

Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering

Kornelia Anna Kerti
Tilburg University
k.a.kerti@tilburguniversity.edu

Brigitte Kroon
Tilburg University
b.kroon@tilburguniversity.edu

Marloes van Engen
Radboud University
marloes.vanengen@ru.nl

Inge Bleijenbergh
Radboud University
inge.bleijenbergh@ru.nl

Charissa Freese
Tilburg University
c.freese@tilburguniversity.edu

Samenvatting

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa ervaren vaak preciaire arbeidsomstandigheden in de laaggeschoolde sectoren in Nederland. Deze studie onderzoekt aan de hand van een narratieve benadering hoe Hongaarse arbeidsmigranten referentiekaders gebruiken bij het interpreteren van hun arbeidsomstandigheden in Nederlandse distributiecentra. Op basis van 18 diepte-interviews destilleren we vier trajecten van referentiekadvorming: (1) van hoog- naar laaggeschoold werk; (2) van laag- naar laaggeschoold werk; (3) veelvuldige tijdelijke uitzendcontracten; en (4) transitionele referentiekadvorming. Naast vergelijkingen tussen thuis en gastland vergelijken migranten hun arbeidsomstandigheden met

peers en op basis van hun ervaringen met transitie in een internationale context. Arbeidsmigranten gebruiken referentiekaders om de cognitieve dissonantie te verminderen die zij ervaren tijdens precair werk. Dit is vooral zo na trajecten van hooggeschoold naar laaggeschoold, van laaggeschoold naar laaggeschoold, en van tijdelijk werk. Na een opeenvolging van niet-standaardarbeidscontracten lijken arbeidsmigranten precare arbeidsomstandigheden te accepteren in werk wanneer ze vermoeden dat dit werk zekerheid en stabiliteit geeft voor de toekomst.

Abstract

Frames of reference of Hungarian migrant workers regarding the quality of work in Dutch distribution centers: A narrative inquiry

Central and Eastern European migrant workers often experience precarious working conditions in the low-skilled sectors of The Netherlands. Taking a narrative approach, this study explores the frames of reference which Hungarian migrant workers use for interpreting their working conditions in the Dutch warehouse distribution sector. Based on 18 in-depth interviews, we distill four trajectories of frame of reference formation: (1) from high-skill to low-skill employment; (2) from low-skill to low-skill employment; (3) temporary work trajectories; and (4) embedded trajectories. Next to a home-host country frame of reference, migrant workers also use peer and transitional frames of reference in their evaluation of working conditions. The findings indicate that migrant workers utilize their frames of reference to reduce the cognitive dissonance experienced upon being subjected to precarious work, especially following high-skill to low-skill, low-skill to low-skill and temporary work trajectories. Following sequences of non-standard working arrangements, migrant workers are prepared to accept employment with precarious working conditions if they perceive it to offer stability and security over time.

Keywords: migrant workers, precarious work, narrative research, frame of reference, cognitive dissonance

1 Inleiding

Sinds de toename van niet-standaardarbeidsovereenkomsten in de laaggeschoolde sectoren in Nederland worden steeds vaker arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa op basis van flexibele arbeidsovereenkomsten

ingezet (Berntsen, 2015a; Berntsen, 2015b; Kerti & Kroon, 2020; Pijpers, 2010). Arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten zijn vaak precair; ze worden gekenmerkt door instabiliteit, gebrek aan bescherming, onzekerheid en sociale en economische kwetsbaarheid (Rodgers, 1989, p. 3). Arbeidsmigranten hebben veelal te maken met onzekerheden door uitzendarbeid, lange werktijden, in ruil voor minimale lonen (Brinkmeijer, 2011; Kerti & Kroon, 2020; Pijpers, 2010; Van Ostaijen et al., 2017). Ondanks dergelijke arbeidsomstandigheden besluiten arbeidsmigranten vaak om het werk vol te houden, al is het maar voor de korte termijn. Eerder onderzoek verklaart dat arbeidsmigranten bereid zijn om precair werk te tolereren vanuit een 'dubbel referentiekader', aan de hand waarvan zij de subjectieve kwaliteit van hun werk in het gastland beoordelen (Aasland & Tyldum, 2016; Dundon et al., 2007; Fiałkowska & Matuszczyk, 2021; Green et al., 2016; Irimiás & Michalkó, 2016; Knight et al., 2014; Refslund & Sippola, 2020; Rogaly, 2008; Rye, 2014; Rye, 2018; Rye & Andrzejewska, 2010; Scott & Brindley, 2012; Voivozeanu, 2019).

Het dubbele referentiekader van arbeidsmigranten, waarbij ze omstandigheden in de ontvangende samenleving vergelijken met de omstandigheden in het thuisland of met peers in vergelijkbare omstandigheden, heeft invloed op hun perceptie van arbeidsomstandigheden (Waldinger & Lichter, 2003). De lonen die arbeidsmigranten krijgen zijn relatief hoog in vergelijking met soortgelijk werk in hun thuisland (Refslund & Sippola, 2020; Rye, 2014; Rye, 2018; Rye & Andrzejewska, 2010; Scott & Brindley, 2012; Voivozeanu, 2019). Ook peers blijken een belangrijk referentiekader te bieden in de perceptie van arbeidsomstandigheden (Clibborn, 2021). Wanneer arbeidsmigranten zich bewust zijn van andere migranten die preciaire arbeidsomstandigheden ervaren, zullen zij hun positie waarschijnlijk rationaliseren in verwijzing naar peers (Clibborn, 2021). Arbeidsmigranten rechtvaardigen preciaire arbeidsomstandigheden in het gastland vanuit dit dubbele referentiekader.

Inzicht in de invloed van het referentiekader van arbeidsmigranten in de Nederlandse distributiesector is van belang. Hoewel veel onderzoek is gedaan naar de arbeidsomstandigheden van Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in de Nederlandse landbouw (Kroon & Paauwe, 2014; Pijpers, 2010), bouw (Berntsen, 2015b; Caro et al., 2015) en vleesverwerkende industrie (Berntsen, 2015b; Lillie & Wagner, 2015), blijft de distributiesector grotendeels onbelicht, terwijl dit juist de sector is waar een groot deel van deze arbeidsmigranten werkt. In 2020 was de distributiesector – gericht op het sorteren, verwerken en distribueren van goederen – uitgegroeid tot de belangrijkste sector voor het inlenen van arbeidsmigranten in Nederland

(ABU & NBBU, 2020). Onderzoek dat zich op deze sector richt, komt daarom op een goed moment.

Binnen de Nederlandse distributiesector heeft de groeiende behoefte aan flexibele arbeid zich gematerialiseerd in een steeds grotere numerieke flexibiliteit (De Vries, 2021; Van Looveren, 2018). Dit wordt gerealiseerd door het inhuren van arbeidsmigranten via uitzendbureaus (De Vries, 2021; Van Looveren, 2018). Hoewel dit organisaties in staat stelt om zich aan te passen aan fluctuaties in toeleveringsketens, resulteert dit in toenemende preciaire arbeidsomstandigheden voor arbeidsmigranten. Undercover rapportages van journalisten laten zien dat productiviteitsnormen en efficiëntie dominant zijn in distributiecentra in Nederland (Olejarczyk, 2019; Van Bergeijk, 2018). Productiviteitsnormen binnen een ploegendienst zijn voor migranten problematisch, omdat ze het risico lopen naar huis gestuurd te worden zonder loon voor de rest van hun geplande werktijd in het geval ze niet aan de urennorm voldoen (Olejarczyk, 2019). De druk om een hoog arbeidsethos te tonen levert stress en angst op bij werknemers, wat kan leiden tot schadelijke copingmechanismen, zoals het gebruik van illegale amfetaminen om de prestaties te verbeteren (Muntz & Peek, 2021).

In dit onderzoek bestuderen we hoe referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten hun perceptie van arbeidsomstandigheden in Nederlandse distributiecentra beïnvloeden. Centraal in het onderzoek staat de vraag hoe Hongaarse arbeidsmigranten hun referentiekader gebruiken voor het evalueren van hun ervaringen met arbeidsomstandigheden in Nederlandse distributiecentra. Hongaarse arbeidsmigranten vormen de op drie na grootste etnische groep Midden- en Oost-Europese migranten die in uitzendverband in Nederland werken, na Poolse, Roemeense en Bulgaarse arbeidsmigranten (ABU & NBBU, 2020).

Om de referentiekaders die arbeidsmigranten gebruiken om hun arbeidsomstandigheden te duiden, maken we gebruik van de principes van de cognitieve dissonantietheorie (vgl. Festinger, 1957). De cognitieve dissonantietheorie beschrijft hoe mensen omgaan met discrepanties tussen wat ze verwachten en wat ze feitelijk ervaren (Festinger, 1957). De cognitieve dissonantietheorie kan bijdragen aan theorievorming over individuele betekenisgeving in interactie met iemands context, als een verklaring voor duurzame loopbanen waarin mensen gelukkig, gezond en productief zijn (De Vos et al., 2020). Op basis van een narratieve analyse van 18 diepte-interviews met Hongaarse arbeidsmigranten laten we vier trajecten van referentiekadervorming zien. Een narratieve methodologische benadering is bij uitstek geschikt voor het begrijpen van individuele trajecten van kwetsbare werknemers als onderdeel van hun bredere levensgeschiedenis

(Aure et al., 2018; Hailemariam et al., 2019). Dit artikel draagt bij aan het begrijpen van loopbanen van arbeidsmigranten en hun bereidheid om precare dienstverbanden aan te gaan.

2 Referentiekaders: discursieve strategieën voor cognitieve dissonantiereductie

Precare arbeid wordt gedefinieerd als werk dat “onzeker, instabiel en onzeker is en waarbij werknemers de risico’s van het werk dragen (in tegenstelling tot bedrijven of de overheid) en beperkte sociale uitkeringen en wettelijke bescherming ontvangen” (Kalleberg & Vallas, 2017, p. 1). Dit is een absolute definitie (Allan et al., 2021; Hewinson & Tularak, 2013; Jaehrling et al., 2018; Nugent, 2018), die het mogelijk maakt om precare arbeid objectief te kwantificeren. De definitie houdt geen rekening met de rol van percepties van werknemers bij het evalueren van de kwaliteit van hun arbeidsomstandigheden (Allan et al., 2021). Recente literatuur in de psychologie over precare arbeid maakt een conceptueel onderscheid tussen precare arbeid en waargenomen precare arbeid, waarbij het laatste verwijst naar “de individuele, psychologische ervaring van onzekerheid, instabiliteit en machteloosheid gerelateerd aan iemands werk” (Allan et al., 2021, p. 3). Dit impliceert dat de relatie tussen precare arbeid en ervaren precare arbeid niet noodzakelijk lineair is (Allan et al., 2021).

Een belangrijke factor bij het ervaren van precare arbeidsomstandigheden door arbeidsmigranten is het referentiekader van de betrokkene (Waldinger & Lichter, 2003). Referentiekaders kunnen worden begrepen als zelf-geconstrueerde normen, die hun oorsprong vinden in ervaringen van werknemers en die zij gebruiken als vergelijkingspunten in de subjectieve beoordeling van werkomstandigheden (Clibborn, 2021; Könönen, 2019; Piore, 1979; Waldinger & Lichter, 2003). Eerder onderzoek toonde aan dat vergelijkingen van het thuis- met het gastland, met peers en met immigratiereggeving belangrijke implicaties kunnen hebben voor de perceptie van arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten.

Eerder onderzoek liet zien dat arbeidsmigranten precare arbeidsomstandigheden in het gastland gunstiger beoordelen vanwege de hoge lonen die ze ontvangen in vergelijking met die in het thuisland (Refslund & Sippola, 2020; Rye, 2014; Rye, 2018; Rye & Andrzejewska, 2010; Scott & Brindley, 2012; Voivozeanu, 2019). Hoewel een dergelijk dubbel referentiekader vaak wordt waargenomen bij kortdurende, tijdelijke migranten (Rye & Andrzejewska, 2010), biedt het in mindere mate een verklaring voor de bereidheid van

migranten om op de lange termijn, nadat ze vertrouwd zijn geraakt met de context van het gastland, precair werk te blijven verrichten. Recent onderzoek stelt dat het peer-referentiekader een alternatieve verklaring biedt (Clibborn, 2021). Onderzoek onder internationale studenten in Australië, toont dat studenten vergelijkingen met peers bleven maken als rechtvaardiging voor het blijven tolereren van lage lonen (Clibborn, 2021, p. 349). Verder liet Könönen (2019) zien dat het referentiekader waarbij immigratieregelgeving als norm wordt genomen, zowel de perceptie van arbeidsomstandigheden door arbeidsmigranten als hun bredere arbeidsmarktpositie beïnvloedt. Ondanks dat het referentiekader van de immigratieregelgeving waarschijnlijk niet van toepassing is op arbeidsmigranten binnen de Europese Unie, vanwege hun recht op vrij verkeer tussen de lidstaten van de Europese Unie, werpt het licht op de onderlinge afhankelijkheid tussen macro-mechanismen (bijv. immigratieregelgeving) en micro-mechanismen (bijv. bereidheid van arbeidsmigranten om precair werk te doen) (Könönen, 2019). De overeenkomst tussen deze drie eerder geïdentificeerde referentiekaders (thuis- en gastland, peers en immigratieregelgeving) is dat ervaringen die arbeidsmigranten tijdens hun arbeidsverleden doorleefd hebben, blijvend doorwerken in zelf-geconstrueerde normen voor arbeidsomstandigheden. Dit suggereert dat verschillende loopbaanpaden tot verschillende trajecten van referentiekadervorming kunnen leiden.

Het impliciete gebruik van referentiekaders door arbeidsmigranten bij het rationaliseren en tolereren van onzekere arbeidsomstandigheden wijst mogelijk op cognitieve dissonantiereductie (vgl. Festinger, 1957). Arbeidsmigranten binnen de Europese Unie onderbouwen hun beslissing om te migreren vaak vanuit de hoop op een betere levenskwaliteit, hogere lonen en loopbaanmogelijkheden (Guth & Gill, 2008; Józsa & Vinogradov, 2017; Kennedy, 2010). In het gastland komen deze aspiraties vaak niet uit. De stress als gevolg van de dissonantie tussen cognities – gedefinieerd als “elke kennis, mening of overtuiging over de omgeving, over zichzelf of over iemands gedrag” – noopt arbeidsmigranten om actief op zoek te gaan naar consonantie (Festinger, 1957, p. 3). Ze doen dit door nieuwe cognities te introduceren in de vorm van referentiekaders en door dissonante cognities, zoals preciaire werkomstandigheden, daarmee te herdefiniëren. Een Poolse arbeidsmigrant die in Nederland als orderpicker werkt, kan bijvoorbeeld zijn preciaire dienstverband rationaliseren door aan te voeren dat de lonen nog steeds veel hoger zijn dan in de context van zijn thuisland (een thuisland-gastland-referentiekader) of door te beweren dat *alle* arbeidsmigranten die als orderpicker werken, preciaire omstandigheden ervaren (een peer-referentiekader).

Voortbouwend op de cognitieve dissonantietheorie stelt dit artikel dat arbeidsmigranten een beroep doen op hun referentiekaders om de dissonantie tussen de verwachte en de ervaren werkomstandigheden te verminderen. De onderzoeksvraag is welke soorten referentiekaders Hongaarse arbeidsmigranten hanteren om hun ervaringen met preciaire arbeidsomstandigheden te interpreteren en welke rol hun loopbaanperspectief hierin speelt.

3 Methode van onderzoek

3.1 Onderzoeksofzet en dataverzameling

Dit is een interpretatief kwalitatief onderzoek, gebaseerd op levensloopinterviews aan de hand van semigestructureerde vragenlijsten. De redenen voor een levensloopgerichte benadering zijn drieledig. Ten eerste stellen levensloopinterviews de standpunten en gevoelens van deelnemers centraal, wat ruimte biedt aan de stem van kwetsbare onderzoekspopulaties, zoals arbeidsmigranten (Schwartz-Shea & Yanow, 2013). Ten tweede bieden interviews in de interpretatieve benadering inzicht in de interpretaties van deelnemers, waardoor ze geschikter zijn om de referentiekaders van arbeidsmigranten te begrijpen (Walsham, 2006, p. 323). Ten derde, omdat de beslissing om te migreren een belangrijke levensgebeurtenis is, kunnen levensloopinterviews bijdragen aan het contextualiseren van de ervaringen van arbeidsmigranten met arbeidsomstandigheden, zowel vóór als tijdens hun migratie (Hatzidimitriadou & Psoinos, 2019).

De onderzoekspopulatie betrof Hongaarse arbeidsmigranten die ten tijde van het interview werkzaam waren in de Nederlandse distributiesector. Migranten worden vaak beschouwd als een moeilijk te bereiken onderzoekspopulatie (Shaghghi et al., 2011). Dit is met name het geval bij onderzoek dat zich richt op de arbeidsomstandigheden van migranten, omdat zij mogelijk minder bereid zijn hun ervaringen met precair werk te delen uit angst daardoor hun baan te verliezen. De interviews zijn in het Hongaars afgenomen omdat arbeidsmigranten niet alleen een moeilijk te bereiken populatie vormen, maar ook omdat de taalvaardigheid van arbeidsmigranten vaak beperkt is (Andrzejewska & Rye, 2012; Friberg & Midtbøen, 2019; McDowell et al., 2008; Rye & Andrzejewska, 2010) en individuen hun gedachten over het algemeen nauwkeuriger en preciezer kunnen uitdrukken in hun moedertaal. De eerste auteur van dit artikel is een Hongaarse arbeidsmigrant, die naast haar bachelorstudie in Nederland in verschillende laaggeschoolde functies heeft gewerkt, zoals afwasser, serveerster en als winkelbediende. De gedeelde nationale identiteit en de

ervaring met precare werkomstandigheden positioneren de eerste auteur als een insider-onderzoeker (Dwyer & Buckle, 2009). De insiderpositie van de onderzoeker bleek niet alleen waardevol voor het verkrijgen van toegang tot de onderzoekspopulatie, maar maakte het ook mogelijk een vertrouwensband op te bouwen met de deelnemers.

We hielden interviews met 18 arbeidsmigranten die we via de sneeuwbal methode wierven totdat saturatie bereikt was. Dit komt overeen met de omvang van eerdere diepte-interviewstudies met arbeidsmigranten (Fitzgerald & Hardy, 2010; Holgate, 2005; Krings et al., 2013; Lopez Rodriguez, 2010; Weishaar, 2008). We selecteerden deelnemers omdat zij (1) de Hongaarse nationaliteit hadden, (2) op het moment van het interview of kort daarvoor werkzaam waren in een Nederlands distributiecentrum, en (3) werkzaam waren in een niet-leidinggevende functie.

Om toegang te krijgen tot de onderzoekspopulatie plaatste de eerste auteur een korte oproep op Facebook, in een community getiteld 'Hongaren in Nederland', die op het moment van dataverzameling bijna 40 duizend leden had. De eerste auteur nam de diepte-interviews met een lengte tussen de dertig minuten en drie uur af in februari en maart 2019. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig. Voorafgaand aan het interview werd instemming verkregen door middel van een toestemmingsformulier. Deelnemers konden ervoor kiezen om vragen waarbij ze zich ongemakkelijk voelden niet te beantwoorden, of om zich tijdens of na het interview terug te trekken uit het onderzoek. De interviews werden face-to-face afgenomen, op openbare locaties, om eventuele risico's voor de deelnemers te beperken. Interviews werden opgenomen en later letterlijk getranscribeerd, geanonimiseerd en vertaald in het Engels. Aangezien de verzamelde gegevens alleen toegankelijk waren voor de leden van het onderzoeksteam, werd de vertrouwelijkheid gewaarborgd. We verkregen toestemming van de Ethische Commissie van Tilburg University om het onderzoek op deze manier uit te voeren.

De demografische kenmerken van de steekproef liepen uiteen wat betreft leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en eerdere werkervaring. Tien deelnemers identificeerden zich als man en acht als vrouw; met betrekking tot leeftijd was de meerderheid in de twintig (zes) of dertig (zeven), met vier deelnemers in de veertig en één in de vijftig. Drie van hen hadden basisonderwijs afgerond, drie middelbaar onderwijs, zeven middelbaar beroepsonderwijs, twee hoger beroepsonderwijs en drie wetenschappelijk onderwijs. De werkervaring van de deelnemers bleek uiteen te lopen: voordat zij in de Nederlandse distributiecentra gingen werken, waren zij maatschappelijk werker, ambtenaar, elektricien, architect, bouwvakker of

fabrieksarbeider. Dit suggereert dat de populatie van Hongaarse arbeidsmigranten in de Nederlandse distributiesector behoorlijk heterogeen is, waardoor het een aantrekkelijke studiepopulatie is voor interpretatief kwalitatief levenslooponderzoek.

3.2 Instrumenten

De interviews met Hongaarse arbeidsmigranten bestonden uit drie delen, waaronder (1) een arbeidsgericht en levensloopgericht deel, (2) een deel over de ervaringen van migranten met de arbeidsomstandigheden in hun huidige baan, en (3) een deel over het contextualiseren van en reflecteren op de ervaringen van migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het eerste deel over de levensloop legden we de nadruk op de opleidingsachtergrond, migratiemotivatie en loopbaantrajecten van arbeidsmigranten voor en na hun intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als tweede deel van het interview bevroegen we de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en hoe de arbeidsmigranten deze interpreteerden. De kwaliteit van de huidige arbeidsomstandigheden bevroegen we aan de hand van de zeven dimensies van 'decent work' die in de theorie worden onderscheiden (Ferraro et al., 2016), te weten: (1) fundamentele principes (bijv. eerlijke behandeling); (2) redelijke werktijden en arbeidsbelasting (bijv. adequate balans tussen werk en privé); (3) bevredigend en productief werk (bijv. inkomen); (4) fatsoenlijk werk; (5) sociale bescherming (bijv. toegang tot sociale zekerheid); (6) kansen op de werkplek (bijv. professionele ontwikkeling) en (7) gezondheid en veiligheid (bijv. preventie van bedrijfsongevallen). Wanneer arbeidsmigranten werd gevraagd naar hun arbeidsomstandigheden, hadden zij de neiging om eerst neutrale antwoorden te geven (bijv. "Ik werk in drie ploegen"). Daarom waren verdiepende vragen nodig om meer te weten te komen over de ervaringen van arbeidsmigranten met dergelijke omstandigheden (bijv. "Ik vind het niet leuk om in drie ploegen te werken").

Referentiekaders werden geoperationaliseerd als de normen waaraan arbeidsmigranten hun werkomstandigheden toetsen op het moment van het interview. Aangezien referentiekaders onderdeel zijn van de interpretatie van arbeidsmigranten, kwamen deze vanzelfsprekend aan bod tijdens het interview. Op basis van de theoretische literatuur verwachtten we de volgende referentiekaders: vergelijking van thuisland met gastland, vergelijking met peers en vergelijking met immigratiereggeving. In het laatste deel van het interview richtten we ons op de loopbaan van de deelnemers en op hun advies aan andere Hongaarse arbeidsmigranten die overwegen om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden.

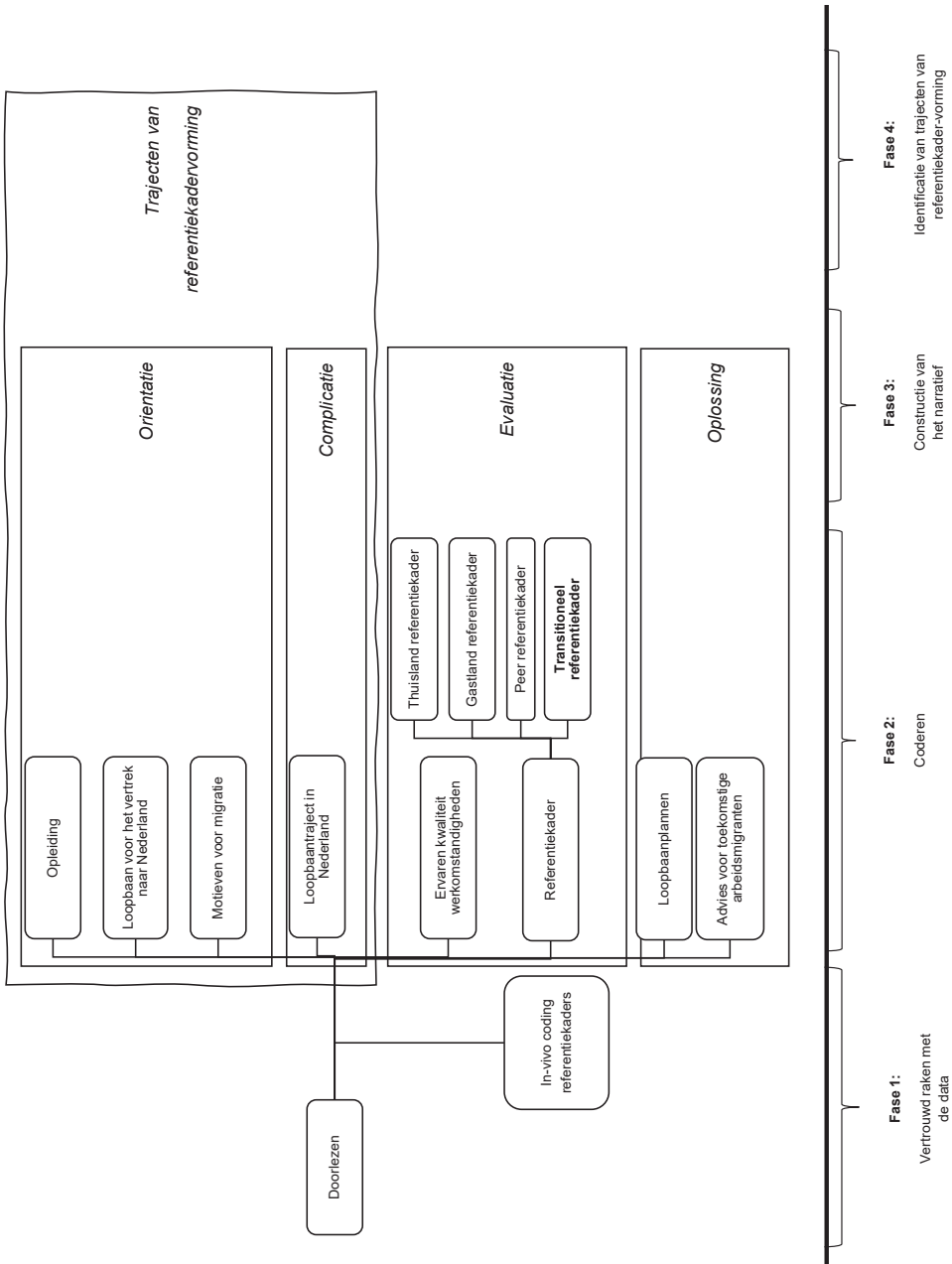
3.3 Analyse

Narratieve analyse is de meest geijkte methode om ervaringen te begrijpen (Clandinin & Conelly, 2000, p. 166). In een narratieve analyse worden transcripten behandeld als 'op zichzelf staande gehelen' (Ayres et al., 2003), waarbij de focus ligt op de analyse binnen de casus in plaats van op de analyse tussen de casussen. Figuur 1 illustreert het analyseproces. Als eerste stap in het analyseproces las de eerste auteur de transcripten door (*overreading*) en selecteerde fragmenten waarin de deelnemers hun arbeidsomstandigheden interpreterden met behulp van 'in-vivo' coding. De in-vivo codes sloten letterlijk aan bij de taal die de deelnemers zelf gebruikten. Vervolgens werd gecodeerd met initiële deductieve codes, gegenereerd op basis van de theoretische literatuur (bijv. thuisland referentiemaat; gastland referentiemaat, peer referentiemaat).

De rol van de cognitieve dissonantietheorie tijdens het onderzoeksproces was van abductieve aard. Abductie houdt het midden tussen inductie en deductie. De hoofdverklaring is vooraf gekozen, maar hoe dat precies werkt in deze context en welke conclusie daarbij past is nog onduidelijk. In een abductieve analyse zoekt men naar de precieze invulling van de hoofdverklaring. Deze benadering maakte het tegelijkertijd mogelijk om het referentiekader van arbeidsmigranten te interpreteren in overeenstemming met eerdere literatuur, terwijl het de opkomst van nieuwe patronen tijdens het analyseproces ondersteunde (Earl Rinehart, 2021; Timmermans & Tavory, 2012). We ontwikkelden abductieve codes op basis van referentiekaders die wel in de data aanwezig waren, maar niet eerder werden onderscheiden in de literatuur. Om de interpretaties van arbeidsmigranten zo authentiek mogelijk weer te geven, besloten we ons in het analyseproces te richten op het structureren van hun levensloopverhalen. Het gebruiken van een Laboviaans kader (oriëntatie, complicatie, evaluatie, oplossing) hielp om een systematische structuur aan te brengen in de verhalen (Patterson, 2008). In de laatste fase identificeerden we vier algemene trajecten van referentiekadervorming. Om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen gebruikten we pseudoniemen.

4 Resultaten

Door constante vergelijking tussen de theorie en de data identificeerden we tijdens het analyseproces vier loopbaanpaden naar referentiekadervorming, namelijk van (1) hoog- naar laaggeschoold werk, (2) van laag- naar laaggeschoold werk, (3) veelvuldige tijdelijke uitzendcontracten en (4) transitionele referentiekadervorming. Deze loopbaanpaden vertegenwoordigen trajecten



Figuur 1 Proces van narratieve analyse

van referentiekadervorming, aangezien individuele referentiekaders verankerd zijn in doorleefde ervaringen. Hoewel de loopbaanpaden van Hongaarse arbeidsmigranten op zichzelf staan, maken de trajecten van referentiekadervorming een zekere mate van generalisatie mogelijk met betrekking tot de ervaringen van Oost- en West-Europese arbeidsmigranten binnen de Europese Unie.

Wanneer de functie van arbeidsmigranten in het thuisland een hoger opleidings- en vaardigheidsniveau vereiste dan de functie die ze in de Nederlandse distributiecentra bekleedden werden ze gecategoriseerd met een referentiekader dat verbonden was met een loopbaantraject van *hoog-naar laaggeschoold werk*. Arbeidsmigranten die in Hongarije een hooggeschoold loopbaantraject volgden, volgden wetenschappelijk onderwijs of hoger beroepsonderwijs, en bekleedden functies als maatschappelijk werker, ambtenaar op het ministerie, of allround kantoormedewerker met HR- en financiële verantwoordelijkheden. De meeste van deze deelnemers gaven aan zeer ontevreden te zijn met de werkomstandigheden in de Nederlandse distributiesector.

Wanneer de functie van arbeidsmigranten in het thuisland ongeveer hetzelfde opleidingsniveau en dezelfde vaardigheden vereiste als de functie in de Nederlandse distributiecentra, volgden arbeidsmigranten een traject van referentiekadervorming van *laaggeschoold naar laaggeschoold werk*. Arbeidsmigranten in deze categorie voltooiden doorgaans een basisopleiding of een beroepsopleiding, en hadden ervaring met het werken als chauffeur voor pakketbezorging, elektricien, productiemedewerker of fabrieksoperator in het land van herkomst. De perceptie van de arbeidsomstandigheden van migranten in deze categorie werd vaak beïnvloed door de hogere lonen die ze kregen in vergelijking met de lonen voor soortgelijk werk in hun thuisland.

Ten derde vonden we een referentiekadervormingstraject van arbeidsmigranten van wie de loopbaan werd gekenmerkt door *veelvuldige tijdelijke uitzendcontracten* voorafgaand aan of gedurende de hele periode dat ze een functie in de Nederlandse distributiecentra vervulden. Uit de interviews bleek dat de meeste arbeidsmigranten voor het eerst te maken kregen met uitzendwerk in de context van hun migratie. Op de Nederlandse arbeidsmarkt is uitzendwerk vooral gebruikelijk in de voedselproductieketen, waar arbeidsmigranten aan de slag gingen als productiewerkers in de vleesverwerking, als orderpickers in sorteercentra voor supermarkten of als productiemedewerkers. Omdat deze loopbaantrajecten worden gekenmerkt door een grote mate van flexibiliteit en onzekerheid, hadden arbeidsmigranten in deze trajecten vooral stabiliteit en zekerheid in hun werk als referentiekader.

Tot slot werd een traject van *transitionele referentiekadervorming* onderscheiden, waarbij het loopbaantraject van arbeidsmigranten gekenmerkt wordt door arbeidsmarkttransities voorafgaand aan de functie in de Nederlandse distributiesector. Arbeidsmigranten met een transitioneel referentiekader waren vaak relatief jong, en betraden tijdens of kort na hun studie de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel personen met dit referentiekader volgden hun partner, die al eerder in Nederland was gaan werken. Arbeidsmigranten in deze categorie lieten in de loop der tijd vaak opwaartse beroepsmobiliteit zien en waren trots op hun succes op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Arbeidsmigranten combineerden soms meerdere trajecten van referentiekadervorming, hoewel voor de meesten één ervan overheersend was. In het volgende deel presenteren we vier verhaallijnen, die elk gecentreerd zijn rond een van de geïdentificeerde trajecten van referentiekadervorming. We besloten om te focussen op individuele narratieven in plaats van meer abstracte narratieven te construeren, omdat deze laten zien hoe individuele ervaringen van migranten bijdragen aan referentiekadervorming. Deze verhalen laten zien dat de levensloopervaringen van arbeidsmigranten steeds meer ingebed zijn in niet-standaarddienstverbanden op transnationale arbeidsmarkten.

4.1 Narratief 1: Ferenc – Een leven in “barakken”, werken als een “slaaf”

Het verhaal van Ferenc (man, vijftiger) laat zien dat zijn decennialange werkervaring als kenniswerker in Hongarije dient als zijn referentiekader. Hij distantieert zich van zijn collega's en de preciaire huisvestingsomstandigheden die het uitzendbureau biedt. Nadat Ferenc een universitaire opleiding in de informatietechnologie had afgerond, vervulde hij in Hongarije verschillende functies in dit vakgebied. Daarnaast wijdde hij een deel van zijn vrije tijd aan literaire projecten, waarmee hij wat bijverdiende. Ferenc zegt hierover: *“Dat was een vrij goede periode in mijn leven (...) nu is het een behoorlijk bizarre en een beetje [een] asymmetrische zaak dat (...) ik een orderpicker ben.”* De financiële crisis van 2007-2008 bleek nadelig voor de loopbaan van Ferenc in Hongarije, waardoor hij besloot naar West-Europa te emigreren. Nadat hij op social media een ogenschijnlijk lucratieve advertentie over een baan was tegengekomen, vond Ferenc werk in een vleesverwerkingsbedrijf in Duitsland. Ondanks de hoge verwachtingen die hij van zijn nieuwe baan had, voelde Ferenc zich bedrogen door zijn werkgever: *“Niets was zoals ze hadden beloofd of hoe we het hadden besproken.”* Na zijn besluit om in Nederland op zoek te gaan naar beter werk vond Ferenc een baan als orderpicker in het distributiecentrum van een supermarkt.

Reflecterend op zijn werkomstandigheden als orderpicker uit Ferenc kritiek op sommige praktijken van uitzendbureaus, zoals het inhouden van loon wanneer werknemers te laat op het werk komen en wanneer ze geen twee vakantiedagen indienen in ruil voor een nachtdienst verlof. Ferenc uitte zijn ongenoegen over de huisvesting door het uitzendbureau: *“Dat was echt in the middle of nowhere, de dichtstbijzijnde winkel is acht kilometer verderop; een barakkenkamp (...) Ze hebben dus uitgedokterd hoe ze je in dit slavenbestaan kunnen houden. Om een voorbeeld te geven: we woonden met z'n tweeën in een kamer van zeven vierkante meter, en daar betaalde ik 440 euro per maand voor.”*

Terwijl hij deze ervaringen beschreef, zei Ferenc dat de evaluatie van zijn positie als orderpicker voortkomt uit zijn ervaringen in zijn thuisland: *“Dit is per slot van rekening een baan in een magazijn. Om eerlijk te zijn denk ik dat ik als IT-specialist (...) niet het gevoel had dat ik waarde kon toevoegen in een magazijn.”* Hij benadrukt met name hoe zijn situatie verschilt van die van zijn collega's: *“Ik verkeer in de gelukkige omstandigheid dat ik twee andere talen dan Hongaars spreek, zodat ik een baan kan krijgen, maar (...) meestal zijn het de mensen die in extreme armoede leven, die geen vreemde talen spreken, die hierheen verhuizen en die echt deze (...) halfgeschoolde banen aannemen; dus echt weinig [mensen] uit zeg maar mijn kringen.”*

Toen Ferenc te maken kreeg met preciaire werk- en huisvestingsomstandigheden, richtte hij zich op het sparen van een deel van zijn relatief lage salaris om te investeren in het vinden van huisvesting op de particuliere markt. Op deze wijze verminderde hij de meervoudige afhankelijkheid die hem aan zijn werkgever, een vooraanstaand uitzendbureau in Nederland, bond. Op het moment van het interview ondervond Ferenc de gevolgen van deze beslissing: *“Ik ben [hier] drie weken geleden naartoe verhuisd, toen ik besloot uit deze (...) slavenkolonies te breken, waar de uitbuiting van de mensen plaatsvindt. Ik nam het beetje geld dat ik had gespaard en huurde hier een kamer en ging op zoek naar een baan. Ik vond een baan binnen een week (...) maar ik heb nog geen minuut gewerkt. En ze blijven maar uitstellen. (...) Toezeggingen hebben geen waarde.”* Toen Ferenc werd gevraagd om advies te geven aan landgenoten die overwegen om te migreren, zei hij: *“[Dit is] een nachtmerrie. Verschrikkelijk (...) Als het echt moet, zou ik zeggen dat ze een financiële basis moeten hebben (...) en dat ze een taal moeten leren spreken, op zijn minst op een basishniveau.”*

4.2 Narratief 2: Katalin – Trots op een hoog arbeidsethos

Katalins (vrouw, veertiger) verhaal illustreert hoe ervaringen met preciaire arbeidsomstandigheden in laaggeschoold werk in het thuisland en trots op haar hoge arbeidsethos in vergelijking met leeftijdsgenoten fungeren als referentiekaders, waardoor zij preciaire arbeidsomstandigheden in

Nederlandse distributiecentra als gunstiger interpreteert. Na het afronden van een beroepsopleiding voor de productie van chemische producten, werkte Katalin in Hongarije in verschillende functies, waaronder keukenhulp in een restaurant, productiemedewerker in een drukkerij en winkelbediende in een supermarkt. Daarna werkte Katalin tien jaar als productiemedewerker in de bakkersfabriek. De ervaringen die Katalin daar opdeed, met name ten aanzien van beloning, waren doorslaggevend voor haar keuze om te migreren: *“Ik vond het geweldig, maar na drie of vier jaar werd het grondig geruïneerd (...) Toen ik wegging, was mijn salaris minder dan toen ik er 10 jaar geleden begon te werken (...) Met meer geld hoopte ik dat het leven ook makkelijker zou worden.”*

Katalin kreeg toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt via een transnationaal opererend wervingsbureau, dat voor haar werk in een kas regelde. Ze besloot al snel op zoek te gaan naar een nieuwe baan, vanwege de ontoereikende beloning: *“Er waren wat problemen met het salaris (...) Die collega van mij die er twee weken was, heeft dat aangekaart bij het kantoor, en een paar dagen later is ze weggestuurd.”* Gedreven door haar vastberadenheid om in Nederland werk met betere voorwaarden te vinden, nam Katalin contact op met een ander uitzendbureau en kreeg ze een baan als orderpicker in het distributiecentrum van een grote supermarktketen.

In de eerste maand van haar nieuwe baan als orderpicker werkte Katalin zeven dagen per week, zonder enige rustdag: *“We vroegen niet om vrije dagen omdat we hoopten dat ze ons die zouden geven, maar dat deden ze niet.”* Katalin moest in twee ploegen werken, waarbij de duur van de nachtploeg afhing van het aantal orders dat moest worden afgehandeld: *“De (...) ploegendienst begint om twee uur ‘s nachts, (...) dus op sommige dagen van de week gingen we om acht uur naar huis, of gingen we om negen uur naar huis, maar er waren ook tijden dat ik om 1.35 uur klaar was met werken.”* Het vermogen van de werknemers om hun volledige dienst te draaien was mede afhankelijk van een quotum, dat niet openbaar werd gemaakt aan de werknemers. Zoals Katalin het uitlegde: *“Het dagelijkse quotum hangt af van de orders en de persoon.”* De onvoorspelbaarheid van de duur van Katalins werktijd had een negatieve invloed op haar privéleven: *“Er is hier niet echt een privéleven. Er is werk en slaap.”*

Ondanks deze preciaire arbeidsomstandigheden op het gebied van werktijden, eerlijke behandeling en balans tussen werk en privéleven evalueerde Katalin haar baan gunstig, vanwege het hogere loon dat ze verdiende in vergelijking met dat in haar eigen land: *“Financieel ben ik heel tevreden (...) want ik vergelijk het nog steeds met het loon dat ik thuis zou krijgen. Ik weet dat wij de onderkant van de beroepsbevolking zijn, dus ik weet dat de mensen*

hier, of dat op de juiste werkplekken dit niet is wat de mensen krijgen, maar vergeleken met de lonen thuis is dit aan de bovenkant van het spectrum.” Katalin was er trots op dat ze als orderpicker een hoog arbeidsethos aan de dag legde, in vergelijking met andere, minder geëngageerde werknemers in het magazijn: *“Ik ben de enige [Hongaarse] die hier nog is van onze shift (...) Er wordt hier niet geluierd, maar je moet gaan, tik-tik, stapelen, neerzetten en doen.”*

Katalin is niet tevreden met de temperatuur in het distributiecentrum, die meestal onder de nul graden ligt en die bijdraagt aan haar gezondheidsproblemen, maar ze was op het moment van het interview niet van plan om op zoek te gaan naar beter werk: *“Om eerlijk te zijn ben ik op dit moment niet van plan om te veranderen (...) Ik ben gekomen om te werken en ik ben niet bang voor werk, ik zou alles doen wat ik zou moeten doen.”* Dit standpunt komt tot uiting in haar advies aan landgenoten die overwegen naar het Westen te migreren: *“Denk niet te veel na, vertrek zo snel mogelijk.”*

4.3 Narratief 3: Margit – Op zoek naar stabiliteit in tijdelijkheid

Uit het verhaal van Margit (vrouw, dertiger) blijkt dat frequente transities op de arbeidsmarkt, het recht op vrij verkeer binnen de Europese Unie en de opkomst van niet-standaardarbeidsovereenkomsten als een referentiekader fungeren, waardoor migranten arbeidsomstandigheden gunstiger beoordelen. Dit geldt met name als zij het werk als stabiel en zekerder ervaren vanwege een rechtstreekse arbeidsovereenkomst met de werkgever. Na het behalen van haar middelbareschooldiploma in Hongarije werkte Margit als assistent-manager in een supermarkt voordat ze besloot naar het buitenland te verhuizen in de hoop op een beter salaris. Het jaar daarop werkte Margit als schoonmaakster in een hotel in Ierland en als keukenhulp in een restaurant in Griekenland. Door de negatieve ervaringen met de arbeidsomstandigheden in deze laatste functie besloot Margit terug te keren naar Hongarije: *“Het was een soort slavenarbeid, dus op een gegeven moment stonden we gewoon op en vertrokken we midden in de nacht.”*

Na een paar jaar werken in de bediening in een restaurant in Hongarije betrad Margit de Nederlandse arbeidsmarkt. Hier stapte zij – in de zes jaar die volgden – veelvuldig over van de ene baan naar de andere, en van de ene sector naar de andere. Ze werkte in een kas, was een tijdje werkloos, en werkte als productiemedewerker in vier tot vijf verschillende fabrieken. Die frequente wisselingen waren te wijten aan het feit dat Margit via verschillende uitzendbureaus werkte.

De onzekerheden veroorzaakt door de tripartiete arbeidsverhoudingen klinken door in Margits reflecties: *“Niets was zeker (...) [Het uitzendbureau]*

nam me in dienst bij een bedrijf waar je bloempotten moest schilderen, en daar werkten we in vijf ploegen, dat was waanzinnig zwaar, twee dagen 's ochtends, twee 's middags, twee 's avonds, nou dat putte me helemaal uit (...) En dat was het moment waarop ik besloot: oké, ik heb er nu genoeg van.” Na deze negatieve ervaringen met tijdelijke arbeidscontracten en afwijkende werktijden besloot Margit zich te richten op het vinden van werk met een rechtstreekse arbeidsovereenkomst. Margit kreeg een baan als sorteermeeuwker in een distributiecentrum in de toeleveringsketen voor medische apparatuur van Nederlandse ziekenhuizen, en uiteindelijk kreeg zij een standaardarbeidsovereenkomst met deze werkgever.

Bij de evaluatie van haar arbeidsomstandigheden als sorteermeeuwker stelde Margit vooral op prijs dat haar werktijden leken op die van kantooruren, zodat ze een beter evenwicht tussen werk en privéleven kon bereiken: *“Op deze afdeling werken we van acht tot vijf. (...) [Mijn partner] werkt ook van acht tot vijf, dus we kunnen ook de avonden samen doorbrengen, dus het is prima.”* Toen we Margit vroegen om na te denken over de zin van haar baan, gaf ze aan dat het werk weliswaar geen waarde voor haar creëert, maar dat het haar wel helpt haar passies te volgen: *“Ik heb deze [baan] om daarnaast mijn dromen te kunnen verwezenlijken. (...) Ik heb eindelijk financiële stabiliteit, en daarnaast zal ik mijn hobby kunnen doen waar ik uiteindelijk van wil kunnen leven.”* Margit vond de verworven stabiliteit en zekerheid zinvol: *“[Het] was echt aantrekkelijk (...) dat er een mogelijkheid was om na negen maanden een standaardcontract te krijgen, en zo is het ook gegaan, dus nu heb ik een contract bij hen. (...) Nu heb ik mijn eerste contract sinds ik in Nederland woon. Tot nu toe had ik niet gedacht dat dat mogelijk was, gebaseerd op wat (...) ik heb meegemaakt. Want eerlijk gezegd ben ik bij heel veel wervingsbureaus geweest, en vier-vijf of zelfs meer werkplekken, en ik heb nooit het gevoel gehad dat ze me op lange termijn zouden willen houden, of dat er een mogelijkheid zou zijn om te blijven. Omdat ze je gewoon overal als een machine gebruiken.”*

Ten tijde van het interview had Margit plannen om in de toekomst haar eigen bedrijf als nagelstyliste te starten, maar zij merkte dat daarvoor meer middelen nodig zijn. Zij legde uit dat haar huidige baan een belangrijke rol kan spelen bij het verkrijgen van deze middelen en dat zij daarom niet dacht aan het zoeken naar een nieuwe baan. Taalvaardigheid stelt ze als een prioriteit in haar advies aan anderen die erover denken naar Nederland te migreren: *“Met Engels kun je overleven, maar als iemand hierheen wil komen, en ze leren zelfs [Nederlands] in het eerste jaar, dan denk ik dat ze veel kunnen bereiken.”*

4.4 Narratief 4: Janka – Veerkracht opbouwen voor loopbaanontwikkeling

Het traject van Janka (vrouw, twintiger) laat zien dat jonge arbeidsmigranten die de Nederlandse arbeidsmarkt betreden met weinig of geen werkervaring, toch opwaartse mobiliteit en verbetering van hun arbeidsomstandigheden kunnen ervaren, wanneer ze een sociaal netwerk hebben dat al is ingebed in het gastland en ze zo toegang hebben tot kennis en informatie. Nadat ze in Hongarije haar middelbareschooldiploma had gehaald, besloot Janka zich bij haar partner te voegen, die op dat moment al een jaar in Nederland werkte. In de jaren die volgden, had Janka veel verschillende banen, zoals schoonmaakster, productiemedewerker in een fabriek en orderpicker in twee verschillende magazijnen. Terwijl ze reflecteert op de omstandigheden waaronder ze werkte, komt Janka's positieve instelling naar voren: *“Wat ik ook doe, ik krijg er gaandeweg plezier in. En dat maakt het voor mij gemakkelijker om dit soort werk te doen. Altijd de zonnige kant van een bepaalde baan zien.”* Om werk te kunnen vinden met normale werktijden en de mogelijkheid om deeltijd te werken, haalde Janka haar diploma logistieke administratie en leerde ze vloeiend Nederlands te spreken. Hierdoor kon ze doorstromen naar een deeltijdaanstelling in de logistieke administratie, de functie die ze op het moment van het interview bekleedt.

Bij het beoordelen van haar werkomstandigheden vindt Janka het vooral belangrijk dat haar baan een goede balans biedt tussen werk en privé: *“Het is eigenlijk wel goed, nu ik niet meer op maandag werk, is het een stuk beter, want dan kan ik mijn klusjes doen, koken en schoonmaken en zo, zodat ik in plaats daarvan in het weekend tijd met mijn partner kan doorbrengen.”* Hoewel Janka de werktijden van haar huidige baan gunstig vindt, kan ze haar etnische identiteit niet helemaal kwijt in haar werk, omdat ze het moeilijk vindt om te communiceren in een andere taal dan haar moedertaal: *“De taalbarrière is lastig (...) Ik kan me niet zo goed uitdrukken in het Engels of het Nederlands, hoe goed mijn Engels ook is.”* Dergelijke communicatieproblemen zorgen ervoor dat Janka zich soms buitengesloten voelt op haar werk: *“Mijn laatste jaar zou ik omschrijven als een achtbaan. Er zijn betere momenten, en slechtere, en je moet leven voor de betere (...) Het feit dat ze achter hun rug om over anderen praten, heeft een negatieve invloed op mijn werkhouding.”* Wanneer ze haar huidige werkomstandigheden vergelijkt met eerdere ervaringen in Nederland, blijkt vooral het verschil in salaris een belangrijke rol te spelen bij de gunstige beoordeling: *“Toen ik jonger was, deed ik het werk van meerdere mensen tegelijk, en voor dat lage salaris, nou, toen was ik tamelijk gepikeerd (...) Het is nu veel beter, want ik werk natuurlijk op een kantoor.”*

In haar loopbaanplannen voor de toekomst overheerst bij Janka de wens om een baan te vinden waarin ze haar moedertaal kan gebruiken: *“Ik heb een baan in mijn hoofd, als ik die zou kunnen krijgen, zou dat mijn droom zijn, namelijk Hongaars te kunnen spreken (...). Ik mis mijn moedertaal.”* Om die wens te kunnen realiseren is Janka van plan om op de lange termijn terug te keren naar Hongarije. Ze benadrukt het belang van talenkennis voor landgenoten die overwegen te emigreren: *“Ze zouden een taal moeten leren, Engels of zelfs Nederlands. Dan wordt alles een stuk gemakkelijker. Je kunt dan een veel betere en menswaardigere baan krijgen.”*

5 Conclusie en discussie

In dit onderzoek bestudeerden wij, aan de hand van vier verschillende narratieven gebaseerd op interviews met Hongaarse arbeidsmigranten, op welke wijze het referentiekader waarmee zij naar de kwaliteit van werk in Nederlandse distributiecentra kijken, hun beleving van arbeidsomstandigheden beïnvloedt. We betoogden dat referentiekaders van arbeidsmigranten worden gevormd via trajecten van referentiekadervorming, die ingebed zijn in de levensgeschiedenissen van migranten. Op basis van eerder onderzoek verwachtten we dat arbeidsmigranten hun referentiekaders zouden gebruiken om cognitieve dissonantie te verminderen (vgl. Festinger, 1957). Dergelijke cognitieve dissonantie kan ontstaan wanneer arbeidsmigranten in het gastland worden geconfronteerd met preciaire arbeidsomstandigheden die indruisen tegen hun eerdere verwachtingen dat zij toegang zouden krijgen tot betere arbeidskansen (Guth & Gill, 2008; Józsa & Vinogradov, 2017; Kennedy, 2010). Aan de hand van narratieve analyse werden vier trajecten van referentiekadervorming geschetst die Hongaarse migranten volgden: trajecten van hoog- naar laaggeschoold werk, van laag- naar laaggeschoold werk, trajecten van veelvuldige tijdelijke uitzendcontracten en transitionele trajecten.

Het verhaal van Ferenc illustreert het proces van hoog- naar laaggeschoold werk in de vorming van referentiekaders. Het laat zien dat arbeidsmigranten dit kader gebruiken om afstand te nemen van zowel het werk dat ze moeten doen als van andere werknemers. Ferenc gebruikt met name het thuisgastlandreferentiekader om aan te tonen dat er een kloof bestaat tussen zijn gepercipieerde status als kenniswerker en de taken als orderpicker. Hij gebruikt een peer-referentiekader om aan te geven dat hij niet is zoals andere orderpickers in de Nederlandse distributiecentra. Door het gebruik van dit referentiekader interpreteerde Ferenc zijn werkomstandigheden

als extreem slecht, waarbij hij vaak een verband legde tussen de positie van een slaaf en die van hemzelf. Door de strategie van het benadrukken van anders-zijn en zich afzetten tegen peers streefde Ferenc niet alleen naar het verminderen van de cognitieve dissonantie die geworteld is in de ongelijkheid tussen de verwachte en ervaren werkomstandigheden in de Nederlandse magazijn-distributiesector, maar ook tussen zijn positie en die van degenen die daar werken. Dergelijk gebruik van referentiekaders kan dienen als een discursieve strategie van zich distantieren van de groep, waarbij “leden van groepen met een lage status hun persoonlijke situatie proberen te verbeteren door afstand te nemen van hun gestigmatiseerde ingroep” (Van Veelen et al., 2020, p. 1089).

Katalins narratief past bij een traject van referentiekadervorming van laag- naar laaggeschoold. In overeenstemming met eerder onderzoek gebruikte Katalin een thuis-gastland-referentiekader dat het belang van beloning benadrukt bij het evalueren van de arbeidsomstandigheden (Refslund & Sippola, 2020; Rye, 2014; Rye, 2018; Rye & Andrzejewska, 2010; Scott & Brindley, 2012; Voivozeanu, 2019; Waldinger & Lichter, 2003). Ze merkte echter op dat haar opvattingen over beloning hoogstwaarschijnlijk verschillen van mensen uit het gastland, waarmee ze impliciet erkent dat trajecten van referentiekadervorming percepties beïnvloeden. Katalin gebruikte tevens een peer-referentiekader om zich te onderscheiden van andere werknemers in distributiecentra: door zich te conformeren aan het veronderstelde hoge arbeidsethos van Midden- en Oost-Europeanen nam ze de rol aan van de ideale werknemer. Omdat ze precare werkomstandigheden rechtvaardigt door de hogere lonen en ze het arbeidsethos dat van arbeidsmigranten wordt verwacht omarmt, beoordeelt Katalin haar arbeidsomstandigheden als relatief gunstig. Katalin negeert dus de precare elementen van haar werkomstandigheden met de door haar gebruikte referentiekaders, hetgeen uiteindelijk resulteert in een verminderde cognitieve dissonantie.

Margits verhaal over tijdelijk werk en referentiekadervorming wijst op een referentiekader dat in de literatuur nog niet aan bod is gekomen: het transitionele referentiekader. Het transitionele referentiekader kan worden gedefinieerd als een vergelijkingsstandaard die voortkomt uit uitgebreide ervaring met niet-standaardarbeidscontracten en tijdelijk werk, waarbij werknemers bereid zijn tot precare arbeidsomstandigheden zodra ze een aanstelling krijgen die in hun waarneming stabiliteit en langdurige zekerheid biedt. Tegen de achtergrond van een transitioneel referentiekader betekent de mogelijkheid om een standaarddienstverband te krijgen een versterking van het gevoel gewaardeerd te worden op het werk. In het geval van Margit biedt het gebruik van een transitioneel referentiekader de mogelijkheid om

voldoening te vinden in een stabiele en zekere baan, ook al kunnen andere aspecten van de werkomstandigheden als precair worden beschouwd. Door de precare aspecten van haar werkomstandigheden te negeren en gebruik te maken van een transitioneel referentiekader tracht Margit de ervaren cognitieve dissonantie te verminderen. Aangezien atypische arbeidscontracten ook in opkomst zijn buiten de context van arbeidsmigratie, biedt het concept van een transitioneel referentiekader ook in meer algemene zin inzicht in de bereidheid van werknemers om precair werk te verrichten.

Het narratief van Janka volgt het transitionele traject van de vorming van het referentiekader. Door het gebrek aan persoonlijke ervaring van arbeidsmigranten met arbeidsomstandigheden buiten de context van het gastland overheerst hier het referentiekader van het gastland. Succesvolle overgangen van de ene baan naar de andere in de context van het gastland vormen een inherent kenmerk van een transitioneel traject, waarbij arbeidsmigranten in de loop van de tijd steeds meer toegang krijgen tot betere arbeidsomstandigheden. Uit Janka's verhaal blijkt dat vertrouwdheid met het gastland de onderhandelingspositie van migranten ten opzichte van werkgevers verbetert en een realistische beoordeling van de kwaliteit van het werk mogelijk maakt. In dergelijke gevallen worden referentiekaders niet gebruikt als een middel om cognitieve dissonantie te verminderen, maar eerder als een kader voor reflectie.

Uit de analyses bleek dat Hongaarse arbeidsmigranten vaak een beroep doen op referentiekaders om hun voortdurende blootstelling aan precare arbeidsomstandigheden te rechtvaardigen. Deze referentiekaders worden gevormd in trajecten van hoog- naar laaggeschoold werk, van laag- naar laaggeschoold werk of na langdurige tijdelijke uitzendcontracten.

5.1 Theoretische en praktische implicaties

De bevindingen hebben zowel theoretische als praktische implicaties. Ten eerste dragen we met deze studie bij aan de literatuur door vier trajecten van referentiekadervorming te identificeren die zijn ingebed in de loopbaantrajecten van arbeidsmigranten. Eerdere typologieën waren enkel gebaseerd op de arbeidsmarktoriëntatie en mobiliteitspatronen van arbeidsmigranten (bijv. Engbersen et al., 2013; Trąbka & Pustulka, 2020). Onze studie draagt bij aan de literatuur door een typologie van arbeidsmigranten te bieden die niet alleen reflecteert op hun loopbaantrajecten zelf, maar laat zien hoe die transitie hun referentiekadervorming beïnvloeden. Hoewel de literatuur het belang benadrukt van het thuisland-gastland referentiekader in de context van arbeidsmigratie binnen de Europese Unie (Waldinger & Lichter, 2003), suggereren onze resultaten dat arbeidsmigranten twee bijkomende

referentiekaders gebruiken om de kwaliteit van hun werk te interpreteren: het peer-referentiekader en het transitionele referentiekader. We tonen daarbij aan dat het peer-referentiekader eveneens van toepassing is in de Europese migratiecontext (Clibborn, 2021). Daarnaast benoemen we het transitionele referentiekader als een nieuw referentiekader dat verband houdt met de steeds vaker voorkomende niet-standaardarbeidsovereenkomsten op de Europese arbeidsmarkt.

Onze studie laat zien dat arbeidsmigranten niet altijd tijdelijk in de Nederlandse context zijn. Veel Hongaarse arbeidsmigranten zijn hier om te blijven; of deze hoop werkelijkheid kan worden, hangt af van hun eigen veerkracht en van beleid en de regelgeving. De vier narratieven geven aan dat taalvaardigheden in het Nederlands of Engels essentieel zijn voor succesvolle arbeidsmarkttransities in Nederland. Het bevorderen van de toegankelijkheid van taalcursussen voor arbeidsmigranten kan een katalysator zijn voor hun loopbaanontwikkeling.

5.2 Beperkingen en conclusie

Dit onderzoek kent enkele beperkingen. Ten eerste richt het zich op de trajecten van referentiekadervorming van arbeidsmigranten in de context van hun loopbaantrajecten. Hoewel de motivatie van arbeidsmigranten om naar Nederland te verhuizen vaak wordt gevoed door arbeidsgerelateerde doelstellingen, kunnen levensgebeurtenissen in de persoonlijke sfeer ook van invloed zijn op hun loopbaan. Dit idee wordt ondersteund door recente literatuur over duurzame loopbanen, waarin wordt gesteld dat contextuele en individuele factoren een wisselwerking hebben bij het vormgeven van loopbaantrajecten (De Vos et al., 2020). Daarom is toekomstig onderzoek nodig naar de impact van bredere levenservaringen op de trajecten van referentiekadervorming van arbeidsmigranten.

Ten tweede varieert het gebruik van referentiekaders door de tijd. Hoewel dit artikel laat zien hoe het gebruik van referentiekaders voortvloeit uit de diverse levens- en loopbaantrajecten van arbeidsmigranten, is voor begrip van veranderingen in referentiekaders over de tijd meer longitudinaal onderzoek nodig. Dergelijk onderzoek kan vooral van belang zijn voor het verkennen van psychologische processen die ten grondslag liggen aan de interpretatie van arbeidsomstandigheden en loopbaanbeslissingen van arbeidsmigranten in verschillende stadia van het migratietraject.

Concluderend: het onderzoek laat zien dat er verschillen bestaan tussen hoe arbeidsmigranten betekenis geven aan hun precare werkomstandigheden die zij op dit moment in hun loopbaan ervaren. De acceptatie ervan, of de ontevredenheid hierover, wordt gekleurd door hun referentiekaders, die

weer gevormd zijn in hun individuele levenslooptrajecten. De diversiteit van referentiekaders geeft ook de relatieve kwetsbaarheid van arbeidsmigranten voor precair werk aan. Immers, wanneer precair werk als relatief gunstig wordt ervaren vergeleken met het thuisland of met eerdere preciaire aanstellingen, zal een arbeidsmigrant eerder bereid zijn om dit te continueren in plaats van op zoek te gaan naar werk dat betere werkomstandigheden en meer perspectief biedt.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Een van de uitdagingen voor de Europese Unie is het informeren van burgers over hun rechten indien zij in een ander EU-land gaan werken. Uit ons onderzoek blijkt dat de referentiekaders die Hongaarse arbeidsmigranten gebruiken om de kwaliteit van hun werkomstandigheden in Nederland te evalueren, niet altijd de aard van de EU-regelgeving volgen. Arbeidsmigranten lopen het risico om preciaire werkomstandigheden te accepteren, wanneer zij lonen in het thuisland als referentiekader gebruiken, zichzelf met peers vergelijken, of omdat ze een langetermijndoel voor ogen hebben.
- De referentiekaders bieden beleidsmakers en vakbonden aanknopingspunten voor de communicatie met arbeidsmigranten om hen beter te beschermen tegen preciaire werkomstandigheden. Nederlandse ambassades kunnen bijvoorbeeld informatiecampagnes organiseren in Midden- en Oost-Europese landen over arbeidsvoorwaarden van werknemers in Nederland. Zo kunnen vakbonden campagnes in de eigen taal organiseren op socialemediaplatforms van verschillende groepen arbeidsmigranten in Nederland.
- Werkgevers kunnen talent onder arbeidsmigranten beter benutten. Een persoonlijk gesprek met nieuwe werknemers op de werkplek geeft inzicht in de ambities en competenties van migranten en bevordert wederzijds begrip.
- De bereidwilligheid van arbeidsmigranten om slechte werkomstandigheden te accepteren is te vaak een vrijbrief voor misbruik. Werkgevers en arbeidsintermediairs dienen de Europese en Nederlandse wet- en regelgeving zonder uitzondering toe te passen.
- Ten slotte is een gemeenschappelijke spreektaal belangrijk, waarin arbeidsmigranten zich op de arbeidsmarkt van het gastland kunnen redden. Werkgevers kunnen dit faciliteren door cursussen Nederlandse of Engelse taal aan te bieden of dit als selectiecriteria te hanteren. Het aanstellen van leidinggevenden die enkel de taal van het thuisland spreken is geen goede oplossing. Het maakt het voor werknemers moeilijk om de Nederlandse of Engelse taal te leren en dit vergroot juist de kans op preciaire omstandigheden.

Noot

Dit onderzoek is gefinancierd door Instituut Gak. Instituut Gak wil bijdragen aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door het financieren van onderzoek, projecten en lectoraten.

Literatuur

- Aasland, A., & Tyldum, G. (2016). Opportunities and risks among migrant workers in the hotel industry in Oslo. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 92-101. <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0016>
- ABU & NBBU. (2020). *Arbeidsmigranten in Nederland: De cijfers*. <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Andrzejewska, J., & Rye, J. F. (2012). Lost in transnational space? Migrant farm workers in rural districts. *Mobilities*, 7(2), 247-268. <https://doi.org/10.1080/17450101.2012.654996>
- Aure, M., Førde, A., & Magnussen, T. (2018). Will migrant workers rescue rural regions? Challenges of creating stability through mobility. *Journal of Rural Studies*, 60, 52-59. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.03.005>
- Ayres, L., Kavanaugh, K., & Knafl, K. A. (2003). Within-case and across-case approaches to qualitative data analysis. *Qualitative Health Research*, 13(6), 871-883. <https://doi.org/10.1177/1049732303013006008>
- Berntsen, L. (2015a). Stepping up to strike: A union mobilization case study of Polish migrant workers in the Netherlands. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(4), 399-412. <https://doi.org/10.1177/1024258914567427>
- Berntsen, L. (2015b). Precarious posted worlds: Posted migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 371-390.
- Brinkmeijer, E. (2011). Illegality in everyday life: Polish workers in Dutch agriculture. In M. Bommers & G. Sciortino (Eds.), *Foggy social structures* (pp. 45-66). Amsterdam University Press.
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N., & Wagner, I. (2015). Posted migration and segregation in the European construction sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1015406>
- Clandinin, D. J., & Connelly, M. F. (2000). *Narrative inquiry*. Jossey-Bass.

- Clibborn, S. (2021). Multiple frames of reference: Why international student workers in Australia tolerate underpayment. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 336-354. <https://doi.org/10.1177/0143831X18765247>.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- De Vries, Y. (2021). Philips, PostNL, distributiecentra en KLM grossieren in uitzendkrachten. *FNV Nieuwsbericht*. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/flex/2021/06/philips-postnl-distributiecentra-en-klm-grossieren>
- Dundon, T., Gonzalez-Perez, M. A., & McDonough, T. (2007). Bitten by the Celtic tiger: Immigrant workers and industrial relations in the new 'glocalized' Ireland. *Economic and Industrial Democracy*, 28(4), 501-522. <https://doi.org/10.1177/0143831X07082122>
- Dwyer, S. C., & Buckle, J. L. (2009). The space between: On being an insider-outsider in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 54-63. <https://doi.org/10.1177/160940690900800105>.
- Earl Rinehart, K. (2021). Abductive analysis in qualitative inquiry. *Qualitative Inquiry*, 27(2), 303-311. <https://doi.org/10.1177/1077800420935912>
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusinska, I., Snel, E., & Burgers, J. (2013). On the differential attachments of migrants from Central and Eastern Europe: A typology of labour migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6), 959-981. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2013.765663>
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2016). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Fiałkowska, K., & Matuszczyk, K. (2021). Safe and fruitful? Structural vulnerabilities in the experience of seasonal migrant workers in agriculture in Germany and Poland. *Safety Science*, 139, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105275>
- Fitzgerald, I., & Hardy, J. (2010). 'Thinking outside the box'? Trade union organizing strategies and Polish migrant workers in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 131-150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00761.x>
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2019). The making of immigrant niches in an affluent welfare state. *International Migration Review*, 53(2), 322-345. <https://doi.org/10.1177/0197918318765168>
- Green, A., Atfield, G., & Purcell, K. (2016). Fuelling displacement and labour market segmentation in low-skilled jobs? Insights from a local study of migrant and student employment. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(3), 577-593. <https://doi.org/10.1177/0308518X15614327>

- Guth, J., & Gill, B. (2008). Motivations in East-West doctoral mobility: Revisiting the question of brain drain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 825-841. <https://doi.org/10.1080/13691830802106119>
- Hailemariam, A. T., Kroon, B., Van Engen, M., & Van Veldhoven, M. (2019). Dreams and reality: Autonomy support for women entrepreneurs in Ethiopia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(7), 727-742. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2017-0230>
- Hatzidimitriadou, E., & Psoinos, M. (2019). A qualitative analysis of migrant social workers' work experiences and perceived prejudice from an empowering acculturative integration approach. *European Journal of Social Work*, 22(3), 472-484. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1366299>
- Hewison, K., & Tularak, W. (2013). Thailand and precarious work: An assessment. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 444-467. <https://doi.org/10.1177/0002764212466244>
- Holgate, J. (2005). Organizing migrant workers: A case study of working conditions and unionization in a London sandwich factory. *Work, Employment and Society*, 19(3), 463-480. <https://doi.org/10.1177/0950017005055666>
- Irimiás, A., & Michalkó, G. (2016). Hosting while being hosted: A perspective of Hungarian migrant hospitality workers in London, UK. *Tourism and Hospitality Research*, 16(2), 172-183. <https://doi.org/10.1177/1467358415600211>
- Jaehrling, K., Johnson, M., Larsen, T. P., Refslund, B., & Grimshaw, D. (2018). Tackling precarious work in public supply chains: A comparison of local government procurement policies in Denmark, Germany and the UK. *Work, Employment and Society*, 32(3), 546-563. <https://doi.org/10.1177/0950017018758216>
- Józsa, I., & Vinogradov, S. A. (2017). Main motivation factors of Hungarian labor-migration in the European Union. *Journal of Management*, 31(2), 47-52.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. In A. Kalleberg & S. Vallas (Eds.), *Precarious work* (pp. 1-30). Emerald Publishing.
- Kennedy, P. (2010). Mobility, flexible lifestyles and cosmopolitanism: EU postgraduates in Manchester. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(3), 465-482. <https://doi.org/10.1080/13691830903426838>
- Kerti, P., & Kroon, B. (2020). De invloed van werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra op inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse free movers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(2) 177-194.
- Knight, J., Lever, J., & Thompson, A. (2014). The labour market mobility of Polish migrants: A comparative study of three regions in South Wales, UK. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2), 61-78.

- Könönen, J. (2019). Becoming a 'labour migrant': Immigration regulations as a frame of reference for migrant employment. *Work, Employment and Society*, 33(5), 777-793. <https://doi.org/10.1177/0950017019835133>
- Krings, T., Bobek, A., Moriarty, E., Salamońska, J., & Wickham, J. (2013). Polish migration to Ireland: 'Free movers' in the new European mobility space. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(1), 87-103. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2012.723250>
- Kroon, B., & Paauwe, J. (2014). Structuration of precarious employment in economically constrained firms: the case of Dutch agriculture. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 19-37. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12024>
- Lillie, N., & Wagner, I. (2015). Subcontracting, insecurity and posted work: Evidence from construction, meat processing and ship building. In J. Drahokoupil (Ed.), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* (pp. 157-174). European Trade Union Institute.
- Lopez Rodriguez, M. (2010). Migration and a quest for 'normalcy': Polish migrant mothers and the capitalization of meritocratic opportunities in the UK. *Social Identities*, 16(3), 339-358. <https://doi.org/10.1080/13504630.2010.482422>
- McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2008). Internationalization and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 46(4), 750-770. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00686.x>
- Muntz, M., & Peek, S., (2021). Drugs op de werkvloer is een groot probleem onder arbeidsmigranten: 'Je begint met speed om harder te werken'. *Trouw*. <https://www.trouw.nl/binnenland/drugs-op-de-werkvloer-is-een-groot-probleem-onder-arbeidsmigranten-je-begint-met-speed-om-harder-te-werken~b7fb5fc4/>
- Nugent, C. (2018). A time-series analysis of precarious work in the elementary professions in the Republic of Ireland. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 6(1), 7-37. <https://doi.org/10.22381/PIHRM6120181>
- Olejarczyk, A. (2019). Undercover als arbeidsmigrant bij Jumbo in Den Bosch: dit is het verhaal van de Poolse Agata. *Brabants Dagblad*. <https://www.bd.nl/den-bosch-vught/undercover-als-arbeidsmigrant-bij-jumbo-in-den-bosch-dit-is-het-verhaal-van-de-poolse-agata~a93fzfb0/>
- Patterson, W. (2008). Narratives of events: Labovian narrative analysis and its limitations. In M. Andrews et al. (Eds.), *Doing narrative research* (pp. 22-40). Sage.
- Pijpers, R. (2010). International employment agencies and migrant flexiwork in an enlarged European Union. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(7), 1079-1097. <https://doi.org/10.1080/13691830903465182>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.

- Refslund, B., & Sippola, M. (2020). Migrant workers trapped between individualism and collectivism: The formation of union-based workplace collectivism. *Economic and Industrial Democracy*, 00(0), 1-24. <https://doi.org/10.1177/0143831X20967412>.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). International Labour Office (ILO).
- Rogaly, B. (2008). Intensification of workplace regimes in British horticulture: The role of migrant workers. *Population, Space and Place*, 14(6), 497-510. <https://doi.org/10.1002/psp.502>
- Rye, J. F. (2014). The Western European countryside from an Eastern European perspective: Case of migrant workers in Norwegian agriculture. *European Countryside*, 4, 327-346. <https://doi.org/10.2478/euco-2014-0018>
- Rye, J. F. (2018). Labour migrants and rural change: The “mobility transformation” of Hitra/Frøya, Norway, 2005-2015. *Journal of Rural Studies*, 64, 189-199. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.12.003>
- Rye, J. F., & Andrzejewska, J. (2010). The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of Rural Studies*, 26(1), 41-51. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2009.06.003>
- Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2013). *Interpretive research design: Concepts and processes*. Routledge.
- Scott, S., & Brindley, P. (2012). New geographies of migrant settlement in the UK. *Geography*, 97(1), 29-38. <https://doi.org/10.1080/00167487.2012.12094334>.
- Shaghghi, A., Bhopal, R. S., & Sheikh, A. (2011). Approaches to recruiting ‘hard-to-reach’ populations into research: A review of the literature. *Health Promotion Perspectives*, 1(2), 86-94. <https://doi.org/10.5681/hpp.2011.009>
- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167-186. <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>
- Trąbka, A., & Pustulka, P. (2020). Bees & butterflies: Polish migrants’ social anchoring, mobility and risks post-Brexit. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(13), 2664-2681. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2020.1711721>
- Van Bergeijk, J. (2018). Vijf weken undercover in het distributiecentrum van Bol.com. *Volkskrant*. <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vijf-weken-undercover-in-het-distributiecentrum-van-bol-com~b18a9510/>
- Van Looveren, Y. (2018). Kritiek op behandeling Oost-Europese uitzendkrachten bij Albert Heijn. *RetailDetail*. <https://www.retaildetail.nl/nl/news/food/kritiek-op-behandeling-oost-europese-uitzendkrachten-bij-albert-heijn>
- Van Ostaijen, M., Reeger, U., & Zelano, K. (2017). The commodification of mobile workers in Europe: A comparative perspective on capital and labour in Austria,

- the Netherlands and Sweden. *Comparative Migration Studies*, 5(1), 1-22. <https://doi.org/10.1186/s40878-017-0048-0>
- Van Veelen, R., Veldman, J., Van Laar, C., & Derks, B. (2020). Distancing from a stigmatized social identity: State of the art and future research agenda on self-group distancing. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1089-1107. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2714>
- Voivozeanu, A. (2019). Precarious posted migration: The case of Romanian construction and meat-industry workers in Germany. *Central and Eastern European Migration Review*, 8(2), 85-99.
- Waldinger, R. & Lichter, M. (2003). *How the other half works: Immigration and the social organization of labor*. University of California Press.
- Walsham, G. (2006). Doing interpretive research. *European Journal of Information Systems*, 15(3), 320-330. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000589>
- Weishaar, H. B. (2008). Consequences of international migration: A qualitative study on stress among Polish migrant workers in Scotland. *Public Health*, 122(11), 1250-1256. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2008.03.016>

Correspondentieadres

Kornelia Anna Kerti, Tilburg University, Department of Human Resources Studies, Warandelaan 2, 5037 AB Tilburg. k.a.kerti@tilburguniversity.edu