst. (2021). [siod.belgie.be](https://www.siod.belgie.be). Geraadpleegd op 10 december 2021, van <https://www.siod.belgie.be/nl/sociale-fraude/sancties>

Schrover, M., Van der Leun, J., & Quispel, C. (2007). Niches, Labour Market Segregation, Ethnicity and Gender. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(4), 529–540. <https://doi.org/10.1080/13691830701265404>

Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley: Chichester, UK.

Shen, W. & Dhanani, L. (2018). Measuring and defining discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 297–312). Oxford: Oxford University Press.

Smith, C. (2006). The double indeterminacy of labour power. *Work, Employment and Society*, 20(2), 389–402. <https://doi.org/10.1177/0950017006065109>

Sturm, R. E., & Antonakis, J. (2014). Interpersonal Power. *Journal of Management*, 41(1), 136–163. <https://doi.org/10.1177/0149206314555769>

Teece, D. J. (2003). Expert talent and the design of (professional services) firms. *Industrial and Corporate Change*, 12(4), 895–916. <https://doi.org/10.1093/icc/12.4.895>

Thompson, P., Newsome, K., & Commander, J. (2012). 'Good when they want to be': migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 129–143. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00186.x>

Tienda, M., & Raijman, R. (2000). Immigrants' income packaging and invisible labor force activity. *Social Science Quarterly*, 291–310.

Turner, T. (2010). The jobs immigrants do: issues of displacement and marginalisation in the Irish labour market. *Work, Employment and Society*, 24(2), 318–336. <https://doi.org/10.1177/0950017010362148>

Vanden Broeck, P. (2017). Illegal employment of third country nationals in Belgium. Report European Migrant Network, https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/02a_belgium_illegal_employment_en.pdf

Van Laer, Koen, Verbruggen, Marijke, & Janssens, Maddy. (2011). *Diversiteit in loopbanen* (1st ed.). Uitgeverij Acco; Leuven (Belgium).

van Meeteren, M., Engbersen, G., & van San, M. (2007). Naar een betere positie. Migratiedoelen en het belang van kapitaalsoorten voor irreguliere migranten in Vlaanderen en Brussel. *Tijdschrift voor Sociologie*, 28(3/4), 296-304.

Vertommen, S & Martens, A. (2005) Allochtonen beloond: etnostratificatie op de loonmarkt. In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005 (pp 171 – 186). Garant.

Von Nordenflycht, A. (2010). What is a professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. *Academy of management Review*, 35(1), 155-174. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.45577926>

Vredenburg, D., & Brender, Y. (1998). The Hierarchical Abuse of Power in Work Organizations. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1337–1347. <http://www.jstor.org/stable/25073966>

Wet van 06/06/2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek. (2010, 1 juli). etaamb.openjustice.be. Geraadpleegd op 10 december 2021, van https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-06-juni-2010_n2010009589.html

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. I. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. In: B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 20, pp. 77-140). Stamford, CT: JAI Press.

Wills, J., May, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., & McIlwaine, C. (2009). London's Migrant Division of Labour. *European Urban and Regional Studies*, 16(3), 257–271. <https://doi.org/10.1177/0969776409104692>

Wrench, J. (2005). Diversity management can be bad for you. *Race & Class*, 46(3), 73–84. <https://doi.org/10.1177/0306396805050019>

7 Bijlagen

7.1 Interviewleidraad

Algemene info:

Ik ben Ward Brebels, student Handelswetenschappen aan de Universiteit Hasselt. In het kader van mijn masterproef doe ik onderzoek naar het onderwerp 'illegaal werk'. Specifiek onderzoek ik de werksituatie van deze mensen en de relatie met hun werkgever.

Het interview zal ongeveer 45 á 60 minuten duren. Het is ook belangrijk te benadrukken dat alle interviews volledig vertrouwelijk en anoniem zijn en dat er dus geen namen of bedrijfsnamen in de thesis zullen verschijnen. Verder heb je ook steeds het recht uit het onderzoek te stappen. Dan zal er in het onderzoek niets van dit interview verschijnen.

Zou ik dit gesprek mogen opnemen? De opname wordt niet vrijgegeven en dient enkel als hulpmiddel voor mij.

Deel 1: Introductie

- Kan je jezelf even voorstellen? (leeftijd, land van afkomst, geboorteplaats, ...)
- Hoelang ben je reeds in België?
 - Heb je een verblijfsvergunning en zo ja, welk type verblijfsvergunning? (A, B, C, D, EU, EU+, F, F+ en H)
 - vb. bewijs van inschrijving (on)bepaalde duur, verblijf gevestigde vreemdeling, verblijf langdurig ingezetene, verklaring van inschrijving EU-burger, verblijfskaart EU-burger, verblijfskaart familielid EU-burger (en procedure), hoogopgeleide wn (blauwe kaart)
 - Ben je ooit van plan terug te keren naar het land van herkomst?

Deel 2: Netwerk

- Hoe ziet jouw sociaal netwerk er ongeveer uit?
- Heb je contact met andere mensen van jouw afkomst?
- Welke opleiding heb je gevolgd in jouw thuisland/welke job deed je daar?
- Heb je bepaalde diploma's of studies/cursussen gevolgd?

Deel 3: Huidige werksituatie

- Wat voor werk doe je momenteel?
 - Hoelang doe je deze job al?
 - Hoe ben je bij deze job terecht gekomen?
 - Hoe is de zoektocht hiernaar verlopen?
 - Op welke manier heb je hulp van anderen gekregen? (familie, vrienden, ...)

- Heb je het gevoel dat je meer moeite moet doen om aan werk te geraken?
Zo ja, hoe merk je dit en hoe ga je hiermee om?
- Welke jobs heb je nog gehad?
- Wat vind je van jouw werk?
 - Hoe voel je je op jouw werk?
 - In welke mate zie je jouw job om een 'stapje hoger' te geraken of iets tijdelijks?
 - Wil je deze job blijven doen?
 - Zo nee, waarom blijf je deze job doen?
 - Zo ja, wat wil je dan wel doen?
- Hoeveel verdien je met jouw job?
 - Ben je hier tevreden mee?
 - In welke mate is dit voldoende om je gezin te onderhouden? Of je familie in het buitenland?
 - Heb je al ooit opslag of een promotie gekregen?
 - In welke mate verwacht je ooit opslag of promotie te krijgen in deze job? In welke mate denk je dat dit mogelijk is in je huidige statuut? Hoe voel jij je hierbij?
 - Levert deze job jou nog iets anders op dan loon?
 - vb. vrienden, sociaal netwerk, ...
- Hoe ervaar je de werkomstandigheden waarin je werkt?
- Hoe is de relatie met jouw werkgever?
 - Kan je daar voorbeelden van geven? Hoe voelde jij je daarbij? Hoe merkte je dat deze ervaring goed/slecht was? Waarom was deze ervaring goed/slecht?
- Hoe is de relatie met jouw collega's en hoe zou je deze omschrijven?
 - Kan je daar voorbeelden van geven? Hoe voelde jij je daarbij? Hoe merkte je dat deze ervaring goed/slecht was? Waarom was deze ervaring goed/slecht?
 - Heb je het moeilijk met het creëren van een band met jouw collega's
 - Waarom wel/niet? Waarom denk je dat dit zo is? Wat maakt het moeilijker/makkelijker?

Deel 4: Het werk zonder contract

- Hoelang ben je reeds aan het werk zonder officieel contract?
- In welke mate heb je het gevoel dat dit effect heeft op jouw leven?
 - Wat zijn de voor- en nadelen? (geld verdienen, structuur in leven, hoop op beterschap, hoop op een vast contract om een regulier verblijf te krijgen, ...)

- In welke mate ervaar je risico's door geen officieel contract te hebben?
 - vbn: risico's:
 - qua bescherming op het werk
 - qua verzekering
 - qua correcte behandeling van de klanten en/of werkgever
 - qua uitbetaling
 - qua ziekte
 - ...
 - Hoe ga je hiermee om?

- In welke mate heeft dit een effect op de relatie van collega's.
 - Weten zij überhaupt dat je geen contract heeft?
 - Zo ja, wat zeggen zij daarvan?
 - Zo neen, wat zouden ze hiervan vinden, mochten ze het weten, denkt u?

- In welke mate heb je het gevoel anders behandeld te worden dan je collega's?
 - bv: qua loon, aantal vakantiedagen, aantal werkuren per dag, aantal pauzes, ...?
 - Werkomstandigheden?
 - Behandeling door de werkgever?
 - Hoe merk je dit?
 - Hoe voel je je hierbij?

- In welke mate heb je ooit het gevoel gehad dat je anders behandeld werd, niet alleen omwille geen officieel contract, maar ook omdat je een andere nationaliteit/huidskleur/religie/cultuur/ ... heeft?
 - Kan je me voorbeelden geven van wanneer je dat ooit gevoeld heeft?
 - Wat is de invloed van geen officieel contract te hebben hierop, denkt u?
 - Was dit anders niet gebeurd?

Deel 5: Macht van de werkgever

- Vertel eens wat meer over de relatie met je werkgever?
 - Wat voor iemand is deze persoon?
 - Heb je veel contact met deze persoon?
 - Hoe communiceren jullie met elkaar?
 - Communiceert hij/zij op dezelfde manier met jouw collega's?
 - Hoe voel jij je daarbij?
 - In welke mate helpt hij/zij je soms?
 - In welke mate heb je het gevoel dat hij/zij aan jouw zijde staat?
 - In welke mate heb je het gevoel dat hij/zij jou 'fair' behandelt?
 - Hoe merk je dat?
 - Hoe zou jullie relatie beter kunnen zijn

- Is hij/zij geïnteresseerd in jouw verblijfsstatuut?
 - Heb je het gevoel dat hij/zij je hierbij wilt helpen?

Deel 6: Eigen macht

- Heb je het gevoel dat je zelf invloed kunt hebben op je werk?
 - vb. op je werkuren, werksituatie, gedrag van collega's, gedrag van de werkgever, opslag vragen, andere taken, ...
- In welke mate heb je het gevoel dat je kunt veranderen van werk?
- Heb je het gevoel dat jouw netwerk kan helpen bij het verkrijgen van een betere job?

Slot:

- Is er iets dat je nog zou willen toevoegen?
- Heb je eventueel nog vragen voor mij?
- Ken je eventueel nog mensen die in dezelfde situatie hebben gezeten en die het zouden zien zitten om mij te helpen door een interview af te leggen?

7.2 Oproepingsmail

Beste

Ik ben een masterstudent Handelswetenschappen aan de UHasselt. Ik schrijf mijn masterproef over migranten zonder papieren en hun werk zonder officieel contract. Hiervoor moet ik een aantal van deze mensen interviewen. Deze interviews zullen natuurlijk anoniem en vertrouwelijk zijn. Er zullen dus zeker geen namen en bedrijven in de masterthesis vermeld worden. Mijn doel is om een beter zicht te krijgen op de werksituatie van deze mensen en om hen te helpen door ze een stem te geven en hun perspectief te belichten.

Ik ben op zoek naar dergelijke mensen om te interviewen en had gehoopt dat jullie me hierbij zouden kunnen helpen. Misschien kennen jullie migranten die werken zonder contract die eventueel bereid zouden zijn een vertrouwelijk interview met mij af te leggen.

Specifiek zal het gaan over de ervaringen op hun werk en de relatie met hun werkgever, die logischerwijs ook anoniem zal blijven.

Ik hoop dat jullie het zien zitten me hierbij te helpen.

Alvast bedankt voor jullie antwoord.

Ward Brebels