



Exploring access to employment

Een onderzoek naar de participatie van migranten
op de arbeidsmarkt van Malta

Afstudeeronderzoek Social Work
2016/2017

W. van Dijk
J. Rozema
M. Schouten
G. Steendam

Opdrachtgever: W. Grech,
Executive director van Kopin Malta

Begeleidende docent: J. Roose
Tweede beoordelaar: E. Holthuisen

Voorwoord

Voor u ligt het verslag van het onderzoek naar 'Participation of migrants in the labour market of Malta'. Het onderzoek heeft betrekking op een Maltees vraagstuk en is volledig uitgevoerd in Malta. Het is geschreven in het kader van afstuderen aan de opleiding social work aan Hogeschool Viaa. Ook is het geschreven in opdracht van Kopin. In de periode oktober 2016 tot en met mei 2017 is het onderzoek uitgevoerd en is het onderzoeksverslag tot stand gekomen.

Dit onderzoeksverslag is onderdeel van twee deelonderzoeken. Vanuit Hogeschool Viaa hebben we samen met een andere groep studenten onderzoek gedaan naar het vraagstuk. Groep 1 heeft onderzoek gedaan naar de doelgroep werkgevers. Hierbij zijn de rechten en plichten van werkgevers rondom het aannemen van migranten onderzocht en zijn werkgevers hier ook over geïnterviewd. Wij zijn groep 2 en hebben ons gericht op de doelgroep migranten. Hierbij zijn de rechten en plichten van migranten op de arbeidsmarkt onderzocht. Daarnaast zijn migranten geïnterviewd over hun ervaringen omtrent het verkrijgen van werk en de deelname aan de arbeidsmarkt. Gezamenlijk zullen deze deelonderzoeken een completer beeld geven van de participatie van migranten op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek hebben wij succesvol kunnen afronden met behulp van een aantal belangrijke personen. Graag bedanken wij William Grech voor de mogelijkheid om ons onderzoek bij Kopin te mogen uitvoeren. We willen William Grech en zijn medewerkers bedanken voor het meedenken en de tijd die ze voor ons hebben vrijgemaakt. Verder willen wij onze begeleider Jaap Roose en medebeoordelaarster Erika Holthuizen bedanken voor de begeleiding die zij ons hebben geboden. De feedback is helpend geweest in het opstellen van het onderzoeksverslag en uitvoeren van het onderzoek. Ten slotte willen wij graag de respondenten bedanken. Door hen hebben wij nieuwe inzichten opgedaan en de nodige resultaten verworven voor ons onderzoek.

Wij wensen Kopin in de toekomst veel succes toe en wij hopen dat het onderzoek voldoende heeft bijgedragen.

Mei 2017, Zwolle

*Willemijn van Dijk
Janneke Rozema
Manon Schouten
Grianne Steendam*

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	5
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding van het onderzoek 1.1.1 Over de opdrachtgever.....	6
1.1.2 Knelpunt	6
1.1.3 Geschiedenis van het knelpunt	7
1.1.4 Voorlopige vraagstelling	7
1.2 Probleemomschrijving.....	8
1.2.1 Probleemomschrijving en doelstelling	8
Probleemomschrijving.....	8
Doelstelling.....	8
1.2.2 Centrale vraagstelling.....	8
1.2.3 Deelvragen.....	8
Migranten.....	8
Werkgevers.....	9
1.3 Begripsafbakening	10
1.4 Theoretische onderbouwing	11
1.4.1 Cliëntfactoren.....	11
1.4.2 Methode	13
1.4.3 Teamsamenstelling Kopin	13
1.4.4 De organisatie.....	13
1.4.5 Samenwerking met organisaties	14
1.4.6 Beroepsethiek en visie op hulpverlening	14
1.4.7 Knelpunt in breder perspectief	16
2. Methode	20
2.1. Onderzoeksgroep	20
Populatie.....	20
2.2 Meetinstrumenten	22
Dossieronderzoek.....	22
Interviews	22
2.3 Onderzoeksprocedure	23
2.3.1 Ervaringen rondom afname	23
2.3.2 Non respons	24
2.4 Analyse methode.....	25
3. Resultaten.....	26

3.1. Centrale vraagstelling.....	26
3.2. Deelvragen.....	26
Deelvraag 1: Wat zijn de relevante wetten en regels voor migranten met betrekking tot werk? 26	
Deelvraag 2: Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?.....	28
Deelvraag 3: Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?	34
Deelvraag 4: Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?	38
4. Conclusies, aanbevelingen en discussie	43
4.1 Conclusies.....	43
4.1.1 Relevante wetten en regels.....	43
4.1.2 Stappen om aan werk te komen	44
4.1.3 Motieven voor legaal ofwel illegaal werk	46
4.1.4 Consequenties in de praktijk bij illegaal werk	47
4.1.5 Conclusie centrale vraagstelling.....	48
4.2 Aanbevelingen.....	49
Aanbeveling voor vervolgonderzoek:.....	50
4.3 Discussie	51
Literatuurlijst	53
Bijlage 1: Vragenlijsten	59
Vragenlijst migranten	59
Vragenlijst organisaties	60
Vragenlijst deelvraag 1	61
Bijlage 2: Introductie	62
E-mail voor organisaties	62
Introductie voor interview met organisaties.....	62
Introductie voor interview met migranten	62
Bijlage 3: Gecodeerde interviews.....	64
Resultaten migranten.....	64
Deelvraag 2. Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?.....	65
Deelvraag 3. Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?	67
Deelvraag 4. Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?	68
Resultaten organisaties	69
Deelvraag 2. Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?.....	69
Deelvraag 3. Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?	70
Deelvraag 4. Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?	72

Samenvatting

Dit verslag geeft de resultaten weer van een onderzoek omtrent de participatie van migranten op de arbeidsmarkt van Malta. Dit onderzoek is gedaan in opdracht van Kopin. Kopin wilde graag inzicht in de situatie van migranten op de arbeidsmarkt. Toegang tot werk en de mogelijkheden om werk te behouden zijn volgens Kopin fundamentele elementen voor de integratie van migranten. Dit terwijl er volgens Kopin incomplete rapporten en nieuwsberichten over misbruik op de arbeidsmarkt worden weergegeven. Volgens de rapporten zijn er werkgevers die migranten op een illegale manier voor hen laten werken. Om een meer holistisch beeld te verkrijgen over de wijze waarop de toegang tot werk voor migranten geregeld is en overeenkomt in de praktijk, is in dit onderzoek onder andere dossieronderzoek gedaan naar de rechten en plichten van migranten met betrekking tot de arbeidsmarkt. Ook zijn er achttien migranten en vier organisaties geïnterviewd om informatie te krijgen over de situatie van migranten op de arbeidsmarkt. Hierbij zijn bijvoorbeeld motieven voor zowel legaal als illegaal werk en consequenties van het illegaal werk benoemd. De resultaten van het dossieronderzoek en de interviews hebben gezamenlijk geleid tot de eindresultaten van het onderzoek.

Concluderend kan er gezegd worden dat er onduidelijkheid is over de rechten en plichten van migranten, als zij aan het werk willen. De procedure om legaal werk te verkrijgen is ingewikkeld. Migranten hebben de voorkeur voor legaal werk omdat ze dan zekerheid hebben, maar geven ook vaak aan dat illegaal werk makkelijker te krijgen is. Daarnaast zijn de verwachtingen van migranten en organisaties ten opzichte van elkaar verschillend en soms ook botsend. Naar aanleiding van de resultaten zijn er aanbevelingen gedaan om de situatie van de migranten te verbeteren.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding van het onderzoek

1.1.1 Over de opdrachtgever

De opdrachtgever van dit onderzoek is Kopin, een niet gouvernementele organisatie(ngo) die vijftien jaar geleden werd opgericht. Kopin is één van de ngo's die zich bezig houdt met de mensenrechten in Malta. De organisatie ondersteunt gemeenschappen die aan de rand van de samenleving staan op een duurzame manier. Dit houdt in dat Kopin niet eenmalig, maar langdurig ondersteuning biedt. Kopin is partner van meer dan 100 organisaties in Europa en Afrika. Dit varieert van ngo's tot ministeries, lokale overheden, universiteiten en internationale organisaties.

Kopin streeft naar een samenleving waarin alle burgers gelijkwaardig kunnen bijdragen aan een wereld die vrij is van armoede en elke andere vorm van onrecht. De missie van Kopin is om bij te dragen aan de vermindering van de wereldwijde armoede en sociale ongerechtigheid. Kopin gebruikt een op mensenrechten gebaseerde aanpak, wisselt ideeën en ervaringen uit met lokale, Europese en wereldwijde partners en probeert innovatief te zijn in het onderkennen van verwaarloosde gebieden van zorg.

Op Malta is Kopin sinds 2010 vooral gericht op het verstrekken van sociale en educatieve diensten aan asielzoekende kinderen en vrouwen. De kwaliteiten van de mensen worden door Kopin beschouwd als belangrijk middel voor sociale verandering en vooruitgang. Kopin heeft daarom als visie dat diensten gericht moeten zijn op de kwaliteiten van mensen (Kopin, z.d.).

1.1.2 Knelpunt

Kopin signaleerde dat er incomplete rapporten en nieuwsberichten over misbruik op de arbeidsmarkt van Malta zijn. Volgens de rapporten zijn er werkgevers die migranten op een illegale manier voor hen laten werken. De rapporten melden gevallen van werkgevers die weigeren dagloners een eerlijk loon uit te betalen, geen belasting over het loon afdragen en niet bijdragen aan de verzekering van migranten die bij hen werken. Kopin heeft aangegeven dat op een aantal plekken migranten aan de kant van de weg wachten op een aanbod van werkzaamheden, op dagelijkse basis of op lange termijn. Dit zou met name rondom het opvangcentrum in Marsa plaatsvinden (Grech, 2016).

Uit de administratie van Employment and Training Corporation (ETC) bleek dat er in 2014, 1296 migranten aan het werk waren op Malta (Ministry for Education and Employment, 2016, p. 12). Er waren echter 3877 migranten met een werkvergunning. Dit betekent dat 2581 migranten volgens ETC niet zouden werken. In het voorstel werd hierover het volgende gezegd:

“It is highly likely that most of these migrants are working in the informal economy. In addition it is very probable that there are other migrants who are working even though they have not applied for an employment license.”

Toegang tot werk en de mogelijkheden om werk te behouden zijn volgens Kopin fundamentele elementen voor de integratie van migranten. Kopin gaf aan dat een overheid die dit niet tegemoetkomt met een goed uitvoerend beleid, sociale en economische druk uitoefent op een kwetsbare groep. Tevens verliest zij een kans om de waarde die migranten kunnen bieden aan de economie optimaal te benutten. Een ander negatief gevolg is dat in de Maltese maatschappij het beeld ontstaat dat migranten de voorkeur geven aan zwart werken (Grech, 2016).

De bovengenoemde vermoedelijk incomplete rapporten en nieuwberichten vroegen om verduidelijking van de precieze situatie, zodat Kopin zo nodig de belangen van migranten meer kan behartigen door te lobbyen en publicaties te schrijven over deze misstanden.

Met de term migranten worden in het bovenstaande stuk de volgende mensen bedoeld: vluchtelingen met een verblijfsstatus, asielzoekers en afgewezen asielzoekers. In paragraaf 1.4 zal het onderscheid tussen deze groepen uitgewerkt worden.

1.1.3 Geschiedenis van het knelpunt

In de afgelopen jaren is het aantal migranten op Malta toegenomen. Dit bleek uit statistieken van UNHCR over asielaanvragen en het totale aantal verleende bescherming (UNHCR, 2016). Uit andere statistieken bleek dat er sinds 2012 een daling is van het aantal Maltese werknemers die zwart werken, tegenover een toename van buitenlandse werknemers die zwart werken (Martin I. , 2016).

In 2014 heeft de overheid van Malta een nieuw 'Employment Policy' geïntroduceerd. In dit wetvoorstel benoemde het 'Ministry for Education and Employment' belang te hebben bij het inzetten van migranten voor openstaande vacatures. Deze openstaande vacatures zijn ontstaan door de vergrijzing van de Maltese bevolking. Echter, volgens het rapport was de situatie dusdanig dat het grootste deel van de migranten zwart werkte, voornamelijk in de bouw. Dit leidt er toe dat werkzoekenden op de formele arbeidsmarkt in een nadelige positie komen. Er waren volgens het rapport verschillende initiatieven voor trainingen en onderwijs aan migranten, zodat migranten zich op de formele arbeidsmarkt gaan begeven (Government of Malta, 2014).

In april 2016 verscheen een artikel in de Times of Malta waarin beschreven werd dat de Minister van Onderwijs Evarist Bartolo een voorstel heeft ingediend om zwart werken door migranten aan te pakken. Dichtbij twee grote 'open centers' waar migranten wonen, zouden uitzendbureaus geopend kunnen worden die werkgevers en werknemers zouden kunnen koppelen. Ook zou hier met een beloningssysteem gewerkt worden (Martin I. , 2016).

1.1.4 Voorlopige vraagstelling

Kopin wilde dat er onderzoek gedaan werd naar hoe de toegang tot werkgelegenheid voor migranten wettelijk bepaald is en hoe dit in de praktijk vorm krijgt. Ze wilden informatie krijgen over 'irregular work' per beroepsgroep en informatie over de maatregel voor zowel werkgever als werknemer op 'irregular work'. Met 'irregular work' wordt zwart werken bedoeld. Dit zijn ongeregistreerde werkzaamheden, waar geen loonbelasting over afgedragen wordt en waarbij de werknemer geen rechten en plichten heeft, zoals een verzekering.

De voorlopige vraagstelling was daarom:

Hoe is de toegang tot werkgelegenheid voor migranten wettelijk bepaald en hoe krijgt dit in de praktijk vorm per beroepsgroep?

1.2 Probleemomschrijving

1.2.1 Probleemomschrijving en doelstelling

Probleemomschrijving

Kopin signaleerde dat er sprake is van misbruik op de arbeidsmarkt met betrekking tot migranten. Werkgevers laten migranten op een illegale manier voor hen werken, waardoor migranten geen rechten en plichten op de arbeidsmarkt hebben. Daarnaast signaleerde Kopin dat er incomplete rapporten zijn met betrekking tot het misbruik op de arbeidsmarkt, waardoor op een onjuiste manier de werkelijkheid wordt weergegeven.

Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek was het bereiken van een meer holistisch beeld over de wijze waarop de toegang tot werk voor migranten wettelijk geregeld is en hoe dit per beroepsgroep overeenkomt met de praktijk. Kopin kan het resultaat van het onderzoek mogelijk gebruiken ter aanvulling van de incomplete rapporten. Dit dient mogelijk als hulpmiddel om een oplossing te kunnen vinden voor het gesignaleerde probleem.

1.2.2 Centrale vraagstelling

Wat is het beleid van de Maltese overheid ten aanzien van de toegang van migranten tot de arbeidsmarkt en in hoeverre zijn de gemaakte afspraken binnen het beleid geïntegreerd in de praktijk?

1.2.3 Deelvragen

Om antwoord te krijgen op de hoofdvraag zijn er verschillende deelvragen opgesteld. Deze deelvragen zijn opgedeeld in twee onderwerpen: migranten en werkgevers.

Migranten

1. Wat zijn de relevante wetten en regels voor migranten met betrekking tot werk?

Door het beantwoorden van deze deelvraag, werd verwacht een duidelijk beeld te schetsen van de wetgeving omtrent de toegang tot werk voor migranten. Daarmee zou kunnen worden bekeken in hoeverre datgene wat in de beleidsdocumenten staat overeenkomt met de praktijk. Deze deelvraag werd verwacht te kunnen beantwoorden met een dossieronderzoek.

2. Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?

Met deze deelvraag werd gewenst duidelijkheid te scheppen over de manier waarop migranten aan werk komen. Hierbij zouden de verschillen per beroepsgroep kunnen worden geanalyseerd. Deze deelvraag werd verwacht te kunnen beantwoorden door gesprekken met migranten en organisaties. Via Kopin waren er contactgegevens beschikbaar, waarvan gebruik kon worden gemaakt om in contact te komen met migranten.

3. Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?

Deze deelvraag had als doel om een holistisch beeld te verkrijgen van de aspecten die meespelen bij de instandhouding van legaal ofwel illegaal werk. Er werd daarom gewenst te onderzoeken wat de motieven van migranten voor legaal en illegaal werk waren. Deze informatie werd verwacht te verkrijgen, door middel van interviews met migranten en organisaties. Met behulp van de motieven, zouden ook mogelijke oplossingen naar voren kunnen komen, waarop geïntervenieerd zou kunnen worden.

4. Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Hierbij werd gewenst te onderzoeken wat in de praktijk de positieve en negatieve gevolgen zijn voor migranten als zij illegaal werken. Hierbij zouden de verschillen per beroepsgroep geanalyseerd kunnen worden. Zo zou inzichtelijk worden welke risico's migranten nemen door zwart te werken en welke voor- en nadelen hieraan vast zitten. Dit werd verwacht te kunnen onderzoeken door gesprekken met migranten en organisaties. De informatie die dit zou gaan opleveren, zou kunnen worden vergeleken met deelvraag 1. Zo zou duidelijk worden of de wetgeving wordt geïntegreerd in de praktijk.

Werkgevers

1. Wat zijn relevante wetten en regels voor werkgevers die migranten voor zich laten werken?

Deze deelvraag had als doel om een duidelijk beeld te krijgen van de wetgeving omtrent de werkverschaffing door werkgevers. Er zou kunnen worden gekeken naar wetten omtrent zwart werk, maar ook legaal werk, zodat deze twee met elkaar vergeleken zouden kunnen worden. Deze deelvraag werd verwacht te kunnen beantwoorden door literatuuronderzoek.

2. Wat is de werkwijze van werkgevers bij het werven van migranten om voor hen te werken?

Met deze deelvraag werd gewenst duidelijkheid te scheppen over de manier waarop werkgevers migranten werven om voor hen te werken. Dit zou per beroepsgroep kunnen worden geanalyseerd. Deze deelvraag werd verwacht te kunnen onderzoeken door zowel observatie als gesprekken met werkgevers. Via Kopin waren er contactgegevens van werkgevers beschikbaar, die geraadpleegd konden worden om werkgevers naar hun werkwijze te vragen.

3. Welke motieven worden aangegeven door werkgevers om legaal ofwel illegaal werk aan te bieden aan migranten?

Deze deelvraag had als doel om een holistisch beeld van de aspecten die meespelen bij de instandhouding van illegaal werk te verkrijgen. Deze informatie werd verwacht te verkrijgen, door middel van gesprekken met werkgevers en andere betrokkenen. Wanneer de motieven bekend zouden zijn, zou hier op kunnen worden geïntervenieerd met mogelijke oplossingen voor illegaal werk.

4. Wat zijn in de praktijk de consequenties voor werkgevers als ze migranten voor hen laten werken op een illegale basis?

Hierbij werd gewenst te onderzoeken wat de positieve en negatieve consequenties zijn voor werkgevers als zij migranten op een legale en illegale wijze voor hen laten werken. Zo zou inzichtelijk moeten worden welke risico's er zijn voor werkgevers en welke voor- en nadelen hieraan vast zitten. Dit zou per beroepsgroep kunnen worden geanalyseerd. Hierbij zou ook kunnen worden gekeken of de consequenties voor werkgevers overeenkomen met de wetgeving en of er sprake is van consequenties die niet overstemmen met de wetgeving. Dit werd verwacht te kunnen onderzoeken door gesprekken met werkgevers en organisaties.

1.3 Begripsafbakening

Arbeidsmarkt

Met het begrip arbeidsmarkt worden de plekken bedoeld waar migranten mogelijk aan het werk zijn. Dit zijn onder andere de sectoren van de grootste werkgevers van Malta. Dit zijn de volgende sectoren: handel, transport en opslag, horeca, faciliteiten, overheidsinstanties en industrie (National Statistic Office Malta, 2016).

Hierbij zal in het bijzonder gekeken worden naar de sectoren waar volgens ‘Het mondiaal nieuws’ vaak racisme en discriminatie voorkomt. Dit zijn de sectoren landbouw, bouw en horeca (Ruelens, 2016). Met de arbeidsmarkt worden plekken bedoel waarbij zowel legale als illegale migranten werkzaam zijn.

Consequenties

Hiermee worden zowel de positieve als negatieve gevolgen bedoeld.

Zwartwerken

Betaald werk verrichten zonder daar belasting of sociale premie over te betalen, of betaald werken bij een uitkering (Woorden, 2016).

Migranten

Met het begrip migranten wordt in dit onderzoek vluchtelingen bedoeld die op Malta verblijven. Een vluchteling is een *“Persoon die zich buiten zijn land van herkomst bevindt, die de bescherming van het land niet meer kan of wil inroepen omdat hij een gegronde vrees voor vervolging koestert omwille van zijn ras, religie, nationaliteit, politieke overtuiging of zijn behoren tot een sociale groep”* (Encyclo, 2013).

Hieronder vallen illegale immigranten, asielzoekers en immigranten met een verblijfstatus.

Illegale migranten

Dit zijn uitgeprocedeerde immigranten die geen verblijfstatus hebben gekregen en immigranten die op Malta verblijven zonder aanvraag voor asiel.

Asielzoekers

Deze immigranten hebben asiel aangevraagd maar nog geen verblijfstatus toegewezen gekregen.

Migranten met verblijfsstatus

Dit zijn immigranten die niet meer in de asielprocedure zitten en een verblijfstatus toegewezen hebben gekregen. Dit kan zowel een tijdelijke als vaste verblijfstatus zijn.

Malta

De republiek Malta bestaat uit een groep eilanden waarvan Malta de grootste is, opgevolgd door Gozo, Comino en een aantal kleinere eilanden. De eilanden liggen in de Middellandse zee, 80 kilometer ten zuiden van Sicilië en 333 kilometer ten noorden van Libië, met een populatie van ongeveer 450.000 inwoners in een gebied van 316km² (Cassar, 2013).

1.4 Theoretische onderbouwing

In deze theoretische inleiding wordt het knelpunt vanuit verschillende niveaus belicht, namelijk op micro-, meso- en macroniveau. Er is hiervoor gebruik gemaakt van verschillende bronnen, zoals onderzoeken naar de vluchtelingenproblematiek op Malta, relevante documenten van organisaties die te maken hebben met vluchtelingen op Malta en nieuwsberichten over vluchtelingenproblematiek op Malta.

1.4.1 Cliëntfactoren

In dit onderdeel is er sprake van een aantal betrokkenen die wellicht invloed konden hebben op het knelpunt. De betrokkenen zijn globaal te noemen in de volgende categorieën: migranten en werkgevers. Deze categorieën worden in deze paragraaf uitgewerkt.

Migranten

Een migrant is iemand die naar een andere streek of ander land verhuist (Van Dale, z.d.). Het onderzoek is met name gericht op een bepaald type migrant, namelijk de vluchteling die zijn verblijf zoekt op Malta.

Volgens de statistieken van de UNHCR (United Nations High commissioner for Refugees) zijn er tussen 2004-2016 in totaal 19256 asielaanvragen geweest in Malta. In het jaar 2016 waren dit 1733 asielaanvragen. Afbeelding 1 laat zien welke vormen van bescherming zijn toegekend aan migranten in 2016, in Malta (UNHCR, 2016).

Uitleg bij percentages van de 'Protection Status':

- *Closed*

Een asielaanvraag wordt gesloten, wanneer een asielzoeker bijvoorbeeld niet verschijnt voor geplande interviews, overlijdt, zich terugtrekt van de asielaanvraag of wanneer de aanvraag afgewezen wordt om andere formele redenen. In sommige gevallen zijn asielzoekers verhuisd naar een ander land waardoor hun verzoek wordt afgesloten (Basran, z.d.). Hiervan waren 195 gevallen in 2016 (UNHCR, 2016).

- *Refugee status*

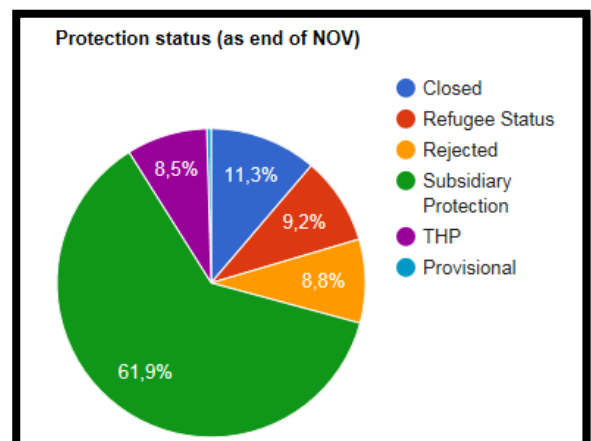
Een vluchteling met een vluchtelingen status heeft recht op een verblijfsvergunning voor een periode van 3 jaar, die nader verlengd kan worden. Daarnaast heeft hij/zij recht op een 'Travel Convection Document', wat hem het recht geeft Malta te verlaten en terug te keren, zonder de noodzaak van een visum. Daarnaast komt hij/zij in aanmerking voor toegang tot de arbeidsmarkt, sociale welvaart, passende huisvesting, inburgering, openbaar onderwijs, opleidingen en medische zorg (UNHCR, 2010). In 2016 is dit 159 keer toegewezen (UNHCR, 2016).

- *Rejected*

Dit zijn afgewezen asielzoekers. Hiervan waren 152 gevallen in 2016 (UNHCR, 2016).

- *Subsidiary Protection*

Een vluchteling die onder de 'subsidiary protection' valt heeft recht op een verblijfsvergunning voor een periode van één jaar, die verlengd kan worden. Daarnaast heeft hij/zij recht om te reizen, vooral wanneer hij volgens ernstige humanitaire redenen verwacht wordt in een ander land aanwezig te zijn. Daarnaast heeft hij/zij recht op toegang tot de arbeidsmarkt, sociale uitkeringen, passende



Figuur 1, Verdeling per status in 2016

huisvesting, inburgering, onderwijs, opleidingen en medische zorg (UNHCR, 2010). In 2016 is dit 1072 keer toegewezen (UNHCR, 2016).

- *THP (Temporary Humanitarian Protection)*

Wanneer een asiel aanvrager volgens de procedurele normen niet in aanmerking kwam voor de vluchtelingenstatus of subsidiaire bescherming, kon de vluchtelingen commissaris tot het jaar 2016 toch besluiten om een tijdelijke verblijfstatus te geven. THP kon worden verleend in de volgende gevallen: wanneer het om een minderjarige ging, vanwege medische achtergronden of vanwege humanitaire redenen. Ook wanneer iemand verzocht om niet teruggestuurd te worden vanwege juridische redenen, waarvan diegene geen schuld had, kon diegene in aanmerking komen voor THP. Dit werd per geval bekeken, omdat deze asiel aanvrager volgens de procedurele normen niet in aanmerking kwam voor een verblijfstatus. Bij toekenning kreeg de persoon een verblijfsvergunning van één jaar, dat kon worden verlengd. De persoon heeft bij deze status onder andere toegang tot de arbeidsmarkt en medische zorg (UNHCR, 2011). In 2016 is dit 147 keer toegewezen (UNHCR, 2016).

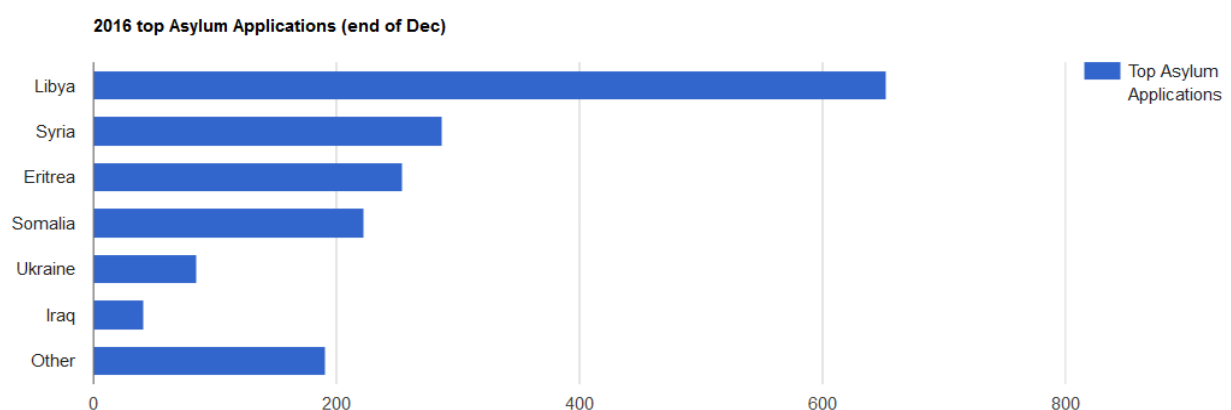
Volgens de 'Times of Malta' van 19 november 2016, zal de vluchtelingen commissaris geen nieuwe 'Temporary Humanitarian Protection' status meer verlenen aan uitgeprocedeerde asielzoekers. De huidige houders van deze status, die nog steeds aan de criteria voldoen, hebben tot 31 oktober 2017 de tijd om een nieuwe status te verkrijgen. (n.b., 2016)

- *Provisional*

Deze beschermingsstatus is een vorm van een voorlopige verblijfsstatus. De asielzoekers met een voorlopige verblijfstatus zijn nog in afwachting van een uiteindelijke beslissing over hun aanvraag. In de afgelopen jaren werd deze status gebruikt in het geval van massale toestroom of een plotselinge toename van bepaalde groepen asielzoekers. Deze beschermingsstatus is niet opgenomen in de wet. Er is dan ook veel onduidelijkheid over de rechten en plichten, horende bij deze status (Aditus, JRS, 2017). Deze status is 8 keer toegewezen in 2016 (UNHCR, 2016).

Land van herkomst

Van de asielzoekers die in 2016 asiel aan hebben gevraagd kwamen de meeste asielzoekers uit Libië. Verder kwamen er ook asielzoekers uit de landen Syrië, Eritrea, Somalië, Oekraïne en Irak. Ongeveer 11% komt uit overige landen. Figuur 2 geeft weer hoeveel asiel aangevraagd is per land (UNHCR, 2016).



figuur 2, Asielaanvragen in Malta per land, 2016

Sekse

Volgens de statistieken van Aida (Asylum Information Database) van 2015, was van de asielaanvragen 68,5% man, 14% vrouw en 17,5% kind. Er zijn dus meer asielaanvragen van mannen dan van vrouwen en kinderen geweest in het jaar 2015 (Aditus, JRS, 2015).

Leefomstandigheden

Volgens 'The times of Malta' leeft maar liefst 80 procent van de asielzoekers in risico op armoede. Dit is vijf keer meer dan de algemene bevolking. Dit is onderzocht door 'Jesuit Refugee Service' en 'Aditus Foundation'. (Ganado, 2017)

Werkvelden migranten

Volgens Ruelens werken veel migranten in de bouwsector, op het veld of als bordenwassers in restaurants en hotels (Egmont Ruelens, 2016). In de Times of Malta werd gesteld dat veel mannelijke migranten buiten de bouwsector geen werk kunnen vinden (Martin, 2015).

Werkgevers en werknemers

Aangezien Malta is aangesloten bij de Europese Unie hebben werkgevers en werknemers vastgelegde rechten en plichten die zijn opgenomen in het arbeidsrecht van de EU (Europese Commissie, z.d.). Volgens het National Statistics Office is het grootste gedeelte van de werknemers in Malta werkzaam in de groot- en detailhandel, transport en opslag, faciliteiten en horeca, namelijk 29,2%. Vervolgens is een kwart van de bevolking (26,6%) werkzaam bij overheidsinstanties, gezondheidszorg, onderwijs en sociaal werk. De industrie is met 14,1% de derde grootste sector (National Statistic Office Malta, 2016).

1.4.2 Methode

Het werk van Kopin bestaat in grote lijnen uit drie projecten: 'Fighting Poverty in Ethiopia', 'Supporting Refugee Women and Children in Malta' en 'Education' (Kopin, z.d.). In deze projecten stelt Kopin de cliënt centraal in zijn of haar eigen leerproces, door ervaringsgericht en doelgericht leren aan te bieden. Kopin beschouwt de mens zelf als sleutel voor verandering en ontwikkeling.

Vrijwilligers worden vanuit Kopin begeleid door middel van de methode EVC: Erkenning van Verworven Competenties. "EVC heeft als doel inzicht te krijgen in en erkenning krijgen voor de competenties die vrijwilligers zelf in allerlei omgevingen hebben opgedaan. Dit leidt tot meer zelfvertrouwen en stimuleert de verdere ontwikkeling van de vrijwilligers. De methode is gericht op vrijwilligers die zich verder willen ontplooiën" (Brink, Movisie, 2010).

1.4.3 Teamsamenstelling Kopin

Het team van Kopin bestaat uit twee onderdelen. Het bestuur en het uitvoerende team. William Grech, directeur van Kopin bestuurt het bedrijf met vier andere mensen. Het uitvoerende team bestaat uit 7 medewerkers en ongeveer 20 vrijwilligers. Het team bestaat uit professionals met verschillende achtergronden zoals projectleiders, onderzoekers, veldwerkers, culturele bemiddelaars, trainers en bestuurders. Hiermee streeft Kopin ernaar een uitgebreid pakket aan kennis en vaardigheden aan te kunnen bieden.

1.4.4 De organisatie

Kopin (z.d.) is een non-profit organisatie. Kopin kan bestaan door financiële steun van de overheid, de EU, de VN en door particuliere sponsors.

Daarnaast is Kopin een ngo die zich bezig houdt met de mensenrechten in Malta. Van Dale (z.d.) geeft de volgende definitie van een ngo: "Niet van een overheid uitgaande organisatie, vaak een

ontwikkelings-, milieu- of mensenrechtenorganisatie, afkorting van: niet- of non-gouvernementele organisatie.”

In het onderzoek van Van der Meijden (2015) worden enkele kritische punten aangedragen over de invloed van ngo's op de positie van migranten op Malta. Van der Meijden benoemt in haar thesis dat ngo's het als morele noodzaak zien om menselijk lijden waar dan ook te verlichten. 'Regime of care' wordt dit genoemd. Binnen dit systeem is er een focus op de slachtoffer rol van migranten. Zij noemt dat migranten door campagnes en berichtgeving neer worden gezet als kwetsbare en hulpeloze migranten. Zij geeft aan dat ngo's een verandering in beeldvorming moeten maken. De focus moet worden verlegd van kwetsbaarheid en afhankelijkheid naar de potenties die migranten hebben om bij te dragen aan sociale en economische ontwikkeling. Het onderzoek van Van der Meijden is echter niet gericht geweest op Kopin, maar op vier andere ngo's op Malta.

1.4.5 Samenwerking met organisaties

Kopin werkt samen met een aantal lokale en internationale organisaties. Kopin wordt ondersteund en werkt veel samen met de Terre des Hommes International Federation. Terre des Hommes is een organisatie die zich inzet voor de kwetsbare mensen zoals kinderen die zich in uitbuitingssituaties bevinden en wil kinderuitbuiting structureel de wereld uit helpen (Terres des Hommes, z.d.).

Met financiële steun van Terre des Hommes in Nederland, was Kopin in staat om een project op te zetten voor het bieden van diensten en trainingen aan vluchtelingen in Malta. In Italië bestond dit project al, FARO (vertaald vanuit het Italiaans, betekent dit vuurtoren). Dit is een eerste hulp project van Terre des Hommes met het doel om psychosociale en geestelijke gezondheidszorg te bieden aan de meest kwetsbare categorieën van migranten en gezinnen met baby's. Dit project is opgezet in samenwerking met een aantal andere organisaties op Malta, namelijk: Student Services (SSD) en het ministerie van onderwijs en werkgelegenheid (MEDE) (Terres des Hommes, z.d.).

Kopin werkt verder ook samen met partners zoals UNHCR, de politie van Malta, Agenzija Appogg en AWAS die zich inzetten in de strijd tegen preventie van kinderhandel. Kopin verstrekt trainingen en handvatten aan werknemers voor het tegengaan van mensenhandel. Daarnaast biedt Kopin ook diensten aan potentiële en feitelijke slachtoffers van kinderhandel. Kopin maakt deel uit van de 'Destination Unknown Campaign'; een wereldwijde samenwerking van maatschappelijke organisaties die zich voor de rechten van kinderen inzetten.

Kopin is actief lid van het informele netwerk waarin alle ondersteunende vluchtelingenorganisaties van Malta zich bevinden. Kopin is hiernaast ook nog partner van de Internationale organisatie voor migratie, het IOM (Kopin, z.d.).

Het IOM is in 1951 opgericht. Het IOM is de leidende intergouvernementele organisatie op het gebied van migratie en werkt nauw samen met de overheid, intergouvernementele en niet-gouvernementele partners (zoals Kopin). Het IOM helpt te zorgen voor een ordelijke en humane beheer van migratie, bevordert de internationale samenwerking op migratiekwesties, helpt bij het zoeken naar praktische oplossingen voor migratieproblemen en biedt humanitaire hulp aan migranten in nood (IOM, 2013).

1.4.6 Beroepsethiek en visie op hulpverlening

Visie op de hulpverlening in het algemeen

Het land Malta lijkt veel waarde te hechten aan de kwaliteit van het sociaal werk. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de wet 'The Profession Act' die mede door het werk van 'The Maltese Association' is opgesteld (Justiceservices, 2004). Deze worden nader beschreven. Ook zijn er diverse opleidingen aan de 'University of Malta', die opleiden tot sociaal werker (University of Malta, 2014).

In 1993 is er in Malta een vereniging voor maatschappelijk werkers opgezet, namelijk 'The Maltese Association of Social Workers' (MASWmalta, z.d.). Sindsdien heeft de MASW er naar gestreefd om de voortdurende professionalisering van het Sociaal werk in Malta te vergemakkelijken. In 1996 hebben zij een ethische code opgesteld als richtlijn voor Sociaal werkers (MASWmalta, z.d.).

De volgende basisprincipes van beroepsethiek worden onder andere genoemd:

- elk mens heeft een unieke waarde (ongeacht afkomst),
- elk individu heeft recht op zelfbeschikking,
- professionele sociaal werkers zijn er om sociale omstandigheden actief te beïnvloeden en het maximale uit ieders leven te halen,
- de professional heeft een verantwoordelijkheid om objectief te blijven door middel van kennis en vaardigheden en
- de professionele sociaal werker heeft een primaire plicht om het doel van de hulpverlening boven zijn eigen belang, doelen en visie te zetten.

Verder wordt nader ingegaan op ethische normen over de cliënt, professie, collega's, eigen organisatie en dat van anderen (MASWmalta, z.d.). In november 2003 is 'The Profession Act' aangenomen door het Europees parlement. Deze wet is aangenomen om te voorzien in de regulering van de professie in het sociale werkveld.

Wanneer men in Malta het beroep 'Social Work' wil uitoefenen heeft men zich te houden aan 'The Social Work Profession Act'. 'The Profession Act' zegt dat niemand zichzelf een professioneel sociaal werker mag noemen of betaald sociaal werk mag verrichten, zonder een accreditatie van de Raad van het beroep Sociaal werk. De leden van deze raad worden aangewezen door de minister van 'Family and SocialSolidarity' (MASWmalta, z.d.).

Om een accreditatie te krijgen moet de persoon:

- Maltees burger zijn of toestemming hebben om te werken op Malta,
- een verklaring hebben van goed gedrag,
- zijn of haar naam hebben staan in het register van maatschappelijk werkers,
- in het bezit zijn van een erkende graad in het sociaal werk,
- voldoende ervaring hebben in het beroep sociaal werk. Dit houdt in meer dan twee jaar ervaring, minder dan 6 jaar onder toezicht van een sociaal werker of in het bezit zijn van gekwalificeerde titels (MASW, the social work profession in Malta, sd).

Visie op hulpverlening aan vluchtelingen

Er zijn verschillende organisaties in Malta die het belangrijk vinden dat de vluchtelingen en asielzoekers goed beschermd worden en dat hun leefsituatie voldoet aan de rechten van de mens. In het artikel van de krant 'Malta Today' (2015) stond bijvoorbeeld dat er verschillende ngo's rechtstreeks werken met vluchtelingen en asielzoekers. Zoals eerder beschreven is Kopin één van deze organisaties. Daarnaast benoemde het artikel dat er organisaties actief waren in het bepleiten bij autoriteiten voor een betere bescherming van de rechten van vluchtelingen (Camilleri, 2015). Onder andere de organisatie 'The People for Change Foundation' zet zich in voor de belangen van vluchtelingen. 'The People for Change Foundation' doet onderzoek naar het sociale beleid, wetenschap en vergelijkt de uitkomsten met de praktijk. "The Foundation operates at the intersection between law, policy and social science, delivering analysis that is practical in input and pragmatic in outcome" (The people for change foundation, 2016).

Ethische problemen met betrekking tot het integreren van vluchtelingen

Uit onderzoek van het European Network Against Racism (2013) bleek dat migranten in Malta te maken hadden met uitbuiting en discriminatie op de arbeidsmarkt (Attard, Cassar, & Gauci, 2012-

2013). Het onderzoek gaf aan dat er dringend behoefte was aan meer gedetailleerde en geordende verzameling van data met betrekking tot discriminatie op grond van ras en etniciteit. De onderzoekers van ENAR stelden daarbij dat er al positieve ontwikkelingen waren, doordat er een groeiend besef van discriminatie was op Malta en de wettelijke kaders op het gebied van discriminatie waren verbeterd. Ze gaven echter ook aan dat er is nog veel te doen is om de raciale gelijkheid te bevorderen en daarop eindigde het onderzoek met aanbevelingen voor de overheid.

Een artikel van MO (2016) weergeeft recente informatie over uitbuiting en discriminatie op de arbeidsmarkt. In het artikel spreken vluchtelingen over uitbuiting en misbruik op de Maltese arbeidsmarkt. William uit Nigeria zei:

“Vaak verliest iemand een vinger of breekt een been. Zulke accidenten zijn niet ongewoon, en meer dan eens lopen ze fataal af. Maar daar moet je niet aan denken. Werken is wat telt.”

Hamidou uit Ghana werkte eerder op een boerderij in Calabrië. Hij kreeg een contract van 56 dagen. Deze werd niet verlengt, maar hij mocht er wel blijven werken.

“Zes maanden, twaalf uur per dag, zwoegen op het veld, zonder één dag rust, geen zondagen, geen feestdagen, voor 30 euro per dag. We werkten als ezels.”

Later werkt Hamidou part-time in een fastfood restaurant. Ook hier kreeg hij geen contract. Per uur werd hij vier euro betaald, terwijl de Maltezen die er werkten volgens Hamidou minstens het dubbele kregen (Egmont Ruelens, 2016).

Wanneer er gekeken wordt naar de normen en waarden waar werkgevers op Malta aan moeten voldoen, dan blijkt dat dit niet overeen komt met wat wordt vermeldt in wetten van Malta, die verder worden uitgewerkt in 1.2.7, zoals het verbod van discriminatie (art. 26 IVBPR, 1976)(art. 21 HGEU, 2000) en het recht op behoorlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. (art. 6 en 7 IVESCR, 1976)(art. 31 HGEU, 2000).

1.4.7 Knelpunt in breder perspectief

In deze paragraaf wordt het knelpunt in breder perspectief gezet, door verschillende factoren te beschrijven die hierbij een rol spelen.

Culturele factoren en ontwikkelingen

De republiek Malta bestaat uit een groep eilanden waarvan Malta de grootste is, opgevolgd door Gozo, Comino en een aantal kleinere eilanden. De eilanden liggen in de Middellandse zee, 80 kilometer ten zuiden van Sicilië en 333 kilometer ten noorden van Libië, met een populatie van ongeveer 450.000 inwoners in een gebied van 316 km². Het is de dichtstbevolkte lidstaat van de EU. Het weer is er typisch mediterraan, met hete zomers en milde, maar natte winters. De meeste mensen arriveren op Malta dan ook in de zomer (The people for change foundation, 2013). Van de Maltese bevolking is 95% op Malta geboren. Malta heeft twee officiële talen, het Maltees en het Engels. De meerderheid van de bevolking spreekt beide talen. Alle wetten zijn in beide talen geschreven. Van de inwoners is 98% Rooms-Katholiek. De invloeden daarvan zijn zichtbaar in de Maltese cultuur. Een groot deel van de bevolking gaat regelmatig naar de kerk en de feestdagen worden uitbundig gevierd (Nederlandse Ambassade, 2016).

Vluchtelingenstroom

Er sprake is van een vluchtelingenstroom naar Europa, waarvan ook Malta de gevolgen ondervindt. Eén van deze gevolgen is de moeizame participatie van migranten op Malta, door o.a. de negatieve houding van de Maltese bevolking ten opzichte van migranten (Meijden, 2015). Migranten staan wel in de samenleving, maar ze zijn er geen onderdeel van, ze zijn als het ware *betwixt and between* waardoor ze zich bevinden in een tussenpositie (Turner, in Meijden, 2015). Door veel Maltezers wordt de toestroom van migranten vaak ervaren als een bedreiging van de lokale culturele waarden en tradities (Meijden, 2015).

Werksector verdeling

Het grootste deel van de bevolking, 29,2 procent werkt in de handel, de transport en opslag en voorzieningen voor voedsel en onderdak. Ook werken er veel mensen, 26,6 procent, bij overheidsinstanties, zoals defensie, onderwijs, gezondheidszorg en sociaal werk. Slechts 1,2 procent van de bevolking werkt in de landbouw en visserij (National Statistic Office Malta, 2016).

Asielaanvraag

Na verzoek tot asiel moeten migranten binnen 12 maanden toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Binnen het Europees Parlement is recentelijk besproken om deze termijn terug te brengen tot 9 maanden. Asielzoekers kunnen een werkvergunning krijgen die 6 maanden duurt, deze kan worden vernieuwd (Aditus, JRS, 2016).

Scholing

Een aantal beroepsopleiding cursussen zijn beschikbaar voor asielzoekers, maar niet specifiek voor hen georganiseerd. Toelatingsvoorwaarden variëren per cursus en komen in het algemeen overeen met criteria voor Maltese burgers (Aditus, JRS, 2016).

Wetgeving

Op Malta betreft het minimumloon, voor volwassenen vanaf 23 jaar, €728,04 per maand (FedEE Global, 2015). Malta maakt deel uit van Internationale wetgeving op gebied discriminatie, arbeid, mensenhandel en levensstandaard, namelijk het:

- verbod van discriminatie (art. 26 IVBPR, 1976)(art. 21 HGEU, 2000);
- recht op behoorlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Dat houdt onder meer in: gelijk loon voor gelijk werk, het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, het recht op redelijke werktijden en het recht op doorbetaalde vakantiedagen (art. 6 en 7 IVESCR, 1976)(art. 31 HGEU, 2000);
- recht op een adequate levensstandaard, waaronder behoorlijk voedsel, kleding en woonruimte (art. 11. lid 1 IVESCR, 1976);
verbod van mensenhandel (art. 8 IVBPR, 1976)(art. 5 HGEU, 2000)
(College voor de rechten van de mens, z.d.).

Politiek

Malta is een parlementaire republiek. Er zijn twee politieke partijen in Malta: de centrumrechtse christendemocratische Nationale Partij (Partit Nazzjonalista) en de centrumlinkse sociaaldemocratische Labour Partij (Partit Laburista, Arbeiderspartij) (Europa.nu, 2016).

Malta was tot 1964 een Britse kolonie. In 1964 werd Malta onafhankelijk. Tot 1974 was de Britse vorstin echter nog wel het staatshoofd van Malta. Sinds 1974 is Malta een parlementaire republiek met een president als staatshoofd. Dit is president Marie-Louise Coleiro Preca (Europa.nu, 2016). De premier wordt voor vijf jaar gekozen door het parlement. Op dit moment is Joseph Muscat de premier. In 2013 wonnen de socialisten de parlamentsverkiezingen, waarbij Muscat de leiding had.

De leider van de winnende partij is automatisch de premier. Samen met de kabinetsleden vormt hij het parlement. Het parlement bestaat uit één kamer, namelijk de Kamer van Volksvertegenwoordigers (Europa.nu, 2016).

In 2003 werd een referendum gehouden over toetreding tot de Europese Unie in Malta. Met 53,6 procent van de stemmen voor de deelname aan de EU, was het maar net een overwinning voor de voorstanders (Mesters, Malta stemt voor toetreding tot EU, 2003). In 2004 trad Malta toe aan de Europese Unie. Het kiesstelsel in Malta ziet er als volgt uit:

“Het kiesstelsel is een mengvorm van evenredige vertegenwoordiging en de single transferable vote, waarbij kiezers kandidaten naar voorkeur rangschikken en ook de tweede, derde en volgende voorkeuren medebepalen wie er worden gekozen. Er zijn dertien districten, waar per district vijf parlementsleden worden gekozen” (Europa.nu, 2016).

Aanvulling van het aantal parlementszetels vindt plaats om de electorale sterkte van een partij in overeenstemming te brengen met het aantal afgevaardigden in het parlement. Als een partij meer dan vijftig procent van de stemmen haalt, maar geen parlementaire meerderheid, dan krijgt zij extra zetels om die meerderheid alsnog te bewerkstellingen.

Trends

Daling migranten

Een opvallende trend is de daling van het aantal migranten dat op Malta aankomt, terwijl het aantal migranten dat de oversteek maakt naar Europa juist toeneemt. Sinds het begin van 2015 zijn er naar schatting 137.000 migranten die de oversteek van de Middellandse Zee hebben gemaakt. Dit zijn er meer dan ooit tevoren (Meijden, De onbedoelde bijeffecten van compassie, 2015). Ook Blasic (2015) verteld in zijn artikel over een mogelijke migrantendeal met Italië. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor de daling van het aantal migranten dat aankomt op Malta. Blasic (2015) zegt verder nog dat de Italiaanse minister van Binnenlandse Zaken Carmelo Abela heeft gezegd dat er een informele samenwerking tussen beide landen bestaat, waarbij alle migranten die gered worden in het centraal-Mediterrane gebied naar Italië worden gebracht. Dit wordt ontkend door de Maltese premier Joseph Muscat (Blasic, 2015).

Uitzendbureaus

Een andere trend is het voorstel van de regering van Malta in oktober 2015 om uitzendbureaus ('Job Brokerage Offices' letterlijk: werk makelaarskantoren) op te zetten om het probleem van zwart werken en de uitbuiting van werkers tegen te gaan. Er wordt aangenomen dat ongeregelde vormen van werk leiden tot onzekere omstandigheden voor vluchtelingen, personen onder internationale bescherming en afgewezen asielzoekers. Dit geldt net zo voor de Maltese, Europese en werknemers uit derde wereld landen, waarbij de regering zich verplicht voelt om dit aan te pakken. Met de introductie van deze bureaus heeft de regering als doel om de trend waarbij mensen langs de weg hangen, wachtend op (zwart) werk, verleden tijd te maken (ETC, 2016).

Internationale factoren en ontwikkelingen

Begin 2016 is er Europees platform opgericht om zwart werken binnen de Europese Unie tegen te gaan (Europa.nu, 2016). Het is de bedoeling dat in de toekomst, de EU-lidstaten gezamenlijk controles houden bij grensoverschrijdende arbeid. Op dit moment hebben de lidstaten zelf de verantwoordelijkheid voor het bestrijden van werkgevers die geen sociale premies afdragen (Rechtennieuws.nl, 2016).

Vluchtelingencrisis

In Europa is sprake van een vluchtelingencrisis, die zijn oorsprong heeft in de Arabische Lente en het huidige geweld wat daaruit voortvloeit. Mensen zijn op de vlucht voor het geweld en hopen

veiligheid in Europa te vinden. Relatief gezien zoeken de meeste vluchtelingen veiligheid in de eigen regio. In Turkije zitten 1,62 miljoen vluchtelingen, van wie er 1,5 miljoen uit Syrië komen. In Pakistan worden ongeveer 1,6 miljoen vluchtelingen opgevangen. De verwachting is dat er in 2016 1,4 miljoen mensen naar Europa zullen vluchten (UNHCR, 2016).

Naar aanleiding van de vluchtelingenstroom naar Europa heeft de EU verschillende maatregelen genomen. Zo is er in een Dublin-akkoord afgesproken dat het eerste Europese land wat een vluchteling aandoet, het land is waar hij zijn asielaanvraag moet doen. In geval van Malta zou dat dus betekenen dat alle vluchtelingen die via Malta Europa in willen trekken ook hun asielaanvraag op Malta moeten doen. Malta zou daarmee verantwoordelijk zijn voor de asielaanvraag van een relatief grote groep vluchtelingen (UNHCR, 2016).

Verder dragen alle EU-lidstaten deel aan de missies Triton en Poseidon, waarbij patrouilleschepen worden ingezet als hoofdtak de grens te bewaken, maar ook om boten met vluchtelingen te onderscheppen en hulp te bieden waar nodig. Er is ook hulp gevraagd van het agentschap Frontex en de Europese commissie heeft in maart 2016 gezegd bij te willen dragen met extra bijstand aan Griekenland, waar groot deel van de vluchtelingen aankomt. Verder zijn er afspraken over de aanpak van mensensmokkel, samenwerking met Turkije, noodhulp en opvang in eigen regio van vluchtelingen (Europa.nu, 2016).

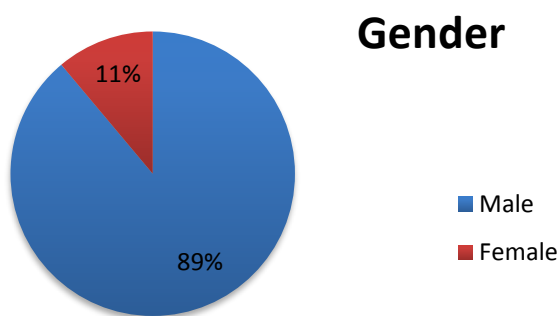
De vluchtelingenstroom naar Europa is in 2016 afgenomen. “Het totale aantal migranten en vluchtelingen over zee daalde van ruim een miljoen in 2015 naar ruim 350.000 tot nu toe, dit jaar” (Heck, 2016). Toch is er een stijging van het aantal doden. In 2016 stierven er 4.715 migranten, tegen 3.771 in 2015 aldus de Verenigde Naties. Het is de vraag of er daadwerkelijk een stijging in dodental is. Er is steeds meer toezicht door schepen van de Marine en ngo’s, hierdoor worden er meer ongevallen gesignaleerd dan in 2015. Er hoeft dus niet persé een stijging te zijn, er kan misschien slechts meer gesignaleerd worden (Heck, 2016).

2. Methode

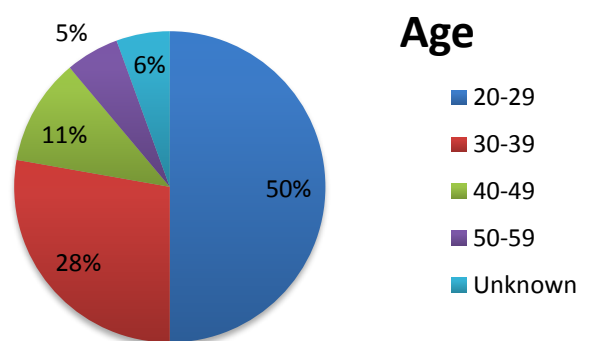
De onderzoeksvraag richtte zich aan de ene kant op de praktijk en aan de andere kant op het beleid. Hiervoor werd gebruik gemaakt van de kwalitatieve onderzoeksmethoden en dossieronderzoek. Bij het dossieronderzoek werd onderzoek en analyse gedaan naar bestaande gegevens over het beleid van de Maltese overheid met betrekking tot migranten op de arbeidsmarkt. Bij de kwalitatieve onderzoeksmethode werd gebruik gemaakt van half-gestructureerde interviews. De respondenten zijn face-to-face geïnterviewd.

2.1. Onderzoeksgroep

Onderzoeksgroep A bestond uit migranten die op een legale of illegale manier werkzaam waren op de arbeidsmarkt van Malta. Hieronder vielen ook de migranten die nog geen werk hadden, maar wel werk zochten. Aan de hand van figuur 3 is te zien dat de meerderheid van de gesproken migranten, mannelijk was. Zestien migranten waren mannelijk en twee migranten waren vrouwelijk. Daarnaast is in figuur 4 af te lezen onder welke leeftijdscategorieën de migranten vielen. Het grootste deel van de migranten viel binnen de leeftijdscategorie 20-29. De categorie die daarna het grootste was, was de leeftijdscategorie 30-39. De oudste migrant die gesproken is, was 59 jaar.

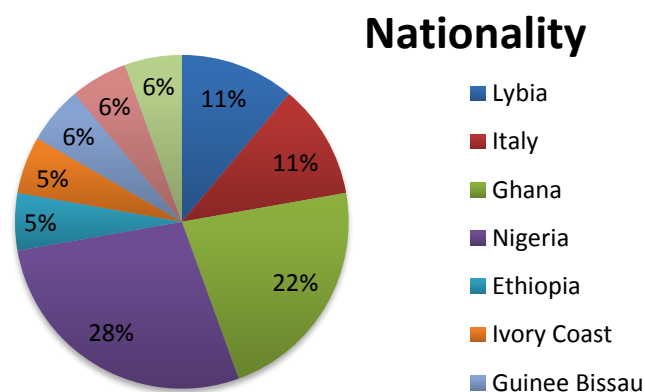


Figuur 3, Geslacht van onderzoeksgroep



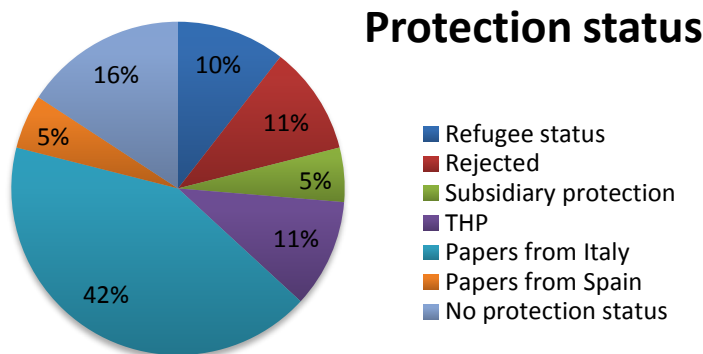
Figuur 4, Leeftijd van onderzoeksgroep

De nationaliteit van de onderzoeksgroep varieerde. In figuur 5 is af te lezen dat de meerderheid van de onderzoeksgroep afkomstig was uit Nigeria met 28%. De grootste groep die daarop volgt kwam uit Ghana met 22%. Maar liefst 11% kwam uit Italië. Met Italië wordt bedoeld: de migranten die in Italië een verblijfsvergunning hebben ontvangen en naar Malta komen om te werken.



Figuur 5, Nationaliteit van onderzoeksgroep

De verblijfsstatus van onderzoeksgroep A varieerde ook. Er zijn zes verschillende soorten verblijfsstatussen die migranten konden ontvangen op Malta, waarvan er vier genoemd zijn door de migranten, zoals af te lezen is uit figuur 6. Elf migranten gaven aan niet in het bezit te zijn van een refugee status, rejected status, subsidiary protection status of Temporary humanitarian protection status. De grootste groep migranten binnen onderzoeksgroep A gaven aan een verblijfsstatus hebben in Italië. Dit betreft acht migranten. Zij gaven aan naar Malta te komen voor werk. Eén migrant gaf aan in het bezit te zijn van een verblijfsstatus in Spanje.



Figuur 6, Verblijfsstatus van onderzoeksgroep

Onderzoeksgroep B bestond uit ngo's en gouvernementele hulporganisaties, die informatie konden verstrekken over het beleid ten opzichte van de migranten op de arbeidsmarkt en over de naleving in de praktijk.

Bij het selecteren van migranten en hulporganisaties voor de interviews, is gebruik gemaakt van selecte steekproeven. Het was niet haalbaar om de gehele populatie te interviewen. Enerzijds vanwege de grootte van de populatie en de beperkte tijd die voor het onderzoek beschikbaar is, namelijk drie maanden. Anderzijds vanwege het onderwerp dat gevoelig kan liggen. Onderzoeksgroep B werd geselecteerd door middel van de contactgegevens die via Kopin verkregen zijn. Door in gesprek te gaan met onderzoeksgroep B, hoopten wij contact te kunnen leggen met onderzoeksgroep A. Er is bij onderzoeksgroep A gekeken naar wat de motieven en consequenties zijn van legaal en illegaal werk voor migranten. Hiervoor is een deel van onderzoeksgroep A geïnterviewd.

Bij de selecte steekproeven is in eerste instantie gebruik gemaakt van de doelgerichte methode. Dit houdt in dat er sprake is van selectie van de steekproef op basis van bepaalde kenmerken. Zo kunnen specifieke gevallen van zowel illegaal als legaal werkende migranten worden geselecteerd (Verhoeven, 2011). De verschillende hulporganisaties waar Kopin contact mee heeft zijn via de doelgerichte steekproef benaderd. De organisaties werden gevraagd naar hun bereidheid tot medewerking aan het onderzoek en naar eventueel relevante informatie. Daarnaast is er gevraagd aan de organisaties om via hen in contact te komen met personen uit onderzoeksgroep A, met het doel om hen te interviewen. Er waren niet veel organisaties die hier verder mee konden helpen. Wel hebben twee organisaties aangegeven dat we een poster op mocht hangen met contactgegevens erop. Dit heeft voor drie respondenten gezorgd.

Ook is er gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode (Verhoeven, 2011). Bij de sneeuwbalmethode worden netwerken ingezet om aan nieuwe respondenten te komen. Een medewerker van Kopin had zijn netwerk ingezet, waardoor wij een groot aantal nieuwe respondenten kon spreken.

2.2 Meetinstrumenten

Dossieronderzoek

Bij het dossieronderzoek (secundaire analyse), is onderzoek en analyse gedaan naar bestaande gegevens over het beleid van de Maltese overheid met betrekking tot migranten op de arbeidsmarkt. Hierbij is gekeken naar wat relevante wetten en regels zijn voor migranten met betrekking tot werk.

Er is hierbij gebruik gemaakt van kwalitatief bureauonderzoek. De kwaliteit van het dossieronderzoek is gewaarborgd doordat de literatuur intensief is geanalyseerd op de betekenis van en relatie tussen de gebruikte woorden. Van tevoren is bepaald welke kenmerken er in de gevonden documenten bestudeerd zijn (Verhoeven, 2011). De wetten en regels werden gevonden op de website van de Maltese overheid en door informatieverstrekking via Kopin.

Interviews

Voor het onderzoek zijn interviews afgenomen bij migranten, NGO's en gouvernementele hulporganisaties. Om informatie te krijgen over op welke manier migranten aan werk komen, per beroepsgroep, zijn migranten en hulporganisaties geïnterviewd. Verder zijn migranten geïnterviewd over de motieven waarom ze legaal of illegaal werk doen. Daarnaast zijn ze ook geïnterviewd over de consequenties in de praktijk als ze illegaal werken. Hierbij zijn ook NGO's en gouvernementele hulporganisaties benaderd.

De kwaliteit van de interviews is gewaarborgd doordat er aandacht is besteed aan het opstellen van goede vragen en aan het doorvragen tijdens de interviews. De validiteit is verder gewaarborgd door van te voren een proefinterview af te nemen met een medewerker van Kopin. Op deze manier is er bekeken of de vragen antwoord zouden geven op de deelvragen en konden de vragen vervolgens aangescherpt worden. Een aantal vragen moesten bijvoorbeeld opnieuw beschreven worden om het voor de respondenten begrijpelijker te maken. Dit hielp om de validiteit te waarborgen wat betreft het voorkomen van systematische fouten. Doordat de problematiek van illegaal werken gevoelig kon liggen, bestond de kans dat de respondenten 'sociaal wenselijke' antwoorden zouden geven. Wanneer mensen niet face-to-face geïnterviewd wilden worden, was er dan ook de mogelijkheid om anoniem een gestructureerd interview in te vullen (Verhoeven, 2011). Hier is geen gebruik van gemaakt. De migranten die zijn benaderd, waren over het algemeen bereidt om met ons te praten.

Aan de hand van de opgestelde vragenlijst zijn zeventien migranten face-to-face geïnterviewd. Eén migrant is telefonisch geïnterviewd. De interviews waren half-gestructureerd, waarbij er naast de vragenlijst, ook ruimte was voor eigen inbreng. Er is gekozen voor een half-gestructureerd interview aangezien er aan de hand van meerdere vragen werd gewerkt, waarmee antwoord kon worden verkregen op de deelvragen. Verder kon de eigen inbreng van de respondenten zorgen voor een breder beeld van de situatie op de arbeidsmarkt van Malta. Ten slotte gaf dit ons mogelijkheden om dieper in te gaan op bepaalde onderwerpen.

2.3 Onderzoeksprocedure

2.3.1 Ervaringen rondom afname

Zoals benoemd bij 'paragraaf 2.2. Meetinstrumenten', zijn er vragenlijsten opgesteld voor zowel (hulp)organisaties als migranten. Deze zijn gecontroleerd door middel van een pilot (proefinterview) met een medewerker van Kopin.

Vervolgens werden de hulporganisaties benaderd volgens een selecte steekproef. Opdrachtgever Kopin had een aantal namen van organisaties aangeleverd die benaderd konden worden, zowel voor contactgegevens van migranten als het afnemen van een interview. Deze organisaties zijn via internet bestudeerd en vervolgens via de doelgerichte methode benaderd. Er is via mail en telefoon gevraagd naar mogelijkheden om een interview af te nemen en om in contact te komen met migranten met de kenmerken 'werkend in de arbeidsmarkt' of 'zoekend naar werk in de arbeidsmarkt'. Van deze hulporganisaties zijn vier organisaties geïnterviewd, namelijk JRS, AMAM, AWAS en het LEAP Centre.

Bij twee organisaties kon een poster worden opgehangen met een oproep voor de migranten. Dit lijkt een aselechte methode in plaats van select. Maar omdat deze posters alleen werden opgehangen door AWAS en Integra, werd niet de hele populatie bereikt en had niet iedereen evenveel kans om mee te doen aan het onderzoek. In totaal konden hierdoor drie migranten worden geïnterviewd.

Om aan meer respondenten te komen was de volgende stap de alternatieve methode, de quota steekproef. Hiervoor zijn we naar Marsa gegaan, waar migranten langs de kant van de weg stonden te wachten op werk. De opdrachtgever W. Grech is meegegaan. De migranten werden op straat benaderd en geïnterviewd. Na een aantal migranten gesproken te hebben trad hier verzaadiging op, omdat de migranten veelal hetzelfde vertelden. De migranten kwamen voornamelijk uit Italië en hadden papieren van Italië en niet van Malta.

Via D. Kalweit, medewerker bij Kopin, is er contact gelegd met een Nigeriaanse man. Hij heeft voor een aantal respondenten gezorgd. Via de doelgerichte steekproef is hem gevraagd of hij kon helpen om in contact te komen met migranten die werkzaam of werkzoekend waren in de arbeidsmarkt. In totaal zijn hierbij acht migranten geïnterviewd. De migranten leken genoeg vertrouwen te hebben om zich te laten interviewen, vermoedelijk omdat de Nigeriaanse man mee was en veel mensen kende. De migranten zijn ook nog zonder de Nigeriaanse man benaderd voor een interview. Hierbij is uiteindelijk één migrant geïnterviewd.

In totaal zijn er achttien migranten en vier organisaties geïnterviewd. Bij ieder interview hebben de interviewers zichzelf voorgesteld en verteld over het belang van het onderzoek. Hierna hebben de respondenten aangegeven wel of niet mee te kunnen werken. Ook is bij ieder interview gevraagd of het interview opgenomen mocht worden. In de meeste gevallen was dit goed nadat er was verteld dat er zorgvuldig mee om zou worden gegaan en het verwijderd zou worden na het transcriberen. Door de opnames konden de interviews zo letterlijk mogelijk worden getranscribeerd, zonder meningen en interpretaties. Verder is er geïnterviewd aan de hand van de vooraf opgestelde vragenlijst. Hierdoor was er een rode draad te zien in de interviews. Op deze wijze is getracht de resultaten zo objectief en betrouwbaar mogelijk te weergeven.

Dossieronderzoek

Voor de beantwoording van deelvraag 1 is dossieronderzoek gedaan. Er is onderzoek gedaan naar de Maltese wetten ten opzichte van migranten op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn een aantal vragen opgesteld om de deelvraag te kunnen beantwoorden. Gaandeweg werd ontdekt dat de vragen niet altijd de juiste informatie opleverden voor het beantwoorden van de deelvraag. Daarom is de vraagstelling soms aangepast. De kwaliteit van het dossieronderzoek is gewaarborgd doordat de

literatuur intensief geanalyseerd is door verschillende personen uit de groep. Daarnaast is er vanuit verschillende regelgevingen gekeken naar de situatie van de migranten in Malta.

2.3.2 Non respons

Aan de organisaties die geïnterviewd zijn, is gevraagd of zij ons in contact konden brengen met een aantal migranten om te interviewen. Vanuit de organisaties werd aangegeven dat dit niet mogelijk was. De meeste organisaties waren wel bereid om zelf mee te doen aan een interview.

Bij AWAS en Integra zijn posters opgehangen. Hierop is niet veel respons gekomen van migranten met verschillende nationaliteiten. Vanuit Integra zijn er contactgegevens verstrekt van een aantal migranten die geïnterviewd wilden worden. Helaas klopten niet al deze contactgegevens. Mede hierdoor en de weinige reacties, zijn er uiteindelijk minder migranten geïnterviewd via de posters dan dat gehoopt was.

Bij de interviews die samen met de Nigeriaanse man werden uitgevoerd was er vertrouwen bij de migranten. Hierdoor konden er acht migranten geïnterviewd worden. De keer dat er zonder de Nigeriaanse man is geïnterviewd, was er een stuk minder vertrouwen. In plaats van acht migranten, is er die avond één migrant gesproken. Dit kwam waarschijnlijk door het wantrouwen vanuit de migranten richting ons en het onderzoek.

Aan de migranten is aan het einde van de interviews, via de sneeuwbalmethode, gevraagd naar contacten in hun netwerk die mogelijk mee zouden willen werken aan het onderzoek. Dit heeft geen nieuwe contacten opgeleverd.

2.4 Analyse methode

De informatie die vanuit de interviews en het dossieronderzoek werd verkregen, is gefragmenteerd, gecodeerd en gegroepeerd om zo tot een goede analyse te komen. Dit werd gedaan aan de hand van §9.1.2. van Verhoeven (2011) waarin de stappen van kwalitatieve verwerking van gegevens zijn uitgewerkt:

- Fragmenteren: Nadat de interviews volledig waren uitgeschreven, werden de gegevens verdeeld in kleine fragmenten die in één woord samengevat kunnen worden. Dit is gedaan door middel van schema's te maken en alle fragmenten van hetzelfde onderwerp onder elkaar te zetten.
- Termen evalueren: Hierbij werd gekeken naar welke waarde de onderzochte personen aan de gebruikte termen toekenden. Hierbij werd de betekenis geïnterpreteerd en gekeken of de termen negatief of positief van toonzetting waren. Er is bijvoorbeeld gekeken naar de visie van migranten op legaal ofwel illegaal werk. Zijn ze hier juist tevreden over of niet?
- Coderen: De fragmenten werden gecodeerd met één woord. Dit vond plaats aan het begin van het analyseproces en is een eerste vorm van definiëring van de gevonden begrippen. Hierbij kon onder andere worden gekeken naar sekse, verblijfsstatus, nationaliteit en beroepssector.
- Groeperen: De termen werden gegroepeerd en er werd een ordening gemaakt van wat bij elkaar hoort. Hier is bijvoorbeeld ook weer naar sekse, verblijfsstatus, nationaliteit en beroepssector gekeken.
- Hiërarchie aanbrengen: De gecodeerde begrippen werden gesorteerd en er werd gekeken naar de volgorde van belangrijkheid van de codes.
- Verbanden zoeken: Er werd gezocht naar verbanden tussen de begrippen, naar associaties en/of combinaties. Hierbij kon gekeken worden of er verband bestaat tussen bijvoorbeeld in welke beroepssector iemand werkt en of hier juist meer of minder in wordt zwart gewerkt. Ook kon er worden gekeken naar verbanden tussen de verblijfsstatussen en de consequenties die zwartwerken met zich meebrengen.
- Structuur aanbrengen: Er werd structuur aangebracht in de begrippen en relaties gezocht tussen de begrippen. Uiteindelijk is dit samen gebracht in een model.
- Model in verband brengen met probleemstelling: Vanuit het model werd er gekeken of er al antwoord gegeven kon worden op de hoofdvraag, of dat er nog informatie ontbrak.

3. Resultaten

3.1. Centrale vraagstelling

Wat is het beleid van de Maltese overheid ten aanzien van de toegang van migranten tot de arbeidsmarkt en in hoeverre zijn de gemaakte afspraken binnen het beleid geïntegreerd in de praktijk?

3.2. Deelvragen

Hieronder worden de resultaten op de deelvragen weergegeven, hierbij is ervoor gekozen om alleen de resultaten weer te geven die relevant zijn voor het onderzoek.

Deelvraag 1: Wat zijn de relevante wetten en regels voor migranten met betrekking tot werk?

Deze deelvraag is voornamelijk beantwoord door middel van het dossieronderzoek. Daarnaast zijn de interviews betrokken bij het beantwoorden van deze deelvraag, omdat daar relevante informatie in naar voren kwam.

Werkvergunning

Allereerst kwam uit het dossieronderzoek naar voren dat door migranten met de status Subsidiary protection, Temporary Humanitarian Protection of Refugee status een werkvergunning moet en kan worden aangevraagd om te kunnen werken. Ook kan er een aanvraag voor een werkvergunning worden gedaan door de werkgever, maar bij de personen met de eerder genoemde statussen wordt de vergunning op eigen naam toegekend (Jobsplus, 2016). Tijdens het dossieronderzoek werd geen volledige duidelijkheid verkregen of migranten met een Rejected status legaal op de arbeidsmarkt aan het werk kunnen. In het interview met JRS werden hier de volgende uitspraken over gedaan:

“The employer pays for the work permit. So, if I’m an employer and I’m employing a person with a rejected status I have to pay for the work permit.”

“Generally, would prefer to have somebody who has a protection. Which that means that the people who are more vulnerable here, so people with a rejected status, basically have no rights.”

Daarnaast zijn er nog de statussen Closed en Provisional. Personen met een Closed status hebben geen rechten op de arbeidsmarkt en bij mensen met de status Provisional werd dit niet duidelijk.

Veiligheid en gezondheid op het werk

Verder kwam in het dossieronderzoek naar voren over veiligheid en gezondheid op het werk. Hierin worden de kernpunten uit een richtlijn van de Europese Unie genoemd. De richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (alle verschillende beroepssectoren). Hierin wordt bepaald dat werkgevers (Raad van de Europese Gemeenschappen, 2015):

- *Verplicht zijn te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers. Dit omvat het evalueren en het vermijden van risico’s, het ontwikkelen van een algemeen veiligheidsbeleid en het verstrekken van passende scholing aan personeel.*
- *Iemand moeten benoemen die verantwoordelijk is om risico’s op het werk te voorkomen.*
- *De nodige voorzorgsmaatregelen moeten treffen voor eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie.*

- *De risico's waarmee bepaalde werknemers kunnen worden geconfronteerd, moeten beoordelen en ervoor moeten zorgen dat de noodzakelijke beschermende maatregelen zijn getroffen.*
- *Medewerkers en/of hun vertegenwoordigers van alle relevante informatie over de mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's en de maatregelen die genomen zijn om ze te voorkomen, voorzien.*
- *Werknemers en/of hun vertegenwoordigers raadplegen en hen betrekken bij alle discussies over veiligheid en gezondheid op het werk.*
- *Ervoor moeten zorgen dat alle werknemers voor hun werk relevante adequate scholing op het gebied van veiligheid en gezondheid krijgen.*

De begrippen werknemer en werkgever worden als volgt gedefinieerd (Raad van de Europese Gemeenschappen, 2015):

“Werknemer: *iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel.*

Werkgever: *iedereen die wederpartij is in de arbeidsverhouding met een werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor de onderneming.”*

Discriminatie

In de ‘Employment and Industrial’ wet van Malta (deel IV) gaat het over de bescherming tegen discriminatie in verband met werkgelegenheid. In de toepassing van dit artikel omvat discriminatie onder andere (Government of Malta, 2002):

- *acties die van toepassing zijn op een werknemer, betalingsvoorwaarden of arbeidsvoorwaarden die minder gunstig zijn dan die voor een werknemer in hetzelfde werk of werk van gelijke waarde, op basis van discriminerende behandeling;*
- *acties waarbij de werkgever bewust het werk beheert, de taken verdeelt of anderszins de werkomstandigheden regelt, zodat een werknemer een duidelijk minder gunstige status wordt toegekend dan anderen, op basis van discriminerende behandeling.*

Daarnaast werd in het dossieronderzoek informatie gevonden over discriminatiebestrijding op het werk vanuit de Europese Unie. Er staat beschreven dat eerlijke behandeling een fundamenteel recht is binnen de Europese Unie. Discriminatie op basis van iemands leeftijd, handicaps, ras of etnische afkomst, godsdienst, geloof of seksuele geaardheid mag als onwettig worden beschouwd. Dit houdt in dat het verboden is. Daarnaast wordt ook beschreven dat elk EU-land zich hieraan dient te houden. Zo staat er beschreven: *“De EU-wetgeving betreffende gelijke behandeling definieert de minimale beschermingsniveaus die gelden voor iedereen die woont en werkt in de Europese Unie”* (Europese Commissie, z.d.).

Legaal/illegaal

Door de EU wordt zwartwerk gedefinieerd als: Alle betaalde werkzaamheden die op zichzelf wettig zijn van aard, maar niet bekend gemaakt zijn aan de overheid, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen in de regelgeving van de lidstaten (European Commission, 2016).

Wanneer een burger van een land buiten de EU, zonder vergunning in een EU land werkt, moet deze burger mogelijk het land verlaten. Wanneer de burger niet vrijwillig vertrekt, kan deze worden teruggestuurd en mag hij of zij niet terugkomen in de EU. Afhankelijk van de omstandigheden in het land waar je werkzaam bent, zijn er mogelijk ook andere sancties met betrekking tot illegaal werk.

Ook de werkgever zal kunnen worden gestraft (European Commission, 2016). Wat hierover is opgenomen in de Maltese wetten, werd niet duidelijk uit het dossieronderzoek.

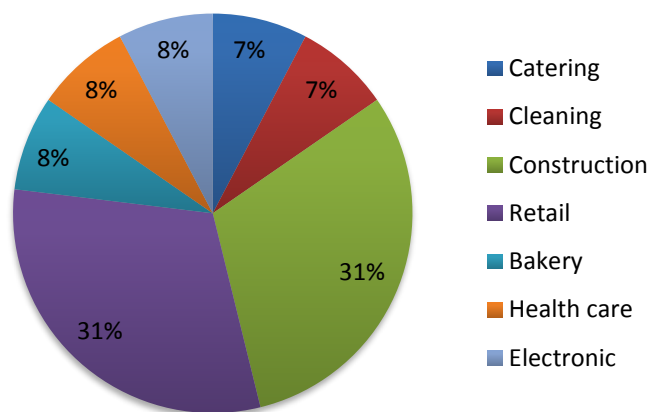
Echter zijn er ook rechten voor de burger die zonder vergunning werkt. De werkgever moet de onbetaalde lonen aan hem of haar uitbetalen. Het EU land waar deze burger werkzaam is, moet ervoor zorgen dat deze lonen worden uitbetaald (European Commission, 2016).

Deelvraag 2: Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?

In welke beroepsgroep bent u werkzaam?

Om de resultaten per beroepsgroep te kunnen vergelijken is gevraagd aan de migranten in welke beroepsgroepen zij werkzaam waren. Figuur 7 geeft een percentage aan van de beroepsgroepen waarbinnen de respondenten werkzaam waren. De grootste groep respondenten was werkzaam in de bouw. Dit betreft voornamelijk het bouwen van huizen, maar ook bijvoorbeeld schilderwerk en dakbedekking. Vier respondenten hebben ‘werkzaam in de bouw’ geantwoord. Een andere beroepsgroep waarin veel respondenten werkzaam waren, was de winkelmedewerker of winkeleigenaar.

Work profession



Figuur 7, Beroepsgroepen

Migrant 14 gaf een reden waarom hij een winkel startte: *“Yeah this is my work, I try to get a job but they didn’t allow me to get one. So, I start a shop by myself.”*

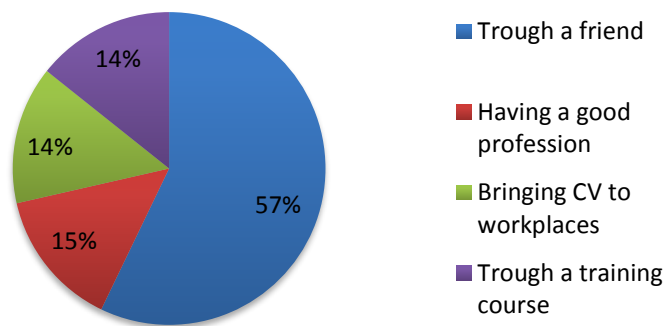
Deze respondent en migrant 10 gaven aan dat ze geen andere keuze zagen dan te kiezen voor een eigen winkel, omdat ze op een andere manier geen werk konden vinden.

Welke mogelijkheden kent u om werk te krijgen?

Bij het analyseren van de gegevens is er een onderscheid gemaakt in migranten met een verblijfstatus en migranten zonder verblijfstatus. Dit wordt weergegeven in figuur 8 en 9. In de cirkeldiagrammen is te zien dat de grootste groep migranten die een verblijfsstatus hadden, aangaven dat zij werk wisten te vinden via een vriend. Vier migranten hebben dit als antwoord gegeven. Bij de migranten zonder een verblijfsstatus, gaf de grootste groep aan dat ze wachtten op

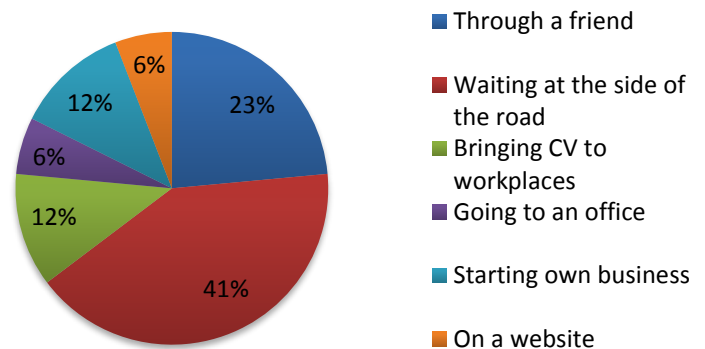
werk aan de kant van de weg in Marsa. Dit ging om zeven migranten. Deze migranten waren voornamelijk benaderd aan de kant van de weg. In beide groepen werd even vaak benoemd dat er hulp gezocht werd via een vriend. De minderheid, drie migranten zonder verblijfsstatus en twee met verblijfsstatus, gaven aan gebruik te maken van een uitzendbureau of een professionele training.

With protection status



Figuur 8, Mogelijkheden met verblijfsstatus

Without protection status



Figuur 9, Mogelijkheden zonder verblijfsstatus

De vraag over de mogelijkheden om werk te vinden voor migranten is ook aan de organisaties gesteld. De antwoorden kwamen overeen met de antwoorden die de migranten hadden gegeven. De mogelijkheden die organisaties zagen voor migranten zijn: hulp via andere uitzendbureau's, het netwerk raadplegen en hulp via Social Workers. Aan de organisaties is ook gevraagd welke moeilijkheden zij zagen bij migranten in het vinden van werk. Hieruit kwam naar voren dat het gebrek aan leesvaardigheid en het niet goed kennen van de taal een barrière kan zijn. Daarnaast gaven zij ook aan dat migranten soms niet om hulp durven of willen vragen, bij het zoeken naar werk.

AMAM gaf aan dat de status van de migrant invloed kan hebben op het vragen om hulp. Ze weten niet waar ze terecht kunnen en juist daarom is het van belang om hen te helpen. AMAM zei hierover het volgende: *"Because they don't know what to read, where to call, because their statue make them a little bit scared, because they don't go naturally to places, they need some push, need to ask for help. They need that push sometimes."*

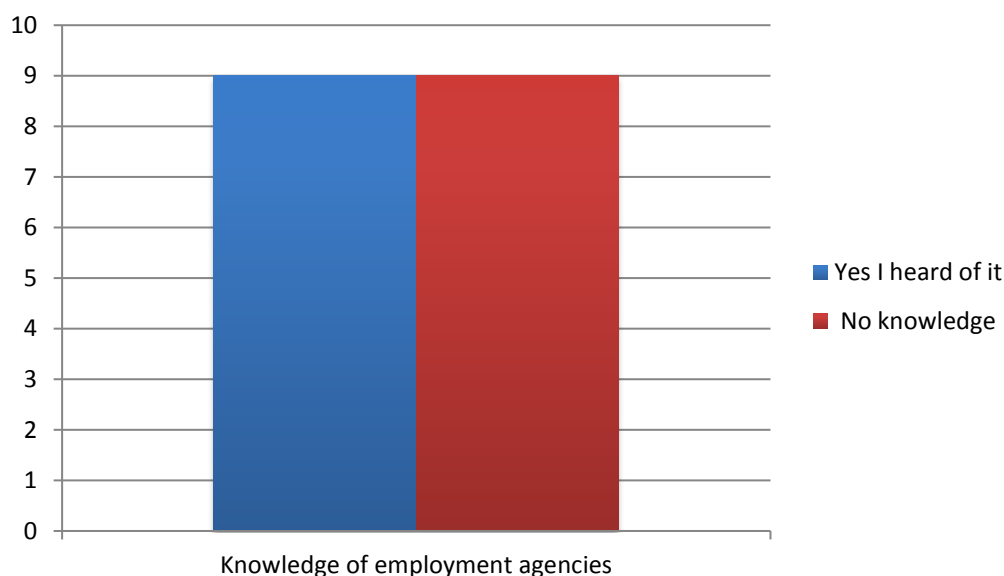
AWAS gaf aan dat taal erg belangrijk is voor migranten. AWAS zei hier het volgende over: *"The key is, language is the key. But again, even if the person is willing to do certain jobs, unless you can speak English, it's very unlikely that even for the jobs that consider as basic, it's really unlikely that you are employed to do it. Because even, for what we consider as a basic job, let's say housekeeping job, most hotels, if they are employ regularly and in an a legal way, would require that you speak English."*

Leap Centre gaf aan dat culturele verschillen mee kunnen spelen in het moeilijk vinden van werk, omdat er bijvoorbeeld verschillende prioriteiten zijn met betrekking tot het geloof. Deze organisatie zei het volgende: *"Another thing is that certain religies, for example, you have moslim, they have 40 days of rammadam. And this is becoming a problem. Because we christians we have 40 days to, but I come to work. They say, they don't want to come to work during the rammadam. I can not tell the*

employer 40 days because leave we have 24 days. So I can not tell the employer, please during the rammadam don't employ them you know. This is crazy. So, yes there are people who work, but there are people who are very to work, they want to stay on the system."

Weet u van het bestaan van Job Brokerage offices?

Job Brokerage Offices is een nieuw voorstel vanuit de regering om illegaal werk tegen te gaan en migranten werk te bieden met contract. Aan de migranten is gevraagd of ze de Job Brokerage Offices kennen. Dit was niet het geval. Hierdoor is de vraag anders geformuleerd en is er aan de migranten gevraagd of ze zich bewust waren van de aanwezigheid van uitzendbureau's. Deze vergelijking is gemaakt omdat Job Brokerage Offices lijken op uitzendbureau's, maar ze maken het verschil omdat er geen bepaalde uren zijn opgenomen in het contract. De Job Brokerage Offices kunnen ervoor zorgen dat je voor een onbepaalde tijd aan werk komt. Figuur 10 laat zien hoeveel migranten bekend zijn met uitzendbureau's en wat hun ervaring hiermee is.



Figuur 10, Bekendheid met uitzendbureau's

Negen migranten hebben aangegeven dit niet te kennen en negen migranten gaven aan dat zij hierover gehoord hadden, maar hier niet zelf aan hadden deelgenomen. Eén migrant gaf aan dat hij zich wel had aangemeld, maar uitte onvrede, omdat er geen contact met hem werd opgenomen. Migrant 7 zegt hierover: *"Yes, there is employments but sometimes you want to find a job and they say you have to apply. And when you apply, when they call you or something so you can keep in contact with them. Sometimes they give you, you're lucky but sometimes they not, they not call you."*

Geen van de ondervraagde migranten heeft een positieve ervaring meegemaakt met de uitzendbureau's.

Weet u van het bestaan van professionele trainingen?

Er is ook aan de migranten gevraagd of ze bekend waren met professionele trainingen. Deze trainingen houden in dat migranten de Engelse taal (beter) leren of bijvoorbeeld leren hoe ze kunnen solliciteren voor een baan. Dit zou het proces, om aan werk te komen, gemakkelijker kunnen maken voor migranten. De trainingen worden aangeboden door de overheid, maar ook door ngo's. Vier van

de migranten gaven aan niet te weten wat een training inhoudt en zij maakten daar dus ook geen gebruik van. Andere migranten gaven aan dat het lastig is om een training te volgen, de redenen om geen training te volgen waren bijvoorbeeld dat de trainingen niet voldoende aansloten bij hun niveau. Eén migrant gaf aan dat hij de training te makkelijk vond en een andere migrant gaf aan dat het te moeilijk was. Migrant 7 gaf daarnaast aan dat het deelnemen aan een training geld kost, maar dat hij dat geld nodig heeft om van te leven. Hij zegt: *“Yes, but here it is very difficult. You can’t, there is no one who is going to take care of you. You got no money to take care. Even if you apply to take some course, how are you going to life? Who is going to take care of you?”*

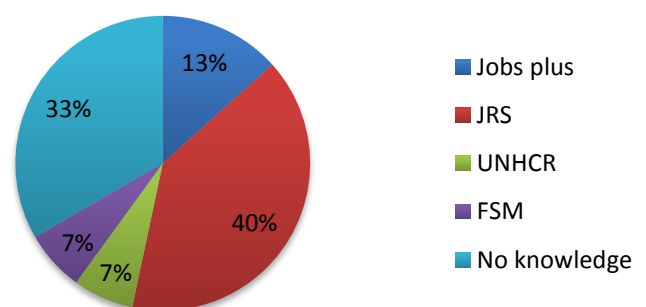
Wat ook werd aangegeven door één van de geïnterviewde migranten is dat hij lang moest wachten voordat hij kon meedoen aan de training. Daarnaast was het lastig te combineren wanneer je eenmaal werk hebt. Je kan hier niet zomaar mee stoppen. Tijd, geld en niveau zijn dus verschillende redenen die migranten gaven waardoor het niet lukt om een training te volgen. Toch was er ook één migrant die wel een positieve ervaring had met het doen van een training. Migrant 17 had zelf een training gevolgd en gaf aan dat een goede professie van belang is bij het vinden van werk. De training draagt hieraan bij. Hij zei het volgende: *“Yeah, there is the ETC (Employment and Training Corporation) here. Which ehm, they have a lot of training courses. You can choose them. You go for the training as well is cheap, but most of them you have to pay but is not that expensive as well. If you decide to do any course, to be a professional, to having a professional at least it helps a lot. But mostly, people will not do it much, because they think it’s a waste of time. But, so, for me it is important. You know? So, that’s how it is.”*

Weet u of er organisaties bestaan die u kunnen helpen bij het vinden van werk?

Ook is er gevraagd aan de migranten welke ervaringen zij hebben met hulporganisaties bij het vinden van werk. Deze antwoorden zijn verdeeld onder de verschillende organisaties die genoemd zijn. Het gaat om de volgende organisaties: Jobsplus, JRS, UNHCR en FSM. Er is een onderscheid gemaakt in migranten die maximaal een jaar in Malta wonen en migranten die minimaal een jaar in Malta wonen. Zes migranten gaven aan dat zij maximaal één jaar in Malta verblijven. De uitkomst is dat geen van deze migranten hulporganisaties kenden. Veel gaven als reden aan dat ze er nog maar kort waren. Migrant 18 zei hierover: *“No I don’t know, because nobody help us. No foundation help us. It’s hard here, sometimes helps a friend us. No foundation help us. No.”* Migrant 18 gaf aan dat hij vindt dat er geen hulp wordt geboden en dat zij niet weten hoe zij aan hulp kunnen komen.

Dezelfde vraag is ook gesteld aan de migranten die langer dan een jaar woonachtig zijn op Malta. Hier zijn duidelijk verschillende uitkomsten te zien. De bekendste organisatie was JRS. Maar liefst zes migranten gaven aan dat deze organisatie te kennen. Vijf migranten gaven aan dat zij geen organisaties kenden die hen kon helpen. De genoemde cijfers zijn terug te zien in het cirkeldiagram van figuur 11.

Knowledge of helporganisations after being more than a year in Malta



Figuur 11, Bekendheid van hulporganisaties

Kunt u iets vertellen over uw ervaringen met hulporganisaties?

Nadat bekend was geworden welke organisaties de migranten kenden, is er doorgevraagd naar welke ervaringen zij hadden met de desbetreffende organisaties. De migranten gaven diverse ervaringen over de betreffende organisaties. Een aantal van deze ervaringen zijn hieronder uitgewerkt per organisatie.

Over FSM gaf een migrant aan dat zij niet wilden helpen, wanneer hij om hulp vroeg. Ook gaf deze migrant aan onvrede te hebben over JRS en dat hij vertelde aan vrienden dat ze niet meer naar JRS moesten gaan. Zo gaf migrant 18 aan: *“No, no, that’s I hear not good, when you go there, just eh, like FSM, what you need? If you need something, they didn’t help you. Sometimes they help people out. One day I figured foundation like JRS, I help friend there they give him out, don’t come here again.”*

Een andere migrant gaf aan dat ze soms werden geholpen door Jobs Plus of JRS, maar dat ze uiteindelijk via vrienden het meest aan werk kwamen en niet via de organisaties, omdat organisaties zoals JRS en Jobs Plus hun beloftes niet altijd nakomen. Dit werd ook door een andere migrant bevestigd. Migrant 7 zei hierover: *“If there is Jobsplus or JRS they will ask you for your certificates and at the same time they need to create a situation that is flexible for these people to get a job. What about, they need to start from the basic and that’s difficult.”*

Een andere migrant gaf aan dat volgens hem dingen werden beloofd die niet werden nagekomen en dat hem werd gevraagd papieren te ondertekenen die hij niet kon lezen. Zo gaf migrant 16 aan: *“I always tell people. Once I was there in detention two years the only advice they told me was you have to sign this paper and we give you freedom. I don’t know this paper. You have to read it for me. I don’t know what I have to sign. And less have to go for detention. I said this is what you want me to sign?”*

Vanuit het bovenstaande kan afgeleid worden dat de ervaringen van migranten met hulporganisaties over het algemeen niet positief zijn. Sommige migranten gaven aan dat zij het gevoel hadden dat beloftes niet werden nagekomen en dat migranten andere verwachtingen hadden dan de organisaties.

Eén migrant gaf aan wel positief te zijn over de hulp die hij ontving van organisaties, met name van JRS. Hij gaf aan, dat hij informatie ontving wanneer hij arriveerde op Malta. De informatie ging over de rechten en plichten en wat goed was en wat niet.

Migrant 5 verteld: *“Yes, because in fact when the first time we arrived, JRS they come to us to give us information, in fact no one taught me about Malta. I was asking, like to JRS, maybe they give information. I got some information about Malta from JRS. Because for example, if you get out of detention no one teach you about Malta, no one tell you. What is right, what is wrong? No, I just going there my survey what are the rules of Malta, what do I have to know? What do I have to know? Still most of the time, I didn’t know. Because no one gives information to me. That’s why.”*

Hoe kan de migrant de organisatie vinden?

Aan de organisaties die geïnterviewd zijn is gevraagd hoe de migranten hen zouden kunnen vinden. Hierop werd geantwoord dat dit kon door middel van een website of doordat de organisaties de

migranten op kwamen zoeken wanneer ze gevangen zaten of naar de open centres kwamen. Daarnaast konden migranten ook te weten komen van de hulporganisaties doordat ze dit van vrienden horen.

JRS zei hierover: *“A lot of people they come to JRS, mostly JRS has been around for a very long time, so JRS has been a Malta function for many years. And obviously, migrants know about it and you know, people will tell people, but we also reach out to centres. So, you know, the lawyers for example will visit detentions centres, the sociologist will visit the open centres, so we reach out. But in general people do not interview, we are there and try at least.”*

Ook is de vraag gesteld aan organisaties wat voor hulp zij bieden. Deze vraag is gesteld om te kijken en te vergelijken of migranten weten wat voor hulp er geboden wordt en wat voor hulp zij denken dat er is. Het is goed om te beseffen dat AWAS en Leap Centre gouvernementele organisaties zijn en dat AMAM en JRS ngo's zijn.

AMAM zei trainingen te geven en migranten aan te sturen om legaal werk te verrichten, door hen belangrijke informatie te geven en hen bewust te maken van gevolgen van illegaal werk.

“We made a training session in order to first of all it was a way for us to announce our activities and we expected our registrants to go to the training sessions but we also spread the voice between the migrants in some places where they gather, so we got thirty three participants, which was over our expectations, but none of them were the registrants.”

AWAS zei migranten te begeleiden in het vinden van het werk en door hen nadrukkelijk te vertellen wat hun rechten en plichten zijn.

“If residence come to the administration block and asks; where is Jobs+ or where is Floriana health center, the support workers can guide them, by printing a map, just guiding them, you know, which is an smaller scale. Whereas a social worker can go much deeper, because even if the resident has problems in his employment and he is being for example mistreated, like giving a lot of hours of work. Which it happens. I can relate, because I worked in an open centre and I know. Before things were different. Before we had a lot of migrants, so it was a bit hard to keep control. And having people to trust you, but we're smaller. We are a smaller group. So the clients are opening a little bit up. And usually we have complains, like; 'listen, I'm working from 8 until 9 in the evening and I'm only getting paid for 10 euro's, for example. That way, the social worker refers the asylumseeker to the migrants unit at jobs+ and follows him, that she sees he is now treated well, you know. That is the main, that's were AWAS kicks in”

JRS zei migranten te helpen om in contact te komen met werkgevers en daarin als tussenpersoon te fungeren. Dit heeft als doel om migranten legaal werk te laten verrichten en hen te helpen bij het tekenen van een contract. Daarnaast vertelde de organisatie dat ze drie trainingen aanbieden, deze gaan over integratie, legalisatie, en wetten en regels. Onder integratie kan ook het leren van de Engelse taal worden verstaan.

Leap Centre zei migranten te helpen bij het maken van een CV. Ook brengen ze migranten in contact met werkgevers en fungeren hierin als tussenpersoon. Daarnaast biedt Leap Centre ook trainingen, met name over het leren omgaan met geld en hoe te solliciteren voor een baan.

Moeilijkheden om werk te krijgen

Aan de organisaties is gevraagd wat de moeilijkheden zijn voor migranten om aan werk te komen. Een moeilijkheid die werd benoemd is dat er genoeg werkgevers moeten zijn die migranten in dienst willen nemen. Daarvoor moeten de juiste middelen komen, om werkgevers en werknemers te benaderen. Daarnaast moeten er ook werkgevers bereidt zijn om migranten in dienst te nemen. Dit is niet altijd makkelijk. AMAM zegt hierover: *“It was a bit difficult to balance the two parts of it, the migrants or employees and the employers, because if you don’t have employers, you cannot employ migrants, but if you don’t have any resources, you cannot contact, you cannot contact employers, so that was, that is improving very quickly now.”*

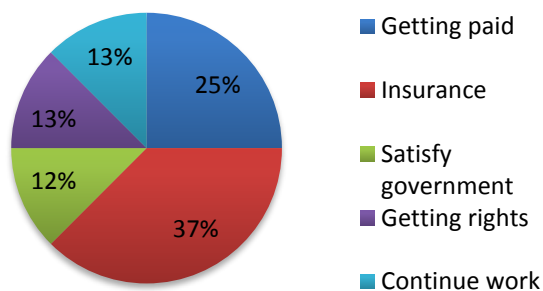
Een andere moeilijkheid dat werd genoemd, is het verschil tussen culturen, waardoor er verschillende belangen kunnen spelen bij werkgever en werknemer. Leap Centre zei hierover het volgende: *“Another thing is that certain religies, for example, you have moslim, they have 40 days of ramadan. And this is becoming a problem. Because we christians we have 40 days to, but I come to work. They say, they don’t want to come to work during the rammadam. I can not tell the employer 40 days because leave we have 24 days. So I can not tell the employer, please during the rammadam don’t employ them you know. This is crazy. So, yes there are people who work, but there are people who dont want to work, they want to stay on the system.”*

Deelvraag 3: Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?

Waarom zou u ervoor kiezen om geregistreerd werk te verrichten?

De door migranten gegeven motieven om geregistreerd werk te doen worden in figuur 12 weergegeven. Daaronder zullen deze motieven verder worden toegelicht.

Motives registered work



Figuur 12, Motieven geregistreerd werk

Eén van de migranten benoemde dat je bij geregistreerd werk aanspraak kan maken op je rechten, wanneer daar misbruik van wordt gemaakt. Twee andere migranten benoemden ook het recht om uitbetaald te krijgen. Ze vertelden dat een contract garantie geeft om betaald te krijgen. Daarnaast werd ook als reden gegeven dat met een contract men meer kans heeft op een baan voor langere tijd. Hiernaast benoemden drie migranten dat ze het belangrijk vonden om verzekerd te zijn. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van verwondingen die zijn opgelopen op de werkvloer. Migrant 5

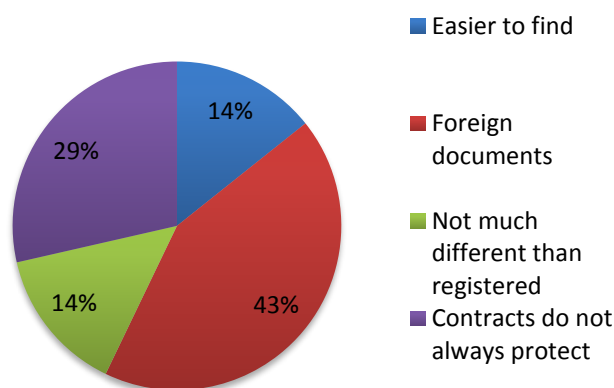
vertelde hierover: *“If I’m not working by work permit, I’m not going to get, if get any compare of injure or anything or get any problem, I’m not get guarantee. But If I’m okay by working permit... But I think there is maybe chance to get guarantee.”*

Ten slotte werd door één van de migranten aangegeven dat je de overheid tegemoet komt met het betalen van belasting. Daarbij dacht de migrant dat de overheid vervolgens ook makkelijker zou worden tegenover hemzelf. Migrant 17 vertelde hierover: *“Paying tax helps a lot, if you are not paying tax, I mean, it does anything that you makes from the government, that comes so difficult because you haven’t been paying tax. So if you are paying regular tax, so I think they come more easier so.”*

Waarom zou u ervoor kiezen om ongeregistreerd werk te verrichten?

Ook werd aan migranten gevraagd waarom ze zouden kiezen voor ongeregistreerd werk. De door migranten gegeven motieven om ongeregistreerd werk te doen worden in figuur 13 weergegeven. Hieronder zullen deze motieven verder worden toegelicht.

Motives unregistered work



Figuur 13, motieven ongeregistreerd werk

Eén van de migranten benoemde als motief dat het makkelijker is om ongeregistreerd werk te vinden. Migrant 5 vertelde hierover: *“I think it is easier to find work without a work permit. If you find something to work, you know, it’s not easy to find. But maybe if you have a friend or some, maybe you find...In fact the refugee or immigrant of Malta, there is maybe if you know Marsa? Every morning they go stand there, those people who need a worker they came there by car, take them to work. Maybe like one day, three days, four days or maybe one month. That’s a chance andboth is difficult but I think actually it’s a bit easier to find work without a work permit.”*

Daarnaast benoemde één van de migranten dat werken met een contract niet altijd heel anders is dan werken zonder een contract. De migrant vertelde dat bij gecontracteerd werk, de garantie tot het verkrijgen van je rechten laag is. Hiernaast vertelden twee andere migranten dat een contract niet genoeg bescherming geeft, omdat de werkgever het contract plotseling stop kan zetten en wanneer zij zich wilden beroepen op hun recht, zij niet geholpen werden omdat ze niet Maltees waren. Migrant 16 vertelde hierover: *“Yes, every three months I get a new contract. One day they kicked me out without compensation. I went to liberal office for question. They asked me are you a Maltese? They told me I have nothing to do. If I don’t marry a Maltese I don’t have rights.”*

Ook waren er migranten die vertelden dat ze niet konden of mochten werken met hun documenten, omdat zij documenten van een ander land hadden. Hierbij werden de landen Spanje en Italië genoemd. Dit motief werd door twee migranten uit Italië gegeven en door één migrant uit Spanje.

Wat zeggen organisaties over de motieven die migranten kunnen hebben om ongeregistreerd werk te verrichten?

Twee van de vier organisaties vertelden dat wanneer de migranten de taal niet spreken of de taal weigeren te spreken, dat dit een reden kan zijn om illegaal te werken. Leap Centre zei hier bijvoorbeeld over: *“A lot of immigrants are refusing the English language. So no I don’t cover license because when they don’t come for license, I can not find them a job. So they know, if I learn English I’m going to get employed.”*

Verder wordt ook de noodzakelijkheid van geld als reden genoemd om illegaal werk te doen. Daar kwam bij dat de normen en waarden van migranten anders kunnen zijn dan van de lokale bevolking. Zo vertelde een organisatie dat de normen en waarden van iemand kunnen veranderen als je al een tijd op de vlucht bent en door gevaarlijke landen hebt gereisd. Migranten komen hier, om te werken, om geld te verdienen. Of dat dan op een legale of illegale manier gebeurt, maakt voor hen niet meer uit. Ze hebben het geld nodig.

Eén van de organisaties benoemde ook als reden dat migranten niet altijd een keuze hebben om legaal ofwel illegaal werk te doen. Er werd aangegeven dat migranten zonder documenten meer moeite moeten doen om voor een langere tijd een baan te behouden bij migranten met een status. AMAM vertelde hierover: *“To choose legal or illegal? Do you think they really choose? They choose naturally, so those who don’t have documents, because there are many of them who don’t have documents, so they don’t have choice. And those who have documents, usually many don’t have steady jobs. After 6 months they lose their job and then after three months they lose their job. It is difficult for someone to have a job for five years. When you find somebody it is rare. So you can work legally for three months and then when they lost their job, they can start illegal, while waiting to another opportunity. So it is a mix up of needs at the moment for the guys with a status.”*

Verder werd ook verteld dat migranten die in Marsa wachten op werk, geen interesse hebben om legaal werk te doen. AMAM zei hierover: *“These migrants that are in the roundabout, they come from Italy. So they don’t have any interest to be registered anywhere. Because if they are registered, they will be send back to Italy.”*

Het is moeilijk om te voorkomen dat Italiaanse migranten naar Malta komen, ze weten dat er op Malta kans is om (illegaal) werk te vinden. En vaak hebben de Italiaanse migranten geld nodig om rond te komen, maar ook bijvoorbeeld naar hun familie te sturen. *“And I don’t blame them, so far, you know, because, alright, I would know my rights but, at the end of the day if I know that I can get 40 euro’s or 20 euro’s and they really need them because I have family in Ethiopia, waiting for my money, then I’m going to stay with around, no matter what any NGO says, what the Government says, what the Police say, I would do it anyway, you know.”*

Ten slotte zei één van de organisaties dat de voorkeur voor Maltese burgers mee kan spelen. AMAM benoemde dat de Maltese maatschappij prioriteit geeft aan de Maltese burger bij het invullen van een baan. AMAM zei hier het volgende over: *“They give priority to Maltese citizen and then to European citizen and then to, if the employer has proved that he haven’t find, then the third country national started counting.”*

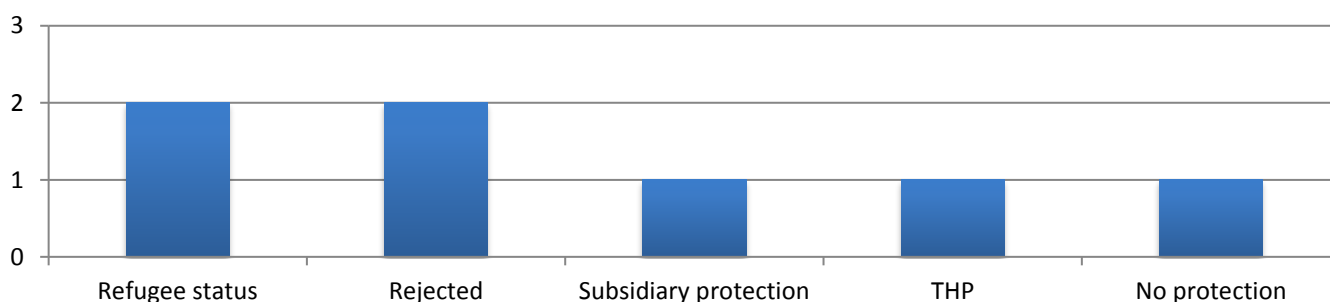
Hiernaast benoemde de organisatie ook dat de maatschappij verwacht dat je de goede certificaten hebt om te laten zien dat je de juiste vaardigheden bezit. Maar migranten hebben niet altijd de juiste documenten, dus daar stopt het proces vaak voor migranten.

Heeft je verblijfsstatus effect op de keuze voor geregistreerd of ongeregistreerd werk?

Over de invloed van een verblijfsstatus op het vinden van gecontracteerd werk gaven de migranten de volgende antwoorden. Eén migrant benoemde dat een Refugee status dezelfde rechten heeft als Maltese werknemers en de status dus niet van invloed is. Door een andere migrant werd verteld dat de verblijfsstatus wel invloed heeft, omdat het dan moeilijker is om een baan te vinden. Deze migrant heeft subsidiary protection toegewezen gekregen. Ten slotte werd verteld door migranten met documenten uit Italië en Spanje dat ze met hun documenten niet konden werken in Malta. Deze migranten waren ook voornamelijk benaderd aan de kant van de weg. Migrant 12 uit Italië vertelde hierover: *“In Malta here, if you have an Italian document, you cannot work here.”* Een migrant uit Spanje is een eigen winkel begonnen, omdat hij niet de juiste papieren heeft om te mogen werken in Malta. Migrant 15: *“Yeah this is my work, I try to get a job but they didn’t allow me to get one. So, I start a shop by myself.”*

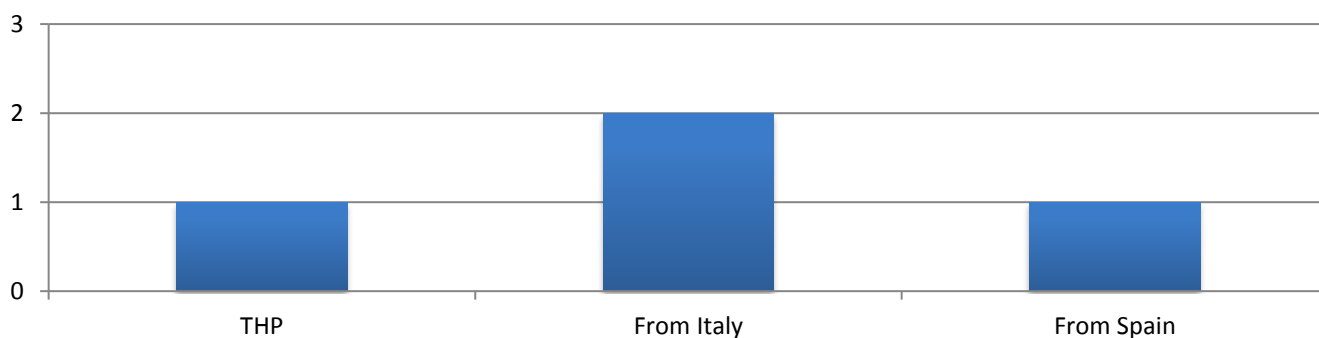
In figuur 14 en figuur 15 worden van de geïnterviewde migranten weergegeven welke verblijfsstatussen geregistreerd ofwel ongeregistreerd werk verrichtten. De verblijfsstatussen die bij geregistreerd werk werden benoemd zijn Refugee status (2x), Rejected (2x), Subsidiary protection (1x), Temporary Humanitarian protection (1x) en een migrant zonder status (1x). Hiernaast werden de verblijfsstatus Temporary humanitarian protection en de migranten uit de landen Italië en Spanje genoemd bij niet geregistreerd werk. Deze verdeling bevat elf van de achttien migranten, vanwege zeven migranten die op het moment van interviewen nog zoekend waren naar werk.

Geregistreerd



Figuur 14, Geregistreerd werk bij verblijfsstatus

Niet geregistreerd



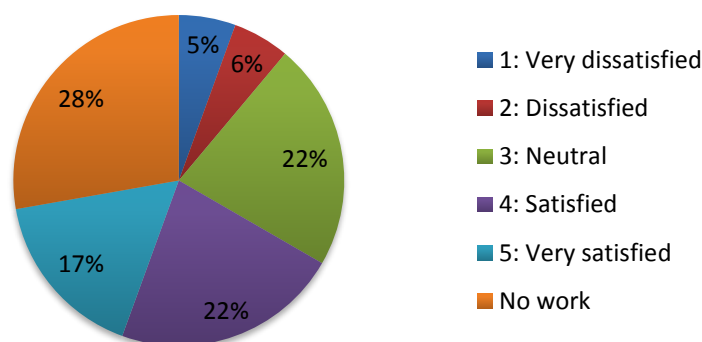
Figuur 15, Niet geregistreerd werk bij verblijfsstatus

Deelvraag 4: Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Hoe tevreden bent u met het werk dat u op dit moment verricht?

Een vraag die gesteld is aan de migranten, is hoe tevreden ze zijn met hun werk op een schaal van 1 tot 5, waarvan 1 'very dissatisfied' betekend en 5 'very satisfied'. De uitkomsten van deze vijf puntsschaal worden hieronder weergegeven in figuur 16 door middel van een cirkeldiagram. Zoals in figuur 16 is te zien, was 61% van de respondenten niet ontevreden met het werk dat zij op dit moment verrichtten. Redenen die hiervoor werden gegeven waren voornamelijk dat de respondenten blij waren met het feit dat ze werk hadden.

Satisfaction with the job



Figuur 16, Tevredenheid met werk

Er werden ook andere redenen gegeven waarom de respondenten voor de cijfers 3-5 hadden gekozen. Zo gaf een migrant aan dat hij blij was met het werk, omdat hij nieuwe mensen leerde kennen met wie hij ook buiten het werk contact hield. Twee migranten gaven aan dat ze tevreden waren met hun werk, omdat de mensen met wie ze werkten vriendelijk tegen hen waren. Migrant 1 vertelde: *"I'm satisfied, yes. Cause I meet new people, the new people was very good. Because it's difficult to meet new people like in Spain who helped you. Yeah it was nice and I had friends even the manager was nice. They kept in touch and sometimes we go out for a coffee, for me it's 5."* Een andere migrant vertelde dat ze rust had gevonden in het werk. Ze had een eigen winkel opgezet en was dus eigen baas. Ze gaf aan tevreden te zijn met het werk, omdat ze op deze manier zelf haar tijd kon inplannen. Zo kon ze een moment nemen om te bidden of naar de kerk te gaan. Als ze werkte voor iemand anders was dat niet mogelijk. Daarom was ze erg blij met haar eigen winkel.

Migranten die de vraag met '3' (neutraal) beantwoordden gaven als reden dat ze geen keuze hadden om tevreden te zijn of niet, ze moeten werken om te overleven. Migrant 18 vertelde hierover: *"No, sometimes when I get a job I'm satisfied, but I must work, I have to work hard, to get money. Because I don't have money. I want money. Because I'm a migrant, I'm suffered. I want to buy money for my own things. I'm suffering here, so I will except the job, because I need money. Sometimes I don't like my job, but I need money I want to buy my own."*

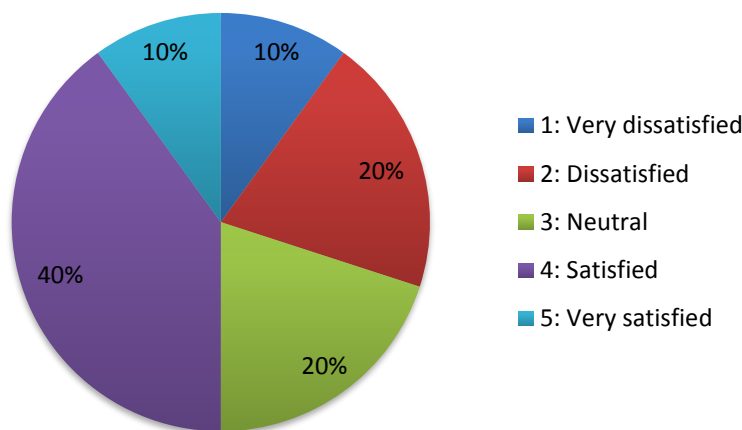
In figuur 14 is te zien dat 11% van de migranten ontevreden was over zijn of haar werk op dat moment. De redenen die hiervoor werden gegeven gingen voornamelijk over het feit dat wanneer de migranten werkten, hun contract zo gestopt kon worden en ze verder geen rechten hadden. Migrant 6 vertelde hierover: *"...Than if you love the job, the government is not going to give you anything. And If you have no job, or you have to stop the job, there is no one who is helping you. So that's why*

it's very difficult for us. So, If I said I'm satisfied, I'm lying on myself, because if this job is finished, he wants to pay me, it's finished. And I don't have any benefits then."

Hoe tevreden bent u met hoe u wordt behandeld op uw werk?

Een andere vraag die aan de migranten is gesteld, ook door middel van een vijfpuntsschaal, is hoe tevreden de migranten zijn met de manier hoe ze behandeld worden op hun werk. In figuur 17 is een cirkeldiagram te zien met de resultaten van de interviews. De tevredenheid bij de migranten over hoe ze behandeld werden op het werk kwam overeen met de tevredenheid van het werk wat ze deden. 70% was tevreden of neutraal over hoe ze behandeld werden op het werk en 30% was hier ontevreden mee.

Satisfaction with the treatment at the job



Figuur 17, Tevredenheid behandeling op werk

Een migrant noemde als reden voor zijn tevredenheid dat de baas vriendelijk was tegen hem.

Migrant 1 zei hierover: *"Well I told you even the big boss was very nice and kind to me. Everybody was friendly to me. They send me texts about that I had to come back. But I had to leave. I had a good relation with them. But I couldn't stay."*

Een andere migrant vertelde ook dat hij goed behandeld werd op het werk, maar dat hij, ondanks dat hij werkte met een werkvergunning, geen recht had op een zorgverzekering, een verlof of andere zorgkosten. Ondanks dat hij goed behandeld werd op het werk, bracht dit wel problemen met zich mee. Dit gaf hem wel het gevoel dat er geen eerlijke behandeling was tussen de werknemers.

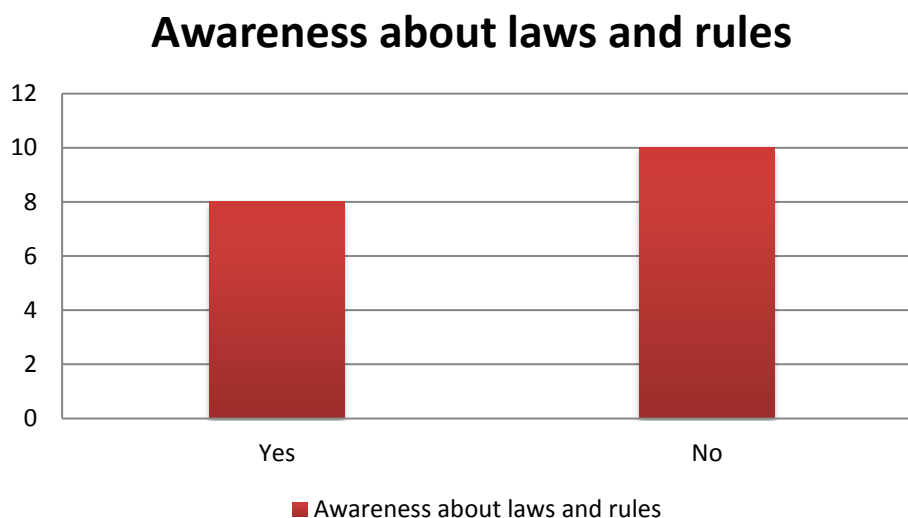
Er werd ook gereageerd door de migranten dat ze zich niet welkom voelden. Ze gaven aan dat werkgevers blij waren met het werk dat ze geleverd hadden, maar niet blij waren met hen als persoon. Migrant 16 vertelde hierover: *"Let me tell you something. Sorry. I'm like this. I was not like this before. I treat people like they treat me. In this country, they will only love your job, not you. They use me as much as they want. They can't complain because I have no choice. But you are not happy with the way. No How can I be happy with this way of life. I cannot be happy. But this is something what I have to do. I have no choice."*

Een andere migrant gaf aan dat hij te maken had met racisme op de werkvloer. Hij vertelde dat de Maltese bevolking van buiten niet laten zien dat ze de migranten niet in hun land wensen. Van

binnen voelen ze zich zo, maar dit uitten ze niet richting de migranten. Deze migrant vertelde dat hij het merkt en voelt dat hij niet welkom is in Malta. Migrant 17 vertelde: *‘That is, you know, in that cases, it has to do a lot with civilisation, like they are colonised with the British, like my country as well. But the racism is real. So you not going do much to stop this. Like, here there are people when, if they hates you, they will not show it. But no matter what it do to you, they still hate you, so this is the issue.....I can remember, ten years ago that I was here, whenever passing on the street staying at a bus stop, you will see people closing their nose. So that is racism. You know? So, that is something that most black suffer you know?..... Once my boss told me, it’s not because I like you, I like your job what you do, so that is to explain what I’m trying to say. Not because I like you, but I like what you do. So definitely I’m making money for the company, so that’s the reason why you like me not because of who I’m. So this is how it is here.’*

Bent u zich bewust van de wetten en regels die u heeft als werknemer?

Zoals is te zien in figuur 18, was de meerderheid van de migranten niet op de hoogte van de rechten en plichten die zij als werknemers hebben. Acht migranten, van de achttien, waren wel op de hoogte van de rechten en plichten die zij als werknemers hebben.



Figuur 18, Bewustzijn van wetten en regels

De acht migranten die wel op de hoogte waren van de rechten en plichten die zij hebben, hebben dat, zoals gebleken uit de interviews, te horen gekregen via het werk, de werknemers of bij het tekenen van het contract. Migrant 17 zei hierover: *“Yeah, the once I know it’s the once that obligate to me, like if I go sick, what I have to benefit from the company? What case, but ehm, most of them is written in your contract.”* Ook vertelden migranten dat ze de wetten en regels van Malta zelf hadden opgezocht door bijvoorbeeld op internet te kijken. En dat, vooral in de bouw, migranten een helm, veiligheidsschoenen en handsschoenen aan moeten voor het werk.

Hiernaast waren er bij de migranten ook negatieve geluiden te horen over de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden. Zo vertelden migranten dat ze zich wel bewust waren van de regels en wetten die gelden voor werknemers, maar dat de bedrijven zich hier niet aan hielden, ook niet wanneer zij hier wat over zeggen. Eén van de migranten vertelde dat als je kennis hebt van de arbeidsvoorwaarden, dat bedrijven je dan niet aannemen. Migrant 16 zei hierover: *“There are a lot of rules. They give us contracts. The company’s you know. There are rules. The rules about break hours. How we work. Team work you know. They don’t really care. Let me tell you something. If you are*

black in this country they don't care about your head and safety. What they want for you is to die. So, the population will be less you know. If you die there is no problem. (What they call it is modern slavery)."

Wat zeggen de geïnterviewde organisaties over de bekendheid van de rechten en plichten van werknemers bij migranten?

Ook aan de organisaties is gevraagd of de migranten zich bewust zijn van de rechten en plichten die zij hebben als werknemers. AMAM zei hierover dat de meeste migranten zich niet (geheel) bewust zijn van hun rechten en dat migranten op verschillende plekken terecht kunnen voor informatie, maar dat dit vaak niet duidelijk wordt aangegeven voor de migranten. Deze organisatie vindt dat er een organisatie moet komen waar migranten terecht kunnen voor dit soort informatie. Een andere organisatie, Leap Centre, zei hierover dat de migranten zich juist wel bewust zijn van de rechten en plichten die zij als werknemers hebben. Er is een training waar de migranten terecht kunnen om de arbeidswet van Malta te leren kennen. Deze organisatie zei dat de migranten daaraan deel moeten nemen, net als anderen.

Afgezien van het feit of de migranten wel of niet bewust zijn van hun rechten en plichten, is er ook aan de organisaties gevraagd of zij denken dat het belangrijk is dat de migranten zich hier bewust van zijn. Over het algemeen zijn de organisaties het met elkaar eens dat de migranten zich bewust moeten zijn van de rechten en plichten die zij hebben, omdat ze op die manier voor zichzelf op kunnen komen. JRS zei hierover: *"It's very important. Because if they don't know it, then they can get abused."*

Wat zijn volgens de organisaties de consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Vanuit de organisaties werden verschillende consequenties benoemd voor migranten, wanneer zij illegaal werken. AMAM vertelde dat migranten in eerste instantie opgesloten worden in een kamer. Daar wordt dan tegen de migranten gezegd dat ze verzekerd en gezond moeten zijn voordat ze aan het werk mogen. Ze worden naar een kamp gestuurd en vanuit dat kamp weer naar een ander kamp. Dit is volgens de organisatie verschrikkelijk voor de migranten. Vanaf dat moment begint de gedachte vorm te krijgen om in Marsa langs de kant van de weg te wachten op werk, om illegaal aan het werk te gaan. Hierna vertelde AMAM dat de consequenties vooral voor de migranten zijn en niet voor de werkgevers. Omdat de migranten gearresteerd kunnen worden en dan kan het voorkomen dat ze teruggezonden worden naar hun eigen land. *"The consequences are not about the employers, it about more about the migrants. Because you can be arrested and send back to your country."* AWAS vertelde dat de Italiaanse migranten in Marsa vaak terug moeten naar Italië.

Een andere consequentie die op migranten van toepassing kan zijn wanneer zij illegaal werken is bijvoorbeeld dat ze niet altijd (volledig) uitbetaald worden voor hun werk. Aangezien het werk dat ze doen ongeregistreerd is, kan er meestal niets gedaan worden om het geld wel te krijgen. Daarnaast vertelde Leap Centre dat migranten geen recht meer hebben op de vergoeding die zij krijgen dankzij hun protectiestatus, wanneer er ontdekt wordt dat een migrant illegaal aan het werk is.

Een volgende consequentie is dat migranten, wanneer zij illegaal werken, geen recht hebben op verlof, ziektekostenvergoeding of andere rechten die werknemers behoren te krijgen, wanneer zij onder invloed van een contract werken. AWAS vertelde hierover het volgende: *"It's always dangerous, I don't really know in terms of, it's not something that, you know, I can tell you. Of course, the problem is that when migrants work illegal and an accident happens you're not insured as worker, so you have less claim to be protective. I mean, you can still use some mechanism to get money or something, but officially when you work illegal you're less protected whatever sector you working at. So, hours of working, amount of payment per hours you working, sick leave, so ideal people don't work in an illegal way. That's something that we talk about. The important of straight*

unions and, you know, having organisations that protect you as a worker." Er zijn dus verschillende consequenties met betrekking tot het illegaal werken van migranten. Ze kunnen terug worden gestuurd naar hun land van herkomst, hun vergoeding voor hun protectiestatus kan worden stopgezet en ze hebben niet dezelfde rechten en plichten als legale werknemers. Ze lopen daardoor meer risico met betrekking tot loon, werkuren en veiligheid.

Wat zouden de organisaties graag anders zien in de hulp die aan migranten wordt geboden?

Naast de vraag welke consequenties gelden voor migranten die illegaal werken, is er ook gevraagd wat de organisaties graag anders zouden zien in de hulp die op dit moment aan migranten wordt geboden. Hier werd op geantwoord dat informatie over cultuur en taal geboden moet worden vanuit de staat en dat er meer samengewerkt moet worden tussen de ngo's en de overheid. JRS gaf aan dat trainingen omtrent de Maltese cultuur en Engelse taalcursussen moeten worden aangeboden door de staat. Het moet voor iedereen mogelijk zijn. JRS zei hierover: *"I didn't definitely, you know, culture orientation and language needs to be offered from the state. They need to offer these possibly to all migrants in Malta, I mean, not only the people who has having the asylum. I think having a process that help people to work through language and culture. I think it benefits both, it will help Malta, as a country and it will help the person working here and you know, integration is a big word, but to help people to life well in every country basically. I think that is the key. The first six months till one year I think people will go through a language course and a culture integration course. We should be telling people about our culture."* Leap Centre benoemde ook nog dat integratie van beide kanten moet komen. Van de kant van de Maltese bevolking en van de kant van migranten.

AMAM en JRS gaven aan dat er een vouchersysteem is voorgesteld door de overheid. Dit houdt in dat werkgevers naar een bureau kunnen gaan om werknemers te krijgen voor minder uur dan dat je moet hebben om een contract te geven. AMAM: *"Government is proposing, I think you have seen it, the offices that will kind of bridge this, so it's a kind of voucher system, so if you need someone which is not more than 600 hours per year, you can go to this office buy sort of amount voucher and they will match you with someone to do the work for you. And the payment is done through this office."*

4. Conclusies, aanbevelingen en discussie

De aanleiding voor het onderzoek was dat er volgens Kopin incomplete rapporten en nieuwsberichten over misbruik op de arbeidsmarkt zijn. Volgens de rapporten die beschikbaar/volledig zijn, zijn er werkgevers die migranten op een illegale manier voor hen laten werken. De rapporten melden gevallen van werkgevers die weigeren dagloners een eerlijk loon uit te betalen, geen belasting over het loon af te dragen en niet bij te dragen aan de verzekering van migranten die bij hen werken. Kopin heeft aangegeven dat op een aantal plekken migranten aan de kant van de weg wachten op een aanbod van werkzaamheden, op dagelijkse basis of op lange termijn. Toegang tot werk en de mogelijkheden om werk te behouden zijn volgens Kopin fundamentele elementen voor de integratie van migranten.

De bovengenoemde vermoedelijk incomplete rapporten en nieuwsberichten vragen om verduidelijking van de precieze situatie, zodat Kopin zo nodig de belangen van migranten meer kan behartigen door te lobbyen en publicaties te schrijven over deze misstanden.

4.1 Conclusies

4.1.1 Relevante wetten en regels

Wat zijn de relevante wetten en regels voor migranten met betrekking tot werk?

Werkvergunning

De arbeidswetten en regels van Malta zijn in het dossieronderzoek vergeleken met de arbeidswetten en regels van Europa. Aangezien Malta onderdeel is van de Europese Unie, zijn zij verplicht bepaalde regels en richtlijnen uit de wetgeving van de EU te implementeren in hun eigen wetgeving. De regels en richtlijnen van de EU die zijn gelezen voor het dossieronderzoek lijken grotendeels overeen te komen met de Maltese wetgeving. De EU definieert zwartwerken als volgt: Alle betaalde werkzaamheden die op zichzelf wettig zijn van aard, maar niet bekend gemaakt zijn aan de overheid, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen in de regelgeving van de lidstaten (European Commission, 2016).

Uit de interviews is gebleken dat het voor de migranten niet makkelijk is om in Malta op legale wijze aan werk te komen. Vooral voor de migranten die uit Italië naar Malta komen om te werken. Zij hebben een beschermingsstatus in Italië, waardoor zij Italiaanse papieren hebben. Hierdoor kunnen zij geen verblijfsstatus of werkvergunning krijgen in Malta. Omdat het in Malta makkelijker is om te werken op illegale wijze dan in Italië, komen de Italiaanse migranten naar Malta. Voor migranten met Maltese verblijfsstatus blijkt het echter ook niet gemakkelijk te zijn om legaal werk te verkrijgen.

In de wetten van Malta staat dat migranten met een Subsidiary Protection, Temporary Humanitarian Protection of een Refugee Status een werkvergunning kunnen aanvragen om te kunnen werken in Malta. Daarnaast is bij het dossieronderzoek geen duidelijkheid verkregen over de rechten en plichten van Rejected status, de Closed status en de Provisional status op de arbeidsmarkt. Volgens een geïnterviewde organisaties kunnen migranten een werkvergunning krijgen via de werkgever wanneer ze geen werkvergunning zelf kunnen aanvragen. Volgens verschillende organisaties kunnen migranten, onafhankelijk van de verblijfsstatus, wel legaal werken. Volgens één van de organisaties is dit alleen wel een lastiger proces. Uit een interview met een andere organisatie blijkt dat het aanvragen van een werkvergunning door de werkgever tijd en geld kost voor de werkgever en dat dit een drempel is om hieraan te beginnen. JRS vertelde: *“The employer pays for the work permit. So, if I’m an employer and I’m employing a person with a rejected status I have to pay for the work permit...Generally, would prefer to have somebody who has a protection. Which that means that the people who are more vulnerable here, so people with a rejected status, basically have no rights.”* Aangezien het voor werkgevers moeilijker is om migranten zonder verblijfstatus op een legale manier

voor zich te laten werken en werkgevers de werknemers wel nodig hebben, zullen de werkgevers sneller migranten op een illegale manier voor zich laten werken.

Veiligheid en gezondheid

In het dossieronderzoek is gekeken naar de veiligheid en gezondheid op het werk. Werknemers hebben in deze categorie een aantal rechten wanneer zij legaal werkzaam zijn. Zo hebben werknemers recht op bescherming van de werkgever als het gaat om gezondheid en veiligheid.

Discriminatie

Tijdens het dossieronderzoek is ook ontdekt dat er een wet is tegen discriminatie in verband met werkgelegenheid. Dit is een belangrijke wet, omdat er in de interviews naar voren kwam dat er discriminatie plaats vindt op de arbeidsmarkt. Hierover vertelde migrant 17: *“I can remember, ten years ago that I was here, whenever passing on the street staying at a bus stop, you will see people closing their nose. So that is racism. You know? So, that is something that most black suffer you know?”* Deze migrant vertelde dat hij te maken heeft gehad met racisme. In het verdere interview vertelt hij dat dit na tien jaar nog steeds voorkomt. Dit is ook verteld in de interviews met organisaties. Hierin werd beweerd dat Malta een conservatief land is en de bevolking de verkleuring van het land lastig vindt. Discriminatie op de arbeidsmarkt, richting migranten, komt naar alle waarschijnlijkheid vaak voor.

Rechten illegaal werk

In de wet van de Europese Unie staat dat wanneer iemand illegaal werkt in een EU-land, deze persoon wellicht het land moet verlaten. Deze persoon kan ook te maken hebben met andere sancties, afhankelijk van de omstandigheden en van het betreffende land. Wat het standpunt van de Maltese wetgeving hierover is, is niet duidelijk te vinden. Wel hebben migranten die op een illegale manier aan het werk zijn, volgens de Europese wetgeving, een aantal rechten. Hierbij gaat het om het verkrijgen van loon. Het EU-land moet ervoor zorgen dat onbetaalde lonen betaald worden. Uit de interviews is gebleken dat dit in Malta niet altijd het geval is. Soms worden werknemers niet uitbetaald, maar kunnen zij ook niet terecht bij de overheid om dit op te lossen.

Verantwoordelijkheid

Vanuit de EU wordt er ook gezegd dat de verantwoordelijkheid voor het bestrijden van zwartwerken bij de nationale autoriteiten ligt. Een opvallend gegeven is dat er, door de Maltese autoriteiten, nog veel getolereerd wordt als het gaat om zwartwerken. Zo konden de migranten in Marsa, op het moment van interviewen, langs de weg wachten op werk. De Maltese overheid is al wel bezig met een plan om illegaal werk aan te pakken. Dit gebeurt door middel van een vouchersysteem. AMAM vertelt hierover: *“Government is proposing, I think you have seen it, the offices that will kind of bridge this, so it's a kind of voucher system, so if you need someone which is not more than 600 hours per year, you can go to this office buy sort of amount voucher and they will match you with someone to do the work for you. And the payment is done through this office.”* Hier kunnen werkgevers terecht om werknemers te krijgen voor onbepaalde tijd en werknemers kunnen hier terecht voor een baan voor onbepaalde tijd. Werkgevers kunnen dan wellicht migranten aannemen voor een korte periode, door middel van het vouchersysteem. Het vouchersysteem wordt uitgebreider beschreven in het onderzoeksverslag van groep 1 ‘In search of sustainability’.

4.1.2 Stappen om aan werk te komen

Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?

De geïnterviewde migranten die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt van Malta, zijn met name werkzaam in de bouw en in de detailhandel. Dit betreft bij elkaar 61% van de geïnterviewde migranten. Bij de detailhandel is opvallend dat er migranten zijn die een eigen winkel hebben gestart.

Soms was hiervoor geen andere keus omdat ze geen werk konden of mochten doen. Waarschijnlijk staat Malta dit toe, omdat ze bijdragen aan de economie door bijvoorbeeld een eigen winkel te hebben.

Wanneer er wordt gekeken naar de mogelijkheden die migranten kennen om aan werk te komen, valt het op dat migranten met een verblijfsstatus hun werk het vaakst wisten te verkrijgen via hun netwerk. Ook bij de groep migranten zonder verblijfsstatus werd dit meerdere keren aangegeven. Daarnaast is het opmerkelijk dat bij migranten zonder verblijfsstatus 'wachten aan de kant van de weg' vaker werd aangegeven. Een oorzaak hiervan is waarschijnlijk omdat veel van deze migranten zijn benaderd terwijl ze langs de kant van de weg wachten op werk. De meeste migranten die aan de kant van de weg wachten op werk komen uit Italië. Deze migranten komen naar Malta om te werken. Dit gebeurt waarschijnlijk omdat het in Malta makkelijker is om aan werk te komen dan in Italië. Deze migranten hebben Italiaanse documenten, waardoor ze hier in Malta geen werkvergunning of contract kunnen krijgen. Dit is mogelijk één van de grootste redenen waarom juist deze migranten illegaal werken door langs de kant van de weg te wachten op werk.

Wat verder opvalt is dat 94% van de migranten zonder verblijfsstatus, werk op eigen initiatief gevonden heeft. Via het netwerk, aan de kant van de weg, door naar bedrijven toe te gaan of via een website. De overige 6% was via een uitzendbureau. Van de migranten met een verblijfsstatus ging 71% van de antwoorden over het vinden van werk op eigen initiatief. De overige 29% werd gevonden door middel van een goede opleiding of een cursus. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het grootste gedeelte van de geïnterviewde migranten werk verkrijgt op eigen initiatief. Het is opvallend dat maar een enkele migrant via een cursus of uitzendbureau werk verkregen heeft en dat er over hulporganisaties zelfs niet gesproken wordt. Naar aanleiding van de interviews met organisaties is er namelijk ontdekt dat er veel cursussen, trainingen of andere hulp geboden wordt aan migranten.

Wanneer er aan de migranten werd gevraagd of zij wisten van het bestaan van uitzendbureaus werd er door de meeste migranten aangegeven hier niet van gehoord te hebben. Een aantal migranten hadden er wel van gehoord, maar maakten er geen gebruik van. Opvallend is dat één migrant vertelde dat hij zich had aangemeld, maar geen reactie had gekregen en dat niemand benoemde een positieve ervaring te hebben met uitzendbureaus. Onder de geïnterviewde migranten is dit dus geen optie voor hen om aan werk te komen. Een argument hiervoor zou kunnen zijn omdat ze niet beschikken over de goede documenten.

Er is ook gevraagd naar de kennis bij migranten over professionele trainingen. Er waren twee migranten die hier ervaring mee hebben. Vier van de migranten gaven zelfs aan niet te weten wat een training is. Ook gaven sommige migranten aan dat het lastig is om een goede training te volgen. Redenen waren dat het geld koste of dat je lang moest wachten. De migranten die ervaring hadden met de trainingen, hadden verschillende meningen hierover. Eén van de migranten gaf als reden dat het belangrijk was om een training te volgen, zodat men zich kan professionaliseren. Dit kan leiden tot het makkelijker verkrijgen van werk. Een ander vond de training te makkelijk.

Als laatst is er nog gevraagd aan de migranten of zij op de hoogte waren van hulporganisaties. Opvallend hierbij was dat de migranten die maximaal één jaar in Malta verbleven, niet wisten van het bestaan van hulporganisaties. Dit kan komen doordat een aantal van deze migranten nog maar net gearriveerd waren in Malta, voornamelijk vanuit Italië. Het is goed om te benoemen dat het voor organisaties lastig is om Italiaanse migranten te helpen, omdat ze vanwege hun Italiaanse status, niet legaal aan werk kunnen komen. Verder is opvallend dat van de twaalf migranten die langer dan één jaar in Malta verbleven, vijf migranten geen organisaties kennen waar ze terecht kunnen. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat migranten die al langer dan één jaar in Malta verblijven, vaker op de hoogte zijn van de beschikbare hulporganisaties. Wat hieraan opviel is dat migranten weinig ervaringen hebben met de hulporganisaties. Van de migranten die wel ervaring hebben met

hulporganisaties waren vier migranten niet positief. De meest gegeven reden was dat organisaties niet altijd wilden helpen. Eén van de migranten gaf aan wel goed geholpen te zijn door hulporganisaties, hij kreeg informatie van een organisatie toen hij in gevangenschap leefde. Wat opmerkelijk is, is dat er maar weinig migranten weten dat er hulporganisaties bestaan waar zij terecht kunnen voor hulp bij het vinden van werk.

Dit lijkt in strijd te zijn met wat de organisaties zeggen. Juist de organisaties geven aan op verschillende manieren te willen helpen. Migrantenvinden hen door middel van een website of doordat de organisaties de migranten op komen zoeken, wanneer ze gevangen zitten of in een open centrum. Daarnaast kunnen de migranten ook dankzij hun netwerk over de organisaties horen. Het lijkt er dus op dat migranten over het algemeen de organisaties wel goed moeten kunnen vinden. Eén van de organisaties gaf aan dat de status van de migrant invloed kan hebben op wat voor hulp er geboden kan worden. Zoals hierboven is benoemd is het voor organisaties lastig om Italiaanse migranten te helpen, omdat ze niet legaal aan werk kunnen komen. Om deze reden zou het kunnen dat migranten slechte ervaringen hebben met hulp van organisaties, omdat organisaties hen geen hulp kunnen bieden bij het verkrijgen van legaal werk. Ook werd er gezegd dat werkgevers van de migranten vragen dat ze de Engelse taal kunnen spreken. Dat is niet altijd het geval, wat het voor migranten moeilijk maakt om aan werk te kunnen komen, want hiervoor zouden ze eerst een taalcursus moeten volgen.

Ten slotte vertelden de organisaties dat ook de culturele verschillen als moeilijkheid ervaren kunnen worden. *“Another thing is that certain religies, for example, you have moslim, they have 40 days of ramadam. And this is becoming a problem. Because we christians we have 40 days to, but I come to work. They say, they don’t want to come to work during the ramadam. I cannot tell the employer 40 days because leave we have 24 days. So I cannot tell the employer, please during the ramadam don’t employ them you know. This is crazy. So, yes there are people who work, but there are people who are very to work, they want to stay on the system.”* Het kan zijn dat de verschillende belangen niet overeenkomen. Dat kan problemen geven betreft vakantie, werkuren en loon. Als hier geschil over is, zal het voor de migrant moeilijker zijn om voor langere tijd voor iemand te werken.

4.1.3 Motieven voor legaal ofwel illegaal werk

Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?

Migrantengaven aan dat de garantie om uitbetaald te krijgen, bijvoorbeeld ziekte, een belangrijk motief was om voor legaal werk te kiezen. Wanneer men illegaal werk verricht is het doorgaans zo dat wanneer men ziek is, hij niet uitbetaald krijgt of hier in elk geval geen recht op heeft. Toch heeft een grote groep migranten aangegeven het moeilijk te vinden om legaal werk te vinden. Een organisatie gaf hierbij aan dat dit te maken kan hebben met het feit dat op Malta de Maltese bevolking eerst de kans krijgt om te werken, daarna volgen mensen uit de EU en daarna komen de migranten. Wanneer migranten illegaal werken geldt deze volgorde niet. Dit is een belangrijk gegeven, aangezien migranten op deze manier soms werk hebben waardoor er minder werk is voor de Maltese werknemers volgens een geïnterviewde organisatie. Daarbij hoeven migranten geen belasting te betalen als zij illegaal werken. Deze gang van zaken beïnvloedt de hele arbeidsmarkt en niet alleen de migranten.

Wat ook een motivatie is om illegaal werk te kiezen is de druk die migranten ervaren om rond te kunnen komen op Malta, maar ook de zorg die zij hebben voor hun familie. Die druk zorgt ervoor dat migranten sneller geneigd zijn om voor illegaal werk te kiezen, aangezien illegaal werk makkelijker te verkrijgen is dan legaal werk. Dit wordt beweerd in de interviews, zoals blijkt uit de volgende bewering van een organisatie: *‘And I don’t blame them, so far, you know, because, alright, I would know my rights but, at the end of the day if I know that I can get 40 euro’s or 20 euro’s and they really*

need them because I have family in Ethiopia, waiting for my money, then I'm going to stay with around, no matter what any NGO says, what the Government says, what the Police say, I would do it anyway, you know.'

Sommige migranten gaven aan dat zij soms weinig verschil merken in het werken met of zonder contract. Eén van de migranten gaf hierbij aan dat wanneer zij ontslagen worden en naar een organisatie gaan om te vragen voor hulp, zij niet worden geholpen wanneer ze geen Maltese documenten hebben. Er zijn ook migranten die aangaven wel voorkeur te hebben voor het werken met contract, omdat ze op die manier meer zekerheid hebben. Uit de interviews kwam ook naar voren dat migranten met een status uit een ander land niet de mogelijkheid hebben om legaal werk te doen. Een grote groep migranten heeft daardoor geen andere keuze dan voor illegaal werk te kiezen door het hebben van een Italiaans of Spaans document, zoals werd genoemd in de interviews.

Volgens organisaties kan een motief om voor illegaal werk te kiezen van migranten ook zijn dat zij de Engelse taal niet beheersen. Werkgevers stellen vaak de eis dat een migrant Engels moet spreken om voor hen te komen werken. Hierdoor is het voor organisaties lastig om migranten aan een legale baan te helpen.

Kortom, illegaal werk lijkt over het algemeen makkelijker te vinden dan legaal werk. Echter is er ook nog steeds de motivatie om wel te kiezen voor geregistreerd werk en met name om garantie te hebben om uitbetaald te krijgen, om verzekerd te zijn bij ongelukken en om terug te grijpen op hun recht.

4.1.4 Consequenties in de praktijk bij illegaal werk

Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Als een migrant illegaal werkt heeft hij geen recht op verzekeringen, verlof, bonussen en andere rechten waar werknemers die met contract werken wel recht op hebben. Als de illegaal werkende migrant een ongeluk krijgt op de werkvloer, heeft hij geen recht op zorg of vergoeding vanuit de werkgever, volgens een geïnterviewde organisatie.

In het literatuuronderzoek kwam naar voren dat het voor migranten onveiliger zou zijn om bijvoorbeeld in de bouw te werken, gezien de ongelukken die daar kunnen gebeuren. Nu is er een organisatie die aangaf dat veiligheid een probleem is op heel Malta, dit geldt niet alleen voor de migranten. Uit de interviews met migranten kwam ook naar voren dat ze zich soms wel bewust zijn van een aantal veiligheidsvoorschriften en dat ze meestal een veiligheidsuitrusting dragen op het werk. Er zou dus gezegd kunnen worden dat de mate van veiligheid voor alle werknemers hetzelfde is. Een consequentie voor werknemers die illegaal werken is dat ze niet verzekerd zijn na een ongeval. Hierdoor is het voor hen moeilijk om de juiste hulp te krijgen na het ongeval en zullen ze dit zelf moeten betalen. Belangrijk om te noemen is dat er vanuit de interviews met migranten naar voren is gekomen dat sommige migranten deels weten van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Alleen, zo vertelden ze, houden hun werkgevers zich hier niet altijd aan.

Daarnaast is er ook een groot deel van de migranten niet op de hoogte van de rechten en plichten die zij hebben als werknemer, blijkt uit de interviews. De organisaties geven aan dat ze het belangrijk vinden dat migranten hiervan op de hoogte zijn, zodat migranten voor hun rechten en plichten kunnen opkomen als er misbruik op de arbeidsmarkt voorkomt.

Een andere mogelijke consequentie van illegaal werk is het ontbreken van de vergoeding voor het werk. Er werd verteld in een interview met een organisatie dat het voorkomt dat migranten langs de kant van de weg worden opgehaald om te werken en worden beloofd om aan het einde van de dag

betaald te krijgen. Echter krijgen ze soms geen loon voor hun werk, als ze aan het einde van de dag weer worden teruggebracht. Omdat ze werk hebben verricht op een illegale manier, kunnen ze niet geholpen worden om hun loon toch te krijgen aangezien de gegevens niet geregistreerd staan. Een andere consequentie kan zijn dat de migrant teruggestuurd wordt naar het land van herkomst, als ontdekt wordt dat hij illegaal werkt of illegaal verblijft op Malta. Uit de interviews met migranten en organisaties leek dit vooral te gebeuren bij Italiaanse migranten in vergelijking met andere migranten. Een kanttekening hierbij is dat er bijna geen migranten hebben verteld over het feit dat migranten daadwerkelijk teruggestuurd zijn, dus de vraag is in hoeverre dit gebeurd in de praktijk.

Een organisatie gaf aan in een interview dat je mogelijk verschillende voordelen hebt als je een verblijfsstatus hebt, bijvoorbeeld Refugee status. Als wordt ontdekt dat je illegaal werk doet, kan het zijn dat je deze voordelen verliest.

Er zijn dus verschillende consequenties met betrekking tot het illegaal werken van migranten. Ze kunnen terug worden gestuurd naar hun land van herkomst, hun vergoeding voor hun verblijfsstatus kan worden stopgezet en ze hebben niet dezelfde rechten en plichten als werknemers die legaal werken. Ze lopen daardoor meer risico met betrekking tot loon, werkuren en veiligheid.

4.1.5 Conclusie centrale vraagstelling

Wat is het beleid van de Maltese overheid ten aanzien van de toegang van migranten tot de arbeidsmarkt en in hoeverre zijn de gemaakte afspraken binnen het beleid geïntegreerd in de praktijk?

De wet van Malta benoemd dat migranten met een subsidiary protection, temporary humanitarian protection of een refugee status een werkvergunning kunnen aanvragen. Bij de statussen rejected, closed en provisional was dit niet geheel duidelijk. Volgens een organisatie kunnen werkgevers een werkvergunning aanvragen, wanneer migranten zelf niet de mogelijkheid hebben om een werkvergunning aan te vragen. Dit kost de werkgever echter wel geld en tijd. Voor migranten is het niet altijd makkelijk om op Malta op legale wijze aan het werk te komen. Gebrek in het spreken van Engelse taal, culturele verschillen en de status van de migrant zijn oorzaken waardoor het lastig is om legaal werk te verrichten. Ook is het voor migranten vaak makkelijker om illegaal werk te verkrijgen dan legaal werk. De noodzaak om geld te verdienen zorgt ervoor dat migranten sneller op een illegale wijze gaan werken. De migranten die langs de kant van de weg staan te wachten op werk, mogen vaak niet legaal werken op Malta. Dit komt omdat deze migranten met name uit Italië komen en dus Italiaanse documenten hebben.

De motivatie van migranten om wel legaal werk te verrichten is met name, de garantie hebben om uitbetaald te krijgen, verzekerd te zijn bij ongelukken en terug te kunnen grijpen op hun recht. Wanneer migranten op een legale wijze werk hebben verkregen, hebben zij onder andere recht op bescherming met betrekking tot gezondheid en veiligheid en bescherming tegen discriminatie. Uit de interviews met organisaties en migranten blijkt dat de wetten met betrekking tot discriminatie hoogstwaarschijnlijk niet overal op Malta worden nageleefd.

De geïnterviewde migranten werken met name in de bouw en detailhandel. Ze hebben hun werk het meest verkregen op eigen initiatief, waarvan dit het vaakst was via hun netwerk. Het is opvallend dat maar een enkele migrant via een cursus of uitzendbureau werk verkregen heeft en dat er in eerste instantie over hulporganisaties niet gesproken werd, of op een negatieve manier. Dit lijkt in strijd te zijn met wat de organisaties vertelden. Juist de organisaties gaven aan op verschillende manieren te willen helpen. Migrant kunnen hen vinden door middel van een website of doordat de organisaties de migranten op komen zoeken, wanneer ze gevangen zitten of in een open centrum zitten. Het is van belang dat de migranten de organisaties makkelijker kunnen gaan vinden en hulp kunnen gaan

ontvangen, zodat hun beeld over organisaties positiever wordt. Op deze wijze zullen zij hulp kunnen krijgen bij het vinden van werk.

Volgens de Europese Unie ligt de verantwoordelijkheid voor het bestrijden van zwartwerken bij de nationale autoriteiten. Illegale werknemers mogen daarbij uitgezet worden. Het EU land moet er ook voor zorgen dat de werknemer zijn loon uitbetaald krijgt. Uit de interviews bleek dat migranten in de praktijk niet altijd uitbetaald krijgen. Doordat ze niet verzekerd zijn, lopen ze meer risico met betrekking tot loon, werkuren en veiligheid. Ook lopen ze risico om terug te worden gestuurd naar hun land van herkomst en de vergoeding voor hun verblijfsstatus kan worden stopgezet. Daarnaast is door een groot deel van de migranten verteld dat ze niet op de hoogte zijn van de rechten en plichten van werknemers, waardoor ze zich hier niet op kunnen beroepen. Het is belangrijk dat de migranten meer kennis krijgen van de rechten en plichten om misbruik te voorkomen. Ook is het belangrijk dat migranten meer mogelijkheden krijgen om op een legale manier aan het werk te komen, zodat van deze risico's geen sprake hoeft te zijn. De Maltese overheid is bezig met een plan om illegaal werk tegen te gaan. Dit gebeurt door middel van een vouchersysteem en Job Brokerage Offices bij open centra. Deze plannen zijn nog in ontwikkeling.

4.2 Aanbevelingen

Aanbeveling 1: Onduidelijkheid omtrent rechten en plichten verblijfsstatussen.

Bij het dossieronderzoek kon geen algehele duidelijkheid verkregen worden over de rechten en plichten van de statussen rejected, closed en provisional t.o.v. de arbeidsmarkt. Deze statussen lijken geen rechten en plichten te hebben in het beleid van de overheid. Uit een interview met een organisatie blijkt echter dat er wel een werkvergunning aan kan worden gevraagd voor migranten zonder een verblijfsstatus. Ook een vergunning voor een winkel bleek mogelijk uit interviews. Hiernaast waren er migranten zonder Maltese verblijfsstatus, die wel aan de kant van de weg konden wachten op werk hoewel dit illegaal is. Daarbij zijn er migranten die al meerdere jaren in Malta verblijven, zonder dat zij een verblijfsstatus hebben. Soms hadden deze migranten al meerdere keren geprobeerd om een verblijfsstatus te krijgen. Het beleid wat hierover in de praktijk gevoerd wordt is onduidelijk en kan onzekerheid brengen bij migranten en Maltese burgers.

Aanbeveling:

De onduidelijkheid omtrent rechten en plichten per verblijfsstatus aankaarten bij de overheid en als ngo's migranten (betere) voorlichting geven omtrent de verblijfsstatussen zodat zij weten waar ze aan toe zijn.

Aanbeveling 2: Betere verbinding tussen hulporganisaties en migranten.

Uit de interviews is gebleken dat migranten met name op eigen initiatief werk vinden, bijvoorbeeld door middel van hun netwerk of door zelf te gaan solliciteren. Organisaties gaven aan graag hulp te willen bieden, terwijl uit de interviews bleek dat migranten weinig ervaring hadden met hulp van organisaties of vonden dat zij niet goed geholpen werden. Het is belangrijk dat de migranten de organisaties weten te vinden en daardoor hulp kunnen krijgen om op een legale manier aan werk te komen. Daarnaast werd aangegeven dat hulporganisaties ook onderling beter zouden kunnen samenwerken om zo te zorgen voor goede hulp voor migranten.

Aanbeveling:

Kopin kan door in gesprek te gaan met andere hulporganisaties en migranten of een bijeenkomst te organiseren met organisaties en migranten de eerste stap zetten naar een betere samenwerking tussen alle partijen.

Aanbeveling 3: Vergemakkelijken van de procedure tot legaal werk.

Uit interviews is gebleken dat migranten graag garantie willen om uitbetaald te krijgen, bijvoorbeeld bij ziekte. Toch heeft een grote groep migranten aangegeven het moeilijk te vinden om legaal werk te vinden en krijgen. Een organisatie gaf hierbij aan dat dit te maken kan hebben met het feit dat op Malta de Maltese bevolking eerst de kans krijgt om te werken, daarna volgen mensen uit de EU en daarna komen de migranten. Migranten hebben daarbij de druk om rond te komen op Malta en om te zorgen voor hun familie. Wanneer migranten (met of zonder verblijfsstatus) geen werk kunnen vinden, kunnen ze daarom genoodzaakt zijn om illegaal werk te verrichten. Verder bleek uit een interview met een organisatie dat het aanvragen van een werkvergunning voor migranten (door werkgevers) zonder verblijfsstatus veel geld en tijd kost. Dit terwijl sommige werkgevers op korte termijn werknemers nodig hebben. Het is hierbij belangrijk om de procedure tot het verkrijgen van een werkvergunning te vergemakkelijken en om mogelijkheden tot het verkrijgen van legaal werk te vergroten.

Aanbeveling:

Kopin kan met de overheid (of andere organisaties) in overleg over het vergemakkelijken van de procedure tot legaal werk, waardoor werkgevers migranten sneller in dienst nemen voor legaal werk.

Aanbeveling 4: Strengere straffen doorvoeren bij organisaties die illegaal mensen in dienst nemen.

Uit ons onderzoek is gebleken dat wanneer de overheid erachter komt dat een werkgever een werknemer op een illegale manier voor zich laat werken, de werkgever minimaal wordt gestraft. Zij dienen namelijk een boete te betalen van 58 euro. Dit is voor een werkgever niet veel geld, waardoor zij deze boete niet zien als iets wat ze daadwerkelijk weerhoudt van het laten werken van mensen voor hen op een illegale manier.

Aanbeveling:

Kopin kan met de overheid in overleg gaan over strengere straffen doorvoeren bij organisaties die illegaal mensen voor zich laten werken.

Aanbeveling voor vervolgonderzoek:

Aanbeveling 1: Wat zijn de rechten en plichten van migranten op de arbeidsmarkt met betrekking tot de statussen rejected, closed en provisional?

Bij het dossieronderzoek kon geen algehele duidelijkheid verkregen worden over de rechten en plichten van de statussen rejected, closed en provisional op de arbeidsmarkt. Er zou een vervolgonderzoek gedaan kunnen worden naar deze rechten en plichten.

Aanbeveling 2: Wat is het beleid van de overheid en de handhaving in de praktijk met betrekking tot het verblijven in Malta zonder verblijfsstatus?

Uit de interviews met migranten kwam naar voren dat er migranten waren die al meerdere jaren in Malta waren, maar nog geen verblijfsstatus toegewezen hadden gekregen. Dit was het geval na meerdere keren asiel aanvragen. Het is bij het dossieronderzoek en de interviews niet duidelijk geworden, wat het beleid en de handhaving ten opzichte van deze migranten is. Bij vervolgonderzoek zou gekeken kunnen worden naar waarom deze migranten geen verblijfsstatus krijgen.

Aanbeveling 3: In hoeverre wordt er over twee jaar, door migranten gebruik gemaakt van trainingen, organisaties en uitzendbureaus.

Uit de onderzoeksresultaten kwam naar voren dat organisaties, uitzendbureaus, cursussen en migranten elkaar niet altijd kunnen vinden. Bij vervolgonderzoek zou kunnen gekeken worden naar hoe dit over een periode van twee jaar is. Daarbij specifiek gericht op de Job Brokerage Offices, die op het moment opgezet worden.

4.3 Discussie

In de interviews met migranten kwam naar voren dat migranten over het algemeen moeilijk aan een (legale) baan kunnen komen en als ze werk hebben is dit vaak niet van lange duur. Volgens de migranten worden zij niet geholpen door organisaties waardoor zij zich verloren voelen. Echter geven organisaties aan dat migranten geen hulp willen, doordat ze bijvoorbeeld bang zijn. Dit is één van de belangrijkste tegenstrijdigheden die wij gedurende het onderzoek naar voren hebben zien komen. Het lijkt alsof zowel de organisaties als de migranten elkaar niet voldoende kunnen vinden. Maar waarom? Vanuit de organisatie kregen we genoeg initiatieven te horen waar migranten deel aan kunnen nemen. Toch blijft het probleem dat migranten maar moeilijk aan het werk kunnen komen en soms de organisaties beschuldigden dat zij geen hulp bieden. Wij denken dat het mogelijk een geval van miscommunicatie is waardoor dit niet goed loopt. Daarnaast speelt mee dat er verschillende (onuitgesproken) verwachtingen zijn van migranten over organisaties, waardoor zij dingen verwachten die organisaties niet (kunnen) bieden. Organisaties hebben ook bepaalde verwachtingen of ideeën over migranten die niet altijd op de werkelijkheid berusten.

Wanneer je in contact komt met mensen uit andere culturen, is het van groot belang dat je bewust bent van de andere normen en waarden die zij kunnen hebben. Wij denken dat dit waarschijnlijk niet het geval is op Malta. Het lijkt alsof beide partijen (migrant en organisaties) elkaar niet begrijpen en ook de Maltese bevolking lijkt afstand te nemen van de migranten. In Marsa staan migranten langs de kant van de weg te wachten op werk. Tijdens de interviews met deze migranten, bleek dat ze bij aankomst vaak niet weten waar ze naar toe kunnen voor hulp, het wordt hen niet duidelijk verteld. Een kanttekening daarbij is dat de Italiaanse migranten hier komen om werk te doen, maar dat ze geen legaal werk kunnen krijgen. Hier kunnen organisaties verder niet bij helpen. In de week dat wij onze presentatie hadden (13 april), is de politie naar Marsa gegaan om migranten te controleren op identiteitsdocumenten (Orland, 2017). Nu pas werd er ingegrepen, terwijl de migranten er al jaren staan. Hier is veel kritiek op geweest, zo staat ook weergegeven in het krantenartikel.

Daarnaast lijkt de wet van Malta ook ingewikkeld te zijn voor migranten. Zo spraken wij tijdens het interviewen migranten die al een tijd op Malta wonen, maar geen papieren hebben. Zij vertelden dat ze geen werkvergunning hebben, maar wel een eigen winkel konden beginnen. De overheid staat toe dat deze mensen eigen winkels opzetten, zoals een kapperszaak, supermarkt of kledingwinkel. Wij vroegen ons af waarom. Waarom mogen deze mensen niet op legale wijze werken bij een bedrijf, maar wel een eigen winkel opzetten? We hebben dit gevraagd aan één van onze contactpersonen, hij ging met ons mee om te interviewen, hij vertelde dat dit kon omdat deze mensen dan bijdragen aan de economie van Malta. Dit lijkt, volgens ons, tegenstrijdig met de wetten van Malta. Wij vinden hierin dat iedereen hierin gelijk behandeld moet worden. Op deze manier gebeurt dat niet, er wordt hier, volgens ons, geen duidelijke grens gesteld.

Eén van de organisaties die wij spraken tijdens de interviews gaf ook aan dat Maltese werkgevers eerst moeten kijken of Maltese mensen belangstelling hebben voor de baan, zo niet, kunnen ze kijken naar Europeanen en pas daarna was het mogelijk om een migrant in dienst te nemen. Dit laat zien dat het voor migranten moeilijk is om in aanmerking te komen voor een legale baan. Illegaal werkende migranten gaven vaak aan dat ze niet goed behandeld werden op hun werkplek, ze voelden zich niet gewaardeerd als persoon, maar zijn alleen goed om te werken. Migrant moeten vaak overwerken waarvoor ze niet extra betaald krijgen en de werkomstandigheden zijn volgens hen ver onder de maat. Dit is verboden, maar aangezien de migranten zonder contract werken kunnen ze hier niet veel aan doen. Er staat dat werkgevers (Raad van de Europese Gemeenschappen, 2015):

- Verplicht zijn te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers. Dit omvat het evalueren en het vermijden van risico's, het ontwikkelen van een algemeen veiligheidsbeleid en het verstrekken van passende scholing aan personeel.
- Iemand moeten benoemen die verantwoordelijk is om risico's op het werk te voorkomen.
- De nodige voorzorgsmaatregelen moeten treffen voor eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie.
- De risico's waarmee bepaalde werknemers kunnen worden geconfronteerd, moeten beoordelen en ervoor moeten zorgen dat de noodzakelijke beschermende maatregelen zijn getroffen.
- Medewerkers en/of hun vertegenwoordigers van alle relevante informatie over de mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's en de maatregelen die genomen zijn om ze te voorkomen, voorzien.
- Werknemers en/of hun vertegenwoordigers raadplegen en hen betrekken bij alle discussies over veiligheid en gezondheid op het werk.
- Ervoor moeten zorgen dat alle werknemers voor hun werk relevante adequate scholing op het gebied van veiligheid en gezondheid krijgen.

Het blijft lastig om uiteindelijk de oplossing te vinden die ervoor zorgt dat migranten beter worden behandeld. Wij vinden het belangrijk, dat de migranten een eerlijke behandeling krijgen. Deze mensen hebben vaak een lange, moeilijke en gevaarlijke reis achter de rug. Ze strandden op een eiland, waar ze zich niet welkom voelen, waar ze de taal niet kennen, waar ze eerst in gevangenschap moeten leven en daarna veel zelf uit moeten zoeken. Dat is heftig en moeilijk voor deze migranten. Een aantal migranten die we hebben gesproken waren boos over de manier waarop ze behandeld worden. Naar ons idee worden de migranten op dit moment niet goed ingelicht en zijn er teveel oneffenheden te vinden in de wetten van Malta in vergelijking met de praktijk. Dit creëert onduidelijkheid voor de migranten.

Tijdens de interviews met migranten en organisaties hoorden we dat er over het algemeen niet positief wordt gekeken naar de migranten. Dit kwam ook in de gesprekken met Kopin naar voren. De negatieve kijk die veel Maltese mensen hebben op migranten, is een belemmering voor migranten om te integreren. Het proces van integratie is een proces wat lang kan duren en waar ook geen duidelijke oplossing voor te vinden is. Er zijn verschillende kanten van het verhaal en ook verschillende belangen die meespelen. Namelijk niet alleen belangen van de migranten, maar ook belangen van de organisaties. Eén van de organisaties gaf heel duidelijk aan dat er genoeg geregeld wordt voor de migranten, maar dat ze zelf niet willen. Ze willen zelf niet vastzitten aan een baan. Dat de organisaties en migranten elkaar tegenspreken, geeft een dilemma. Want hoe kunnen deze twee partijen samenwerken als ze elkaar niet vertrouwen?

Een goed begin zou kunnen zijn dat organisaties en migranten elkaar beter leren kennen, weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en hoe ze elkaar kunnen vinden. Verwachtingen uitspreken zal naar ons idee al veel helpen, we hebben namelijk vanuit de interviews vaak gehoord dat de verwachtingen van migranten en organisaties tegenstrijdig zijn. Migrantenvoeren verwachten vaak dat ze meteen geholpen worden, terwijl organisaties ook willen dat de migranten zelf actie ondernemen. In de interviews gaven migranten aan dat zij veel organisaties niet kenden of negatief tegenover een aantal organisaties stonden. Degenen die een baan hadden waren wel positief. Dat migranten en organisaties elkaar niet altijd (kunnen) vinden is een gemiste kans volgens ons. Daarom is het volgens ons belangrijk dat er iets georganiseerd wordt waardoor migranten en organisaties elkaar kunnen leren kennen.

Literatuurlijst

- Aditus, JRS. (2015). *Statistics*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.asylumineurope.org/reports/country/MALTA/statistics>
- Aditus, JRS. (2016). *ACCESS TO THE LABOUR MARKET*. Opgeroepen op December 7, 2016, van <http://www.asylumineurope.org/reports/country/malta/reception-conditions/employment-education/access-labour-market>
- Aditus, JRS. (2017). *Treatment of Specific nationalities*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.asylumineurope.org/reports/country/malta/asylum-procedure/treatment-specific-nationalities>
- Ambassade, N. (2016). *interesse in Malta, bevolking en religie*. Opgeroepen op december 20, 2016, van [malta.nlabassade.org](http://malta.nlabassade.org/you-and-country/interesse-in-malta/bevolking-en-religie.html): <http://malta.nlabassade.org/you-and-country/interesse-in-malta/bevolking-en-religie.html>
- Attard, S., Cassar, C., & Gauci, J.-P. (2012-2013). *Enar shadow report*. Opgeroepen op december 2016, van <http://www.pfcmalta.org/uploads/1/2/1/7/12174934/enar-sr2012-2013.pdf>
- Basran. (z.d.). *Re-opening a Case*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <https://basranbangkok.org/rsd-prep-group-information-handouts/re-opening-a-case/>
- Blasic, p. (2015, November 13). *Op Malta verblijven amper vluchtelingen, en dat is nogal verdacht*. Opgeroepen op december 19, 2016, van hp detijd: <http://www.hpdetijd.nl/2015-11-13/op-malta-verblijven-amper-migranten-en-dat-is-nogal-verdacht/>
- Boersma, D. G. (2016, April). *BOUNDARY BREAKING VOLUNTEERING*. Opgeroepen op December 2016, van HBO kennisbank: <http://viaa.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:64074/DS1/>
- Brink, C. (2010, Februari). *Movisie*. Opgeroepen op December 2016, van Methodebeschrijving EVC-procedure: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20EVC%20procedure%20vrijwilligers%20\[MOV-180452-0.2\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20EVC%20procedure%20vrijwilligers%20[MOV-180452-0.2].pdf)
- Brink, C. (2010, Februari). *Movisie*. Opgeroepen op December 2016, van [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20EVC%20procedure%20vrijwilligers%20\[MOV-180452-0.2\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20EVC%20procedure%20vrijwilligers%20[MOV-180452-0.2].pdf)
- Camilleri, C. (2015, September 5). *Refugees: are you asking what you can do to help?* Opgeroepen op december 2016, van Malta Today: http://www.maltatoday.com.mt/comment/blogs/56824/refugees_are_you_asking_what_you_can_do_to_help#.WFkO8KlZW70
- Camilleri, C. (2015, September 5). *Refugees: are you asking what you can do to help?* Opgeroepen op december 2016, van http://www.maltatoday.com.mt/comment/blogs/56824/refugees_are_you_asking_what_you_can_do_to_help#.WFkO8KlZW70
- Cassar, C. M. (2013). *Researching Migration and Asylum in*. Opgeroepen op december 20, 2016, van http://www.pfcmalta.org/uploads/1/2/1/7/12174934/researching_migration_and_asylum_in_malta_-_a_guide.pdf

- College voor de rechten van de mens. (z.d.). *Misstanden EU-arbeidsmigranten*. Opgeroepen op December 16, 2016, van <https://www.mensenrechten.nl/dossier/misstanden-eu-arbeidsmigranten>
- Commissioner, T. O. (2011, Januari 27). *UNHCR*. Opgeroepen op December 2016, van <http://www.unhcr.org/mt/component/content/article/234>
- Dale, V. (2016). *gratis woordenboek*. Opgeroepen op December 2016, van van dale: <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=ngo&lang=nn>
- D'Hulster, A. (2014, oktober 17). *Noodkreet uit detentiecentrum in Malta*. Opgeroepen op december 19, 2016, van Mondiaal Nieuws: <http://www.mo.be/wereldblog/noodkreet-uit-detentiecentrum-malta>
- Egmont Ruelens. (2016). *Geen gouden paspoort, maar zwartwerk voor vluchtelingen op Malta*. Opgeroepen op december 15, 2016, van <http://www.mo.be/analyse/geen-gouden-opaspoort-maar-zwartwerk-voor-vluchtelingen-op-malta>
- ENAR. (2012-2013). *enar shadow report*. Opgeroepen op december 2016, van pfcmalta: <http://www.pfcmalta.org/uploads/1/2/1/7/12174934/enar-sr2012-2013.pdf>
- Encyclo. (2013). *begrip vluchteling*. Opgeroepen op december 20, 2016, van <http://www.encyclo.nl/2013/begrip/vluchteling>
- ETC, M. f. (2016, april). *Job Brokerage Offices: Consultation Document*. Opgeroepen op december 9, 2016, van jobsplus.gov.mt: <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/fileprovider.aspx?fileId=1729>
- Europa.nu. (2016). *Europese aanpak migrantenstromen*. Opgeroepen op december 20, 2016, van https://www.europa-nu.nl/id/vhcmelu5xgfm/europese_aanpak_migrantenstromen
- Europa.nu. (2016). *Georgi Pirinski: mensen die zwartwerken ontberen sociale- en arbeidsrechten*. Opgeroepen op december 19, 2016, van europanu: http://www.europanu.nl/id/vk18ql5bj0vt/nieuws/georgi_pirinski_mensen_die_zwartwerken?ctx=vg9pl67j6rzj&tab=1&start_tab1=35
- Europa.nu. (2016, Februari 2). *Georgi Pirinski: mensen die zwartwerken ontberen sociale- en arbeidsrechten*. Opgeroepen op december 19, 2016, van http://www.europanu.nl/id/vk18ql5bj0vt/nieuws/georgi_pirinski_mensen_die_zwartwerken?ctx=vg9pl67j6rzj&tab=1&start_tab1=35
- Europa.nu. (2016). *Politieke situatie Malta*. Opgeroepen op december 19, 2016, van https://www.europa-nu.nl/id/vij2n4acxhwg/politieke_situatie_malta
- europanu. (2016). *europese aanpak migrantenstromen*. Opgeroepen op december 20, 2016, van europa nu: https://www.europa-nu.nl/id/vhcmelu5xgfm/europese_aanpak_migrantenstromen
- EuropaNu. (2016). *Politieke situatie Malta*. Opgeroepen op december 19, 2016, van europa-nu.nl: https://www.europa-nu.nl/id/vij2n4acxhwg/politieke_situatie_malta
- European Commission. (2016, maart 9). *Undeclared Work*. Opgeroepen op maart 28, 2017, van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

Europese Commissie. (z.d.). *Discriminatiebestrijding op het werk*. Opgeroepen op april 3, 2017, van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=nl>

Europese Commissie. (z.d.). *Arbeidsrecht*. Opgeroepen op december 19, 2016, van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=nl>

Europese Commissie. (sd). *Arbeidsrecht*. Opgeroepen op December 2016, van werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=nl>

FedEE Global. (2015). *FedEE review of minimum wage rates*. Opgeroepen op December 19, 2016, van <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>

foundation, P. f. (2016). *Welcome to the People for Change Foundation*. Opgeroepen op december 2016, van pfcmalta: <http://www.pfcmalta.org/>

foundation, T. p. (2013). *researching migration and assylum in Malta*. Opgeroepen op december 20, 2016, van pfcmalta: http://www.pfcmalta.org/uploads/1/2/1/7/12174934/researching_migration_and_assylum_in_malta_-_a_guide.pdf

Global, F. (2015). *FedEE review of minimum wage rates*. Opgeroepen op December 19, 2016, van The Federation of International Employees: <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>

Government of Malta. (2002). *Employment and Industrial Relations Act*. Opgeroepen op april 4, 2017, van <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918&l=1>

Government of Malta. (2014). *Ministry for education and employment and etc*. Opgeroepen op december 5, 2016, van <http://education.gov.mt/employment/Documents/EMPLOYMENT%20POLICY%20DOC%20small.pdf>

Grech, W. (2016). *Project order*.

Heck, W. (2016, december 6). *meer migranten verdronken*. Opgeroepen op december 19, 2016, van nrc: <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/12/06/meer-migranten-verdronken-5668669-a1535251>

Hommes, T. d. (sd). *aanpak*. Opgeroepen op december 2016, van Terres des Hommes: <https://www.terredeshommes.nl/aanpak>

IOM. (2013). *about us*. Opgeroepen op december 2016, van malta iom: <https://malta.iom.int/about-us>

IOM. (2013). *About us*. Opgeroepen op december 1, 2016, van <https://malta.iom.int/about-us>

Jobsplus. (2016, juni 1). *Employment Licences Unit Guidelines for Clients*. Opgeroepen op april 9, 2017, van <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/fileprovider.aspx?fileId=1965>

justiceservices. (2004, juni 1). *Social Work Profession Act*. Opgeroepen op december 18, 2016, van justiceservices: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8934&l=1>

- Justiceservices. (2004, juni 1). *Social Work Profession Act*. Opgeroepen op december 18, 2016, van <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8934&l=1>
- Kopin. (2016). *Supporting Refugee Woman and Children in Malta*. Opgeroepen op December 2016, van Kopin empowering communities: <http://www.kopin.org/our-work/supporting-refugee-women-and-children-in-malta/>
- Kopin. (z.d.). *About us*. Opgeroepen op december 1, 2016, van <http://www.kopin.org/about-us/>
- Kopin. (z.d.). *Supporting Refugee Woman and Children in Malta*. Opgeroepen op december 1, 2016, van <http://www.kopin.org/our-work/supporting-refugee-women-and-children-in-malta/>
- Malta. (2011). *Politics in Malta*. Opgeroepen op december 19, 2016, van malta.com: <http://www.malta.com/en/about-malta/culture/maltese-politics>
- Malta, A. &. (2016). *Access to the labour market*. Opgeroepen op december 15, 2016, van asylum in europe: <http://www.asylumineurope.org/reports/country/malta/reception-conditions/employment-education/access-labour-market>
- Malta, U. o. (2014, Juni 3). *Courses*. Opgeroepen op december 18, 2016, van University of Malta: <https://www.um.edu.mt/socialwellbeing/spsw/courses>
- Martin. (2015). *Migrants won't need to resort to the streets to find work, risk abuse*. Opgeroepen op december 9, 2016, van <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20151031/local/migrants-wont-need-to-resort-to-the-streets-to-find-work-risk-abuse.590292>
- Martin, I. (2016, April 13). *TimesofMalta*. Opgeroepen op December 9, 2016, van <http://www.timesofmalta.com/articles/view/20160413/local/bartolo-new-job-scheme-to-tackle-irregular-employment-of-refugees.608674>
- MASW. (sd). *code of ethics*. Opgeroepen op december 18, 2016, van MASWmalta: <https://sites.google.com/site/maswmalta/about-masw/masw-code-of-ethics>
- MASW. (sd). *the social work profession in Malta*. Opgeroepen op december 18, 2016, van MASWmalta: <https://sites.google.com/site/maswmalta/home/social-work-profession-board>
- MASWmalta. (sd). *about MASW*. Opgeroepen op december 18, 2016, van Maswmalta: <https://sites.google.com/site/maswmalta/about-masw>
- MASWmalta. (z.d.). *about MASW*. Opgeroepen op december 18, 2016, van <https://sites.google.com/site/maswmalta/about-masw>
- MASWmalta. (z.d.). *Code of ethics*. Opgeroepen op december 18, 2016, van <https://sites.google.com/site/maswmalta/about-masw/masw-code-of-ethics>
- MASWmalta. (z.d.). *The social work profession in Malta*. Opgeroepen op december 18, 2016, van <https://sites.google.com/site/maswmalta/home/social-work-profession-board>
- Meijden, K. v. (2015, augustus 5). *De onbedoelde bijeffecten van compassie*. Opgeroepen op December 2016, van dspace.library.uu.nl: <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/319638/Meijden%20Karina%20M.%20van%20de.pdf?sequence=2>

- Meijden, K. v. (2015, augustus 5). *De onbedoelde bijeffecten van compassie*. Opgeroepen op December 2016, van <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/319638/Meijden%20Karina%20M.%20van%20de.pdf?sequence=2>
- Mensenrechten. (2016). *Dossier Mistanden EU-migranten*. Opgeroepen op december 19, 2016, van mensenrechten: <https://www.mensenrechten.nl/dossier/misstanden-eu-arbeidsmigranten>
- Mesters, B. (2003, maart 10). *Malta stemt voor toetreding tot EU*. Opgeroepen op december 19, 2016, van nrc: <https://www.nrc.nl/nieuws/2003/03/10/malta-stemt-voor-toetreding-tot-eu-7629939-a239695>
- Mesters, B. (2003, maart 10). *Malta stemt voor toetreding tot EU*. Opgeroepen op december 19, 2016, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2003/03/10/malta-stemt-voor-toetreding-tot-eu-7629939-a239695>
- Ministry for Education and Employment. (2016). *Job Brokerage Offices*. Opgeroepen op december 15, 2016, van <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/fileprovider.aspx?fileId=1729>
- National Statistic Office Malta. (2016). *Labour Force Survey: Q2*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van https://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C2/Labour_Market_Statistics/Documents/2016/News2016_156.pdf
- Nederlandse Ambassade. (2016). *interesse in Malta, bevolking en religie*. Opgeroepen op december 20, 2016, van <http://malta.nlabassade.org/you-and-country/interesse-in-malta/bevolking-en-religie.html>
- Office, N. S. (2016, september 28). *Labour Force Survey*. Opgeroepen op december 20, 2016, van European statistical system: https://nso.gov.mt/en/News_Releases/View_by_Unit/Unit_C2/Labour_Market_Statistics/Documents/2016/News2016_156.pdf
- Orland, K. S. (2017, 4 23). *Malta Independent*. Opgeroepen op mei 2017, 6, van <http://www.independent.com.mt/articles/2017-04-23/local-news/Could-humanitarian-NGOs-police-be-on-collision-course-over-Marsa-incident-6736173039>
- Raad van de Europese Gemeenschappen. (2015). *Veiligheid en gezondheid op het werk - algemene regels*. Opgeroepen op april 3, 2017, van <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11113&from=EN>
- Rechtennieuws.nl. (2016, mei 27). *Europees initiatief tegen zwartwerk*. Opgeroepen op december 2016, van <http://rechtennieuws.nl/48027/europees-initiatief-zwartwerk/>
- rechtennieuws.nl, r. (2016, mei 27). *europes initiatief tegen zwartwerk*. Opgeroepen op december 2016, van rechtennieuws: <http://rechtennieuws.nl/48027/europees-initiatief-zwartwerk/>
- Ruelens, E. (2016, Augustus 26). *Geen gouden paspoort, maar zwartwerk voor vluchtelingen op Malta*. Opgeroepen op December 2016, van Mondiaal Nieuws: <http://www.mo.be/analyse/geen-gouden-opaspoort-maar-zwartwerk-voor-vluchtelingen-op-malta>

- Ruelens, E. (2016). *Geen gouden paspoort, maar zwartwerk voor vluchtelingen op Malta*. Opgeroepen op december 15, 2016, van <http://www.mo.be/analyse/geen-gouden-opaspoort-maar-zwartwerk-voor-vluchtelingen-op-malta>
- tdh-italy. (2014, augustus 14). *projects in Italy: FARO*. Opgeroepen op December 2016, van Terres des Hommes international Federation: <http://www.terredeshommes.org/projects-italy-faro/>
- Terres des Hommes. (z.d.). *Aanpak*. Opgeroepen op december 2016, van <https://www.terredeshommes.nl/aanpak>
- The people for change foundation. (2013). *Researching migration and assylum in Malta*. Opgeroepen op december 20, 2016, van http://www.pfcmalta.org/uploads/1/2/1/7/12174934/researching_migration_and_asylum_in_malta_-_a_guide.pdf
- The people for change foundation. (2016). *Welcome to the People for Change Foundation*. Opgeroepen op december 15, 2016, van <http://www.pfcmalta.org/>
- UNHCR. (2010). *Refugee status in Malta*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.unhcr.org/mt/who-we-help-in-malta/persons-of-concern/128-refugee-status>
- UNHCR. (2010). *Subsidiary Protection in Malta*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.unhcr.org/mt/who-we-help-in-malta/persons-of-concern/127-subsiary-protection>
- UNHCR. (2011). *Temporary Humanitarian Protection (new)*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.unhcr.org/mt/component/content/article/234>
- UNHCR. (2016). *Malta Asylum Trends*. Opgeroepen op december 9, 2016, van <http://www.unhcr.org/mt/charts/>
- UNHCR. (2016). *UNHCR*. Opgeroepen op december 9, 2016, van <http://www.unhcr.org/mt/charts/>
- UNHCR. (2016). *UNHCR*. Opgeroepen op december 9, 2016, van <http://www.unhcr.org/mt/charts/>
- UNHCRmalta. (2016). *UNHCR*. Opgeroepen op december 2016, van The UN refugee agency: <http://www.unhcr.org/mt/>
- University of Malta. (2014, Juni 3). *Courses*. Opgeroepen op december 18, 2016, van <https://www.um.edu.mt/socialwellbeing/spsw/courses>
- Van Dale. (z.d.). *Betekenis ' ngo '*. Opgeroepen op december 1, 2016, van <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=ngo&lang=nn>
- Van Dale. (z.d.). *Migrant*. Opgeroepen op januari 13, 2017, van <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=migrant&lang=nn>
- Verhoeven, N. (2007). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom onderwijs.
- wikipedia. (2016). *Malta (land)*. Opgeroepen op december 19, 2016, van wikipedia: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Malta_\(land\)](https://nl.wikipedia.org/wiki/Malta_(land))
- Woorden. (2016). *Zwartwerken*. Opgeroepen op december 20, 2016, van <http://www.woorden.org/woord/zwartwerken>

Bijlage 1: Vragenlijsten

Vragenlijst migranten

Algemene kenmerken

Sekse:

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Leeftijd:

Wat is uw nationaliteit?

Heeft u een verblijfsstatus toegewezen gekregen, zo ja welke?

- ☐ Refugee status
- ☐ Rejected
- ☐ Subsidiary protection
- ☐ THP (Temporary Humanitarian Protection)
- ☐ Provisional
- ☐ Closed
- ☐ Anders.....

Heeft u werk?

Zo ja, In welke beroepssector bent u werkzaam?

- ☐ Bouw
- ☐ Landbouw
- ☐ Horeca
- ☐ Facilitaire dienstverlening
- ☐ Anders

Voor het onderzoek is het interessant om te weten of u geregistreerd of ongeregistreerd werk doet. We snappen dat u dit misschien liever niet wilt vertellen, daarom is het goed om te weten dat uw anonimiteit zal worden gewaarborgd.

Werkt u geregistreerd of ongeregistreerd?

Waarom heeft u ervoor gekozen om geregistreerd of ongeregistreerd werk te verrichten?

(Waarom zou u ervoor kiezen om geregistreerd of ongeregistreerd werk te verrichten?)

Heeft uw verblijfstatus invloed op uw keus?

Welke mogelijkheden zijn er volgens u om aan werk te komen?

Afhankelijk van het antwoord van de respondent wordt wel/niet doorgevraagd op onderstaande manieren om aan werk te komen.

Heeft u gehoord van het fenomeen van het langs de kant van de weg wachten op werk?

Zo ja, kunt u vertellen wat u hierover weet?

Weet u van het bestaan van uitzendbureaus voor migranten en heeft u hier ervaring mee?

Zo ja, welke ervaring heeft u en kunt u hier wat meer over vertellen?

Weet u van het bestaan van beroepsopleiding cursussen waar migranten ook deel aan mogen nemen en heeft u hier ervaring mee?

Zo ja, kunt u ons wat meer vertellen over deze ervaring?

Weet u of er organisaties zijn die u kunnen helpen om aan werk te komen?

Zo ja, maakt u daar ook gebruik van en kunt u dit verder toelichten?

Hoe tevreden bent u over het werk dat u momenteel verricht?

1 (zeer ontevreden)	2 (ontevreden)	3 (neutraal)	4 (tevreden)	5 (zeer tevreden)

Kunt u uw keuze toelichten?

Bent u op de hoogte van de wetten over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden voor werkgevers en werknemers? (Veiligheid, loon, werktijden, werkdruk, fysieke belasting, etc.)

- Zo nee, vindt u het nodig om op de hoogte te zijn van deze wetten?
- Zo ja, hebben deze arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden invloed bij het kiezen van uw werk (legaal/illegaal)?
- Worden de wetten nageleefd op uw werkplek?

Hoe tevreden bent u met de manier waarop u behandeld wordt op uw werk?

1 (zeer ontevreden)	2 (ontevreden)	3 (neutraal)	4 (tevreden)	5 (zeer tevreden)

Kunt u uw keuze verder toelichten?

Vragenlijst organisaties

Algemene kenmerken

Sekse:

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Leeftijd:

Naam organisatie:

Wat is het doel van de organisatie?

Wat voor functie heeft u binnen de organisatie?

Wat voor hulp biedt uw organisatie aan migranten?

Voor welke migranten biedt uw organisatie hulp? Zitten daar speciale voorwaarden aan?

Welke mogelijkheden zijn er volgens u voor migranten om aan werk te komen?

Afhankelijk van het antwoord van de respondent wordt wel/niet doorgevraagd op onderstaande manieren om aan werk te komen.

Heeft u gehoord van het fenomeen van het langs de kant van de weg wachten op werk door migranten?

Zo ja, kunt u vertellen wat u hierover weet?

Weet u van het bestaan van uitzendbureaus voor migranten?

Zo ja, kunt u hier wat meer over vertellen?

Weet u van het bestaan van beroepsopleiding cursussen, waar migranten aan mogen deelnemen?

Zo ja, kunt u hier wat meer over vertellen?

Op wat voor manier kunnen migranten weten bij wat voor een organisatie zij terecht kunnen voor hulp?

Waarom denkt u dat migranten ervoor kiezen om legaal te werken?

Waarom denkt u dat migranten ervoor kiezen om illegaal werk te verrichten?

Bent u op de hoogte van de wetten over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die gelden voor werknemers en werkgevers?

Vindt u het nodig dat migranten/werknemers op de hoogte zijn van rechten en plichten voor werknemers en waarom?

Zouden deze wetten invloed kunnen hebben op de keuze van migranten om legaal ofwel illegaal werk te verrichten?

In hoeverre denkt u dat de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden overeenkomen met de werkplekken waar migranten werk verrichten?

Ziet u verschil tussen arbeidsomstandigheden bij legaal en illegaal werk?

Wat ziet u aan consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Wat zou u graag anders zien in de hulp die geboden wordt aan migranten en kunt u dit toelichten?

Vragenlijst deelvraag 1

Rechten en plichten

- Verblijfsstatus

Wat zijn de rechten en plichten per verblijfsstatus?

- Internationale wetgeving

Wat zijn de vastgelegde rechten en plichten van werknemers, zoals opgenomen in de internationale wetgeving?

- Arbeidsrecht van de EU

Welke rechten en plichten van werknemers zijn opgenomen in het arbeidsrecht van de EU?

- Maltese wetgeving

Welke wetten en regels met betrekking tot de rechten en plichten van migranten en werknemers, zijn er opgenomen in de Maltese wetten en hoe verhoudt deze zich tot de internationale wetgeving en het arbeidsrecht van de EU?

Regelgeving per genoemde beroepssector

Wat zijn de verschillen in regelgeving per beroepssector, met betrekking tot het verkrijgen van werk en arbeidsomstandigheden?

Legaal en illegaal werk

Wat wordt er in de Maltese wetten verstaan onder legaal werk en wat wordt er verstaan onder illegaal werk? En wat zijn daarbij de consequenties?

Bijlage 2: Introductie

E-mail voor organisaties

Dear sir/madam,

In this e-mail we would like to introduce ourselves to you. We are four Social Work students from an university in the Netherlands. We are doing research for Kopin about the participation of migrants in the labour market. Director William Grech has been contacting you about this.

Because our research is about the participation of migrants in the labour market, we would appreciate it if we could arrange an appointment with you. In this appointment, we would like to interview you. Furthermore, we wonder if you could get us in contact with migrants to interview them for our research.

It's good to know that we ensure your privacy and the privacy of the migrants. In our research we use no names, so anonymity is ensured. With your permission, we would like to record the interview, so we can transcribe it afterward. These records will be destroyed once we transcribed the interview.

Our proposal is to meet you for this interview in week .. of 2017. We are able to meet you in this week from Monday to Thursday between 10.00 a.m. and 4.00 p.m. Could you please let us know if it is possible for you to arrange an appointment with us and which day and time you prefer?

We look forward to hearing from you as soon as possible.

Yours sincerely,

Willemijn van Dijk
Janneke Rozema
Manon Schouten
Grianne Steendam

Introductie voor interview met organisaties

Thank you for doing this interview with us, first we would like to introduce ourselves to you, so you know who is sitting in front of you. We are four Social Work students from an university in the Netherlands. We are doing research for Kopin about the participation of migrants in the labour market.

It's good to know that we ensure your privacy. In our research we use no names, so anonymity is ensured. With your permission, we would like to record the interview, so we can transcribe it afterward. These records will be destroyed once we transcribed the interview.

Do you have any questions before we start with the interview?

Introductie voor interview met migranten

Thank you for doing this interview with us, first we would like to introduce ourselves to you, so you know who is sitting in front of you. We are four Social Work students from an university in the Netherlands. We are doing research for Kopin about the participation of migrants in the labour market.

It's good to know that we ensure your privacy. In our research we use no names, so anonymity is ensured. With your permission, we would like to record the interview, so we can transcribe it afterward. These records will be destroyed once we transcribed the interview.

Do you have any questions before we start with the interview?

Bijlage 3: Gecodeerde interviews

Resultaten migranten

Code: Gender interviewed migrants

Sub code: Dividing by gender

- Male (16)
- Female (2)

Code: Age interviewed migrants

Sub code: Dividing by age categories

- 20-29 years (9)
- 30-39 years (5)
- 40-49 years (2)
- 50-59 years (1)
- Other (1)

Sub code: Other Ages

- Unknown

Code: Nationality interviewed migrants

Sub code: Dividing by countries

- Libya (2)
- Italy (2)
- Ghana (4)
- Nigeria (5)
- Ethiopia
- Ivory Coast
- Guinee Bissau
- Manguri (Zimbabwe?)
- Sudan

Code: Protection status of the migrants

Sub code: Dividing by status

- Refugee status (2)
- Rejected (2)
- Subsidiary protection (1)
- THP (2)
- Other (11)

Sub code: Other statuses

- Other: Comes from Italy (8)
- Other: Comes from Spain (1)
- Other: No protection status (1)
- Other: No application (1)

Deelvraag 2. Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?

Code: Work profession/Wanted work profession

→ *Sub code: Profession of employed migrants*

- Catering (1)
- Cleaning (1)
- Construction (4)
- Other: Retail (4)
- Other: Bakery (1)
- Other: Healthcare (1)
- Other: Electronic (1)

→ *Sub code: Wanted profession of unemployed migrants*

- Other: Any kind (4)
- Construction (4)

Code: Options of getting a job

→ *Sub code: Options of migrants with protection status in Malta*

- Through a friend (4)
- Having a good profession (1)
- Bringing CV to work places (2)
- Through a training course (1)

→ *Sub code: Options of migrants without protection status in Malta*

- Waiting at the side of the road (7)
- Bringing CV to workplaces (2)
- Through a friend (3)
- Going to an office (1)
- Through the landlord (1)
- Starting own business (2)
- On a website (1)

Code: Finding work at the side of the road

→ *Sub code: knowledge about Marsa*

- Knows about it (6)
- Was doing this (7)
- Has done it (1)
- If you are lucky, they don't care if you don't have a work permit (1)
- Doesn't know (3)

Code: Job brokerage offices

→ *Sub code: Knowledge of Job Brokerage Offices*

- Yes I heard about it (6)
- No knowledge(9)
- They help you with your CV's (1)
- Applied, but didn't get work (1)
- It's only for Maltese (1)

Code: Use of professional training courses

→ *Sub code: Knowledge of training courses*

- Did a course of fixing a car (1)

- Didn't hear about it (4)
- Did a training at school (1)
- You have to pay for it (1)
- Heard about one SF (1)
- Heard about ETC (2)
- Courses are cheap
- For profession (1)
- It takes a long time (1)

Code: Knowledge of help organizations

→ *Sub code: Knowledge of help organizations after being less than a year in Malta*

- No knowledge (6)

→ *Sub code: Knowledge of help organizations after being more than a year in Malta*

- Jobs plus/ETC (2)
- JRS (6)
- UNHCR
- FSM
- No knowledge(5)

Code: Experiences with help organizations

→ *Sub code: Experiences in general*

- Don't know organizations, but need any help.
- No one taught me about Malta
- Sometimes, they don't help.
- Heard that it is not good to go there
- Sometimes they help people out.

→ *Sub code : Experiences with jobs plus*

- They send a request for a card for a job and an email where you can choose.
- They will ask you for your certificates.
- They need to create a situation that is flexible for people to get a job.

→ *Sub code : Experiences with JRS*

- At arrival, JRS gave information about Malta.
- In detention, JRS gave me information.
- They struggled to find a translator.
- They did an interview.
- They will ask you for your certificates.
- They need to create a situation that is flexible for people to get a job.
- They told to have a permit before doing work.
- JRS send you back home.
- Only advice in detention; signing paper for freedom
- They do helping in some cases, but not so often.
- In the end you get no help.
- They don't do a good job like showing their interest.
- JRS said don't come here again.

→ *Sub code: Experiences with UNHCR*

- UNHCR give you obligation to fill in for subsidizing the refugee.

-On the obligation there is no difference between refugee and subsidiary.

→ *Sub code: Experiences with FSM*

-If you need something, they didn't help you.

-Sometimes they help people out.

Deelvraag 3. Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?

Code: Motives registered/unregistered work

→ *Sub code: Motives doing Registered work*

-Guarantee to get paid (2)

-Guaranteed accident insurance (1)

-Satisfy government (1)

-Get your rights (1)

-More chance to continue work (1)

-To be ensured (2)

→ *Sub Code: Motives doing unregistered work*

-Easier to find (1)

-Not much different than registered (1)

-Documents from Italy (Can't get permit)(2)

-Documents from Spain (They refused me) (1)

-I got kicked out at contracted work (1)

-If I don't marry a Maltese, I don't have rights (1)

-The contract cannot always protect us here (1)

Code: Influence protection status

→ *Sub code: Influence status on getting contracted work*

-No, Refugee status has the same rights as Maltese(1)

-Yes, You cannot work with Italian documents(3)

-Yes, You cannot work with Spanish documents (1)

-Yes, It is difficult to find a job (1)

→ *Sub code: Status of migrants doing registered work*

-Refugee status (2)

-Rejected (2)

-Subsidiary protection (1)

-THP (1)

-Other: No protection status (1)

→ *Sub code: Status of migrants doing unregistered work*

-THP (1)

-Other : Comes from Italy (2)

-Other: Comes from Spain (1)

Deelvraag 4. Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Code: Satisfaction of their work

→ *Sub code: Satisfaction of registered*

- Very satisfied, cause I meet new people
- I do what I like
- Satisfied because I learn
- Building social contacts
- Boss is very kind (3)

- I am happy with the job, I choose three neutral.
- Dissatisfied cause If the job is finished there is no benefit from me.
- I just have to do it (3)
- Because I'm migrant I suffer
- Satisfied, cause I'm the boss

→ *Sub code: Satisfaction of unregistered work*

- It just gave me the opportunity to work (4)
- They using you
- You are getting weak (2)
- I don't learn anything
- Good or not good, you do it

Code: Laws and rules

→ *Sub code: Knowledge after less than a year in Malta*

- How much you have to get paid, really
- I know about it
- I know the working days/hours (3)
- We have boots, we have safety clothes, and helmets(4)
- They don't help you (2)
- No (3)

→ *Sub code: Knowledge after more than a year in Malta*

- Yes i know, because you cannot live in the country without knowing rules
- We have boots, we have safety clothes, and helmets
- I don't know (5)
- I don't think that there are rules, you have to take care for yourself

→ *Sub code: Where the information came from.*

- From the staff
- From help organisation
- From a friend
- From the boss
- I did it by myself (2)

Code: Treatment at work

→ *Sub code: Treatment at registered work*

- Treat me equal

- I've been treated well
- There is no problem
- If accidents happen they don't care
- They are only happy with my work, not with me (2)
- It doesn't matter if you work with or without permit, it's all bad (2)

→ *Sub code: Treatment at unregistered work*

- Yes, they treat me well (2)
- If accidents happen they don't care
- They don't treat you the same as a person with contract
- They just can let you stop working
- They are only happy with my work, not with me.
- We have safety boots, clothes and helmets.
- I trust my boss, I am happy

Resultaten organisaties

Deelvraag 2. Welke stappen worden genomen door migranten om aan werk te komen?

Code: Difficulties for migrants finding job

→ *Sub code: AMAM*

- Illiteracy
- Language
- Afraid to ask/look for work

→ *Sub code: AWAS*

- Work permit

→ *Sub code: JRS*

- Language

→ *Sub code: LEAP*

- Different norms and values
- Different work posture

Code: Kind of help

→ *Sub code: AMAM*

- Training courses
- Mentoring legally

→ *Sub code: AWAS*

- Guiding with support workers
- Telling their rights

→ *Sub code: JRS*

- Making a CV
- Bringing in contact with employers
- Intermediar between migrant and employers
- 3 training courses integrating, legalization, laws and rules

→ *Sub code: LEAP center*

- Making a CV
- Bringing in contact with employers

- Intermediar between migrant and employers
- 3 training courses integrating, legalization, laws and rules

Code: Difficulties in helping migrants

→ *Sub code: AMAM*

- Finding employers

→ *Sub code: AWAS*

- Most are coming from Italy

→ *Sub code: JRS*

- Different norms and values
- Let them seek help by themselves

→ *Sub code: LEAP center*

- Training courses costs money
- Different norms and values

Code: Other ways to find help

→ *Sub code: AMAM*

- capuchin church for Eritrean
- communities

→ *Sub code: AWAS*

- Jobs Plus

→ *Sub code: JRS*

- Jobs plus
- keepmeposted
- MMW
- FOPSM

→ *Sub code: LEAP center*

- Other NGO's

Code: Finding organizations

→ *Sub code: AMAM*

- Website

→ *Sub code: AWAS*

- Open centers

→ *Sub code: JRS*

- Websites
- Through people

→ *Sub code: LEAP*

- Through Social office

Code: Possibilities to get a job

→ *Sub code: AMAM*

- Work agencies
- Help from other help-organizations

→ *Sub code: AWAS*

- Network

→ *Sub code: JRS*

- Job's Plus

→ *Sub codes: LEAP centers*

- Social workers
- Job advisers

Deelvraag 3. Wat geven migranten als motieven om legaal ofwel illegaal werk te doen?

Code: Reason illegal work migrants

→ *Sub code: AMAM*

- don't speak language
- uneducated
- need money
- Cultural background
- first priority to Maltese citizen, European citizen, then (when proved) TCN
- need certificate, prove your skills
- don't have documents
- when from Italy: when registered > sent back to Italy

→ *Sub code: AWAS*

- Italian documents
- need money for family home
- wants as much money they can get

→ *Sub code: LEAP centre*

- don't speak the language

Code: Difference in work conditions between migrants and Maltese people

→ *Sub code: AMAM*

- no difference in safety

→ *Sub code: JRS*

- illegal: not ensured
- illegal: less protected

Code: Solution legalize job

→ *Sub code: AMAM*

- voucher
- education

→ *Sub code: AWAS*

- training courses

→ *Sub code: JRS*

- session on legislation

- office with voucher
- JRS encourage legal work

Deelvraag 4. Wat zijn in de praktijk consequenties voor migranten wanneer zij illegaal werken?

Code: Knowledge laws and rules by migrants

→ *Sub code: AMAM*

- not very aware of rights sometimes
- no reference place (first place to go to)

→ *Sub code: AWAS*

- not very aware of rights sometimes
- no reference place (first place to go to)

→ *Sub code: LEAP centre*

- not very aware of rights sometimes
- no reference place (first place to go to)

Code: Importance to know their rights

→ *Sub code: AWAS*

- It's important
- Some know them, but don't do anything with it?
- Job fair AWAS

→ *Sub code: JRS*

- It's important
- Some know them, but don't do anything with it?
- Job fair AWAS
- explain why

→ *Sub code: LEAP centre*

- is consciousness, but don't have rights
- they're accepting abuse

Code: Consequences illegal work

→ *Sub code: AMAM*

- arrested and send back to country
- don't get paid sometimes
- not being taken care of after accident

→ *Sub code: AWAS*

- Back to Italy

→ *Sub code: LEAP centre*

- Benefits from the government stops

Code: What has to change?

→ *Sub code: AMAM*

- Transforming more into a mentoring system

→ *Sub code: AWAS*

- Nothing at the moment

→ *Sub code: JRS*

- culture orientation and language offered from state

→ *Sub code: LEAP centre*

- stronger rules black market

Code: Other important information

→ *Sub code: AMAM*

- difficulty finding job
- cannot find way out
- staying in Marsa

→ *Sub code: AWAS*

- MCAST
- English and IT courses by AWAS

→ *Sub code: JRS*

- apply for work permit
- renewed every year/three months

→ *LEAP centre*

- Malta divided in five regions
- intersections of poverty