

Een exploratief onderzoek naar arbeidsmigranten en veiligheid in drie Europese landen¹

Frank Guldenmund², Bryan Cleal³ en Kathryn Mearns⁴

Samenvatting

Het aan tal ongevallen met verzuim van arbeidsmigranten of 'nieuwkomers' stijgt de laatste jaren. Onder andere naar aanleiding hiervan is er in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een studie uitgevoerd naar de arbeidsveiligheid van deze groep. Drie Europese landen (Denemarken, Verenigd Koninkrijk, Nederland) namen deel aan de studie. Speciale aandacht ging uit naar de relatie tussen veiligheid en de nationaliteit van de migranten. Met behulp van vierenvestig interviews, een vragenlijstonderzoek in elf landen en Deense ongevalsdata wordt een beeld geschetst van de situatie van arbeidsmigranten in de drie landen. Hoewel nog veel materiaal anekdotisch is, kan geconcludeerd worden dat het om een kwetsbare groep gaat. Zo lang veel migranten ongeregistreerd aan het werk gaan in het buitenland, en de nationale ongevallen databases niet uitgebreider en systematischer gecodeerd worden, blijft echter de omvang van het probleem vooralsnog onduidelijk.

Inleiding

Sinds de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 en 2007 met de zgn. MOE- en MOE-plus-landen⁵, is het aantal mensen uit deze landen dat in Nederland werkzaam is aanzienlijk gegroeid. Het is derhalve niet verwonderlijk dat het aantal arbeidsongevallen met deze 'nieuwkomers' overeenkomstig toeneemt. Het wordt echter een punt van zorg, als het aantal ongevallen of ander anekdotisch materiaal met betrekking tot nieuwkomers disproportioneel toeneemt. Zo verschijnen er met regelmaat verontrustende berichten over dronken (Poolse) vrachtwagenchauffeurs of erbarmelijk gehuisveste nieuwkomers in de media. Dergelijke berichten zijn meestal aanleiding voor Kamervragen en in de cijfers die de Arbeidsinspectie jaarlijks tabuleert, duiken recentelijk opvallende pieken van nieuwkomers op. Deze beroering vormt de achtergrond van het onderzoek waarover in dit artikel gerapporteerd wordt.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de Technische Universiteit Delft benaderd met het verzoek meer duidelijkheid te verschaffen in de situatie rond

nieuwkomers⁶ en veiligheid. Eén zorg die bij het Ministerie was gerezen, was of het gedrag van nieuwkomers met betrekking tot veiligheid iets met hun culturele achtergrond van doen had. Of is het wellicht een kwestie van aanpassing, of taal, waardoor nieuwkomers momenteel meer bij ongevallen betrokken zijn? Dit laatste is natuurlijk maar de vraag, want op grond van absolute aantallen en afwezigheid van blootstellingsmaten, is het natuurlijk lastig om daar eenduidige uitspraken over te doen. Dit onderzoek moest op deze complexe vragen meer licht werpen en, indien nodig, tot beleidsaanbevelingen komen.

In het navolgende wordt eerst iets dieper ingegaan op de probleemstelling van het onderzoek. Hierna vindt een korte bespreking van eerder relevant onderzoek plaats. Daarna volgen de gehanteerde onderzoeksmethoden, de resultaten en de conclusies. Tot slot wordt een korte onderzoek agenda opgesteld, aan de hand waarvan de komende jaren meer gericht onderzoek naar nieuwkomers en veiligheid verricht kan worden.

Probleemstelling

Zoals hierboven reeds aangeven was het Ministerie van SZW niet gerust op de mogelijke achtergrond van arbeidsongevallen met nieuwkomers. Op de eerste plaats was het Ministerie geïnteresseerd in de vraag of hier werkelijk sprake is van een probleem (met nieuwkomers). En zo ja, speelt hun culturele achtergrond hierbij een rol, of gaat het meer om communicatie (taal), of hun opleiding of training? Met andere woorden, gaat het om sterk afwijkende waarden en overtuigingen van Midden- en Oost-Europeanen die tot mogelijk meer gevallen met nieuwkomers leiden, of zijn zij minder goed opgeleid of getraind om volgens de Nederlandse maatstaven veilig te werken? Of begrijpen zij de veiligheidsinstructies niet of onvoldoende, om er correct naar te kunnen handelen?

Bovenstaande kwesties zijn toegespitst in de volgende onderzoeksvraag, waarmee het onderzoeksteam aan de slag is gegaan: *'Hoe kan de recente stijging in ernstige ongevallen met arbeidsmigranten worden verklaard aan de hand van nationale culturele invloeden en welke beleidsaanbevelingen zijn nodig om een verdere toename van ongevallen te voorkomen?'*⁷

¹ Een Engelse versie van dit artikel is verschenen in *Safety Science* (2012).

² Technische Universiteit Delft, sectie Veiligheidskunde (NL).

³ Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Kopenhagen (DK).

⁴ Universiteit van Aberdeen, Schotland (GB).

⁵ Respectievelijk Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië (MOE) en Bulgarije en Roemenië (MOE-plus); MOE staat voor Midden en Oost-Europa.

⁶ *Tegenwoordig worden (arbeids)migranten aangeduid met 'nieuwkomers'. In dit artikel worden beide termen door elkaar gebruikt, vooral omdat de term migrant meer ingeburgerd is bij bijvoorbeeld de geïnterviewden die zijn geraadpleegd, dan de term 'nieuwkomer'.*

⁷ Het tweede deel van de onderzoeksvraag, de beleidsaanbevelingen, zullen in dit artikel buiten beschouwing worden gelaten. In plaats daarvan zal aan het slot van het artikel een korte onderzoeksagenda opgesteld worden.

Een onderzoeksteam bestaande uit leden afkomstig uit drie verschillende Europese lidstaten, Denemarken, Groot-Brittannië en Nederland, heeft zich, ieder in eigen land, over deze vraag gebogen. Aanvankelijk wilde het team gebruik maken van het veelgeciteerde onderzoek van Geert Hofstede (Hofstede, 1991, 2001) en diens VSM-vragenlijst (Hofstede, Hofstede, Minkov, & Vinken, 2008) in combinatie met een veiligheidsklimaatvragenlijst, maar zag daarvan af, omdat het zeer lastig bleek verschillende, goed vergelijkbare bedrijven in de drie EU landen bereid te vinden in dit onderzoek te participeren.

In plaats daarvan is besloten een exploratief onderzoek uit te voeren, met drie verschillende data bronnen: interviews, ongevalsdata en een vragenlijstonderzoek bij één Nederlands bedrijf dat in geheel Europa opereert en vestigingen heeft. Deze onderzoeksmethoden zullen in een volgende paragraaf besproken worden. Eerst wordt een aantal eerdere onderzoeken kort besproken.

Onderzoek naar nieuwkomers en veiligheid

Het onderzoek naar nieuwkomers (arbeidsmigranten) en veiligheid kan onderverdeeld worden in twee stromingen; enerzijds het onderzoek dat zich toespit op de relatie tussen arbeidsmigranten en veiligheid en anderzijds het onderzoek dat betrekking heeft op de relatie tussen nationale cultuur en veiligheid. Het eerste type onderzoek is veelal epidemiologisch van aard en de auteurs maken hierbij doorgaans gebruik van uitgebreide nationale of ook internationale databases (b.v. Härmäläinen, 2009), soms in combinatie met veldonderzoek (b.v. Undocumented Worker Transitions, 2009). Het tweede type onderzoek is veelal gebaseerd op één of meer vragenlijsten, waarvan een gedeelte gericht is op het achterhalen van de nationale culturele waarden van de respondent die vervolgens worden gecombineerd met diverse veiligheidsindicatoren.

Om maar meteen met de deur in huis te vallen: veel onderzoeken van het eerste type – het epidemiologisch onderzoek – tonen aan dat migranten relatief meer ongevallen ten deel vallen dan hun lokale collega's, die bovendien vaak ook nog ernstiger van aard zijn (b.v. Ahonen & Benavides, 2006; Carangan, Tham, & Seow, 2004; Carballo, Cottler, & Smith, 2008; Corvalan, Driscoll, & Harrison, 1994; Elders, Burdorf, & Öry, 2004; Smith & Mustard, 2009; van den Bossche, Hupkens, de Ree, & Smulders, 2006). Echter, het omgekeerde kan ook het geval zijn (b.v. Sinclair, Smith, & Xiang, 2006), of er wordt geen verschil gevonden in de veiligheidsprestatie tussen arbeidsmigranten en lokale werknemers (Nuwayhid, Fayad, Tamim, Kassak, & Khogali, 2003; Salminen, Vartia, & Giorgiani, 2009).

Publicaties over arbeidsmigranten en veiligheid in Nederland zijn betrekkelijk spaarzaam. In de jaren '70 verschenen een aantal publicaties in de *Veiligheid* (Anon., 1972, 1973; Janssen, 1973). Hierin wordt reeds een belangrijk punt gemaakt, namelijk dat blootstellingscijfers ontbreken in publicaties over ongevallen met arbeidsmigranten. Het kan weliswaar het geval zijn dat hen relatief meer ongevallen overkomen, maar

dit kan evengoed komen doordat arbeidsmigranten gevaarlijker werk doen, en dus aan grotere risico's worden blootgesteld. Ongevalsgegevens over migranten zouden bijvoorbeeld vergeleken moeten worden met dezelfde gegevens uit het land van hun herkomst (Janssen, 1973).

Onlangs beoordeelde Lindhout (2006) Nederlandse instructies op moeilijkheidsgraad en de geletterdheid die nodig is om deze te begrijpen. Hij beargumenteert dat ongeletterdheid een onderschat probleem voor veiligheid in de industrie is, zowel in Nederland als daarbuiten.

Resumerend, een bezorgdheid om de veiligheid en het welzijn van nieuwkomers lijkt op zijn plaats, hetgeen ook werd geuit tijdens een Europees symposium over dit onderwerp gehouden in Brussel, eind januari 2010. Dit symposium werd geleid door Sonja McKay, die enkele jaren daarvoor een vrij uitgebreide studie heeft geleid voor de Britse HSE (Health and Safety Executive) onder 200 migranten (McKay, Craw, & Chopra, 2006). Deze studie vat de conclusies van verschillende andere studies goed samen (ibid., p. v):

- Arbeidsmigranten zijn doorgaans relatief kort aanwezig in het land waar zij werken;
- Zij hebben daarnaast slechts weinig tot geen kennis van de veiligheids- en gezondheidsvoorzieningen in dit land;
- Hun ervaringen met deze voorzieningen kunnen per land (sterk) verschillen;
- De drijfveer van arbeidsmigranten is meestal in korte tijd zoveel mogelijk geld verdienen;
- Hun mogelijkheden om met andere werknemers en/of opzichters effectief over risico's en veiligheid te communiceren zijn vrij beperkt;
- Arbeidsmigranten worden vaak niet in de gelegenheid gesteld om een veiligheidstraining te volgen. Als de mogelijkheid tot training aanwezig is, hebben zij grote moeilijkheden de training te begrijpen als deze niet in hun moedertaal gesteld is;
- Er is regelmatig sprake van nalatigheid aan de kant van de werkgevers om de werkvaardigheden van arbeidsmigranten te controleren alsook hun taalvaardigheid;
- De arbeidsrelaties en verantwoordelijkheden voor V&G tussen de arbeidsmigrant en zijn werkgever zijn onduidelijk, in het bijzonder wanneer migranten via een uitzendbureau of koppelbazen werken of zelfstandig zijn;
- Tenslotte, arbeidsmigranten hebben onvoldoende kennis over hun rechten op het gebied van V&G, hoe zij deze kenbaar moeten maken en langs welke kanalen dit moet plaatsvinden.

Het tweede type onderzoek, het sociaalwetenschappelijke onderzoek naar veiligheid en nationale cultuur, is veel dunner gezaaid. In de meeste van deze gevallen maakt men daarbij gebruik van het culturele raamwerk van Hofstede (1991, 2001) en de bijbehorende vragenlijst (laatste versie: Hofstede et al., 2008).

De initiële versie van Hofstede's raamwerk telde vier dimensies: Machtsafstand (PD), Individualisme (IND), Masculiniteit (MASC) en Onzekerheidsmijding (UAI) (Hofstede, 1980).

Deze vier dimensies hebben betrekking op een aantal fundamentele vraagstukken die zich in elke samenleving voordoen: (1) Hoe moet men (onvermijdelijke) verschillen tussen mensen in het dagelijks leven hanteren en vorm geven?; b.v. verschillen in macht, kennis, vermogen, positie, etc.; (2) Hoe verhoudt het individu zich tot de groep?; b.v. groepen als de (uitgebreide) familie, de organisatie, de samenleving; (3) Op welke manier zijn de rollen tussen mannen en vrouwen verdeeld?; (4) Hoe lost men emotionele spanningen op, m.n. die welke voortvloeien uit onbekendheid met situaties. In verschillende samenlevingen worden deze kwesties verschillend opgelost en volgens Hofstede zijn de redenen hiervoor vaak geografisch bepaald. Zo is in Nederland de Machtsafstand betrekkelijk laag en de samenleving is daardoor vrij egalitair. De Masculiniteitsindex is eveneens laag en dat maakt Nederlanders tot een weinig competitief en zorgzaam volk waar je het hoofd beter niet te ver boven het maaiveld kunt uitsteken. Het individualisme in Nederland is hoog dus de onderlinge banden tussen mensen zijn over het algemeen los. De onzekerheidsmijding is noch hoog, noch laag, en de tolerantie van Nederlanders voor nieuwe situaties gematigd.

Op deze manier over een geheel volk schrijven of praten doet vreemd aan: over welke Nederlander hebben wij het nou precies en bestaat deze wel? Hofstede's onderzoek is geheel gebaseerd op vragenlijsten en de waarden die hij rapporteert zijn gemiddelden. Daarnaast stelt hij dat de cultuuraspecten PD, IND, MASC en UAI normaal verdeeld zijn in een land, dus een breed spectrum van waarden komt in een zeker land met een zekere waarschijnlijkheid voor (ibid.). Hofstede's model en aanpak is niet geheel onomstreden, zie b.v. McSweeney (2002) of Baskerville-Morley (2003), maar dit is niet de plaats voor dit nogal heftige discours. Afsluitend kan wel vermeld worden, dat het opvallend is dat Hofstede niet tot nauwelijks in de sociologische of antropologische literatuur wordt genoemd (ibid.).

Terug naar het onderzoek naar nationale cultuur en veiligheid. Helmreich en Merritt (1998) onderzochten deze relatie bij 15.454 piloten uit 23 landen en vonden significante correlaties van de dimensies PD, IND en UAI met verschillende attitudes; o.a. met betrekking tot gezag, regels en procedures en automatisering. Zij opperden dat de positie van piloten op één of meer van deze dimensies hun gedrag zou kunnen beïnvloeden. Een interessante studie in dit verband betreft een vergelijking tussen Deense en Zweedse arbeiders die tezamen aan dezelfde brug werkten, maar waar de Denen bijna viermaal zoveel verzuimongevallen hadden dan de Zweden (Spangenberg et al., 2003). Op basis van Hofstede's raamwerk is dit tenminste opmerkelijk want Zweden en Denen zijn volgens zijn raamwerk vergelijkbaar. Er zijn echter belangrijke nationale en organisatorische verschillen in b.v. opleiding en verzuimvergoedingen, die ervoor zorgen dat werknemers uit deze landen verschillend verzuimgedrag zullen vertonen. Situationele omstandigheden zijn hierdoor meer bepalend voor veiligheid dan nationale cultuur. Een dergelijke conclusie kan eveneens getrokken worden op basis van het onderzoek van Mearns et al. (2004) en Høivik et al. (2009). Beide onderzoeksteams vonden dat de percepties van werknemers met betrekking tot de situatie

op hun olieplatform meer bepalend was voor hun veiligheidsprestatie dan hun (nationale) culturele achtergrond.

Onderzoeksmethoden

In dit onderzoek hebben wij de volgende onderzoeksmethoden gehanteerd: interviews, schriftelijke vragenlijsten en ongevalsdata-analyse. Deze methoden zullen achtereenvolgens kort worden besproken.

Interviews

De interviews in dit onderzoek zijn gehouden aan de hand van een protocol dat gebaseerd was op de probleemoplossingscyclus. Deze cyclus kent wederom verschillende gedaanten, maar in alle is de bekende Deming-cyclus goed herkenbaar. De versie die wij hebben gebruikt, telt zeven stappen:

1. Probleemherkenning en -beschrijving
2. Probleemanalyse (oorzaken)
3. Prioriteitenstelling
4. Aandragen van oplossingen (technische, menselijke, organisatorische, maatschappelijke)
5. Keuze van oplossing
6. Implementatie
7. Controleren en evalueren van effectiviteit

Deze stappen zijn weer onder drie noemers onder te brengen, te weten: probleemherkenning (stap 1), probleemanalyse (stappen 2 en 3) en probleemoplossing/ implementatie (stappen 4 tot 7).

In de drie deelnemende landen zijn interviews gehouden met inspecteurs (bouw, landbouw en industrie), veiligheidsmanagers (bouw en industrie) en vakbondsmensen (bouw en landbouw). De vragen in de protocollen zijn daarbij enigszins aangepast aan het bepaalde gezichtspunt van de geïnterviewde.

Vragenlijst

Voor de schriftelijke vragenlijst die in dit onderzoek is afgenomen is gebruik gemaakt van de NOSACQ-50. Deze vragenlijst is ontwikkeld en uitgebreid getest in Scandinavië bij verschillende industrieën (Kines et al., 2011). Dit is een veiligheidsklimaatvragenlijst, waarmee de perceptie van de respondenten wordt bepaald van verschillende aspecten van veiligheid in een organisatie (Guldenmund, 2007). De vragenlijst telt 50 vragen, verdeeld over zeven schalen. Deze schalen zijn:

1. Prioriteit, toewijding en competentie van het management m.b.t. veiligheid;
2. Delegeren door het management van verantwoordelijkheden m.b.t. veiligheid;
3. Rechtvaardigheid van het management m.b.t. veiligheid;
4. Toewijding van de werknemers m.b.t. veiligheid;
5. Prioriteit die de werknemers aan veiligheid geven en het niet aanvaarden van risico's;
6. Veiligheidscommunicatie, leren en vertrouwen in competentie van collega's;
7. Vertrouwen van de werknemers in veiligheidsvoorzieningen.

De eerste drie schalen betreffen het management van de organisatie, de overige vier schalen de werknemers. Antwoorden op de vragen kunnen worden gegeven op een vierpuntsschaal: helemaal mee oneens, oneens, mee eens, helemaal mee eens. Respondenten worden met deze schaal dus gedwongen tot het innemen van een bepaalde positie op een vraag. Naast de 50 klimaatvragen wordt er een klein aantal demografische vragen in de vragenlijst gesteld: geboortjaar, geslacht en of de respondent een leidinggevende functie heeft.

Ongevallen

Om te kunnen beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van een knelpunt met de veiligheid van arbeidsmigranten, is besloten (nationale) ongevalsdata te raadplegen. In ieder van de deelnemende landen worden door overheidsinstanties zowel ongeval gegevens verzameld, als migratiecijfers. Het is belangrijk om over beide gegevens te beschikken om (enigszins) te kunnen beoordelen of nieuwkomers relatief meer ongevallen overkomen. In alle gevallen zal het daarbij gaan om benaderingen, omdat de bewuste databases op de genoemde punten zeer onbetrouwbaar zijn: niet alle meldingsplichtige ongevallen worden gemeld (zie Pransky et al., 2002, voor een mogelijke oplossing hiervoor), en niet alle arbeidsmigranten geven hun aanwezigheid in een zeker land op bij de betrokken instanties (zie b.v. McKay, Markova, Paraskevopoulou, & Wright, 2009, hoe dergelijke aantallen geschat kunnen worden).

Resultaten

Aanpak

Interviews

De onderzoekers hebben hun lokale netwerk aangesproken voor kandidaten voor hun interviews; ervaring met nieuwkomers was hierbij een voorwaarde voor participatie. De onderzoekers werkten middels het principe van 'verzadiging', d.w.z. zodra bepaalde waarnemingen zich regelmatig gingen herhalen, werd besloten dat het onderwerp bij de betreffende groep voldoende was geëxploreerd en er geen nieuwe informatie zal worden vergaard. In dat geval stopte de interviews met de betreffende groep.

Een groot gedeelte van de interviews is 'aangezicht tot aangezicht' (*face to face*) afgenomen (36 interviews). In acht gevallen is het interview telefonisch afgenomen. Alle interviews zijn vervolgens in het Engels uitgewerkt volgens de drie hoofdonderwerpen van het protocol en ter controle voorgelegd aan de geïnterviewde. Nadat het verslag door de geïnterviewde akkoord was bevonden, werd het door de onderzoeker toegevoegd aan haar of zijn interview database voor verdere analyse. Een interview duurde tussen de één en twee uur. De interviewverslagen zijn vervolgens gecombineerd tot drie verschillende bestanden – inspecteurs, veiligheidsmanagers en vakbondsmensen – en binnen elk van deze bestanden inhoudelijk gegroepeerd onder de drie onderwerpen 'probleemherkenning', 'problemanalyse' en 'probleemoplossing/implementatie'. Hierdoor krijgt de onderzoeker een volledig overzicht van wat er onder ieder van de onderwerpen per groep geïnterviewden is gezegd.

Vragenlijst

Een Nederlands bedrijf met vestigingen door een groot deel van Europa bereid gevonden deel te nemen aan het schriftelijke vragenlijstonderzoek.

In onderhavig onderzoek is de vragenlijst via Internet afgenomen. De vragen zijn daartoe in een web applicatie ingevoerd. Hierdoor ontstond de mogelijkheid het invullen ervan te controleren op volledigheid, maar hier is uiteindelijk niet voor gekozen. Respondenten konden dus besluiten om de vragenlijst gedeeltelijk of in het geheel niet in te vullen.

Alle medewerkers van het bedrijf ontvingen een brief van de TU Delft met daarin een webadres en een login code. In Nederland zijn deze brieven per post verstuurd, buiten Nederland zijn deze brieven aan de werknemers uitgereikt. De werknemer kon vervolgens de website opzoeken, de login code invullen en dan verscheen er een welkomscherm. Alle handelingen werden daarna vastgelegd.

De logincodes konden achteraf aan verschillende gegevens van de werknemers van het bedrijf worden gekoppeld, zoals leeftijd, geslacht, functie, aantal jaar in dienst en nationaliteit en moedertaal. Daarnaast werden alle functies gecodeerd volgens het volgende schema: overalldrager (*blue collar worker*), kantoorpersoneel (*white collar worker*) en management (*business suit worker*).

Ongevalsdata

De betrokken instanties in ieder van de drie landen zijn benaderd met het verzoek om hun ongevalsdata over de periode 2004 – 2008 of 2009 voor dit onderzoek ter beschikking te stellen. Deze data bleken in GB niet gecodeerd te zijn naar nationaliteit van het slachtoffer, zodat deze gegevens niet voor het doel van dit onderzoek gebruikt konden worden. Ook de Nederlandse gegevens bleken onvoldoende gedifferentieerd en onbetrouwbaar voor een nadere analyse. De Deense data daarentegen werden wel geschikt bevonden voor verdere analyse en zijn door de instanties voor dit onderzoek beschikbaar gesteld en door de Deense onderzoeker verder geanalyseerd.

Er zijn vervolgens twee databases geraadpleegd. Omdat in Denemarken iedere burger een uniek nummer krijgt toegewezen en dit nummer wordt gebruikt bij het invoeren van gegevens in de database, is het mogelijk de gegevens van de databases aan elkaar te koppelen. In één database worden o.a. ongevalsdata opgeslagen. Het betreft hier ongevallen met een verzuim van een dag of meer, die volgens de Deense wetgeving dienen te worden gemeld. In de andere database staan uitkeringsgegevens opgeslagen. Bijgehouden wordt (in weken) hoe lang een werknemer na een ongeval op het werk een uitkering geniet. Voor dit onderzoek is de grens bij vier weken of hoger gelegd, om voldoende hoge aantallen te krijgen. Het spreekt vanzelf dat het hier dan ook om meer ernstige ongevallen gaat.

Steekproef

Interviews

De personen waarmee interviews zijn gehouden in de drie deelnemende landen zijn nader gespecificeerd in Tabel 1. In totaal zijn er 44 interviews gehouden.

Gepoogd is om tenminste vijftien interviews per land af te nemen; dit is slechts in één geval gelukt. Desalniettemin gaven de onderzoekers in ieder van de landen aan de indruk te hebben dat een zeker punt van verzadiging in de dataverzameling werd bereikt.

Vragenlijst

Het bedrijf dat aan het vragenlijstonderzoek heeft meegewerkt telde op het moment van het onderzoek 1000 werknemers; 327 daarvan vulden hun vragenlijst geheel of gedeeltelijk in, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 32,7%.⁸ De totale respons per land staat vermeld in Tabel 2, rij 'Totaal'. Om de vragenlijstgegevens goed over landen te kunnen vergelijken werden alleen de 'overalldragers', i.c. de werkvloer, binnen de dataset geselecteerd als basis voor de (nationale) cultuurvergelijking. Het gaat om een groep van 186 werknemers verdeeld over 8 landen, die in ieder land hetzelfde werk volgens dezelfde procedures uitvoeren (Tabel 2, rij 'Werkvloer').

Ongevalsdata

De Deense data omvatten de periode 2003 – 2006. Het betreft gegevens van werknemers die in deze jaren woonachtig en werkzaam waren in Denemarken. Er wordt verder onderscheid gemaakt tussen Denen, Immigranten en Afstammelingen. Denen hebben tenminste één ouder die geboren is in Denemarken en in het bezit is van een Deens paspoort. Voor Immigranten geldt dit niet. Afstammelingen tenslotte, zijn geboren in Denemarken maar hebben geen ouders die daar geboren zijn of over het Deens staatsburgerschap beschikken.

Resultaten

Interviews

Hieronder worden slechts de algemene conclusies per land weergegeven.

In Denemarken gaven de geïnterviewden zonder uitzondering aan dat er een probleem is met arbeidsmigranten⁹ en veiligheid in het land. De aard en de schaal van het probleem zijn echter minder duidelijk. Een deel van het probleem is gelegen in het feit dat veel van het werk dat migranten uitvoeren niet officieel geregistreerd wordt. Er bestaat een vrijwel onbekende groep werknemers die informeel deelneemt aan de Deense economie en waarin grove schendingen van arbeidsveiligheid waarschijnlijk aan de orde van de dag zijn. Vanwege deze informele deelname, is het lastig om gericht aanbevelingen te kunnen doen om de situatie van deze groep arbeidskrachten te verbeteren.

Kennis en communicatie leveren de grootste problemen met arbeidsmigranten op. Hun kwalificaties zijn niet zondermeer vergelijkbaar en de indruk bestaat bij de geïnterviewden dat sommige van de kwalificaties van migranten niet voldoen aan de Deense standaards. Bij veel arbeidsmigranten bestaat er een wantrouwen jegens overheidsinstanties, zoals de inspectiedienst, die wordt beschouwd als de sterke arm van de wet in plaats van een dienst die zich bezighoudt met de bescherming van de rechten van werknemers.

Taal is een groot struikelblok, zeker daar waar een strakke coördinatie en onderlinge afstemming vereist is. Er wordt met vertalers gewerkt, maar vooral technische termen vormen een hindernis. In geval van grote groepen migranten waarvan er slechts één de lokale taal machtig is, blijft onduidelijk of deze de boodschap van managers adequaat en volledig kan overbrengen.

Er zou een betere samenwerking moeten komen tussen de diverse overheidsinstanties die zich nu met arbeidsmigranten bezighouden. Inmiddels is er in 2008 een register geopend – RUT; register voor buitenlandse aanbieders van diensten – waarin buitenlandse bedrijven zich moeten inschrijven, willen zij op de Deense markt kunnen opereren. Hiermee hoop de Deense overheid meer grip te krijgen op deze groep van werkaanbieders.

Tabel 1: Geïnterviewden per land en per groep

Land	Inspecteur	Veiligheidsmanager	Vakbond	Overig	Totaal
Denemarken	5	6	3	n.v.t.	14
Groot-Brittannië	4	6	1	n.v.t.	11
Nederland	6	6	3	4	19
Totaal	15	18	7	4	44

Tabel 2: Respons per land op de NOSACQ-50 over alle respondenten (rij Totaal) en de werkvloer

	RU	NL	BE	GB	HU	DE	TR	PL	FR	ES	IT	Tot.
Totaal	6	138	18	27	27	43	4	26	7	27	4	327
Werkvloer	-	59	10	21	19	34	-	21	5	17	-	186

⁸ Het bedrijf had ons verzekerd dat alle potentiële respondenten toegang hadden tot Internet. Desalniettemin kan een gebrekkige (of geen toegang) de respons negatief hebben beïnvloed.

⁹ Het woord 'arbeidsmigrant' is niet direct naar het Deens te vertalen. Echter, zodra de onderzoeker begon uit te leggen welke werknemers hiermee bedoeld werden, associeerden de geïnterviewden het begrip ogenblikkelijk met Oost-Europeanen. In Denemarken betreft het voornamelijk migranten uit Polen en Litouwen.

Pogingen om de arbeidsveiligheid van migranten te verbeteren zullen echter belemmerd worden door het feit dat zij zich hebben berust in hun, veelal tijdelijke, lot. Zij zijn daarom vooralsnog bereid (veel) lagere standaarden van veiligheid te accepteren, als daar voldoende economisch voordeel voor hen is uit te halen. Het is desalniettemin zaak voor de betrokken overheden om hen tenminste tegen de ergste vormen van exploitatie te beschermen.

In *Groot-Brittannië* worden arbeidsmigranten doorgaans beschouwd als een kwetsbare groep en lijken zij meer betrokken te zijn bij ongevallen in de bouw, hoewel gegevens hiervoor ontbreken om dit voldoende hard te maken. Er worden hiervoor verschillende oorzaken door de geïnterviewden aangedragen; communicatie, verwarring en onzekerheid over wat er van hen verwacht of geëist wordt, competentie en kwalificaties, en culturele factoren.

Communicatie is een belangrijke factor. Hoewel veel arbeidsmigranten Engels hebben leren spreken doen zij toch problemen voor bij het verstaan, b.v. door dialecten of jargon. Veiligheidsmanagers zouden daarom meer moeite voor arbeidsmigranten moeten doen om hun boodschap duidelijk en volledig over te brengen. Onervaren arbeidsmigranten dienen daarnaast extra aandacht te krijgen bovenop de zorg die dergelijke werknemers reeds verdienen. Regelmatig zijn arbeidsmigranten overgekwalificeerd voor het werk dat zij doen en onderschatten zij de risico's die hiermee gepaard gaan (zie hiervoor ook McKay et al., 2006).

Er zijn ook verschillen tussen arbeidsmigranten in de wijze waarop zij het best geïnstrueerd kunnen worden. In GB zijn veel instructies bondig en impliciet maar verwachten sommige migranten (b.v. Indiase) een expliciete, stap-voor-stap uitleg.

Er zijn nationale verschillen in normen en waarden, volgens de geïnterviewden. Is een Bulgaarse vorkheftruckchauffeur even competent als een Britse, bijvoorbeeld? Is men gewend persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen bij het uitvoeren van werkzaamheden en wat is de kwaliteit daarvan? Migranten hebben daarom een langere aanlooperperiode nodig om zich vertrouwd te maken met de normen van het land waar zij werkzaam zijn¹⁰.

Naar aanleiding van een tragedie met Chinese schelprapers (*cockle-pickers*) een paar jaar geleden is de Britse HSE meer voortvarend geworden bij inspecteren op en adviseren van arbeidsmigranten. Bij veel van hen leeft een zeker wantrouwen jegens overheidsinstanties, een feit dat ook in de andere twee landen is geconstateerd. Zij moeten leren dat veiligheid een recht is en geen privilege, slechts bestemd voor de lokale bevolking. Met het oog hierop heeft de HSE tijdelijk een groep buitendienstmedewerkers aangesteld van Poolse, Indiase en Roemeense komaf, om nieuwe arbeidsmigranten op te zoeken en hen meer vertrouwen te doen geven in de

HSE en de rol die zij speelt bij het handhaven en verbeteren van arbeidsveiligheid.

Daarnaast heeft de HSE een website geopend in meer dan 20 talen waar veel informatie beschikbaar wordt gesteld.

In *Nederland* typeren de geïnterviewden arbeidsmigranten eveneens als een kwetsbare groep werknemers. Omdat zij doorgaans geen Nederlands spreken kunnen zij niet volwaardig communiceren met hun Nederlandse collega's of leidinggevenden. Dat betekent eveneens dat zij hun zorgen niet kenbaar kunnen maken, geen incidenten kunnen melden, procedures niet kunnen bespreken of onveilig werk (beargumenteerd) kunnen weigeren. Dit probleem doet zich meer nadrukkelijk voor in de bouw en landbouw. Daarenboven kunnen zij door dit taalprobleem instructies niet of onvoldoende begrijpen en de risico's van sommige taken niet goed inschatten.

Opgemerkt wordt, dat arbeidsmigranten op of buiten het werk veelal met elkaar omgaan en weinig met Nederlanders. Ook hierdoor wordt hun begrip van de Nederlandse taal niet vergroot of bevorderd (zie ook McKay et al., 2009).

Op (kleine) bouwplaatsen is veiligheidsinformatie of –advies voor arbeidsmigranten doorgaans afwezig of onvoldoende. In de land- en tuinbouw is de situatie nagenoeg nog slechter en ontbreekt ook meestal supervisie op migranten.

De veiligheidsstandaards in de landen van herkomst van de arbeidsmigranten zijn vaak lager dan in Nederland, zo argumenteren geïnterviewden, hoewel de (Europese) wetgeving vergelijkbaar is. Dit weerspiegelt zich in (het gebruik van) beschermingsmiddelen, de kwaliteit hiervan en de materialen die zij bijvoorbeeld gebruiken om steigers te zekeren. Dit vertaalt zich eveneens in de veiligheidseisen die zij aan het werk in Nederland stellen.

In de (petro-)chemische industrie daarentegen, zijn arbeidsmigranten meestal niet te onderscheiden van Nederlandse werknemers op basis van hun competenties. Anderzijds controleren werkgevers de kwalificaties van arbeidsmigranten niet of nauwelijks. Inspecteurs geven aan dit ook nog (te) weinig te doen. Volgens sommige geïnterviewden komen migranten makkelijk aan de vereiste certificaten.

Arbeidsmigranten zijn hier primair vooral om geld te verdienen en niet om dit op een veilige en gezonde manier te doen. Dit kenmerk maakt hen kwetsbaar voor exploitatie door sommige werkgevers, met name degenen die de grenzen van de wet opzoeken. Bovendien willen migranten niet hun baan verliezen, en daarmee hun gezicht verliezen bij hun landgenoten als zij met lege handen huiswaarts keren. Zij maken er daarom maar het beste van, ook als zij onder slechte omstandigheden werken en gehuisvest zijn.

¹⁰ Een lijst met de belangrijkste aandachtspunten voor werkgevers wordt momenteel door de HSE beschikbaar gesteld op <http://www.hse.gov.uk/migrantworkers/employer/protecting.pdf>.

De geïnterviewden zijn het er over eens dat alle arbeidsmigranten een zeker niveau van liefst Nederlands of anders Engels moeten hebben om veiligheidsinstructies te kunnen lezen en te begrijpen en om hun collega's te kunnen waarschuwen in geval van gevaar of vice versa door hen gewaarschuwd te kunnen worden. Arbeidsmigranten die gevaarlijk werk uitvoeren zouden een industrieel taalcertificaat moeten hebben naast hun (Europese) veiligheidspaspoort, alsmede aantekeningen voor andere competenties.

Vragenlijst

Zoals hierboven reeds aangegeven, is voor de analyse een deel van de dataset gebruikt en zijn alleen de 'overalldragers' in de verschillende landen op hun vragenlijstcores vergeleken. Voor de vergelijking is gebruik gemaakt van de gemiddelde schaalcores, niet van de scores op de individuele vragen. Er zijn twee soorten vergelijkingen gemaakt: (1) tussen alle landen onderling; (2) tussen gegroepeerde landen, i.e. migrantenlanden (Hongarije, HU en Polen, PL) en de overige landen. De significantie van deze vergelijkingen staan in Tabel 3.

mindere mate (resp. 148, 127 en 91). Afstammelingen daarentegen hebben gemiddeld minder ongevallen dan Denen.

- De analyse van de uitkeringsgegevens laten een vergelijkbaar patroon zien, maar de aantallen zijn hier aanmerkelijk kleiner: relatief meer Immigranten genieten een uitkering ten gevolge van een arbeidsongeval dan Denen of Afstammelingen.
- Uit de immigratiecijfers blijkt dat het aantal migranten op de Deense arbeidsmarkt uit de MOE-landen sinds 2004 aanzienlijk is gegroeid. Deze stijging geldt voor met name mannelijke werknemers, maar het aantal vrouwen is eveneens toegenomen sinds 2004.
- Uit een opsplitsing van deze aantallen blijkt dat het vooral gaat om Poolse migranten, en in mindere mate om Litouwers en Letten.
- Het aantal ongevallen met arbeidsmigranten uit de MOE-landen is eveneens toegenomen in een mate die overeenkomt met hun aangroei. Echter, het gaat om kleine aantallen (< 30 ongevallen).
- Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is voor deze groepen over de analyseperiode nagenoeg gelijk gebleven.

Tabel 3: Vergelijkende toets van landen (aparte landen en gecombineerde landen) op de zeven schalen van de NOSACQ-50 en hun gemiddelde score

Schaal	Land	Hoogste– laagste score	Gegroepeerde landen	Hoogste score
Schaal 1 – Prioriteit, toewijding en competentie van het management m.b.t. veiligheid	***	FR–BE	*	Migrant
Schaal 2 – Deregulering van veiligheid door het management (empowerment)	***	PL–BE	**	Migrant
Schaal 3 – Rechtvaardigheid van het management m.b.t. veiligheid	*	FR–NL	n.s.	Migrant
Schaal 4 – Toewijding van de werknemers m.b.t. veiligheid	*	FR–GE	n.s.	Migrant
Schaal 5 – Prioriteit die de werknemers aan veiligheid geven en het niet aanvaarden van risico's	n.s.	ES–NL	n.s.	Migrant
Schaal 6 – Veiligheidscommunicatie, leren en vertrouwen in competentie van collega's	*	FR–NL	n.s.	Migrant
Schaal 7 – Vertrouwen van de werknemers in veiligheidsvoorzieningen	***	ES–BE	n.s.	Migrant
Schaal VK – Veiligheidsklimaatscore (gemiddelde van alle items)	**	ES–NL	n.s.	Migrant

NB: * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .0001$, n.s. = niet significant

In de eerste kolom van tabel 3 worden de schalen genoemd. Daarnaast is de gemiddelde score op alle items berekend; dit wordt de Veiligheidsklimaatscore genoemd (laatste rij). In de tweede kolom van de tabel staat het resultaat van de vergelijkende toets tussen alle landen genoemd in Tabel 2, onderste rij. Vervolgens worden in de derde kolom de landen met de hoogste en de laagste score op de schaal genoemd. In de vierde kolom staat het resultaat van de vergelijking tussen arbeidsmigranten-landen en niet-migranten-landen. In de laatste kolom tenslotte, wordt aangegeven of welke landengroep hoger scoort op de zeven schalen van de vragenlijst.

Ongevalsdata

Er zijn verschillende analyses op de Deense data uitgevoerd. Wij volstaan hier slechts met het noemen van de belangrijkste resultaten.

- Uit de gegevens over 2003 – 2006 blijkt dat Immigranten (217) in de gehele analyseperiode méér ongevallen per 10.000 werknemers hebben dan Denen (181) en Afstammelingen (156) (voor terminologie, zie boven). Deze bevinding geldt voor zowel mannen als vrouwen, maar voor vrouwen in

Conclusies

Arbeidsmigranten of nieuwkomers zijn een kwetsbare groep werknemers. Dit blijkt zowel uit interviews met deskundigen uit drie Europese landen als uit Deense ongevalsdata wanneer deze worden gecombineerd met gegevens over uitkeringen als gevolg van een arbeidsongeval. Een veiligheidsklimaatvragenlijst laat op twee schalen statistisch significante verschillen zien tussen migranten en niet-migranten; deze schalen hebben

betrekking op de perceptie van het management van de organisatie. Dit management wordt op deze vragenlijst door migranten positiever beoordeeld dan door niet-migranten.

De perceptie van deskundigen dat nieuwkomers kwetsbare werknemers zijn, is evenwel zeer lastig verder te onderbouwen met kwantitatieve data, althans in Groot-Brittannië en Nederland. In deze landen zijn de beschikbare data niet of onvoldoende gedifferentieerd om dergelijke uitspraken te kunnen doen. Daarnaast ontbreekt in alle drie Europese landen een maat voor blootstelling aan arbeidsrisico's om deze cijfers in vergelijkbare ratio's te kunnen omzetten. Of nieuwkomers daarom méér ongevallen overkomen is op basis van deze gegevens niet vast te stellen. Dit en ook ander onderzoek wijzen niet uit dat culturele invloeden hierbij een doorslaggevende rol spelen, hoewel deze invloeden wel bepaald gedrag van nieuwkomers kunnen verklaren.

Echter, het gedrag en daarmee ook de kwetsbaarheid van nieuwkomers kan waarschijnlijk beter beargumenteerd worden op basis van situationele omstandigheden.

- Nieuwkomers beheersen doorgaans onvoldoende de taal van het land waarin zij werkzaam zijn; daarenboven beheersen zij soms ook hun eigen taal niet. Hierdoor kunnen zij de veiligheidsinstructies niet voldoende begrijpen en vallen zij terug op hun ervaring en de normen van het land van hun herkomst, welke door de meeste geïnterviewden vaak lager worden ingeschat dan die van het land waar zij werkzaam zijn.
- Veiligheidsinstructies zijn op kleine projecten in de bouw en in de landbouw meestal alleen in het Nederlands beschikbaar dus overdracht hiervan is vaak mondeling en onvolledig of afwezig. Bovendien wordt niet of onvoldoende gecontroleerd of een nieuwkomer in een dergelijk geval de instructies begrepen heeft. Dit laatste is waarschijnlijk op veel werkplekken het geval.
- Nieuwkomers komen vaak voor een beperkte tijd naar Nederland, bijvoorbeeld om seizoensarbeid te verrichten (landbouw) of binnen een bepaald project (bouw). Het is hen dan op de eerste plaats te doen om geld te verdienen. Zij willen beslist niet met lege handen huiswaarts keren en nemen daarom genoeg met mindere arbeidsomstandigheden en klagen daar verder niet over.
- Er is een aanzienlijk deel nieuwkomers dat niet op officiële basis werkzaam is. De omvang van deze groep en de aard van de risico's waaraan zij blootstaan is niet bekend. Vrijwel alle informatie hierover is anekdotisch.

Een provisorische agenda voor onderzoek naar migranten en veiligheid

De zorg voor de veiligheid en het welzijn van nieuwkomers lijkt vooralsnog op zijn plaats. Er zijn verschillende redenen waardoor zij in onveilige en risicovolle werkomstandigheden kunnen geraken, met onvoldoende toezicht of bescherming. De omvang hiervan is op dit moment slechts giswerk en anekdotisch gekleurd. Om tot een meer betrouwbaar en vollediger beeld van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van nieuwkomers te komen zijn valide data nodig.

De twee belangrijkste vragen hierbij zijn:

1. Welke data zijn nodig?, en
2. Hoe kunnen valide data verzameld worden?

Het zal hierbij voornamelijk gaan om data *over* nieuwkomers en *van* nieuwkomers.

De data *over* nieuwkomers worden door verschillende instanties verzameld en deze bronnen dienen gecombineerd te worden om tot aanvaardbare schattingen te komen, zie Weltevrede et al. (2009) voor een werkwijze. Lastiger zijn de ongevalsdata die door het Ministerie van SZW worden verzameld. Hier kan nog het een en ander aan verbeterd worden. Het is daarbij tevens zaak om tot een benadering van blootstelling aan arbeidsrisico's te komen; wellicht door een aanvullende classificatie van de aard van het werk van het slachtoffer in het systeem op te nemen. Helaas hebben alle officiële databases van onder-rapportage te lijden en dit is wellicht nog meer aan de orde bij ongevallen met nieuwkomers. De Deense data laten zien dat migranten niet meer arbeidsongeschiktheidsclaims indienen, ondanks dat hun absolute aantal in dezelfde periode toenam. Dit kan eenvoudigweg betekenen dat zij naar hun thuisland worden vervoerd als hen een verzuimongeval overkomt.

Ongevallenstatistieken van migranten dienen daarenboven te worden vergeleken met vergelijkbare statistieken uit hun land van herkomst om te bezien of er werkelijk iets ongewoons aan de hand is als zij in het buitenland aan de slag gaan. De huidige officiële nationale arbeidsongevallenstatistieken dienen echter niet alleen uitgebreid maar ook aangevuld te worden, het liefst met gegevens afkomstig *van* migranten.

Data *van* nieuwkomers zijn eveneens lastig te verkrijgen, zie bijvoorbeeld Korf (2011), Weltevrede et al. (2009) of McKay et al. (McKay et al., 2006) voor bruikbare suggesties over het lokaliseren en benaderen van nieuwkomers. De uitdaging hier zal vooral de representativiteit van de gegevens zijn, zodat generaliserende uitspraken mogelijk worden.

Wanneer men data wil verkrijgen van migranten aan de hand van vragenlijsten loopt men tegen dezelfde problemen aan; waar kan je de migranten het best bereiken en hoe krijg je hen zo ver om aan een onderzoek mee te werken? Een analyse van gegevens verkregen met een vragenlijst die is uitgezet in verschillende landen lijkt ons desalniettemin een aantrekkelijke optie; bijvoorbeeld om een vergelijking tussen beroepen te maken over een aantal landen heen. Het doel van een dergelijke analyse zou niet het vinden van 'brokkenmakers culturen' zijn, maar een onderzoek naar hoe werknemers met verschillende nationaliteiten veiligheid beoordelen en de mensen bezien die hun hierbij behoren te ondersteunen, i.c. managers en risico-professionals. Wanneer meer bekend is over de manier waarop migranten veiligheid zien en hun leidinggevendens beoordelen, dan kunnen de laatsten gecoacht worden in het hanteren van aangepaste leiderschapstijlen bij verschillende nationaliteiten om hetzelfde resultaten te bereiken. Dergelijke trainingen zijn inmiddels standaard op opleidingsinstituten waar diverse nationaliteiten samen met elkaar lessen volgen.

Valide en betrouwbare gegevens verzamelen over migranten en ongevallen zonder de context waarin deze data worden gegenereerd en betekenis krijgen lijkt evenwel niet voldoende. Wij krijgen dan wellicht een indruk van de omvang van het probleem, maar niet waarom het bestaat of hoe het, mogelijk-erwijs, in stand wordt gehouden. Bovendien kunnen dergelijke data verkeerd worden geïnterpreteerd of zelfs worden misbruikt door voorstanders van een restrictiever beleid met betrekking tot migranten. De agenda dient daarom te worden uitgebreid met onderzoek naar de mechanismen van migratiestromen in Europa en waarom migranten naar werk zoeken in Noord- en West-Europa zonder de juiste papieren op zak. Een Europees project met deze en andere onderzoeksdoelen is tussen 2007 en 2009 uitgevoerd onder de naam van 'Undocumented Worker Transitions' (UWT) (McKay et al., 2009). Onderzoek naar migranten en veiligheid doet er goed aan hierop voort te bouwen.

Ondertussen kan het geen kwaad goede praktijken bij bijvoorbeeld bedrijven of overheidsinstanties te verzamelen, die immers al verschillende 'golven' arbeidsmigrantten van werk hebben voorzien. Ook een aantal (Europese) instanties houdt zich nadrukkelijk bezig met de arbeidsveiligheid van nieuwkomers, w.o. de EU-OSHA (2009) en in Nederland bijvoorbeeld TNO (Starren, Dijkman, Beek, & Gallis, 2009). In het Verenigd Koninkrijk heeft de HSE een uitgebreide campagne gevoerd om migranten werkzaam in de bouw te informeren over hun recht op bescherming, zelfs als zij illegaal aan het werk zijn. Met behulp van welzijnswerkers van verschillende nationaliteiten proberen zij deze groep te bereiken en te steunen. Want ondanks dat de huidige data geen uitsluitsel geven over de aard en omvang van het probleem, het anekdotische materiaal dat nu reeds voorhanden is, noopt tot meer aandacht en gerichte acties, willen wij niet geconfronteerd worden met meer en hogere pieken in de ongevallenstatistieken.

Dankwoord

Dit onderzoek is gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, verplichtingenummer 5140-11485. Wij zijn dank verschuldigd aan Joy Oh voor zijn hulp bij de totstandkoming van het project.

Literatuur

- Ahonen, E. Q., & Benavides, F. G. (2006). Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 424-426
- Anon. (1972). Ongevallen bij buitenlandse werknemers in Nederland over 1968, 1970 en 1971 (Accidents with foreign workers in the Netherlands in 1968, 1970 and 1971. In Dutch). *De Veiligheid*, 48(12), 387-388
- Anon. (1973). Ongevallen bij buitenlandse werknemers in de Duitse Bondsrepubliek (Accidents with foreign workers in the German Federal Republic. In Dutch). *De Veiligheid*, 49(6), 203-207

Baskerville-Morley, R. F. (2003). Hofstede never studied culture. *Accounting, Organizations and Society*, 28(1), 1-14

Carangan, M., Tham, K. Y., & Seow, E. (2004). Work-related injury sustained by foreign workers in Singapore. *Annals of the Academy of Medicine Singapore*, 33(2), 209-213

Carballo, M., Cottler, S., & Smith, C. (2008). Migrant men's occupational health. *Journal of Men's Health*, 5(2), 113-115

Corvalan, C. F., Driscoll, T. R., & Harrison, J. E. (1994). Role of migrant factors in work-related fatalities in Australia. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 20(5), 364-370

Elders, L. A. M., Burdorf, A., & Öry, F. G. (2004). Ethnic differences in disability risk between Dutch and Turkish scaffolders. *Journal of Occupational Health*, 46(5), 391-397

EU-OSHA. (2009). Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered (pp. 115). Bilbao (ES): European Agency for Safety and Health at Work

Guldenmund, F. W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research - an evaluation. *Safety Science*, 45, 723-743

Hämäläinen, P. (2009). The effect of globalization on occupational accidents. *Safety Science*, 47(6), 733-742

Helmreich, R. L., & Merritt, A. C. (1998). *Culture at work: national, organizational, and professional influences*. Aldershot, UK: Ashgate

Hofstede, G. R. (1980). *Culture's consequences*. London: Sage Publications

Hofstede, G. R. (1991). *Cultures and organisations: software of the mind*. London: McGraw-Hill

Hofstede, G. R. (2001). *Culture's consequences* (Second ed.). London: Sage Publications

Hofstede, G. R., Hofstede, G. J., Minkov, M., & Vinken, H. (2008). Values survey module (VSM 08) Retrieved May 19, 2009, from <http://stuwwww.uvt.nl/~csmeets/VSMChoice.html>

Høivik, D., Tharaldsen, J. E., Baste, V., & Moen, B. E. (2009). What is most important for safety climate: the company belonging or the local working environment? A study from the Norwegian offshore industry. *Safety Science*, 47(10), 1324-1331. doi: 10.1016/j.ssci.2009.04.001

Janssen, F. J. (1973). Nogmaals "Ongevallen bij buitenlandse werknemers in Nederland" (Once again "Accidents with foreign workers in the Netherlands"). In Dutch). *De Veiligheid*, 49(2), 53-54

- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pouse-
tte, A., Tharaldsen, J., Törner, M. (2011). Nordic Safety Cli-
mate Questionnaire (NOSACQ-50): a new tool for diagnosing
occupational safety climate. *International Journal of Industrial
Ergonomics*, 41(6), 634-646. doi: 10.1016/j.ergon.2011.08.004
- McKay, S., Craw, M., & Chopra, D. (2006). *Migrant workers
in England and Wales. An assessment of migrant worker health
and safety risks*. Suffolk, UK: Health and Safety Executive
- McKay, S., Markova, E., Paraskevopoulou, A., & Wright, T.
(2009). The relationship between migration status and employ-
ment outcomes. London: Working Lives Research Institute
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's model of national cultural
differences and consequences: a triumph of faith - a failure of
analysis. *Human Relations*, 55(1), 89-118
- Mearns, K., Rundmo, T., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M.
(2004). Evaluation of psychosocial and organizational factors in
offshore safety: a comparative study. [Journal Article]. *Journal
of Risk Research*, 7, 545-561
- Nuwayhid, I., Fayad, R., Tamim, H., Kassak, K., & Khogali,
M. (2003). Work-related injuries in Lebanon: Does nationality
make a difference? *American Journal of Industrial Medicine*,
44(2), 172-181
- Pransky, G., Moshenberg, D., Benjamin, K., Portillo, S.,
Thackrey, J. L., & Hill-Fotouhi, C. (2002). Occupational risks
and injuries in non-agricultural immigrant Latino workers.
American Journal of Industrial Medicine, 42, 117-123
- Salminen, S., Vartia, M., & Giorgiani, T. (2009). Occupational
injuries of immigrant and Finnish bus drivers. *Journal of Safety
Research*, 40(3), 203-205
- Sinclair, S. A., Smith, G. A., & Xiang, H. (2006). A compa-
rison of nonfatal unintentional injuries in the United States
among U.S.-born and foreign-born persons. *Journal of Com-
munity Health*, 31(4), 303-325
- Smith, P. M., & Mustard, C. A. (2009). Comparing the risk
of work-related injuries between immigrants to Canada and
Canadian-born labour market participants. *Occupational and
Environmental Medicine*, 66(6), 361-367
- Spangenberg, S., Baarts, C., Dyreborg, J., Jensen, L., Kines, P.,
& Mikkelsen, K. L. (2003). Factors contributing to the diffe-
rences in work related injury rates between Danish and Swedish
construction workers. *Safety Science*, 41(6), 517-530
- Starren, A., Dijkman, A., Beek, D. v. d., & Gallis, R. (2009).
Improving safety at work for low-skilled and high-risk work.
Safety Science Monitor, 13(2), Article 8.
- Undocumented Worker Transitions. (2009) Retrieved 29-04,
2012, from <http://www.undocumentedmigrants.eu/home.cfm>
- van den Bossche, S. N. J., Hupkens, C. L. H., de Ree, S. J. M.,
& Smulders, P. G. W. (2006). Nationale Enquête Arbeids-
omstandigheden 2005: methodologie en globale resultaten.
Hoofddorp: TNO