



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten

Resultaten expertsessie
21 augustus 2020

Hoe kunnen de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten structureel verbeterd worden? Wat is hiervoor nodig tijdens de Covid-19 uitbraak en daarna? Het antwoord op die vragen stond centraal tijdens de expertsessie met arbodeskundigen die het ministerie van SZW organiseerde op donderdag 21 augustus 2020.

De situatie van de arbeidsmigranten is in sommige situaties verre van ideaal. Arbeidsmigranten komen via tussenpersonen en uitzendbureaus bij inleners terecht, er is veel mobiliteit en huisvesting maakt vaak onderdeel uit van het arbeidscontract. Ook de arbeidsomstandigheden laten vaak te wensen over. De minister van SZW heeft het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten ingesteld om aanbevelingen te doen zodat de situatie kan worden verbeterd. De Tweede Kamer heeft veel aandacht voor de situatie in de slachterijen naar aanleiding van coronabesmettingen. De bestaande problemen van de arbeidsmigranten zijn breder aan het licht gekomen door corona. Dit alles is aanleiding om vanuit het ministerie van SZW te spreken met arbodeskundigen over de situatie van arbeidsmigranten.

Beelden, signalen en inzichten rondom arbeidsmigranten

De deelnemers beschouwen arbeidsmigranten als een *bijzondere groep medewerkers*, waarvoor specifieke knelpunten gelden. De genoemde knelpunten zijn grofweg in te delen in knelpunten die betrekking hebben op de 1. *specifieke kenmerken van de arbeidsmigrant*, 2. *de aanpak van de werkgevers*, 3. *kenmerken van het werk zelf*, of 4. *uitvoering van de arbowed*.

1. Specifieke kenmerken van de arbeidsmigrant

- Men begrijpt veiligheidsvoorschriften onvoldoende. Dit kan te maken hebben met de taal, maar ook met de cultuur.
- Er is een verschil in eigen veiligheidsbesef en risicoperceptie. Dit wordt zowel ingegeven door cultuur als opleidingsniveau.
- De competenties van arbeidsmigranten zijn niet altijd passend bij het werk. De vereiste opleiding wordt niet altijd aangeboden.
- Werknemers verschillen per land van herkomst, er is soms sprake van onderlinge spanningen tussen arbeidsmigranten.
- Er is sprake van grote mobiliteit, dat wil zeggen dat arbeidsmigranten vaker veranderen van werkomgeving.

2. Aanpak van de werkgevers

- De kwaliteit en stijl van leidinggeven is soms voor verbetering vatbaar (bijv. directief i.p.v. coachend, beperkte instructie en weinig toetsing van begrip van de gegeven instructies).
- Er is onwetendheid over de juridische verantwoordelijkheid van de uitbesteder en inlener. Er is onwetendheid over schuld aansprakelijkheid versus risicoaansprakelijkheid.
- Er kan sprake zijn van intimidatie op de werkvloer. Arbeidsmigranten worden soms gezien als extra handjes in plaats van als medewerkers waar je goed voor moet zorgen.
- Er wordt soms verschil gemaakt tussen seizoenswerkers en werknemers voor de langere termijn. (bijv. m.b.t. investeringen in PBM's)

3. Kenmerken van het werk zelf

- Er is in de sectoren waarin arbeidsmigranten werkzaam zijn vaak sprake van belastende factoren (o.a. fysieke belasting, kortcyclisch en monotoon werk en werken in hoge en lage temperaturen)
- Er is sprake van onzekere risico's bij incidentele werkzaamheden (bijv. oplossen van storingen of industriële reiniging). Er wordt dan niet in alle gevallen goed naar de risico's gekeken.
- Lange termijnrisico's blijven lang onzichtbaar (bijv. blootstelling aan kankerverwekkende stoffen, allergie, fysieke belasting) doordat per project naar de risico's wordt gekeken of doordat men belastende werkzaamheden maar voor een korte periode uitvoert.

4. Uitvoering van de arbowed

- In de RI&E wordt onvoldoende rekening gehouden met het specifieke risicoprofiel van arbeidsmigranten.

'het is in de wet goed geregeld, maar de praktijk is vaak weerbarstiger'

- Arbeidsmigranten hebben onvoldoende toegang tot arbozorg.
- De kwaliteit van de opleiding en het optreden van preventiemedewerkers t.a.v. de specifieke risico's voor arbeidsmigranten zou beter kunnen.
- Arbeidsmigranten zijn onvoldoende vertegenwoordigd in medezeggenschapsorganen en/of ondernemingsraden.
- Er is weinig afstemming tussen bijv. bedrijfsartsen en veiligheidskundigen. Er dient niet alleen te worden gekeken naar de blootstelling, maar ook naar de blootgestelden.

Meest voorkomende arbeidsrisico's

De deelnemers schatten de volgende risico's als meest voorkomend:

1. Fysieke belasting (repetierend, kortcyclisch werk etc.)
2. Psychosociale arbeidsbelasting (baanonzekerheid, werkdruk, ongewenst gedrag)
3. Blootstelling aan gevaarlijke stoffen (chemicaliën, allergenen)
4. Mechanische risico's (beknelling etc.)
5. Werken op hoogte

Daarnaast komen de volgende arbeidsrisico's regelmatig voor:

- Schadelijk en hinderlijk geluid
- Biologische agentia (endotoxinen, microtoxinen, beroepsinfectieziekten)
- Werken in gesloten ruimtes
- Fysische factoren (hitte en koude)

Adviezen voor structurele verbetering arbeidsomstandigheden

Om de eerder beschreven knelpunten het hoofd te bieden, is een *beter uitvoering van de arbowed* nodig, met een bijpassende *aanpak door werkgevers*. Hierbij moet rekening worden gehouden met de *specifieke kenmerken van de arbeidsmigrant en van het werk zelf*.

Met andere woorden, er is een totaalaanpak nodig, waarbij zowel het proces, de mens als de tooling aandacht verdienen (zie ook figuur 1)

Tool

1. Een *goede RI&E (de Tool)* wordt door de deelnemers als belangrijkste instrument tot verbetering gezien. Een goede RI&E houdt rekening met de specifieke risico's voor arbeidsmigranten:
 - ook de werkzaamheden en risico's die tijdelijk zijn en vaak 'onder de radar' blijven, zoals bijvoorbeeld opruimwerkzaamheden en calamiteiten waarbij arbeidsmigranten worden ingezet.
 - met voldoende aandacht voor werkzaamheden die uitbestede worden aan anderen (arbeidsmigranten, zzp'ers etc.)
 - De specifieke risico's m.b.t. arbeidsmigranten kunnen goed opgenomen worden in een checklist bij de RI&E, waarin eerdergenoemde aspecten aan bod komen, bijv. 'wordt voorlichting gegeven in de eigen taal'. Daarbij zijn ca. 80% van de vragen generiek, de rest branchespecifiek.
 - aangevuld met specifieke maatregelen in het plan van aanpak, die toegespitst zijn op arbeidsmigranten. (Risico's kunnen gelijk zijn voor arbeidsmigranten en reguliere werknemers)
2. *Specifieke risico's per taak* dienen in kaart te worden gebracht, dat kan in de RI&E, in werkbeschrijving of in de vorm van een Taak Risico Analyse.
3. Er dient voorlichting te worden verzorgd in de juiste taal en er dient ook getoetst te worden of men het daadwerkelijk begrepen heeft (als onderdeel van de RI&E, net als leiderschapstijlen).
4. Er dient een *Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)* aangeboden te worden aan arbeidsmigranten.

Deskundigheid

5. *Arbodeskundigen* dienen verder te professionaliseren op het vlak van specifieke arbeidsrisico's voor arbeidsmigranten.
6. *Uitzendbureaus* dienen op de hoogte te zijn van de risico's bij de inlenende partij, en deze ook te communiceren richting de arbeidsmigranten.
7. *Arbeidsmigranten zelf* dienen als ervaringsdeskundigen *meer betrokken te worden* bij risico's en oplossingen, bijv. in een medezeggenschapsorgaan.
8. Het management dient een *duidelijke inclusieve visie uit te dragen* op de werkvloer.

Proces

9. Er moet *adequaat en conform de wet* uitvoer worden gegeven aan de RI&E en arbozorg in het algemeen (het proces):
 - De RI&E dient te worden getoetst op volledigheid door alle relevante kerndeskundigen.
 - De rechten en plichten van uitzendbureaus en inleners dienen helder gemaakt te worden voor (interne) deskundigen
 - Er moeten worden gezorgd voor *beter toegang tot arbozorg* voor arbeidsmigranten, gekoppeld aan de RI&E en de PAGO.
 - Er is *specifiek toezicht* op de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten nodig.
 - Ook medische individuele en groepskenmerken dienen te worden meegenomen als onderdeel van de RI&E.

Covid-19 in relatie tot arbeidsmigranten

Specifiek is door de arbodeskundigen stil gestaan bij de specifieke Covid-19 risico's voor arbeidsmigranten. Er bestaan in feite geen specifieke Covid-19 arbeidsrisico's voor arbeidsmigranten, maar er zijn wel specifieke sectoren waarin zij veel werken en waarin meer risico op besmetting bestaat. Daarnaast maakt de relatie tussen werk en privé de situatie van arbeidsmigranten tijdens de Covid-19 uitbraak bijzonder (wonen, leven, werken, transport), alsmede de afhankelijkheidspositie (men laat zich niet testen door afhankelijkheid van inkomsten).

Volgens de deelnemers is in sectoren waar arbeidsmigranten werkzaam zijn het risico op Covid-19 besmetting vaak groter door:

- Kortcyclisch werk
- Dicht op elkaar werken (bijv. aan de lopende band, assemblagelijnen, vleessector, kasuinbouw)
- Seizoenswerk waardoor te weinig toilet- en pauzeruimte beschikbaar is en onvoldoende schoongemaakt wordt
- Hoge geluidsniveaus waardoor men op minder dan 1,5 m van elkaar zal communiceren
- Slechte compliance
- Inpandig werk
- Werkdruk/daglonerschap (bijv. targets in distributiecentra)
- Onvoldoende leiderschap en toezicht
- Onvoldoende desinfectie van gedeelde arbeidsmiddelen en tussen dienstwisselingen door.

'Deze groep werkt in bepaalde transmissieverhogende omstandigheden'

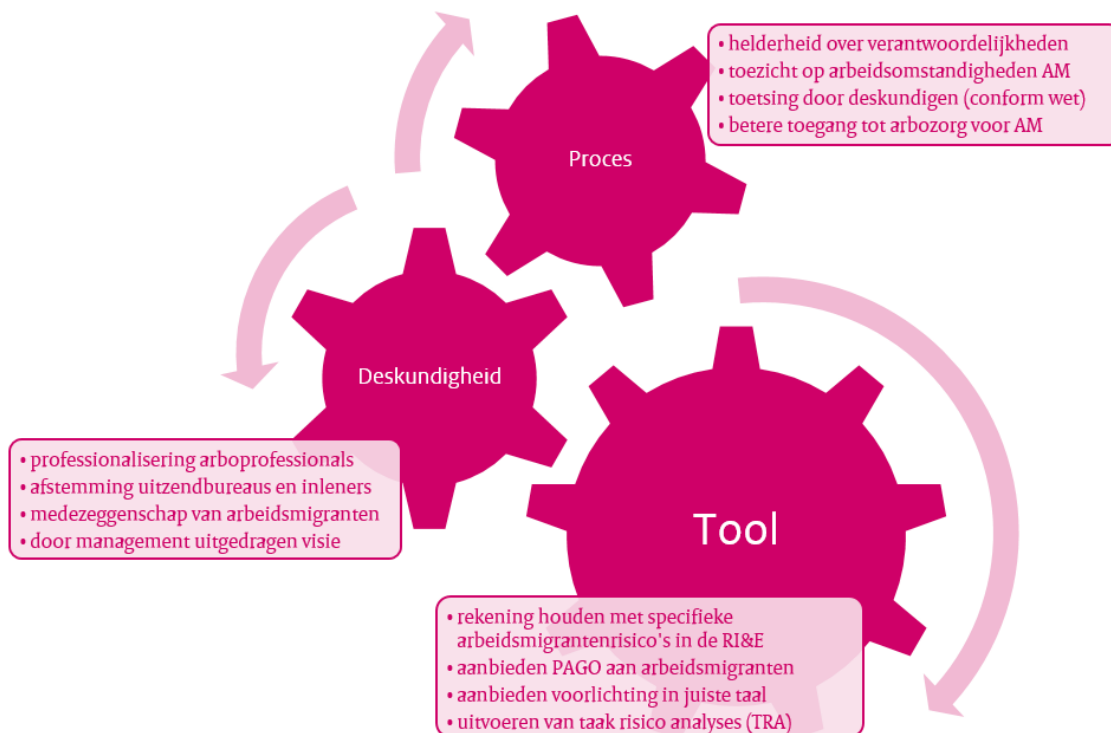
De deelnemers zien de volgende knelpunten t.a.v. Covid-19:

- Veel organisaties beperken zich tot maatregelen gebaseerd op de RIVM richtlijnen (afstandsmarkeringen, kuchschermen), maar een goede Covid risico-inventarisatie voor het werk ontbreekt.
- Men voert de RI&E niet opnieuw uit n.a.v. de veranderde omstandigheden, zoals de arboret dat wel voorschrijft.
- De Covid-19 uitbraak leidt zowel tot een gezondheids- als een arbeidsrisico. Er is een grotere kans op besmetting doordat men moet werken vanwege dagloonconstructies.
- Risicoloperschap en risicovormerschap lopen door elkaar heen: bijv. gaan werken ondanks klachten.

Oplossingen voor Covid-19 risico's

Deelnemers hebben de volgende oplossingen aangedragen:

- Optimaliseren van de arbeidsomstandigheden op basis van de RI&E
- Specifieker maken van richtlijnen met betrekking tot bijvoorbeeld desinfecteren (trapleuningen, deuren, pompwagens etc.) en de risico's en maatregelen in de RI&E ook specifieker maken.
- De Covid-19 protocollen dienen continu aangepast te worden op basis van nieuw beschikbare informatie. In de RI&E dient te worden verwezen naar het, door het bedrijfstak instituut actueel gehouden, protocol.
- Mogelijk aanpassingen in de bedrijfsvoering doorvoeren om het werk meer in lijn met de 1,5 m richtlijnen te maken. (bijv. lopende banden langzamer laten lopen of medewerkers omscholen om meerdere taken aan één productielijn uit te kunnen voeren, zodat men minder dicht op elkaar hoeft te werken).
- Inzetten op bron- en contactonderzoek. Doordat langer dan een kwartier werken op minder dan 1,5 m in deze setting vaak voorkomt is een goede triage en laagdrempelig testen cruciaal. Zo kunnen Covid-19 uitbraken snel geïsoleerd worden en ook worden geëvalueerd of getroffen maatregelen effect hebben.
- Compartimentering: bijv. van het hele bedrijf één 'bubbel' maken, hierin dient de privésituatie (huisvesting) ook te worden meegenomen.
- Ook asymptomatische personen meer gaan monitoren.
- Borgen dat men veilig uiting kan geven aan eventuele klachten. Doorbetaling bij testen of quarantaine kan een middel zijn.
- Zowel rekening houden met de rol van specifieke ruimtes, als de rol van intermenselijke interactie op de werkvloer.
- Specifieke risico's als ventilatie, recirculatie, hygiënesluizen, luchtstromen, communicatie in lawaaiige omgeving meenemen.
- Er dient door een arbodeskundige naar de installaties te worden gekeken, conform vigerend arbobeleid.



Afbeelding 1: Verbetervoorstellen voor de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten (AM).

Meer informatie

www.minszw.nl

Colofon

Dit document is een kort verslag van de resultaten van een expertsessie die het ministerie van SZW in 2020 organiseerde voor arbodeskundigen.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Maryam Eftekhari

e-mail: MEftekhari@minszw.nl

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.minszw.nl
augustus 2020