



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Eerlijk werk in Nederland: Een eerste verkenning

*Nalevingsmonitor Eerlijk Werk –
Tussentijds rapport*

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Methodiek	5
3	Resultaten samengevat: Eerlijk Werk in Nederland	9
4	Arbeidstijdenwet (ATW)	11
4.1	Geconstateerde overtredingen	11
4.2	Indicaties voor mogelijke niet-naleving ATW	13
4.2.1	Vermoedens van inspecteurs	13
4.2.2	Risicosituaties	13
4.2.3	Informatie verkregen van werknemers	14
4.3	Motieven	15
4.4	Kenmerken	17
4.4.1	Arbeids- en rusttijden	17
4.4.2	De registratieplicht	25
5	Wet minimumloon (WML)	29
5.1	Geconstateerde overtredingen	29
5.2	Indicaties voor mogelijke niet-naleving WML	30
5.2.1	Vermoedens van inspecteurs	30
5.2.2	Risicosituaties	30
5.2.3	Informatie verkregen van werknemers	30
5.3	Motieven	32
5.4	Kenmerken	33
6	Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	37
6.1	Geconstateerde overtredingen	38
6.2	Indicaties voor mogelijke niet-naleving WAV	38
6.2.1	Vermoedens van inspecteurs	38
6.2.2	Risicosituaties	39
6.3	Motieven	39
6.4	Kenmerken	39
7	Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling	43
7.1	Vermoedens van inspecteurs	43
7.2	Kenmerken	44
8	Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi)	46
9	Overkoepelend beeld	48
9.1	Alle geconstateerde overtredingen	48
9.2	Mogelijke misstanden	48
9.3	Aantallen per sector	49
9.4	Motieven (per sector)	50
9.5	Kenmerken	52
Bijlage 1	Vragenlijst monitorbezoeken	57

1 Inleiding

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden, de arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en op de doeltreffendheid van het stelsel van sociale zekerheid. Onze missie is bijdragen aan eerlijk, veilig en gezond werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Als Arbeidsinspectie willen we maximaal effect bereiken met onze toezichtactiviteiten. Om maximaal effect te kunnen bereiken, is het van belang dat we weten waar misstanden plaatsvinden. Alleen zo kunnen wij onze aandacht op de juiste manier verdelen over onze verschillende aandachtsgebieden. Om deze reden doen wij aan monitoring. Dit rapport is een tussenproduct van één van onze monitorprojecten: de Monitor Eerlijk Werk.

Zoals de naam al aangeeft, is dit monitorproject gericht op eerlijk werk. Een aantal jaar geleden constateerden we dat er in Nederland weinig informatie beschikbaar is over de omvang en kenmerken van eerlijk werkmisstanden. Deze monitor is opgezet om die blinde vlek in te kleuren.

Eerlijk werk heeft onder andere te maken met het betalen van een eerlijk loon¹, het aangaan van rechtmatige arbeidsrelaties met werknemers van buiten de Europese Unie² en het voorkomen van arbeidsuitbuiting³. Hoewel het begrenzen van werk- en rusttijden⁴ voornamelijk als doel heeft om de gezondheid van werknemers te beschermen, is er vaak sprake van een samenloop van niet-naleving van deze wetgeving en de wetgeving voor het betalen van een eerlijk loon. Dat is de reden waarom wij arbeids- en rusttijden scharen onder eerlijk werk en ze daarmee deel uitmaken van deze monitor.

Deze monitor richt zich op het in kaart brengen van de mate van niet-naleving van de bovengenoemde regelgeving. Ook verzamelen we informatie over kenmerken van bedrijven die niet naleven en over kenmerken van hun werknemers.⁵ Daarnaast verzamelen we informatie over motieven die werkgevers hebben om al dan niet de wet na te leven.

Dit rapport geeft een globaal en nog onvolledig eerste beeld. Volgende updates van de monitor zullen dit beeld steeds scherper stellen. Het rapport bevat gegevens over de naleving van eerlijk werk-wetten en over de mate waarin arbeidsuitbuiting voorkomt. Dit zijn gegevens die op geen enkele andere manier voorhanden zijn of verzameld worden. Verbetering van onze informatiepositie helpt ons om keuzes zo goed mogelijk te kunnen maken. Want toezicht houden is voortdurend keuzes maken. Het uitvoeren van de monitor draagt daarnaast direct bij aan de naleving van de regelgeving door een leereffect bij werkgevers en het verhogen van de zichtbaarheid van de Arbeidsinspectie. De werkgevers van alle vestigingen die zijn bezocht, zijn namelijk door inspecteurs geïnformeerd over de mate waarin zij voldoen aan de wetgeving en wat zij dienen te verbeteren.

¹ Wet Minimumloon (WML).

² Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV).

³ Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel, opgenomen in artikel 273f Sr.8. Mensenhandel is een misdrijf tegen de persoonlijke vrijheid met een wettelijk strafmaximum van twaalf jaar. Het gaat om de situatie waarin een verdachte bepaalde handelingen met betrekking tot een slachtoffer kan verrichten (zoals werven, vervoeren, huisvesten, tewerkstellen) door het gebruik van dwangmiddelen richting dit slachtoffer (bijvoorbeeld (dreiging met) geweld, misbruik van een kwetsbare of afhankelijke positie) en waarin handelingen worden verricht met de intentie het slachtoffer uit te buiten. Door de situatie heeft het slachtoffer geen andere werkelijke of aanvaardbare keuze dan het misbruik te ondergaan. Het delict maakt een grove inbreuk op de menselijke integriteit van slachtoffers. Mensenhandel heeft bovendien een ondermijnend karakter, onder andere door de financiële profijttrekking die daarvan het gevolg is. Zie ook: [Nederlandse Arbeidsinspectie \(2022\). Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021.](#)

⁴ Arbeidstijdenwet (ATW).

⁵ Niet elke medewerker van een vestiging is in strikte zin een werknemer. In een vestiging kunnen bijvoorbeeld ook stagiairs, zzp'ers of vrijwilligers werken. In die gevallen is er geen sprake van een werkgever-werknemerrelatie. Als we in dit rapport de term werknemer gebruiken, dan bedoelen we daarmee ook de medewerkers van de vestiging die niet in strikte zin werknemers zijn. We richten ons in de monitor dus ook op de medewerkers van een vestiging die geen arbeidsovereenkomst hebben.

De manier waarop we de informatie voor dit onderzoek hebben verzameld leggen we uit in het volgende hoofdstuk. In het hoofdstuk daarna, hoofdstuk 3, volgt een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen. Hierop volgen hoofdstukken die dieper ingaan op iedere afzonderlijke wet. Hoofdstuk 4 gaat over de Arbeidstijdenwet (ATW), hoofdstuk 5 over de Wet Minimumloon (WML), hoofdstuk 6 over de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV), hoofdstuk 7 over arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling en hoofdstuk 8 over de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi). Ten slotte schetsen we in hoofdstuk 9 een overkoepelend beeld van de bevindingen.

2 Methodiek

Omdat in elke vestiging van een bedrijf of organisatie de situatie anders kan zijn, bijvoorbeeld omdat er een andere manager verantwoordelijk is, wordt de monitor op vestigingsniveau uitgevoerd. De onderzoekspopulatie voor deze monitor bedraagt dan ook alle actieve 470.000 vestigingen met personeel in Nederland. Om een representatief landelijk beeld te kunnen schetsen, hebben we in dit onderzoek gebruik gemaakt van een gestratificeerde aselechte steekproef, getrokken uit alle actieve vestigingen in Nederland met personeel. Dat betekent dat iedere actieve vestiging in Nederland met personeel kans had om geselecteerd te worden voor een bezoek. Wel hebben we vestigingen uit bepaalde sectoren relatief vaker meegenomen. Het ging dan om sectoren waarvan uit de inspectiepraktijk is gebleken dat de kans groter is dat er misstanden op het gebied van eerlijk werk plaatsvinden.⁶ Omdat we uitspraken willen kunnen doen over risicosectoren, hebben we vestigingen uit deze risicosectoren vaker meegenomen in het onderzoek. Uit iedere risicosector zijn willekeurig 60 vestigingen getrokken (op hoofdsectorniveau). Vervolgens is de steekproef aangevuld tot 1.000, met vestigingen uit de niet-risicosectoren. Omdat we een representatieve steekproef hebben met metingen in alle sectoren, en er veel sectoren zijn, is het absolute aantal metingen per sector niet heel hoog.

Uiteindelijk zijn de data voor de analyses gewogen naar sector, om te corrigeren voor het vaker meenemen van vestigingen uit risicosectoren en daarmee te zorgen dat we representatieve uitspraken konden doen over de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. Deze weging is uitgevoerd met gegevens van de Kamer van Koophandel en informatie uit de polisadministratie van het UWV, waaruit is afgeleid bij welke vestigingen personeel werkt en in welke sector de vestiging actief is.⁷ Hierdoor zijn de resultaten op vestigingsniveau in dit rapport representatief voor alle actieve vestigingen in Nederland met personeel. Naast resultaten op vestigingsniveau zijn er ook analyses gedaan op het niveau van de werknemer. We maken hier gebruik van de ongewogen data, omdat de groep gesproken werknemers niet representatief is voor alle werkenden in Nederland.

In de periode 2019-2021 zijn 947 monitorbezoeken uitgevoerd. Door onder andere de covid-19-pandemie en minder inspectiecapaciteit is het streefaantal van 1.000 niet behaald. Enkele vestigingen weigerden deelname en zijn of worden op een later moment aan een reguliere inspectie onderworpen. Omdat nog niet al deze inspecties hebben plaatsgevonden zijn de resultaten van deze inspecties niet meegenomen in deze rapportage.

Gedurende de bedrijfsbezoeken spraken de inspecteurs met de werkgever en een aantal werknemers, en voerden zij een administratief onderzoek uit. Inspecteurs spraken met werknemers, zodat ze de informatie die de werkgever gaf en die ze vonden in de administratie, konden verifiëren. Inspecteurs hadden de opdracht om vooral te spreken met de kwetsbare werknemers. Werknemers kunnen kwetsbaar zijn vanwege het type contract, het type werkzaamheden, het salaris, het opleidingsniveau of vanwege een beperkte kennis van de Nederlandse taal en wet- en regelgeving. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van de Algemene Rekenkamer dat mensen met een flexibel contract (tijdelijk, uitzend- of oproepcontract) een minder sterke arbeidsmarktpositie hebben en daardoor sterker afhankelijk zijn van hun werkgever.⁸ Het Aanjaagteam Arbeidsmigranten vraagt in de rapportages die het sinds 2020 heeft opgesteld speciale aandacht voor de kwetsbare positie van arbeidsmigranten in Nederland, een groep die veelal niet goed op

⁶ Het ging om de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (standaard bedrijfsindeling (SBI 01, 02 en 03), industrie (SBI 06 tot en met 39), bouwnijverheid en infrastructuur (SBI 41 tot en met 43), autohandel en detailhandel (SBI 45 en 47), groothandel (SBI 46), transport en logistiek (SBI 49 tot en met 53), horeca (SBI 55 en 56), uitzendbureaus (SBI 78), en schoonmaak (SBI 81) en gezondheidszorg en welzijnzorg met een focus op de thuiszorg (SBI 86 tot en met 88)

⁷ De Polis-administratie is afkomstig van het UWV en is gebaseerd op het totaal van alle loonaangiften bij de Belastingdienst. Het CBS gebruikt de Polis-administratie ook als directe of indirecte bron voor verschillende statistieken. Op basis van de Polis-administratie wordt onder meer bepaald hoeveel werknemersbanen er zijn in Nederland, met de daarbij behorende karakteristieken.

⁸ [Algemene Rekenkamer \(2020\). Sociale zekerheid en flexibele arbeidsmarkt.](#)

de hoogte is van de wet- en regelgeving in Nederland en waarvan een deel ook afhankelijk is van de werkgever voor bijvoorbeeld hun woonsituatie.⁹ Een lager salaris- en opleidingsniveau gaan vaak samen met werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze factoren kunnen zorgen voor een minder gunstige positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever.

De inspecteurs controleerden na de gesprekken met behulp van de administratie op naleving van de wetgeving en ze bepaalden of er sprake was van (een) overtreding(en). Zoals eerder genoemd, controleerden zij op naleving van de ATW, WML en de WAV. Eerlijk werk omvat ook regelgeving over het fatsoenlijk inhuren en uitlenen van arbeidskrachten, vastgesteld in de Waadi.¹⁰ Dit onderwerp is maar beperkt meegenomen in deze monitor, gezien de complexiteit van bijbehorende wetgeving en het feit dat deze wetgeving slechts voor een deel van de bedrijven in Nederland relevant is. Er is wel aandacht voor de registratielicht die voortvloeit uit deze wetgeving en de voorwaarden waaraan inhuur van arbeidskrachten moet voldoen voor gelijkwaardige behandeling van uitzendkrachten door werkgevers. De naleving van afspraken tussen werkgevers en werknemers in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), die door de overheid algemeen verbindend kunnen worden verklaard en op die manier bijdragen aan eerlijk werk, wordt niet meegenomen in dit onderzoek.

Als afsluiting van het onderzoek hielden de inspecteurs een eindgesprek met de werkgever, waarin zij hun bevindingen terugkoppelden. Als inspecteurs wetsovertredingen hadden geconstateerd, legden zij geen boetes op en gaven zij geen officiële waarschuwingen.¹¹ Hier is voor gekozen omdat het doel van de bezoeken anders is dan bij een inspectie. Bij een inspectie is het doel om naleving te controleren, terwijl hier het doel was om informatie te verzamelen. Er werd niet gehandhaafd, maar inspecteurs gaven in het eindgesprek met de werkgever wel aan wat er nodig was om aan de wetgeving te voldoen.

Ten slotte vulden de inspecteurs voor iedere bezochte vestiging de vragenlijst in. Zij deden dit op basis van zowel de gesprekken met werkgever en werknemers, als het administratief onderzoek en de situatie die ze ter plaatse aantroffen. De informatie die we verzamelden in de vragenlijst diende als basis voor deze rapportage. De vragenlijst is opgenomen als bijlage bij deze rapportage.

Een bedrijfsbezoek in het kader van de monitor is beperkt in omvang. De inspecteur spreekt tijdens een bedrijfsbezoek met minder werknemers dan tijdens een reguliere inspectie en voert een beknopt(er) administratief onderzoek uit. Het zou kunnen dat hierdoor misstanden onopgemerkt blijven. Om deze reden hebben we ook andere methoden toegepast om overtredingen op te kunnen sporen. We hebben hierbij gekozen voor vier benaderingen:

1. vermoedens van de inspecteurs;
2. de mate van voorkomen van situaties die duiden op mogelijke misstanden;
3. bekendheid van de werkgever met misstanden in de sector;
4. antwoorden van werknemers.

Vermoedens van de inspecteur

De inspecteurs die de bedrijfsbezoeken uitvoeren zijn ervaren. Zij weten waar ze op moeten letten, wat indicaties zijn van niet-naleving en welke vragen ze moeten stellen om een goed beeld te kunnen krijgen van de situatie in een vestiging. Hiermee zijn ze in staat de kans op overtredingen per vestiging in te

⁹ [Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten \(2020\). Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij Arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan](#) en [Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten \(2020\). Eerste aanbevelingen Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.](#)

¹⁰ Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (Waadi).

¹¹ Met uitzondering van overtredingen van het strafrecht en vermoedens van uitbuiting. De reden om niet te handhaven was tweeledig. Omdat het doel van de monitor het verkrijgen van betrouwbare informatie over de naleving van de op eerlijk werk gerichte wetgeving was, wilden we dat de inspecteur een open gesprek kon voeren met de werkgever en werknemers. Door de dreiging van een boete weg te nemen is de kans op eerlijke antwoorden groter. Een meer praktisch punt is dat, bij constatering van beboetbare overtredingen, een boetetraject moet worden opgestart, want zorgt voor een aanzienlijk groter tijdsbeslag. Gezien de beschikbare capaciteit zou het dan onmogelijk worden voldoende vestigingen te bezoeken in het kader van de monitor voor een betrouwbaar landelijk beeld. Wel werd bij aanvang van het bezoek duidelijk gemaakt dat er altijd de kans is dat wij op een later moment alsnog een inspectie instellen.

schatten. Het kan bijvoorbeeld zijn dat op het moment van het bezoek alles in orde lijkt, maar dat de werkgever zich toch niet aan alle regels houdt. Daarom leggen de inspecteurs in de vragenlijst vast of ze vermoeden dat er kans is op betaling onder het minimumloon, werktijden die niet in lijn zijn met de ATW, illegale tewerkstelling of arbeidsuitbuiting bij de vestiging.¹² De onderbouwing van deze vermoedens leggen de inspecteurs ook vast in de vragenlijst.

Situaties die duiden op mogelijke misstanden.

Inspecteurs geven in de vragenlijst aan of zij bepaalde verdachte situaties hebben aangetroffen, die mogelijk duiden op een overtreding. Deze situaties zijn vooraf bepaald in afstemming met inspecteurs en experts op het gebied van de wetgeving die we onderzoeken. Er zijn situatieomschrijvingen voor risicosituaties die duiden op een WML-, ATW- of een WAV-overtreding en algemene situatieomschrijvingen die duiden op misstanden. Bijvoorbeeld: lege plekken op de werkvloer, indicaties dat werknemers verdwenen op het moment dat de inspecteurs binnenkwamen, stagiaires die volledig meedraaien in de onderneming zonder dat sprake is van een leeraspect, of indicaties van schijnzelfstandigheid.¹³ Het doel van het inventariseren van de risicosituaties ligt in het verlengde van dat van de vermoedens: onderscheid kunnen maken tussen vestigingen waar alle wetgeving wordt nageleefd en vestigingen waar geen overtredingen zijn aangetroffen, maar waar mogelijk wetgeving toch wordt overtreden.

Bekendheid van werkgevers met misstanden in de sector

Mogelijk kennen werkgevers andere werkgevers binnen hun sector waarvan ze weten of vermoeden dat er sprake is van oneerlijk werk. De mate waarin werkgevers dit aangeven kan een indicatie zijn van de mate van naleving van de eerlijk werk-wetten in die sector. Daarom is werkgevers gevraagd of ze werkgevers in hun sector kennen waarvan ze weten of vermoeden dat er onder het minimumloon wordt betaald, te lange werkdagen worden gemaakt, met illegale werknemers wordt gewerkt of mensen worden uitgebuit. Daarbij is het goed om te beseffen dat niet alle werkgevers hiertoe bereid zullen zijn, bijvoorbeeld omdat ze niet willen 'klikken'.

Antwoorden van werknemers

Tot slot hebben de inspecteurs in de gesprekken met werknemers informatie over mogelijke misstanden verzameld. Zij vroegen de werknemers bijvoorbeeld of zij weleens meer uren werkten dan toegestaan en of er kosten op hun loon werden ingehouden. Dit kan namelijk duiden op mogelijke misstanden, die anders niet (in de administratie) geconstateerd worden.

Buiten de misstanden en indicaties van misstanden waren we ook geïnteresseerd in motieven van werkgevers om al dan niet na te leven. Aan inspecteurs is daarom gevraagd aan te geven wat waarschijnlijk het motief voor de werkgever is geweest om te overtreden of na te leven. Zij baseerden hun inschatting op het gesprek met de werkgever, aangevuld met informatie uit de gesprekken met de werknemers, het administratieve onderzoek en de rondgang door de vestiging.

Doorontwikkeling van de methodiek

Deze tussenrapportage geeft de resultaten weer van de eerste 947 uitgevoerde bedrijfsbezoeken van de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk. Het uitvoeren van deze eerste meting is voorafgegaan door een pilot en een Sprint van 100¹⁴, om de methodiek te testen en aan te scherpen. In 2022 is een tweede meting uitgevoerd met bezoeken aan 750 vestigingen. Op het moment van publicatie van deze tussenrapportage loopt een derde meting met bedrijfsbezoeken aan 550 vestigingen. Naast bedrijfsbezoeken worden er tijdens deze derde meting ook veertig inspecties uitgevoerd, onder meer om de resultaten van de bedrijfsbezoeken te

¹² Inspecteurs konden hierbij kiezen uit de volgende antwoordmogelijkheden:

- Dat lijkt me uitgesloten
- Onwaarschijnlijk
- Moeilijk in te schatten
- Waarschijnlijk
- Zeker, want dat heb ik geconstateerd

¹³ De volledige lijst met situatiebeschrijvingen is te vinden in de vragenlijst in bijlage I.

¹⁴ In de Sprint van 100 zijn (bijna) 100 vestigingen bezocht. De resultaten van de bedrijfsbezoeken in het kader van de Sprint van 100 maken deel uit van de resultaten die in deze rapportage worden beschreven.

valideren. Gegevens van eerder uitgevoerde inspecties zullen eveneens worden gebruikt om de resultaten van de monitor te valideren en de methodiek door te ontwikkelen. De doelstelling is om op deze wijze steeds beter overtredingen die in het verborgene plaatsvinden, zoals illegale tewerkstelling en arbeidsuitbuiting, in beeld te krijgen in de Nalevingsmonitor.

In 2024 worden dan nog eens 750 vestigingen bezocht. Begin 2025 zal de Arbeidsinspectie de eerste volledige rapportage van de Nalevingsmonitor Eerlijk Werk kunnen publiceren, gebaseerd op 3.000 bedrijfsbezoeken.

3 Resultaten samengevat: Eerlijk Werk in Nederland

Overkoepelend beeld

Uit deze eerste meting van de Monitor Eerlijk Werk blijkt dat in 44% van de vestigingen in Nederland minstens één overtreding op wetgeving over eerlijk werk plaatsvindt. Het gaat hierbij meestal om een overtreding van de in de ATW vastgelegde registratieplicht. Die troffen we aan bij 35% van de vestigingen; bij 31% was dit de enige overtreding. Bij in totaal 13% van de vestigingen heeft de inspecteur een andere overtreding geconstateerd. Bij 4% van deze vestigingen was zowel sprake van een andere overtreding als een overtreding van de registratieplicht. Bij de andere overtredingen ging het meestal om niet-naleving van de arbeids- en rusttijden of van de WML.

In 2% van de vestigingen waar de inspecteur geen overtreding heeft geconstateerd,¹⁵ achtte de inspecteur het waarschijnlijk dat er regelmatig langer wordt gewerkt dan onder de ATW is toegestaan, betaald wordt onder het minimumloon of sprake is van illegale tewerkstelling of arbeidsuitbuiting. Dat betekent dat het voor in totaal 15% van de bezochte vestigingen zeker of waarschijnlijk is dat de werkgever de wet- en regelgeving met betrekking tot eerlijk werk, anders dan de registratieplicht ATW, niet naleeft. Om een indicatie te geven: als we dat zouden omzetten naar de totale populatie van actieve Nederlandse vestigingen met personeel, dan zou het gaan om een aantal van tussen de 61.000 en 85.000¹⁶ vestigingen.

De grote meerderheid van de aangetroffen overtredingen betrof situaties die ontstonden door een gebrek aan kennis van de wet- en regelgeving bij de werkgever. Inspecteurs vermoeden dat in de horecasector overtredingen het vaakst bewust worden gepleegd, meestal met geldelijk gewin als motief. We zien in algemene zin dat misstanden vooral voor lijken te komen bij grotere vestigingen, bij vestigingen met een hoog personeelsverloop en bij vestigingen waar buitenlandse werknemers werken. Buitenlandse werknemers kunnen extra kwetsbaar zijn door hun achtergrond, zeker wanneer het buitenlandse werknemers van buiten de EU betreft. Zij zijn vaker niet goed op de hoogte van hun rechten, zijn in het land van herkomst vaak slechtere arbeidsvoorwaarden en lagere lonen dan in Nederland gewend en zijn vaker afhankelijk van hun werkgever voor bijvoorbeeld huisvesting. Een hoog personeelsverloop kan een teken zijn van ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden. Los daarvan zien we ook dat het bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon vaker misgaat en bij vestigingen waarover de Arbeidsinspectie de afgelopen vijf jaar minstens één melding (klacht of ongevalsmelding) heeft ontvangen.

Arbeidstijdenwet (ATW)

Het grootste deel van de ATW-overtredingen betreft een overtreding van de registratie- of bewaarplicht. Deze plicht schrijft voor dat alle daadwerkelijk gewerkte uren moeten worden geregistreerd, inclusief begin- en eindtijden, en dat de registratie lang genoeg moet worden bewaard. Bij bedrijven zonder deugdelijke urenregistratie kan de inspecteur niet goed vaststellen of er in lijn met de ATW wordt gewerkt.

Een overtreding van de urenregistratie ontstaat meestal vanuit onwetendheid bij de werkgever. Werkgevers weten vaak niet dat begin- en eindtijden moeten worden geregistreerd, of zijn helemaal niet op de hoogte van de registratieplicht. Inspecteurs schatten in dat bij het merendeel van de bedrijven zonder deugdelijke urenregistratie, geen sprake is van te lange werkdagen of werkweken.

¹⁵ Geen overtreding anders dan niet-naleving van de registratieplicht ATW.

¹⁶ Deze aantallen zijn gebaseerd op het 95% betrouwbaarheidsinterval rondom de gerapporteerde 15% vestigingen met mogelijke misstanden. De grenzen van dit betrouwbaarheidsinterval bedragen respectievelijk 13% en 18%. Vervolgens is gerekend met een aantal van 470.000 actieve vestigingen met personeel in Nederland.

Overtredingen die direct verband houden met arbeids- en rusttijden komen voor bij 8% van de vestigingen. Het gaat dan meestal om enkele keren per jaar dat een werknemer te veel werkt. Dit type overtreding hangt vaak samen met de aard van het werk. In de landbouw, waar de meeste van dit type overtredingen plaatsvinden, zien we dat piekwerk op specifieke momenten in het jaar zorgt voor (te) lange werkdagen en -weken. In drukke periodes werken sommige bedrijven meer met uitzendkrachten. En juist bij die uitzendkrachten zien we vaker overtredingen van de arbeids- en rusttijden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een werkgever uitzendkrachten vooral inzet op momenten van extreme drukte. Werkgevers gaven zelf tijdens de bedrijfsbezoeken aan dat zij op dat soort momenten een beroep doen op uitzendkrachten. Ook komt het voor dat uitzendkrachten zelf graag meer uren willen werken voor extra inkomsten. Daarnaast zien we dat werkgevers de regels voor arbeids- en rusttijden minder goed naleven bij vestigingen waar het gemiddelde loon lager ligt.

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)

WML-overtredingen zijn bij 5% van de bedrijfsbezoeken geconstateerd. In tegenstelling tot overtredingen van de arbeids- en rusttijden lijken deze vaker een structureel karakter te hebben. Vaak ligt de oorzaak van onderbetaling in een rommelige registratie. Dit hebben inspecteurs bijvoorbeeld een aantal keren in de horeca aangetroffen. Hierdoor komt het voor dat gewerkte (over-)uren niet uitbetaald worden. Dit kan leiden tot betaling onder het minimumloon, zeker in een sector zoals de horeca, waar de lonen toch al laag liggen. We zien echter ook dat de WML in een deel van de gevallen vanuit een financieel motief wordt overtreden. Werkgevers die aangeven overtredende bedrijven in hun sector te kennen, wijzen op betalingsmisstanden met uitzendkrachten en schijnzelfstandigen.

Illegale tewerkstelling (WAV) en arbeidsuitbuiting

Illegale tewerkstelling (WAV) en arbeidsuitbuiting zijn we bij minder dan 1% van de bedrijfsbezoeken tegengekomen. De vraag is of deze resultaten betrouwbaar zijn, omdat beide fenomenen deels in het verborgene plaatsvinden en de bedrijfsbezoeken in dit project mogelijk niet diepgaand genoeg waren. Wanneer we onze bevindingen in verband brengen met eerder onderzoek, zoals schattingen van het aantal illegalen in Nederland en van de omvang van arbeidsuitbuiting, lijken de resultaten voor de WAV een onderschatting te zijn, maar die voor arbeidsuitbuiting wel naar verwachting.

Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi)

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat één derde van de werkgevers niet weet of ingeschakelde uitzendbureaus een Waadi-registratie hebben. Het hebben van een Waadi-registratie is verplicht voor uitzendbureaus en geeft de werkgever enige zekerheid over de betrouwbaarheid van de uitlenende partij. Daarnaast heeft de werkgever ook de plicht de Waadi-registratie te controleren. Werkgevers die met buitenlandse uitzendkrachten werken, lijken beter op de hoogte van de registratiestatus van hun partner(s) dan werkgevers die enkel met Nederlandse uitzendkrachten werken.

4 Arbeidstijdenwet (ATW)

In de Arbeidstijdenwet (ATW) staat voorgeschreven hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij of zij recht heeft op pauze of rusttijd. Die regels zijn er met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, en ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. De ATW bevat daarnaast aparte regels voor de toegestane werktijden en werkzaamheden van kinderen en jeugdigen.¹⁷

De verschillende wetsartikelen waaruit de ATW bestaat zijn ruwweg op te delen in wetsartikelen die te maken hebben met of er daadwerkelijk te veel gewerkt of te weinig gerust wordt¹⁸ en wetsartikelen die de controle daarop mogelijk maken¹⁹. Deze laatste groep wetsartikelen legt bepaalde registratieverplichtingen van gewerkte uren en andere relevante gegevens (bijvoorbeeld of er sprake is van kinderen of jeugdigen)²⁰ aan werkgevers op. Kenmerkend voor de registratieplicht van gewerkte uren is dat deze vormvrij is. Dat wil zeggen dat de werkgever zelf mag bepalen hoe hij/zij de gewerkte uren registreert, zolang het maar zodanig plaatsvindt dat controle op naleving van de wet mogelijk is door de Arbeidsinspectie. Belangrijk daarbij is dat de begin- en eindtijden geregistreerd worden, inclusief de daartussen gelegen pauzes. Dit is omdat in de ATW beperkingen worden gesteld aan hoe lang zonder pauze mag worden gewerkt en aan de rusttijd tussen twee diensten.

4.1 Geconstateerde overtredingen

In bijna de helft van de vestigingen (43%) overtreedt de werkgever de ATW. In figuur 4.1 geven we aan hoe de verdeling van de verschillende typen overtredingen eruitziet. Vestigingen kunnen meerdere artikelen van de ATW overtreden. Overtredingen van de registratieplicht van gewerkte uren blijken veruit het meest voor te komen: bij 80% van de overtredingen ging het om een niet aanwezige of niet deugdelijke urenregistratie. Ook overtredingen van de arbeidstijden (9% van de overtredingen) en van de bewaarplicht van de urenregistratie (5% van de overtredingen) komen in vergelijking met andere overtredingsgronden relatief vaak voor.

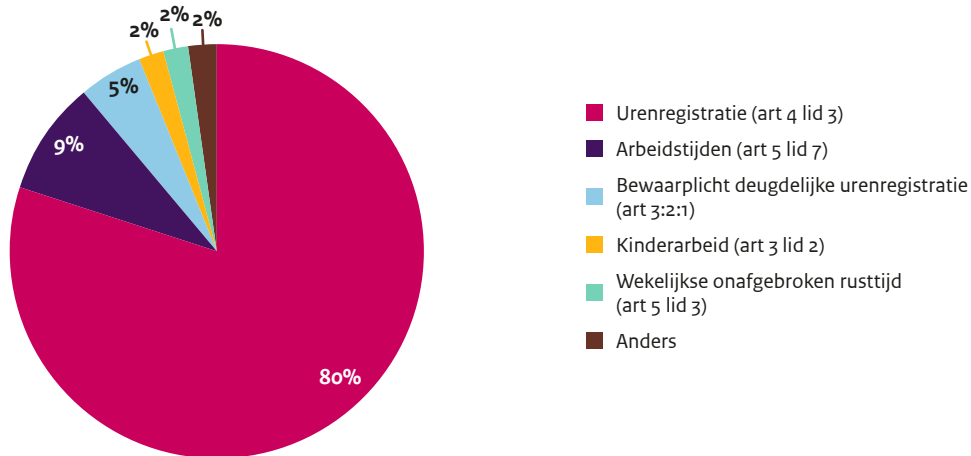
¹⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers. Geraadpleegd via [brochure-de-arbeidstijdenwet.pdf \(overheid.nl\)](#).

¹⁸ In dit onderzoek richten we ons op artikel 3 lid 2 (kinderarbeid), artikel 5 lid 3 (wekelijks onafgebroken rusttijd) en artikel 5 lid 7 (arbeidstijden).

¹⁹ Dit betreft artikel 4 lid 3 (urenregistratie) en artikel 3 lid 2:1 (bewaarplicht deugdelijke urenregistratie).

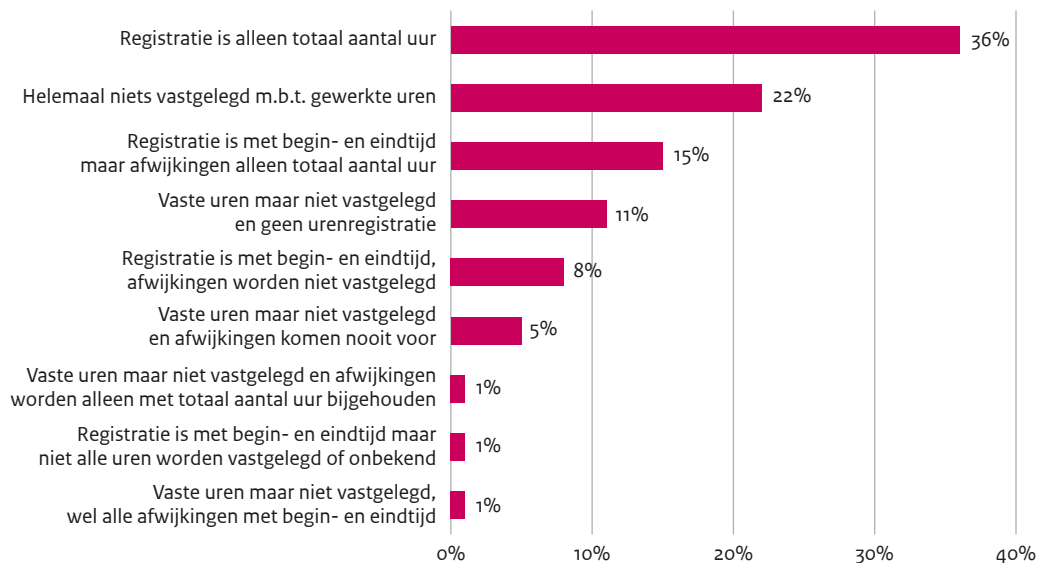
²⁰ In dit onderzoek richten we ons op de registratie van de gewerkte uren. We refereren daarom vanaf dit punt aan dit deel van de registratie met de term 'urenregistratie'.

Figuur 4.1 Frequentie van ATW-overtredingen (n=450), uitgesplitst naar wetsartikel²¹. Er kunnen meerdere wetsartikelen worden overtreden binnen één vestiging.



Veel werkgevers voldoen dus niet aan de registratieplicht. De vraag is wat er dan precies misgaat met de registratie. Wat het meest voorkomt (in 36% van de gevallen), zo zien we in figuur 4.2, is dat werkgevers alleen het aantal gewerkte uren bijhouden, maar niet de begin- en eindtijden van de gewerkte uren. Wat ook nog relatief vaak voorkomt is dat er helemaal niets is vastgelegd over de gewerkte uren (22%) of dat er wel een registratie is met begin- en eindtijden, maar dat afwijkingen van het vaste arbeidspatroon alleen in aantal uur zijn vastgelegd (15%).

Figuur 4.2 ATW-overtredingen artikel 4, lid 3 (urenregistratie) (n=409), uitgesplitst naar wat er precies misgaat met de registratie



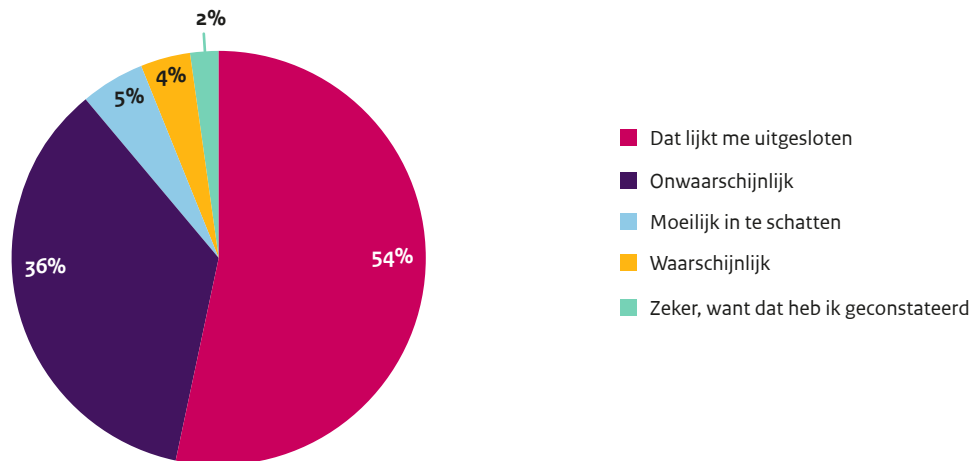
²¹ Het artikel Kinderarbeid omvat zowel wetgeving over arbeids- en rusttijden voor jeugdigen als over werkomstandigheden. Voor beide is gecontroleerd in dit onderzoek en er zijn alleen overtredingen van de arbeids- en rusttijden voor jongeren geconstateerd. Als gevolg van afronding tellen de percentages op tot 101% in plaats van tot 100%.

4.2 Indicaties voor mogelijke niet-naleving ATW

4.2.1 Vermoedens van inspecteurs

Bij 2% van de vestigingen constateren inspecteurs dat er regelmatig²² meer wordt gewerkt dan mag volgens de ATW en bij 4% van de vestigingen achten ze dit waarschijnlijk. In 5% van de vestigingen vinden inspecteurs het moeilijk om in te schatten. Voor de overige vestigingen (90%) lijkt het onwaarschijnlijk of uitgesloten dat er regelmatig meer wordt gewerkt dan mag volgens de ATW. Hieruit kunnen we afleiden dat in maximaal 1 op de 10 vestigingen in Nederland regelmatig meer wordt gewerkt dan onder de ATW is toegestaan en dat in maximaal iets meer dan 1 op de 20 vestigingen het zeker of waarschijnlijk is dat er te lang wordt gewerkt.

Figuur 4.3 De mate waarin inspecteurs vermoedens hadden dat er regelmatig te veel werd gewerkt op de vestiging (N=947)²³



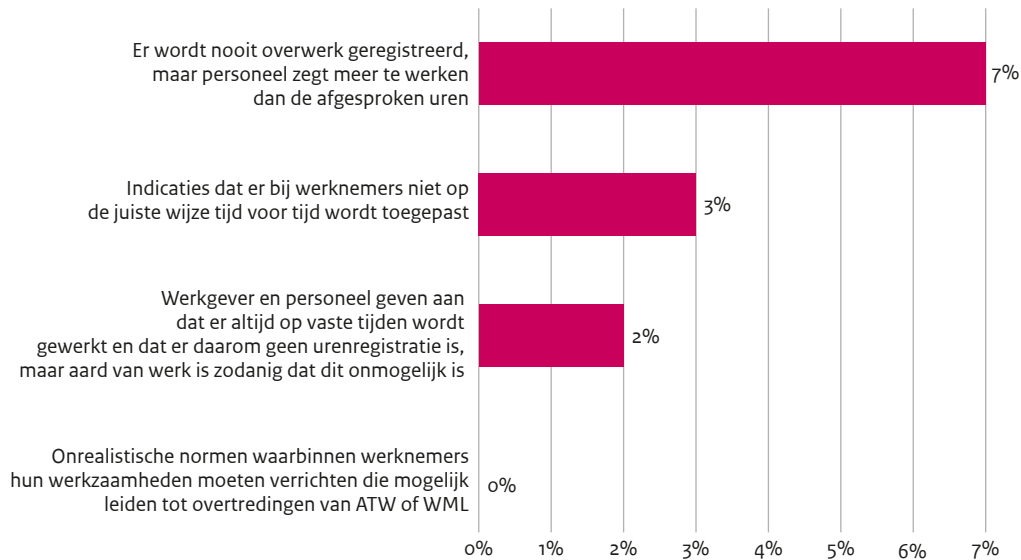
4.2.2 Risicosituaties

Risicosituaties die kunnen duiden op overtredingen van de ATW treffen we niet vaak aan. Wat nog het meest voorkomt, in 7% van de vestigingen, is ongeregistreerd overwerk, zo is te zien in figuur 4.4. Dit is een indicatie van een urenregistratie die de werkelijke arbeidstijden niet goed weergeeft.

²² Het is belangrijk om rekening te houden met het feit dat de vraagstelling over vermoedens anders is dan die bij overtredingen. Er is gevraagd naar vermoedens dat er regelmatig te veel wordt gewerkt. ATW-overtredingen zijn ten eerste breder dan alleen te veel werken en gaan daarnaast niet over of het regelmatig voorkomt: één keer te veel werken is al een overtreding.

²³ Als gevolg van afronding tellen de percentages op tot 101% in plaats van tot 100%.

Figuur 4.4 Voorkomen van ATW-risicosituaties (N=857²⁴)



4.2.3 Informatie verkregen van werknemers

Tijdens de gesprekken met de werknemers is hen gevraagd of zij weleens meer dan twaalf uur per dag of 60 uur per week werken, of zij weleens minder dan elf uur rust hebben tussen twee diensten en of zij voldoende pauze kunnen houden tijdens hun werkdagen.²⁵ Vier procent van alle gesproken werknemers²⁶ gaf aan weleens dagen van langer dan twaalf uur te maken. Twee procent van de gesproken werknemers werkt volgens eigen zeggen weleens meer dan 60 uur per week en eveneens 2% houdt weleens te weinig pauze. Te weinig rusttijd komt het minst voor: bij 1% van de gesproken werknemers. Het komt voor dat dezelfde werknemer meerdere van dit soort situaties meemaakt. In totaal heeft 7% van de gesproken werknemers minstens één van de bovengenoemde situaties weleens meegemaakt.

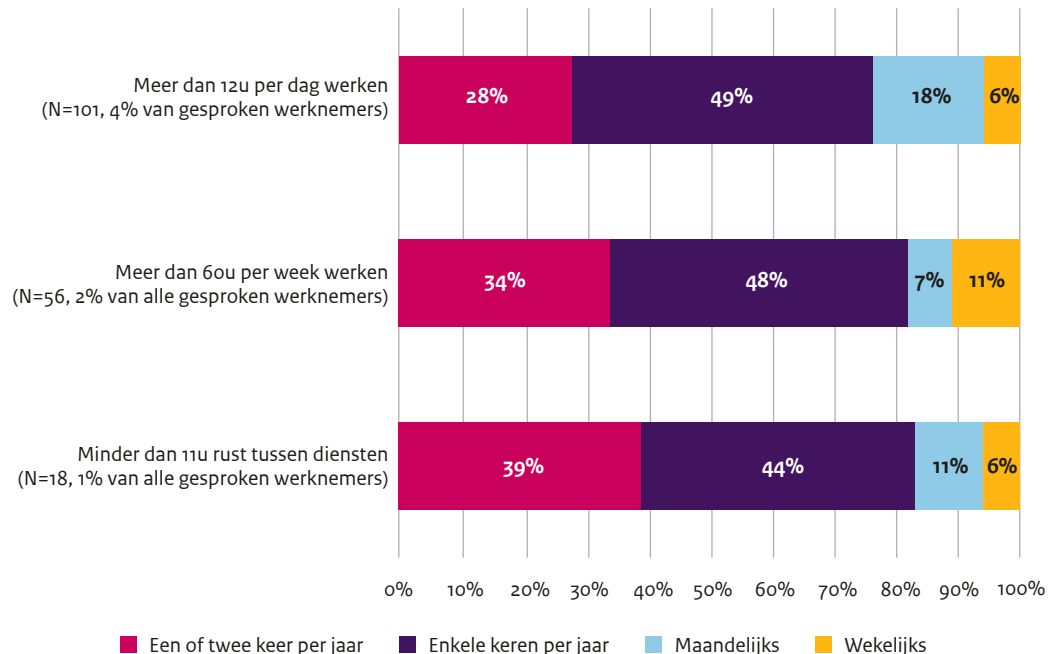
Als werknemers te lang werken of te weinig rusttijd nemen, dan gebeurt dit meestal een tot enkele keren per jaar. Bij ongeveer 2 op de 10 werknemers die weleens te lang werken of te kort rusten gebeurt dit maandelijks of vaker, zo is af te leiden uit figuur 4.5. Dat betekent dat ruim 1% van de gesproken werknemers meer dan incidenteel te lange dagen of weken maakt of te weinig rust krijgt. Ook dit duidt er op dat structurele overtreding van de maximale arbeidstijden en de minimale rusttijden zoals voorgeschreven in de ATW maar bij weinig vestigingen speelt.

²⁴ De vraag naar ATW-risicosituaties is niet gesteld gedurende de eerste ronde van dataverzameling, waardoor het aantal waarnemingen 857 betreft en niet 947.

²⁵ Deze vragen zijn gebaseerd op de richtlijnen voor arbeid- en rusttijden die vastgesteld zijn in de ATW.

²⁶ Er zijn 2657 werknemers gesproken.

Figuur 4.5 Mate waarin te veel werken voorkomt bij gesproken werknemers die aangeven te veel te werken of te weinig rust te krijgen²⁷



We hebben onze resultaten vergeleken met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).²⁸ In die enquête wordt gevraagd naar het aantal uur dat iemand per week werkt. Op basis hiervan hebben we berekend hoeveel werknemers volgens de NEA waarschijnlijk boven de wekelijkse norm van 60 uur komen. Het gaat om 0,6% van de werknemers.²⁹ Dit resultaat lijkt in lijn met onze bevinding dat 0,4%³⁰ van de gesproken werknemers aangeeft regelmatig (maandelijks of wekelijks) meer dan 60 uur te werken.

4.3 Motieven

Figuur 4.6 geeft de motieven van werkgevers om de ATW al dan niet na te leven, weer. Onwetendheid blijkt voor zowel de overtredingen van de registratieplicht als van arbeids- en rusttijden de meest voorkomende oorzaak. Daarnaast komt het bij overtredingen van de arbeids- en rusttijden relatief vaak voor dat werkgevers aangeven dat het ze niet lukt zich aan de regelgeving te houden. In het kader is een voorbeeldcasus weergegeven van een situatie waarbij de registratieplicht onbewust en zonder opzet niet werd nageleefd.

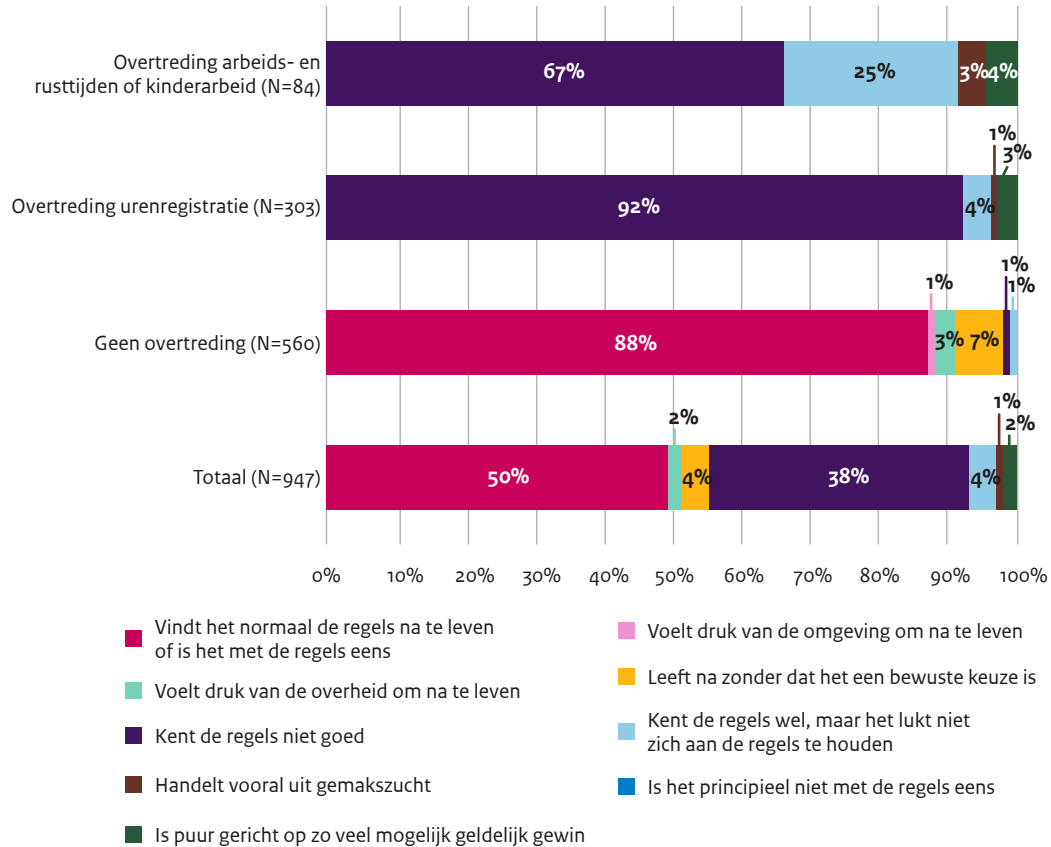
²⁷ Als gevolg van afronding tellen enkele percentages op tot 101% in plaats van tot 100%.

²⁸ CBS/TNO (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021. Bewerkt door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De NEA is een onderzoek dat jaarlijks door het CBS en TNO wordt uitgevoerd onder ruim 50.000 werknemers en gaat over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

²⁹ Werknemers die meer dan drie keer het wettelijk minimumloon (€ 1.934 in 2023) verdienen (dus meer dan € 5.802 per maand) zijn uitgesloten bij deze analyse, omdat de ATW-normen op hen niet van toepassing zijn.

³⁰ 0,4% van de werknemers geeft aan maandelijks of wekelijks meer dan 60 uur per week te werken (18% van de 2% die weleens meer dan 60 uur per week werkt). Op basis van de NEA is het mogelijk een beeld te krijgen van hoeveel iemand structureel werkt, waardoor het logisch lijkt de vergelijking te trekken met de groep die aangeeft in ieder geval maandelijks meer dan 60 uur per week te werken.

Figuur 4.6 Motieven van werkgevers om de ATW al dan niet na te leven³⁾



Ongewenste uitkomsten van digitalisering

Bij een grote zorginstelling heeft het personeel een zeer hoge mate van eigen verantwoordelijkheid als het gaat om de registratie van de gewerkte uren. Die registratie moet gebeuren in een digitaal systeem. Werknemers loggen in via een app op de telefoon of via een computer op het werk en voeren zelf hun gewerkte uren in. Niet iedereen kan even goed met die verantwoordelijkheid overweg. Dat heeft te maken met het kunnen omgaan met digitale systemen, maar ook met de cultuur in de organisatie. Dat laatste uit zich onder andere in de bevinding dat werknemers de neiging hebben korte overschrijdingen van de dienst niet te noteren. Het eerste betreft de digibeten binnen de organisatie, hetgeen volgens de vestigingsmanager vaak te maken heeft met een algemene laaggeletterdheid van die werknemers. Daarnaast zit er ook een probleem in het registratiesysteem ingebakken. Bij een dienst van 5,5 uur of meer wordt automatisch een pauze geregistreerd, ook als die niet kan worden opgenomen. Een niet opgenomen pauze wordt niet bijgeboekt. Dit levert een registratie op die niet de werkelijkheid weergeeft.

De inspecteurs hebben ook voor werkgevers van vestigingen waar zij geen overtreding hebben geconstateerd een inschatting gemaakt waarom de werkgever zich aan de regels houdt. Daar zaten ook werkgevers van vestigingen bij waar inspecteurs wel vermoedens hadden van niet-naleving van de ATW, of waar ze het niet goed konden beoordelen. Van deze groep werkgevers, 57% van de onderzochte vestigingen, is het merendeel (88%) het met de regels eens of vindt het normaal de regels na te leven. Werkgevers die naleven omdat ze

³⁾ Als gevolg van afronding tellen de percentages niet altijd op tot 100%.

sociale druk of druk van de overheid voelen, zijn er wel, maar het gaat hierbij in totaal maar om 4% van de nalevende werkgevers. Dan is er nog een wat grotere groep (7%) die de wet naleeft zonder dat ze zich daarvan bewust zijn. Ten slotte zijn er kleine groepen werkgevers van vestigingen waar inspecteurs weliswaar geen overtreding hebben kunnen constateren, maar waarvan ze het waarschijnlijk achten dat ze de ATW overtreden, uit gemakzucht, omdat ze puur gericht zijn op geldelijk gewin of het niet met de regels eens zijn.

4.4 Kenmerken

Bij de Arbeidsinspectie zijn we geïnteresseerd in de vraag of er bepaalde patronen te onderscheiden zijn in het overtreden van de ATW die samenhangen met kenmerken van de vestigingen of de mensen die er werken. Deze informatie kan ons helpen bij het selecteren van vestigingen voor inspecties in reguliere projecten gericht op overtredingen van de arbeidstijden. We richten ons daarbij op de volgende kenmerken: de sector waarin de vestiging opereert, de omvang van de vestiging, het gemiddelde uurloon en het soort contracten dat de mensen die er werken, hebben. Daar waar mogelijk zoeken we ook naar verklaringen voor niet-naleving van de ATW, waarbij we gebruik maken van de toelichtingen die de inspecteurs hebben gegeven over de situatie die ze bij een vestiging aantreffen.

4.4.1 Arbeids- en rusttijden

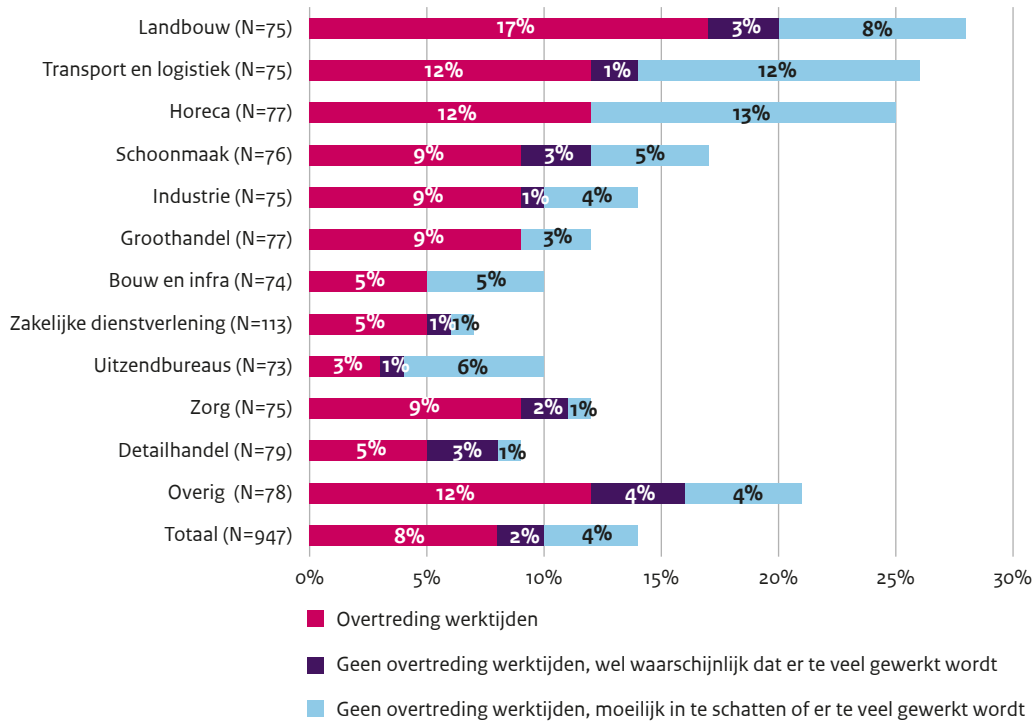
Sector

We richten ons in eerste instantie op de overtredingen van de arbeids- en rusttijden (inclusief normen voor kinderen en jeugdigen), omdat dat overtredingen zijn waarbij er direct negatieve gevolgen zijn voor de werknemer.³² In figuur 4.8 hebben we per sector afgebeeld in welke mate de inspecteurs overtredingen van de arbeidstijden hebben aangetroffen of vermoedens hadden dat er iets misgaat. Bij deze en hierop volgende resultaten over sectoren is het belangrijk om rekening te houden met het feit dat deze analyses zijn gedaan op hoofdsectorniveau. Dit is nog vrij abstract, omdat zich onder een hoofdsector allerlei kleinere sectoren en uiteindelijk bedrijven kunnen bevinden, die soms nog erg verschillen van elkaar. Onder bijvoorbeeld de hoofdsector horeca bevinden zich zowel snackbars als vijfsterrenhotels. Preciezere analyses zijn niet mogelijk, omdat we daarvoor te weinig vestigingen hebben onderzocht.

De sector landbouw springt eruit met de meeste overtredingen: in 17% van de vestigingen wordt te lang gewerkt. Wanneer we ook kijken naar vermoedens, komen ook de sectoren transport en logistiek, en horeca er hoog uit. En in de sector schoonmaak en in de overige sectoren hadden inspecteurs relatief vaak vermoedens van overtredingen, zonder dat zij een overtreding konden constateren.

³² Onder het ATW artikel 3 lid 2 (Kinderarbeid) staan, naast regels rondom arbeids- en rusttijden voor jeugdigen, ook regels over werkomstandigheden. Hier is wel op gecontroleerd in dit onderzoek, maar er zijn alleen overtredingen van de arbeids- en rusttijden voor jeugdigen geconstateerd. Vandaar dat we vanaf hier spreken over de categorie arbeids- en rusttijden, die overtredingen omvat van de arbeids- en rusttijden voor volwassenen en jeugdigen.

Figuur 4.8 Aandeel vestigingen met een overtreding van de arbeidstijden of vermoedens hiervan, uitgesplitst naar sector.



De vraag is nu waarom met name in de landbouwsector werkgevers zich zo slecht aan de arbeids- en rusttijden houden. In de landbouw gaven werkgevers relatief vaak aan dat het voor hen niet mogelijk is om zich aan de wet te houden. Dit was het geval bij 64% van de landbouwvestigingen met een overtreding op de arbeids- en rusttijden, ten opzichte van 37% gemiddeld. Dat dit niet mogelijk zou zijn, komt met name door de aard van het werk. Er zijn momenten wanneer er in korte tijd veel werk moet worden verricht. Op die momenten lijkt het voor werkgevers moeilijk om ervoor te zorgen dat hun werknemers niet langere werkdagen maken dan onder de ATW is toegestaan. In het kader staan voorbeelden beschreven van enkele vestigingen waar soms langer wordt gewerkt dan onder de ATW is toegestaan.

Piekarbeid in de oogsttijd

De arbeidstijden van een loonbedrijf in de landbouw laten zich niet altijd vooraf bepalen. Er zijn bepaalde piekmomenten, zoals oogsten, maaien en mest uitrijden, wanneer het werk niet kan wachten. Zeker oogsten in combinatie met (verwacht) slecht weer, kan niet worden uitgesteld. Dit treft alle loonbedrijven in de sector op dezelfde momenten, waardoor spreiding niet (meer) mogelijk is. Op dat moment doet iedereen een beroep op externe inhuur. Er zijn momenteel door de krappe arbeidsmarkt te weinig uitzendkrachten en zzp'ers om op zulke extreme piekmomenten bij te kunnen springen.

Bij een klein agrarisch loonbedrijf (vijf werknemers) wordt het als normaal gezien dat er op bepaalde momenten langer wordt gewerkt dan wettelijk is toegestaan. Volgens de werknemers wordt er enkele keren per jaar langer dan twaalf uur achter elkaar of meer dan 60 uur per week gewerkt. Ook bij een ander klein agrarisch loonbedrijf (akker- en tuinbouw) vermoedt de inspecteur dat er te lange dagen worden gemaakt. De werkgever gaf daar namelijk aan dat het door krapte op de arbeidsmarkt lastig is om op korte termijn aan personeel te komen.

Bij een ander bedrijf, dat zich bezighoudt met teelt van groente in de volle grond, wordt soms meer dan 12 uur per dag gewerkt. Een van de gesproken werknemers, een seizoenwerker, gaf aan dat hij dit weleens doet. Zijn takenpakket omvat landwerk, transport en werken op de markt. Op de dagen dat hij als verkoper op de markt staat, is hij meer dan twaalf uur per dag aan het werk.

Ook bij landbouwfaciliterende bedrijven wordt te veel gewerkt tijdens de piekmomenten. Bijvoorbeeld bij een bedrijf dat grondverzetmachines verhuurt voor onder meer de landbouw. In de oogsttijd, wanneer de uien en mais van het land worden gehaald, komt het dan weleens voor dat werknemers te veel uren werken. Enkele keren per jaar wordt er meer dan 12 uur per dag gewerkt en zijn er weken waarin meer dan 60 uur per week wordt gewerkt. Dit geldt ook voor de ondervraagde kraanmachinist, die aangeeft enkele keren per jaar 17 tot 18 uur per dag te werken. Dit zijn veel meer uren dan wettelijk is toegestaan. Het is volgens hem de gangbare norm in de sector, want het werk moet gedaan worden.

Echter, bij een ander bedrijf uit de landbouwsector geeft een werknemer die soortgelijk werk doet, aan dat hij nooit meer dan twaalf uur per dag werkt. Als het werk dan nog niet af is, wordt hij afgelost. Afgaande op dit voorbeeld lijken er ook bedrijven te zijn die het wel lukken om zich aan de wettelijke norm te houden.

Transport en logistiek

Dat in de sector transport en logistiek relatief vaak te lang wordt gewerkt blijkt niet alleen uit deze Nalevingsmonitor. Ook recent onderzoek van de Arbeidsinspectie naar pakketdienstverleners laat dit zien.³³ De afgelopen jaren heeft de Arbeidsinspectie in deze sector veel misstanden geconstateerd, waaronder werknemers die te lang werkten. De wijze waarop de pakketbezorging in Nederland is georganiseerd, speelt waarschijnlijk vaak een belangrijke rol bij de misstanden. Er is een handjevol grote pakketdienstverleners en zij werken veel met onderaannemers en zzp'ers. De ingehuurde onderaannemers werken zelf ook weer vaak met onderaannemers. Deze structuur leidt ertoe dat de opdrachtgever (de pakketdienstverlener) moeilijk zicht kan houden op de mate van naleving van de wetgeving.

Overige sectoren

Onder de categorie 'overig', waar het aandeel overtredingen en vermoedens relatief hoog is, valt onder andere de sector cultuur, sport en recreatie. Het aantal bezochte vestigingen in deze sector is dusdanig laag, dat het lastig is om uitspraken te doen over de mechanismen achter (mogelijke) overtredingen. We zien in de toelichtingen van inspecteurs wel terug dat het in deze sector soms lastig is te bepalen hoelang werkdagen gaan duren.

"The show must go on"

Bij een klein bedrijf gespecialiseerd in videodesign, hadden inspecteurs vermoedens dat er regelmatig te veel gewerkt wordt. De werknemers van dit bedrijf moeten voor hun werkzaamheden shows en optredens van artiesten bijwonen, waarbij zij opnames maken en deze later omzetten naar een eindproduct. De meeste shows en optredens worden ver van tevoren aangekondigd, waardoor het gemakkelijk zou moeten zijn om een planning te maken voor het personeel. Het risico op te lange werkdagen ligt echter alsnog op de loer, met name bij grote festivals. Op zulke dagen moet alles voorbereid worden en werkt men door totdat het werk klaar is. Festivals moeten nu eenmaal op een bepaald moment van start gaan, artiesten moeten optreden: de show moet hoe dan ook doorgaan. Het bedrijf kan het zich op zo'n moment niet veroorloven om het werk te laten liggen. Daarnaast worden de gewerkte uren niet bijgehouden, waardoor het lastig is om het overzicht te bewaren.

³³ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Ketenaanpak pakketdiensten. Effectonderzoek.

Bij dit bedrijf werken veel hoogopgeleide mensen. Er is specifieke vakkennis nodig om dit werk te kunnen doen. Omdat er weinig aanbod is in creatieve ICT'ers, moet de werkgever zijn personeel wel goed belonen voor hun werk. Buiten de lange dagen om lijkt er dan ook weinig mis hier. Na het gesprek met de inspecteurs, gaf de ondernemer aan een urenregistratie bij te gaan houden, om zo te voorkomen dat zijn werknemers te veel uren werken.

Een andere sector in de categorie 'overig' waar te lange werkdagen relatief vaak voorkomen is het onderwijs. Ook binnen het onderwijs wordt vaak verwezen naar de aard van het werk: voorbereiding, de lessen zelf, teamoverleggen na afloop, huiswerk nakijken en dan in de avond soms ook nog oudergesprekken. In de monitor zijn scholen aangetroffen waar dit alles leidt tot regelmatig langere werkdagen of werkweken dan volgens de ATW is toegestaan. Er zijn echter in de monitor ook andere scholen bezocht waar maatregelen zijn genomen, en de lange dagen nu niet meer, of veel minder dan in het verleden, voorkomen. De NEA geeft een oorzaak voor de lange werkdagen in het onderwijs: werkdruk. Gevraagd naar de hoeveelheid werk geven werknemers in de sector onderwijs het meest aan in 2021 vaak of altijd heel veel werk te hebben (54% tegenover 45% gemiddeld over alle sectoren) of extra hard te moeten werken (38% tegenover 30% gemiddeld over alle sectoren).³⁴

Toewijding in het basisonderwijs

Bij een van de bezochte basisscholen zijn de leraren erg betrokken. Het betreft een kleine basisschool. De twee gesproken leraren geven aan dat zij veel uren maken buiten de normale, geregistreerde uren. Zij werken beiden van 08:15 tot 16:30, een normale werkdag. Zij werken beiden echter maandelijks ook in de avonden en het weekend. Zij zijn dan bezig met het voorbereiden van lessen, het nakijken van huiswerk en bijvoorbeeld ouderavonden. Een van de leraren, die al 15 jaar lang werkzaam is bij de school, geeft aan enkele keren per jaar een werkweek van meer dan 60 uur te maken. Hiermee wordt de wettelijke norm overschreden. Wel is het zo dat deze werknemer is uitgezonderd van de ATW, omdat zij ruim boven drie keer WML verdient. Zelf noemt de werknemer deze extra gewerkte uren 'liefdadigheid'.

Er zijn ook basisscholen waar het anders gaat. Bij een wat grotere basisschool werken leerkrachten sporadisch weleens een uurtje in het weekend, als voorbereiding voor de lessen van de aankomende week. Het gaat hier echter niet om dusdanige hoeveelheden uren, dat er kans is dat er te veel gewerkt wordt. Op de school geldt een ongeschreven regel dat werknemers tussen 8:15 uur en 16:15 uur op school moeten zijn. De meesten blijven tot ongeveer 17:00 uur. Ze mogen ook naar huis vanaf 16:15 uur om daar nog even te werken.

Op een andere basisschool zijn de zaken ook beter geregeld. Ouderavonden bestaan bij deze school niet meer, deze worden op woensdag- en vrijdagmiddag gepland. Nakijkwerk in de avonduren komt nauwelijks voor. Leerkrachten kunnen neventaken hebben, zoals lid van de MR of schoolkamp. Deze neventaken staan in de jaarplanning opgenomen, gekoppeld aan de uren die daarvoor staan. Bij deze school blijkt het dus wel mogelijk om de gewerkte uren binnen de wettelijke normen te houden.

Als onderdeel van de monitor is binnen de categorie 'overig' ook een uitvaartbedrijf bezocht. De uitvaartbranche is een branche waarin het aanbod van het werk moeilijk te plannen is, wat de kans dat de ATW op sommige momenten wordt overtreden groter maakt.

³⁴ TNO (2022). Benchmarktool NEA.

Overmacht bij uitvaarten

Bij een bedrijf in de uitvaartbranche lijkt de ATW (arbeids- en rusttijden) te worden overtreden uit overmacht. In deze branche wordt gewerkt naar aanbod. Wanneer er in een periode veel mensen overlijden, kan het voorkomen dat werknemers meer werken. Ook liggen de tijdstippen waarop gewerkt dient te worden niet vast, omdat het tijdstip dat iemand overlijdt bepalend is. De werknemers in deze branche zijn vaak zeer welwillend om meer en flexibel te werken, omdat zij dit werk doen vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Zo ook de werknemers bij deze vestiging. In totaal werken er zeven personen bij deze vestiging. De drie gesproken werknemers werken al minstens tien jaar bij het bedrijf. Een van hen zelfs al twintig jaar. Ze hebben variabele contracten. Een werknemer maakt soms weken van meer dan zestig uur. De andere twee werknemers maken soms dagen van langer dan twaalf uur en hebben soms minder dan elf uur rust tussen diensten. De eigenaren zitten al vele jaren in het vak en zijn trots op hun bedrijf. Ze runnen de onderneming met veel overgave en passie en ze waarderen de persoonlijke benadering die zij, in tegenstelling tot de grote uitvaartketens, hun klanten kunnen bieden. Ook dit draagt bij aan de betrokkenheid van de werknemers.

Uit de resultaten blijkt dat de meeste werkgevers binnen hun sector geen bedrijven kennen waarvan ze weten of vermoeden dat er langer wordt gewerkt dan is toegestaan. Slechts 5% van de werkgevers geeft aan wel een of meerdere bedrijven te kennen.³⁵ Het gaat dan vaak om specifieke branches, zoals bijvoorbeeld de verhuisbranche en rijsscholen.

Officieuze verhuisbedrijven

Een werkgever van een bedrijf uit de verhuisbranche is op de hoogte van misstanden. Volgens hem zijn er bedrijven die officieel geen verhuisbedrijf zijn, maar zich toch bezighouden met verhuiswerkzaamheden. Zowel qua veiligheidsvoorschriften als werktijden, houden zij zich niet aan de regels waar de officiële verhuisbedrijven zich wel aan houden.

Lage gepercipieerde pakkans bij rijsscholen

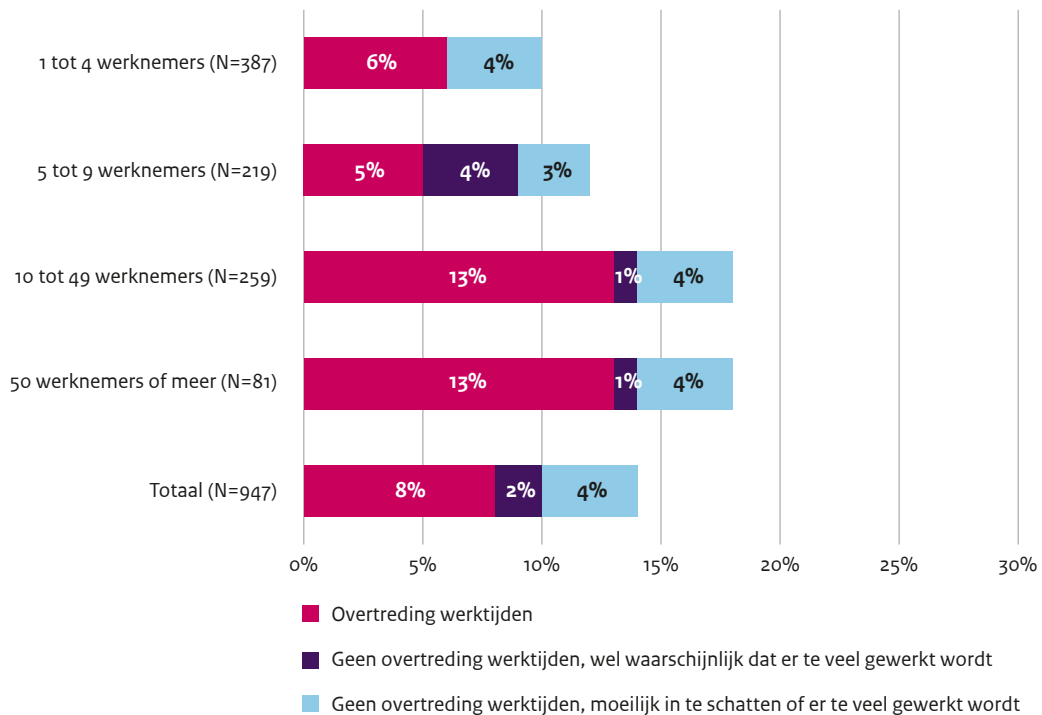
Bij een autorisatieschool geeft de werkgever aan dat er in zijn regio meerdere rijsscholen zijn waarvan hij weet dat ze hun werknemers meer dan zestig uur in de week laten werken. Ook kent hij voldoende rijsscholen die de uitbetalingen contant verrichten. Dit komt, aldus hem, sowieso veel voor in de branche. 'Want,' zo verklaart de werkgever, 'iedereen in deze branche weet dat er weinig controles door de Inspectie Leefomgeving en Transport of de Arbeidsinspectie plaatsvinden.' Dit was ook de eerste keer dat de werkgever van de onderneming die we onderzochten, werd bezocht.

Grootteklasse

Zoals te zien is in figuur 4.9 stijgt met de grootte van de vestiging ook de kans op een overtreding van de arbeidstijden. Bij middelgrote en grote vestigingen vinden de meeste overtredingen van de arbeidstijden plaats (bij 13% ten opzichte van 8% gemiddeld).

³⁵ De vraag over bekendheid met overtreders is niet gesteld gedurende de eerste ronde van dataverzameling, waardoor de resultaten op deze vragen zijn gebaseerd op 857 vestigingen.

Figuur 4.9 Aandeel vestigingen met een overtreding van de arbeidstijden of vermoedens hiervan, uitgesplitst naar grootteklasse³⁶



In de toelichtingen van inspecteurs vallen enkele zaken op die de verschillen kunnen verklaren. Zo blijkt het in een aantal gevallen bij middelgrote vestigingen te gaan om incidenteel te lang werken, om ziekte of uitval van een collega op te vangen. Deze oorzaak zien we minder vaak terug bij kleinere en hele grote vestigingen. Waarschijnlijk zorgt een combinatie met de aard van het werk, zoals in onderstaand voorbeeld, er dan voor dat er bij ziekte te veel gewerkt wordt door de collega's die er wel zijn.

Ziekteverzuim en personeelstekort

Bij een middelgrote vestiging (24 werknemers) in de gehandicaptenzorg blijkt het soms lastig om de richtlijnen van de Arbeidstijdenwet (ATW) rondom arbeids- en rusttijden aan te houden. Deze vestiging biedt intensieve zorg aan cliënten die door hun beperking ruim onder gemiddeld ontwikkelingsniveau zitten (de ontwikkelingsleeftijd is tussen de nul en zes maanden). Wanneer er personeel uitvalt, bijvoorbeeld door ziekte, heeft het overgebleven personeel geen andere keus dan langere dagen te maken. In extreme gevallen wordt er in zo'n situatie gebruik gemaakt van uitzendkrachten. De cliënten kunnen immers niet aan hun lot worden overgelaten.

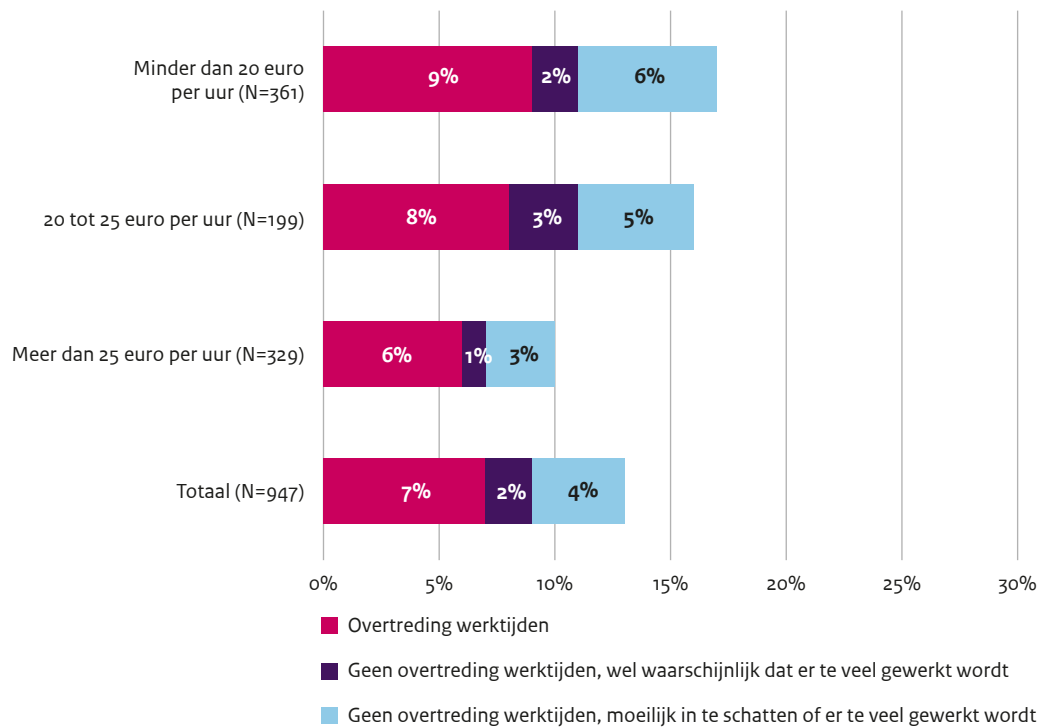
Ook kampt deze sector met een enorm personeelstekort. Hierdoor achtte de inspecteur het waarschijnlijk dat de normen van de ATW niet altijd worden gevolgd. In de administratie constateerde de inspecteur dit dan ook voor twee van de gesproken werknemers. Zij gaven daarnaast aan regelmatig niet voldoende pauze te kunnen houden. Het ging om twee werknemers die werkzaam zijn als coördinerend ondersteuner. De drie verpleegsters die zijn gesproken bij deze vestiging, gaven niet aan te lange dagen of weken te maken.

³⁶ Voor een vestiging was de grootteklasse onbekend. Deze vestiging telt alleen mee voor het totaal in deze figuur.

Gemiddeld uurloon

In figuur 4.10 zien we dat er minder vaak een overtreding van de arbeidstijden plaatsvindt bij vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon.

Figuur 4.10 Aandeel vestigingen met een overtreding van de arbeidstijden of vermoedens hiervan, uitgesplitst naar gemiddeld uurloon³⁷



Bij vestigingen met een lager gemiddeld uurloon, worden waarschijnlijk vaker werkzaamheden uitgevoerd die op wisselende tijden plaatsvinden dan bij vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon. De antwoorden van werknemers in dit onderzoek bevestigen dit: bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon (<20 euro per uur) werkt 29% van de gesproken werknemers een wisselend aantal uur per dag, ten opzichte van 14% bij vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon (>25 euro per uur). Ook werkt 24% van de gesproken werknemers bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon (<20 euro per uur) wisselende uren per week, ten opzichte van 11% bij vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon (>25 euro per uur). Werk dat op wisselende tijden wordt uitgevoerd, is vaker werk dat bijvoorbeeld op een andere locatie wordt uitgevoerd of waarbij men afhankelijk is van externe factoren voor de uitvoering van het werk. Dit type werkzaamheden kun je minder makkelijk aan het eind van de werkdag neerleggen, in tegenstelling tot het meeste kantoorwerk. Hierdoor is de kans op lange dagen en weken groter bij vestigingen met een lager gemiddeld uurloon. Wat eveneens een rol kan spelen, is dat werknemers bij een vestiging met een laag gemiddeld uurloon, eerder de behoefte voelen om extra uren te werken, omdat zij wat extra willen verdienen. In het kader is een voorbeeld van een situatie waarin stoppen met werken aan het eind van een dienst niet makkelijk gaat.

³⁷ Doordat gegevens over het gemiddelde uurloon niet voor alle vestigingen in de steekproef beschikbaar waren, komt het aantal vestigingen in deze analyse uit op 889 in plaats van 947.

Onvoorspelbare werkdagen

Bij een middelgroot verhuisbedrijf met een gemiddeld uurloon van 20-25 euro is door de inspecteur geconstateerd dat de arbeidstijden niet worden nageleefd. De overtreding is bij twee van de vijf gesproken werknemers in de administratie aangetroffen. Het ging om een verhuizer en een chauffeur. Slechts een van hen (de verhuizer) gaf ook tijdens het gesprek aan weleens dagen van langer dan 12 uur te maken. Er is ook gesproken met een magazijnmedewerker en een administratief medewerker, maar zij maakten niet zulke lange dagen. De werkgever geeft aan dat het inherent aan de aard van het werk is, dat er soms lange dagen gemaakt worden. Mensen moeten nu eenmaal op een dag verhuisd worden en het is niet altijd te voorspellen hoelang de werkzaamheden duren. De volgende dag staat dan weer de volgende klant op de planning. Daarnaast voert dit bedrijf ook verhuizingen naar het buitenland uit, waarbij het volgens de werkgever helemaal lastig is om de richtlijnen van de ATW te blijven volgen.

Contractvormen van werknemers

Uitzendkrachten zeggen in de gesprekken met inspecteurs het vaakst dat zij weleens meer dan 12 uur per dag werken: 7% van de uitzendkrachten werkt weleens langer dan 12 uur op een dag. Voor werknemers met een vast contract is dat 4% en voor werknemers met een tijdelijk contract 3%. Van werknemers met overige contractvormen (zoals oproepkrachten, mensen die via een payroll constructie werken en stagiaires) werkt 1% of minder weleens meer dan 12 uur op een dag. Voor de overige aspecten van arbeidstijden die niet in lijn zijn met de ATW (meer dan 60 uur per week werken, minder dan 11 uur rust tussen diensten hebben, onvoldoende pauzes kunnen houden), vonden we geen verschillen naar contractvorm.

Een oorzaak zou hier kunnen zijn dat veel vestigingen uitzendkrachten inhuren op het moment dat er piekdrukte ontstaat die zij met het vaste personeel niet aankunnen. Ons onderzoek ondersteunt deze verklaring. Inspecteurs vroegen aan werkgevers of zij weleens last hebben van piekdrukte. Dertig procent van de werkgevers (N=267) gaf aan dat dit weleens voorkwam. Van hen gaf 30% aan dat zij in zo'n geval meestal kiezen voor het inlenen van personeel. Dit kan gaan om uitzendkrachten of zzp'ers. Wanneer uitzendkrachten bij vestigingen werken waar piekdrukte heerst, is de werkdruk waarschijnlijk hoger dan normaal. Hierdoor zullen uitzendkrachten dan ook eerder geneigd zijn (of gevraagd worden door de werkgever) om lange dagen of weken te maken.

Uit situaties die inspecteurs bij de bedrijfsbezoeken hebben aangetroffen blijkt dat de werkgever soms geen zicht heeft op wat een uitzendkracht of een reguliere werknemer ernaast voor werk doet. Dan is het mogelijk dat door een combinatie van banen de ATW wordt overtreden, zonder dat de werkgever zich daarvan bewust is.³⁸ Wat we ook zien is dat het soms de uitzendkracht zelf is die graag extra uren wil maken, om zo meer te kunnen verdienen. In het kader is een voorbeeldcasus van zo'n situatie weergegeven.

³⁸ Volgens de richtlijnen van de ATW is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om op de hoogte te zijn van eventuele andere dienstverbanden die werknemers hebben, hoeveel uur zij werken en of de combinatie van de dienstverbanden binnen de grenzen van de ATW blijft. Omdat de werkgever afhankelijk is van de informatie die de werknemer verstrekt, bepaalt de ATW dat de werknemer verplicht is de werkgever te informeren als deze naar zijn andere dienstverband(en) vraagt.

Extra uren om bij te verdienen

Bij twee uitzendkrachten die werkzaam waren voor een groot afvalophaalbedrijf bleek dat zij te veel uren werkten. De een was chauffeur, met een contract voor 40 uur per week. De ander werkte als belader van de wagen, met een flexibel contract. Beide uitzendkrachten gaven aan weleens dagen te maken van langer dan 12 uur. Ook uit de urenregistratie bleek dat de chauffeur een dag 14,75 uur gewerkt had en de belader een dag 13,25 uur.

Zelf gaven de uitzendkrachten aan graag extra uren te werken, omdat zij op die manier meer geld kunnen verdienen. Bij deze vestiging is ook gesproken met twee werknemers in vaste dienst, die beiden eveneens weleens dagen van langer dan de toegestane 12 uur werkten.

Naast het maken van extra uren bij een en dezelfde inlener, is bij uitzendkrachten de kans ook groter dat zij tegelijkertijd voor meerdere werkgevers werken, zonder dat de werkgever daarvan op de hoogte is. Bij een bedrijf waarbij Poolse uitzendkrachten op een booreiland werken, werkt een van de uitzendkrachten afwisselend twee weken aan een stuk op het eiland. In deze twee weken werkt hij meer dan 80 uur per week, waarbij ook de norm van 12 uur per dag wordt overschreden. Dit mag volgens de uitzondering op de ATW voor mijnwerkzaamheden (Mijnwet).

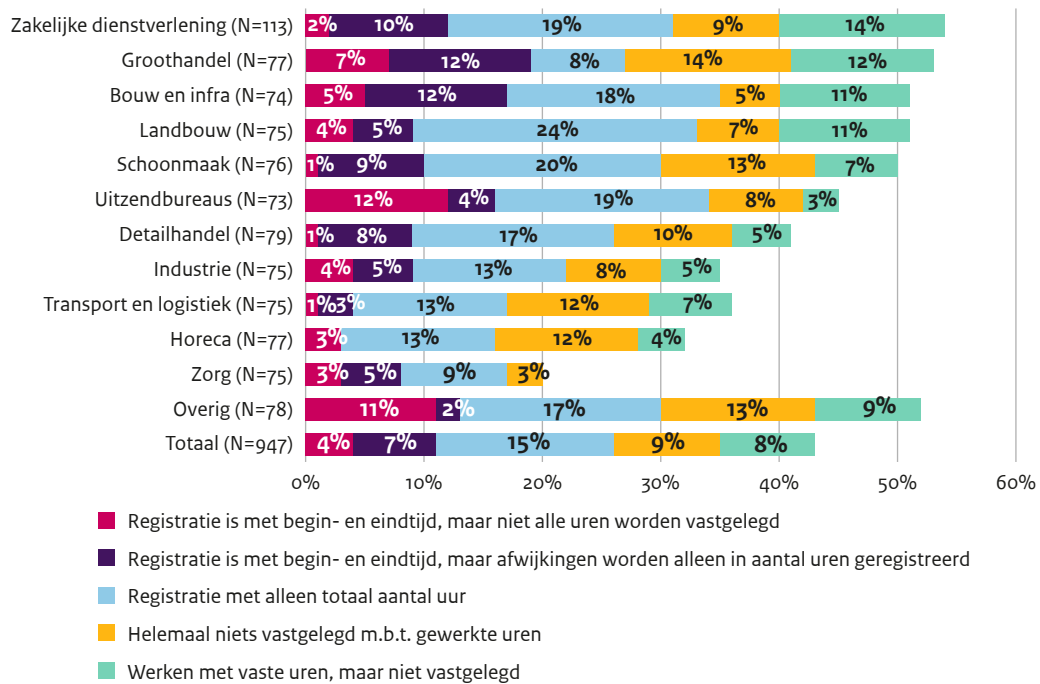
De inspecteur kon echter niet vaststellen of deze uitzendkracht naast de 2 weken van 80 uur in de overige 2 weken niet nog ergens anders werkt. Ook de werkgever wist dit niet, terwijl het wel de verantwoordelijkheid van de werkgever is om te zorgen dat werknemers niet meer werken dan is toegestaan volgens de ATW. Hierbij horen alle uren die een persoon werkt, bij alle werkgevers. Een werkgever moet dus op de hoogte zijn van eventuele andere werkzaamheden die een van zijn werknemers nog uitvoert. Dit geldt niet alleen voor de werknemers die bij de werkgever in dienst zijn, maar eveneens voor uitzendkrachten die bij het bedrijf werken.

4.4.2 De registratieplicht

Sector

In figuur 4.11 hebben we per sector het percentage vestigingen waar de registratie van uren niet in orde is, weergegeven. Er zijn vier sectoren waar bij meer dan de helft van de vestigingen de urenregistratie niet voldoet aan de eisen van de wet: zakelijke dienstverlening (54%), groothandel (52%), landbouw (51%) en bouw en infra (51%). Ook in de schoonmaaksector (50%) en bij uitzendbureaus (47%) mankeert er vaker dan gemiddeld iets aan de registratie van de gewerkte uren. In de sector 'overig' (persoonlijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs en sport en recreatie) gaat het ook vaak mis (53%).

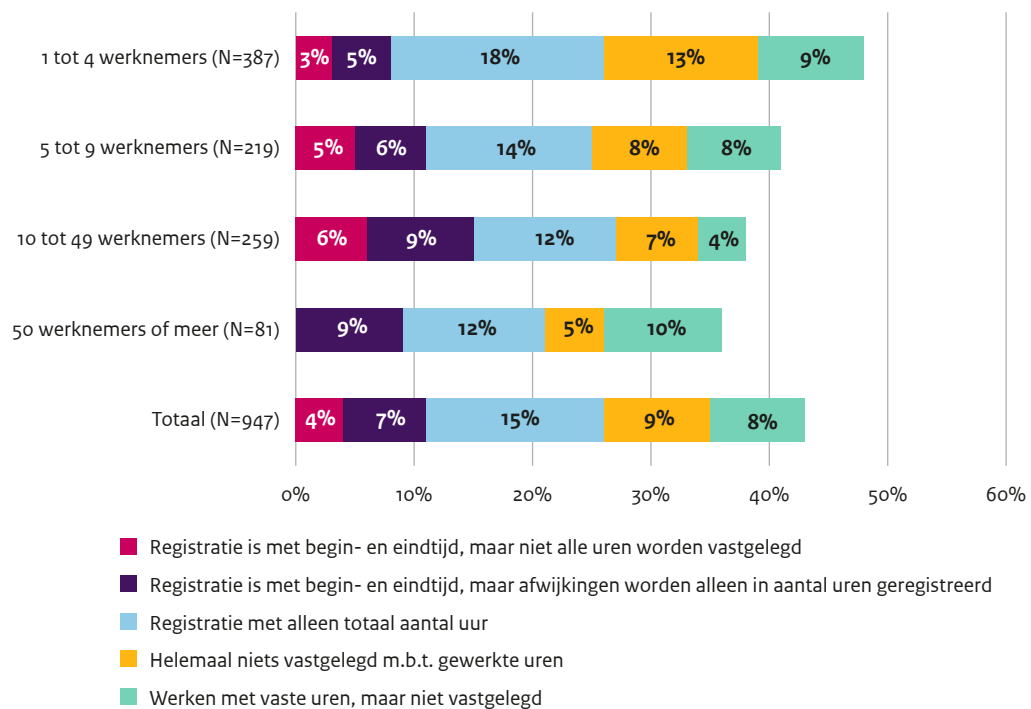
Figuur 4.11 Aandeel vestingen dat niet voldoet aan de ATW-registratieplicht per sector, uitgesplitst naar de aard van de overtreding



Grootteklasse

Bij de allerkleinste vestingen (tot vier werknemers) is de urenregistratie het vaakst niet in orde, zo zien we in figuur 4.12. Bij bijna de helft van deze bedrijven is dat het geval. Bij de middelgrote en grote vestingen gaat het bij minder dan 40% van de vestingen mis.

Figuur 4.12 Aandeel vestingen dat niet voldoet aan de ATW-registratieplicht per grootteklasse, uitgesplitst naar de aard van de overtreding



Uit de toelichtingen van inspecteurs maken we op dat bij kleine vestigingen vaak speelt dat men een correcte urenregistratie niet nodig lijkt te vinden. De regels rondom de registratie passen dan niet bij de aard van het werk, maar ook niet bij de relatie die de werkgever heeft met zijn werknemers. Zo ook bij landbouwvestiging in onderstaand kader.

”We zijn net familie”

Bij een bedrijf gespecialiseerd in de biggenopfok kijkt men positief terug naar het verleden. Het betreft een klein bedrijf (drie werknemers), waar men elkaar goed kent en behandelt als familie. De moeder van de werkgever was aanwezig bij het gesprek. Zij vertelde over hoe het vroeger was. In die tijd zat ze nog samen met de werknemers in de keuken gebakken eieren te eten en koffie te drinken. Toen ze een longontsteking had, kwamen de werknemers elke dag kijken hoe het met haar ging. Alle werkzaamheden met de dieren gingen handmatig, terwijl tegenwoordig alles geautomatiseerd is. Volgens haar is ‘de lol er wel een beetje af’.

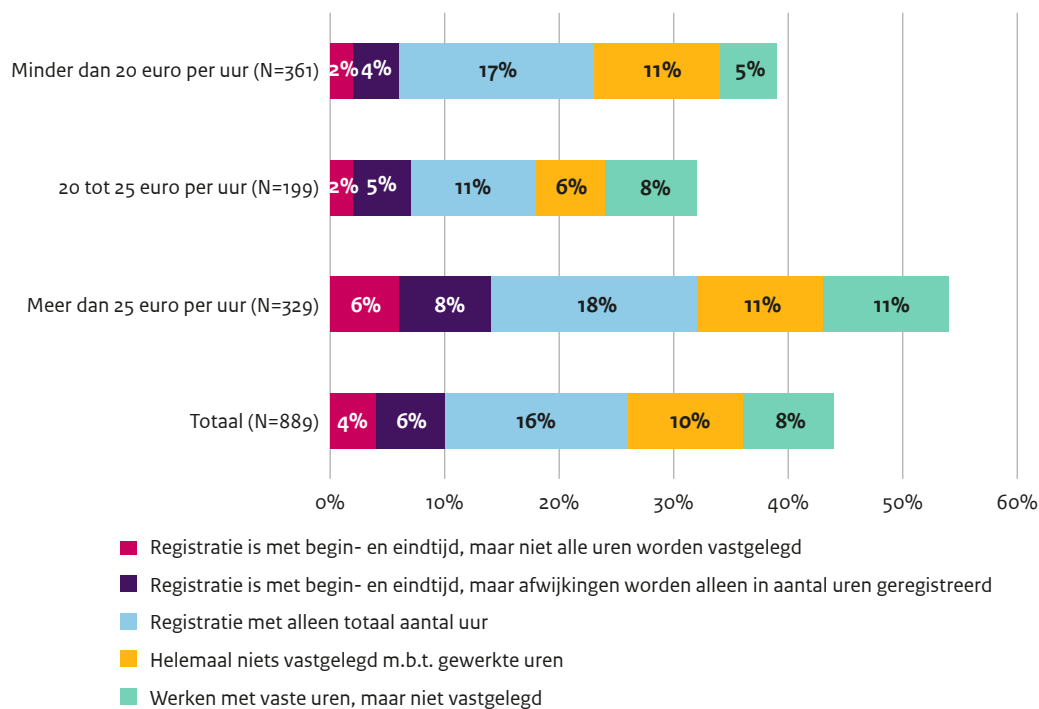
Er wordt geen registratie van gewerkte uren bijgehouden. Volgens de werkgever laat dit specifieke werk zich lastig in een vast rooster plaatsen. De werknemers rouleren diensten met elkaar. Als het nodig is, moet er gewerkt worden. ‘Wat moet gebeuren, moet gebeuren’, is de mentaliteit. Volgens de werkgever kun je niet bij dit bedrijf werken, als je van 8 tot 5 wil werken. Mensen die dat willen, worden van dit werk niet gelukkig.

Overwerkuren wordt niet geregistreerd of uitbetaald. Werknemers kunnen het met tijd-voor-tijd inhalen, maar dat is hun eigen verantwoordelijkheid. De werkgever geeft aan dat een van de werknemers nog veel overuren kan inhalen, maar dit niet doet. Bij deze werknemer is dan ook onderbetaling geconstateerd. Soms worden overuren niet met tijd-voor-tijd ingehaald, maar middels een gunst. Dan leent een werknemer bijvoorbeeld een kraan, machine of een paar winterbanden voor privégebruik. Werkgever en werknemer vertrouwen op elkaar en ‘voor wat, hoort wat’. Een van de werknemers gaat ook mogelijk op den duur het bedrijf overnemen. De informele en familiere sfeer in het bedrijf gaan niet goed samen met de formele verplichtingen in de ATW.

Gemiddeld uurloon

Wanneer we kijken naar het gemiddelde uurloon, valt op dat vestigingen met een relatief hoog gemiddeld uurloon (meer dan 25 euro per uur) hun registratie van gewerkte uren vaker dan gemiddeld niet op orde hebben (in 53%³⁹ van de gevallen is dit zo).

Figuur 4.13 Aandeel vestigingen dat niet voldoet aan de ATW-registratieplicht per klasse van gemiddeld uurloon, uitgesplitst naar de aard van de overtreding⁴⁰



Eerder zagen we dat er bij vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon vaker op vaste tijden wordt gewerkt. Hierdoor zien werkgevers bij die vestigingen mogelijk minder de noodzaak om een correcte urenregistratie bij te houden. Daarnaast bestaat nog de mogelijkheid dat alle werknemers bij een vestiging meer verdienen dan drie keer het wettelijk minimumloon. Wanneer dit het geval is, vervalt voor die werknemer de registratieplicht van de gewerkte uren. In dit onderzoek zijn we slechts één vestiging tegengekomen waarbij alle werknemers boven deze inkomensgrens zaten.

³⁹ In figuur 4.13 lijken de percentages voor de categorie 'Meer dan 25 euro per uur' op te tellen tot 54%. Dit komt echter door afronding van de percentages per categorie. Het werkelijke aandeel dat de registratie niet op orde heeft, is 53%.

⁴⁰ Doordat gegevens over het gemiddelde uurloon niet beschikbaar waren voor alle vestigingen in de steekproef, komt het totaal aantal vestigingen in deze analyse uit op 889 in plaats van 947.

5 Wet minimumloon (WML)

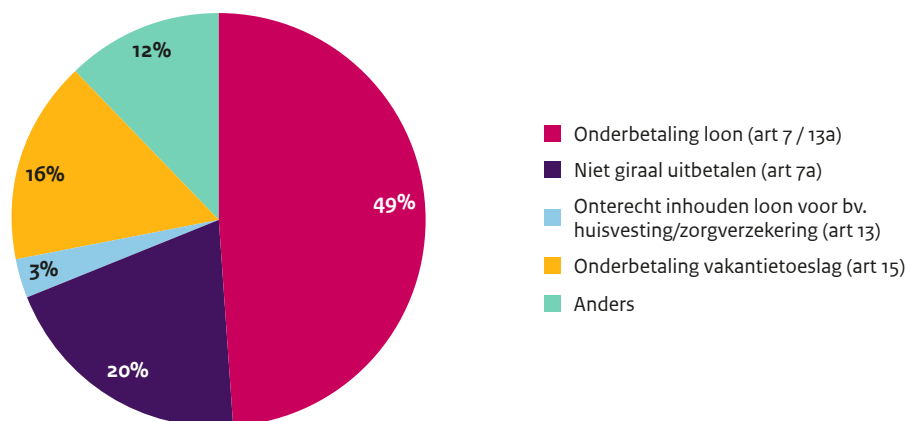
Het doel van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) is om werknemers een maatschappelijk aanvaardbare minimale tegenprestatie te geven voor verrichte arbeid waarmee in de primaire levensbehoeften kan worden voorzien. Ook moet de wetgeving oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en verdringing voorkomen, door iedere werkgever hetzelfde minimumbedrag voor arbeid te laten betalen.

De wet bevat normen over hoeveel een werknemer minimaal moet verdienen (het wettelijk minimumloon). Verder staat erin omschreven hoeveel vakantiegeld iemand zou moeten ontvangen. Daarnaast staat in de wet beschreven dat inhoudingen op het minimumloon in principe niet zijn toegestaan, behalve als er sprake is van een van de uitzonderingssituaties.⁴¹ Tot slot bevat de wet de verplichting om ten minste tot aan het minimumloon het loon volledig giraal uit te betalen.

5.1 Geconstateerde overtredingen

Bij 5% van de vestigingen wordt de WML overtreden. Meestal gaat het om onderbetaling van het loon (49% van de overtredingen), zo is te zien in figuur 5.1. Ook niet giraal uitbetalen komt relatief vaak voor (20%), evenals het uitkeren van te weinig vakantietoeslag (16%).

Figuur 5.1 Frequentie van WML-overtredingen (n=65), uitgesplitst naar wetsartikel. Er kunnen meerdere wetsartikelen worden overtreden binnen één vestiging.



In bijna vier op de tien vestigingen waar sprake is van overtreding van de WML is onderbetaling van loon de enige overtreding. Als er sprake is van een combinatie met een andere overtreding dan is dat of een combinatie met onderbetaling van de vakantietoeslag (14%) of met het niet giraal uitbetalen van het loon (7%). Een overtreding van niet giraal uitbetalen zonder andere overtreding komt ook voor (16%), evenals overtredingen van andere artikelen dan de in de figuur hierboven onderscheiden artikelen (16%), wat vaak te maken heeft met het niet verstrekken van bescheiden.

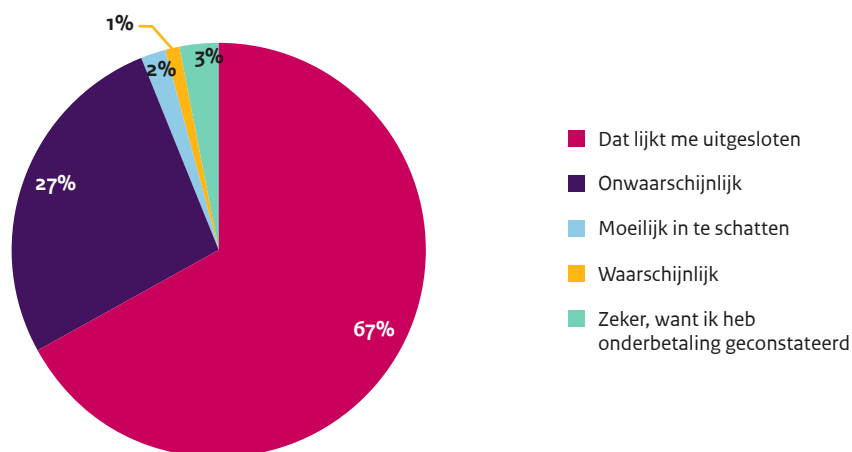
⁴¹ Voor meer informatie, zie [Welke kosten voor huur en zorgverzekering mag ik inhouden op het minimumloon van mijn werknemer? | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-minimumloon)

5.2 Indicaties voor mogelijke niet-naleving WML

5.2.1 Vermoedens van inspecteurs

Bij 3% van de vestigingen heeft de inspecteur geconstateerd dat er onder het minimumloon wordt betaald, bij nog eens 1% van de vestigingen acht de inspecteur het waarschijnlijk en voor 2% van de vestigingen kon de inspecteur het niet goed beoordelen.⁴² Bij de overige 94% van de vestigingen achtte de inspecteur onderbetaling uitgesloten of onwaarschijnlijk. Deze resultaten zijn weergegeven in Figuur 5.2. Afgaande op deze resultaten kunnen we stellen dat in maximaal 6% van de vestigingen in Nederland de kans bestaat dat werknemers onder het minimumloon betaald krijgen.

Figuur 5.2 De mate waarin inspecteurs vermoedens hadden dat er werd onderbetaald op de vestiging (N=947)



5.2.2 Risicosituaties

Situaties die kunnen duiden op onderbetaling treffen we weinig aan. Uit de resultaten blijkt dat in 2% van de vestigingen, personeelsleden wisselende aantallen uren lijken te werken, maar telkens hetzelfde bedrag krijgen uitbetaald. In enkele sectoren is het overigens onder de cao toegestaan dat er per betaalperiode variabele uren worden gewerkt en een gemiddeld bedrag wordt uitbetaald (zie bijvoorbeeld de zogenaamde 'jaarurenregeling' in het schoolvervoer, opgenomen in de cao Taxivervoer). Bij 1% van de vestigingen zijn vrijwilligers, familieleden of vrienden aan het werk die aangeven niet betaald te krijgen. Een andere situatie die duidt op mogelijke WML-misstanden, is wanneer werknemers geen salarisstroken ontvangen. Bij bijna alle vestigingen (99%) blijken alle werknemers salarisstroken te ontvangen. De overige WML-risicosituaties, zoals personeel dat zegt gratis huisvesting te krijgen en stagiaires die meedraaien zonder leeraspect, komen nauwelijks of niet voor.

5.2.3 Informatie verkregen van werknemers

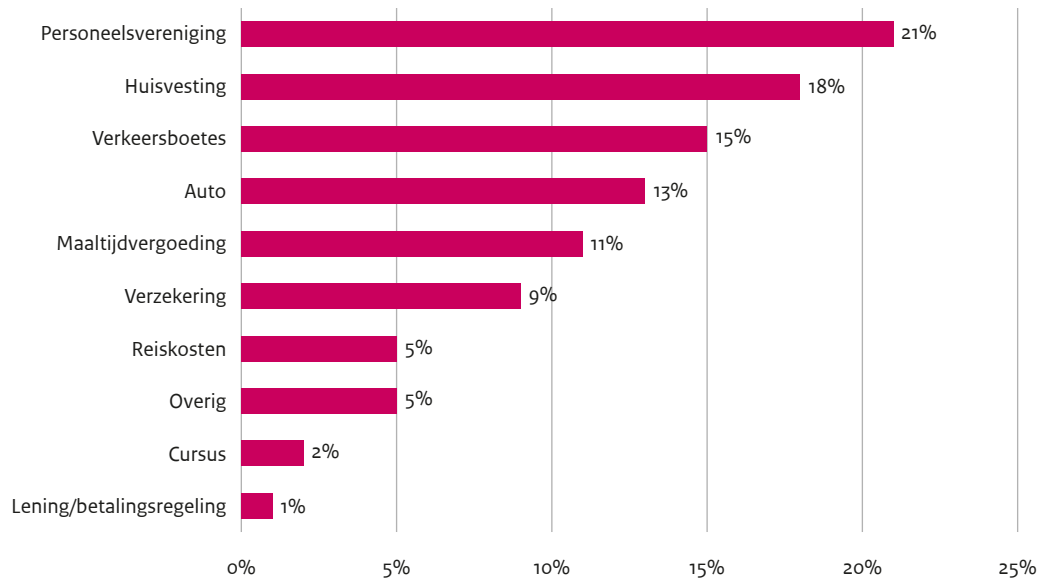
In de gesprekken is aan werknemers gevraagd of er kosten worden ingehouden op hun loon. 4% van de gesproken werknemers gaf aan dat dit zo was.⁴³ Bij 2% van de gesproken werknemers vonden inspecteurs dat ook terug in de administratie. In geen enkel geval bleek de inhouding van deze kosten aantoonbaar in strijd met de WML. Bij zeven werknemers gaven inspecteurs aan niet vast te kunnen stellen of de kosten in strijd waren met de WML.

⁴² Het is belangrijk om rekening te houden met het feit dat de vraagstelling over vermoedens anders is dan die bij overtredingen. Hier is gevraagd naar vermoedens dat er wordt onderbetaald, terwijl WML-overtredingen ook over andere zaken dan alleen onderbetaling kunnen gaan.

⁴³ In totaal is met 2657 werknemers gesproken.

Zoals in figuur 5.3 te zien is, worden bij de gesproken werknemers het vaakst kosten ingehouden op het loon voor de personeelsvereniging, gevolgd door huisvesting.

Figuur 5.3 *Werknemers die aangaven dat er kosten op hun loon worden ingehouden, uitgesplitst naar de reden waarom er kosten worden ingehouden (n=94)*



Voor iedere werknemer is gecontroleerd of er sprake was van onderbetaling. Bij slechts een heel klein deel van de gesproken werknemers (1%) is onderbetaling geconstateerd.⁴⁴ Deze 25 werknemers hoorden bij 18 vestigingen.⁴⁵

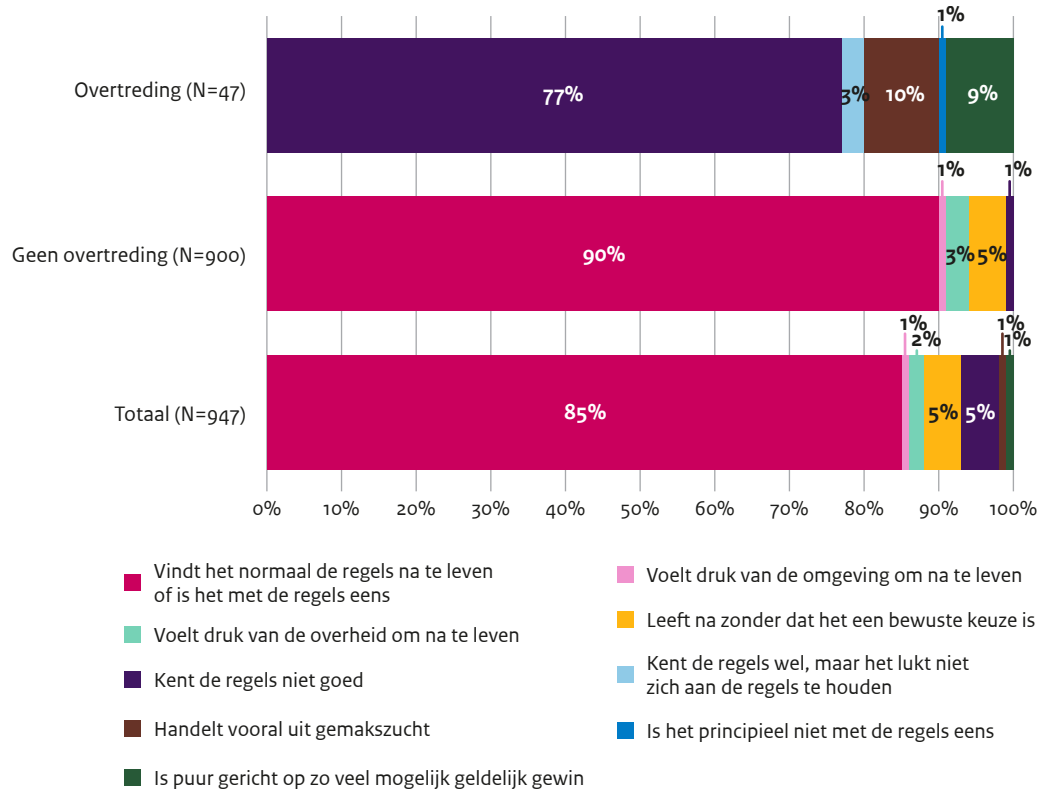
⁴⁴ Het ging in totaal om 2621 werknemers, en niet om 2657 werknemers zoals bij de meeste andere analyses, omdat stagiaires buiten beschouwing zijn gelaten voor deze analyse.

⁴⁵ In totaal is bij 29 vestigingen onderbetaling van het loon geconstateerd. Bij elf vestigingen is onderbetaling is geconstateerd, maar bij andere werknemers dan die zijn gesproken. Zo was er een vestiging met een zzp'er zonder opdracht of betaalbewijzen, een oud-werknemer die heel af en toe hand-en-spandiensten levert, meerdere situaties met vrijwilligers bij commerciële bedrijven en ex-werknemers die nog in de administratie stonden.

5.3 Motieven

Ook voor de WML hebben inspecteurs een inschatting gemaakt van de motieven van zowel overtreders als werkgevers van vestigingen waar zij geen overtredingen hebben geconstateerd. De resultaten staan weergegeven in figuur 5.4.

Figuur 5.4 Motieven van werkgevers om de WML al dan niet na te leven



Net zoals bij de ATW zien we dat overtredingen van de WML meestal voortkomen uit onwetendheid: 77% van de overtredende werkgevers overtreedt de WML omdat ze de regels niet goed kennen. Een voorbeeld van een dergelijk bedrijf staat beschreven in het kader. De overtreders die de regels wel kennen, maar die het niet lukt de regels na te leven is relatief klein: 3%. De overtredende werkgevers die de regels niet naleven uit gemakzucht (10%) of omdat geldelijk gewin centraal staat (9%) is groter.

Contante betaling op verzoek van de werknemer

Bij een kleine bruidsmoedewinkel (vijf werknemers) heeft de inspecteur geconstateerd dat de werkgever een werknemer contant uitbetaalde. Het ging hierbij om één van de oproepkrachten. De werkgever heeft deze werknemer, op verzoek van die werknemer, gedeeltelijk contant uitbetaald. De werkgever was niet op de hoogte dat dit niet is toegestaan volgens de WML als het bedrag wat giraal wordt uitbetaald daarmee onder het minimumloon komt. Verder heeft de werkgever ingekochte goederen van de werknemer ingehouden op het loon. Nadat de inspecteurs de werkgever duidelijk hebben gemaakt dat dit niet is toegestaan, heeft hij een nabetaling van de inhouding gedaan en heeft hij hetgeen de werknemer moest betalen door de werknemer laten betalen.

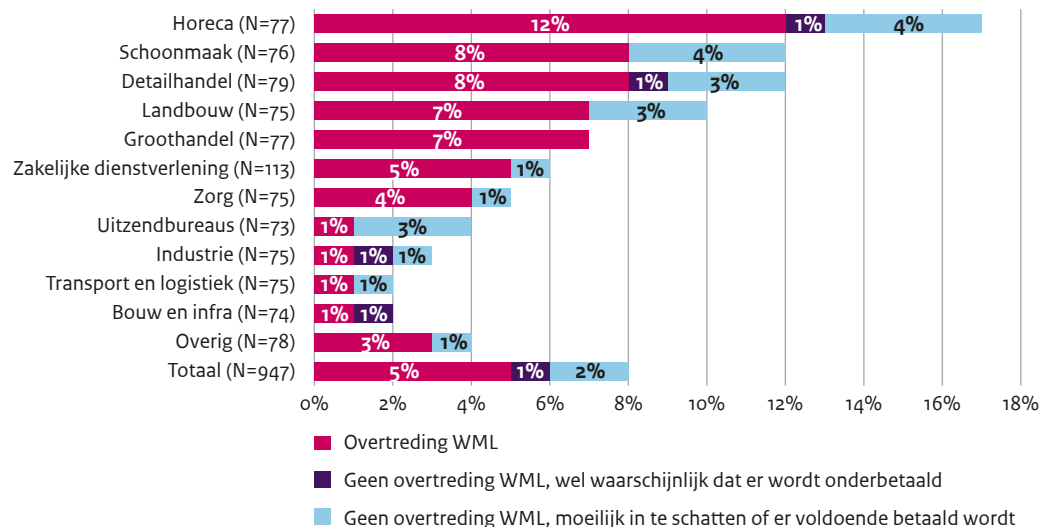
De werkgever en gesproken werknemers waren heel open en meewerkend. De werkgever vertelde ook dat de gezinsleden die bij de zaak werkten, hun salaris gezamenlijk op één bankrekening ontvingen. Over deze vestiging zijn in de afgelopen vijf jaar wel twee meldingen gedaan die betrekking hadden op eerlijk werk.

Kijkend naar de werkgevers bij vestigingen waar geen overtredingen zijn aangetroffen, 95% van alle vestigingen, is het merendeel (90%) het met de regels eens of vindt het normaal de regels na te leven. Werkgevers die naleven omdat ze sociale druk of druk van de overheid voelen, zijn er wel, maar het gaat in totaal maar om 4% van de nalevende werkgevers. De groep die naleeft zonder dat het een bewuste keuze is, is ongeveer even groot (5%). Nalevende werkgevers met dezelfde motieven als bewuste overtreders (zoals gericht zijn op geldelijk gewin of gemakzucht) zijn er nauwelijks.

5.4 Kenmerken

Vanwege het kleine aantal vestigingen waar de WML wordt overtreden of waar vermoedens zijn van onderbetaling, is het maar beperkt mogelijk om een vergelijking te maken tussen vestigingen op basis van kenmerken. In figuur 5.5 is het resultaat weergegeven van een vergelijking tussen de sectoren. Het enige wat hierbij echt opvalt is dat in de sector horeca relatief veel overtredingen plaatsvinden: 12% tegen 5% gemiddeld. Recent onderzoek van de Arbeidsinspectie naar Aziatische horeca, een segment binnen de hoofdsector horeca, wijst uit dat daar veel misstanden plaatsvinden. Bij 45% van de aselect geselecteerde Aziatische horecaondernemingen is een Eerlijk Werk-overtreding geconstateerd. Het ging meestal om een WML-overtreding.⁴⁶ Dit aandeel is een stuk hoger dan het aandeel overtredingen dat wij vinden bij de horeca. De Aziatische horeca vormt maar een klein deel van de horeca. Het is een segment binnen de horeca waar relatief vaak risico's voorkomen, voornamelijk omdat er veel gewerkt wordt met arbeidsmigranten van buiten Europa.

Figuur 5.5 Aandeel vestigingen met een WML-overtreding of vermoedens van onderbetaling, uitgesplitst naar sector



In de NEA⁴⁷ is een vraag gesteld over hoe tevreden werknemers zijn met hun salaris. In de sector horeca gaven opvallend veel werknemers (34% ten opzichte van 25% gemiddeld) aan dat zij ontevreden zijn met hun salaris. Dit resultaat is in lijn met onze bevinding dat er relatief veel WML-misstanden plaatsvinden in de horeca. Ook in de sectoren schoonmaak (36%), detailhandel (33%) en zorg (30%) gaven werknemers relatief vaak aan ontevreden te zijn, wat eveneens in lijn is met onze bevindingen. Ten slotte geven werknemers in de sector uitzendbureaus (29%) ook vaak aan ontevreden te zijn met hun salaris, terwijl er in deze sector bij de bedrijfsbezoeken in het kader van de monitor niet vaker dan gemiddeld WML-overtredingen zijn geconstateerd. Daarbij moet gezegd worden dat niet alle monitorbezoeken bij uitzendbureaus zijn verlopen zoals de bedoeling was. Soms lag de focus bij het bezoek op de vaste werknemers van het

⁴⁶ Rapportage Aziatische Horeca | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

⁴⁷ CBS/TNO (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021. Bewerkt door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

uitzendbureau (zoals intercedenten) en niet op de uitzendkrachten, zoals de bedoeling was. Dit leidt waarschijnlijk tot een onderschatting van het aantal overtredingen van de WML (en ook de andere onderzochte wetten) in deze sector, omdat we vanuit de inspectiepraktijk weten dat uitzendkrachten kwetsbaarder zijn dan de eigen werknemers van een vestiging. De instructie voor de inspecteurs die de monitorbezoeken uitvoeren is naar aanleiding hiervan voor de volgende rondes van deze monitor op dit punt aangescherpt.

Het is goed om rekening te houden met het feit dat tevredenheid over salaris, zoals het onderzocht is in de NEA, en een overtreding van de WML niet hetzelfde zijn. Dat kan leiden tot verschillen in de resultaten. Desondanks zien we wel overlap, wat ook te verwachten is, omdat werknemers met lagere salarissen vaker ontevreden zullen zijn over hun salaris en zij ook een grotere kans lopen op een WML-overtreding dan werknemers met hogere salarissen.

Administratieve fouten in de horeca

Bij een klein Grieks restaurant (<10 werknemers) is tijdens het monitorbezoek onderbetaling van het loon (art 7, lid 13a) en onderbetaling vakantietoeslag (art 15) geconstateerd. De onderbetaling is geconstateerd bij de kok. Deze kok werkt al meer dan 10 jaar bij het restaurant. Hij krijgt slechts € 9,74 per uur uitbetaald, terwijl € 10,34 per uur het minimum is in dit geval. Hierdoor loopt de kok ongeveer 100 euro per maand mis, waar hij wel recht op heeft. De dochter van de eigenaar, ook werkzaam in het restaurant, krijgt wel boven het minimumloon betaald. Overigens zou een kok met 10 dienstjaren onder de cao horeca veel meer dan het wettelijk minimumloon moeten verdienen.

De inspecteur verwacht dat de werkgever na het monitorbezoek de zaken wel op orde zal brengen. De werkgever gaf namelijk aan volledig te vertrouwen op zijn boekhouder voor de personeelszaken. De inspecteur schatte dan ook in dat de werkgever niet op de hoogte was dat hij een overtreding beging. Er was ook geen deugdelijke urenregistratie aanwezig bij de vestiging, terwijl er wisselende uren werden gewerkt. Hierdoor is controle van de gewerkte uren lastig, wat het voor de boekhouder en werkgever moeilijker maakt om in de gaten te houden of er voldoende uitbetaald is. In het eindgesprek heeft de inspecteur uitgelegd aan de werkgever hoe de urenregistratie eruit moet zien om te voldoen aan de wetgeving.

Ook bij twee snackbars hebben inspecteurs onderbetaling geconstateerd, als gevolg van een niet op orde zijnde administratie. Bij één van de snackbars gaf de werknemer aan dat soms vergeten wordt een of twee gewerkte uren uit te betalen. Wanneer de werknemer dit aankaart bij de werkgever, worden deze uren de maand erop alsnog uitbetaald. De werknemer zelf was overigens erg tevreden met haar werkomstandigheden. Desondanks is dit niet hoe het hoort. Deze werkgever zou meer verantwoordelijkheid moeten nemen door de uren bij te houden en alle gewerkte uren uit te betalen.

Uit de resultaten van de monitor blijkt dat er relatief veel overtredingen van de WML plaatsvinden bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon. Bij de vestigingen met een gemiddeld uurloon van lager dan 20 euro⁴⁸ is het aandeel vestigingen met een WML-overtreding 10%, ten opzichte van 5% gemiddeld en 3% bij de vestigingen met een hoog gemiddeld uurloon (hoger dan 25 euro per uur). Deze bevinding lijkt logisch: wanneer het gemiddelde uurloon lager is, is er een grotere kans dat werknemers onder het minimumloon uitkomen, dan wanneer het gemiddelde uurloon hoger ligt. Er is een duidelijk verband tussen sector en gemiddeld uurloon. Zo blijkt uit cijfers van het CBS dat werknemers in de sectoren detailhandel, uitzendbureaus en horeca in 2021 het laagste gemiddelde uurloon ontvingen (alle drie 19 euro ten opzichte van 30 euro gemiddeld). Ook in de sectoren landbouw, persoonlijke dienstverlening (beiden 20 euro), overige zakelijke dienstverlening (waaronder onder meer schoonmaak valt) en post/koeriers (beiden 22 euro) liggen de gemiddelde uurloonen ver onder het gemiddelde⁴⁹.

⁴⁸ Het ging hier om 361 vestigingen.

⁴⁹ CBS Statline (2022). [Beloning en arbeidsvolume van werknemers; bedrijfstak, nationale rekeningen](#).

Op basis van de toelichtingen van de inspecteurs zien we nog een aantal patronen. Zo blijkt bij een deel van de bedrijven waar de WML wordt overtreden, de administratie niet goed op orde, waarvan vaak de urenregistratie. Als de werkgever niet alle gewerkte uren registreert, of helemaal geen urenregistratie bijhoudt, kan, bij een laag uurloon, het loon uiteindelijk onder het minimumloon uitkomen. Ook blijken niet alle werkgevers goed op de hoogte van de regelgeving. Sommigen vertrouwden volledig op de boekhouder, andere werkgevers maakten zelf fouten in de berekening omdat zij niet de juiste Normale Arbeidsduur (NAD) hanteerden die in hun sector geldt. Bij het grootste deel van de geconstateerde overtredingen ging het om relatief kleine betalingen onder het minimumloon.

We zien ook vestigingen waar het om grotere bedragen lijkt te gaan, bijvoorbeeld omdat werknemers aangeven veel meer te werken dan er uit de administratie is af te leiden. Dat betekent echter niet automatisch dat de werknemers daadwerkelijk te weinig ontvangen. Soms hebben inspecteurs vermoedens dat werknemers de uren die ze boven de contracturen werken contant en zwart uitbetaald krijgen. Bij een bedrijf uit de agrarische sector in dit onderzoek waren er vermoedens van een dergelijke constructie met arbeidsmigranten die via een payrollbedrijf bij dit bedrijf werkten.

Zwarte verloning in de fruitteelt

Bij een bedrijf in de fruitteeltsector werken ze ieder jaar met dezelfde seizoenarbeiders. Het is een klein bedrijf met vijf werknemers, waarvan vier Polen. Drie van hen zijn gesproken voor het onderzoek. Op het moment van het bedrijfsbezoek werkten zij er 14 weken. Alle drie gaven zij aan 40 uur per week te werken. De inspecteurs vonden echter in de administratie weken waarin dat aantal opliep tot 54 uur.

Deze Polen waren in dienst bij de fruitteler via een payrollbedrijf. Dit payrollbedrijf betaalde hen wekelijks voor 38 uur. Omdat de daadwerkelijk gewerkte uren een stuk hoger lagen, hadden de inspecteurs sterke vermoedens dat de aanvullende uren contant uitbetaald werden. Voor één voormalige werknemer van het bedrijf hebben de inspecteurs geconstateerd dat er sprake was van contante betalingen. Het contant uitbetalen van uren, zeker uren die boven de Normale Arbeidsduur (NAD) uitkomen, levert financieel voordeel op voor de werkgever.

De werkgever regelde ook de huisvesting van de Poolse seizoenarbeiders. Zij waren gehuisvest op de werkplek. Tijdens de gesprekken kwam de werkgever twijfelend over op de inspecteurs. Ook heeft hij verschillende keren administratieve stukken aangeleverd die niet overeenkwamen. Hierdoor hadden de inspecteurs ook vermoedens van een dubbele administratie.

Vier procent van de werkgevers is bekend met bedrijven uit hun sector waarvan ze weten of vermoeden dat er onder het minimumloon wordt betaald. De bedrijven die deze werkgevers kennen zijn vooral actief in de uitzendsector of in de bouwnijverheid. Daarnaast blijkt het uit de verhalen van deze werkgevers vaak om arbeidsmigranten te gaan die slachtoffer worden van onderbetaling.

Gesjoemel bij uitzendbureaus

Twee werkgevers bij uitzendbureaus geven aan dat zij andere uitzendbureaus kennen die het niet zo nauw nemen met de betalingen. Een werkgever vertelt dat hij weet dat er uitzendbureaus zijn die onder de prijs werken, waardoor hij vermoedt dat er te weinig wordt verloond. Een andere werkgever noemt zelfs een uitzendbureau bij naam, waarvan de tarieven dusdanig laag zijn dat er ofwel fiscaaltechnisch, ofwel personeeltechnisch wordt gecompenseerd.

Een andere werkgever ging nog iets verder in zijn verklaring. Hij vertelde dat er, naast betalingen, ook met betrekking tot huisvesting dingen misgaan, en over grote bedragen die worden ingehouden op het loon. Ook had hij weet van een zogenaamd 'Polenhotel'. Een van zijn eigen werknemers had voorheen bij een ander uitzendbureau gewerkt. Hier heeft zij maar een klein deel van haar loon daadwerkelijk ontvangen. De rest werd ingehouden vanwege zogenaamde boetes. Deze werknemer heeft nooit inzicht gekregen in haar salarisstrook of in de boetes.

Oneerlijke concurrentie in de bouw

Verschillende bouwbedrijven deden een boekje open over misstanden rondom betalingen in de sector. Zo gaf een werkgever aan dat hij weet van constructies met schijnzelfstandigen. De WML geldt niet voor zzp'ers. Bij schijnzelfstandigen ligt het echter wat anders. Schijnzelfstandigen zijn op papier zelfstandigen, maar werken in de praktijk op dezelfde manier als werknemers. Er is sprake van een gezagsverhouding tussen hen en de werkgever en ze verrichten dezelfde werkzaamheden op dezelfde tijden. Wanneer er sprake is van schijnzelfstandigheid, is er feitelijk gewoon sprake van werknemerschap. Daarmee wordt de WML wel weer van belang. Deze zzp'ers staan volgens de werkgever voor € 28,- per uur in de bouw te werken, terwijl de huidige prijsstelling voor een zzp'er in de bouw aanmerkelijk hoger is.

Een soortgelijk verhaal hoorden inspecteurs van een werkgever bij een klein bedrijf dat zich bezighoudt met de installatie van personenliften. Hij gaf namelijk aan dat hij andere bedrijven in zijn branche kent die gebruik maken van Portugese werknemers. Volgens de eigenaren van dit bedrijf worden deze werknemers betaald naar Portugese maatstaven. Hierdoor had de werkgever die voor de monitor is gesproken, een sterk vermoeden dat de betalingen niet voldoen aan de wetgeving in Nederland.

6 Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)

Het is in Nederland niet zomaar toegestaan om mensen afkomstig uit een land van buiten de EU/EER/Zwitserland ('derdelanders') arbeid te laten verrichten. Dit mag alleen met een tewerkstellingsvergunning (TWV) of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA). De WAV is een ketenwet. Dit wil zeggen dat wanneer er bij een schakel in de keten een overtreding is (bijvoorbeeld een uitzendbureau), de partijen die inlenen van dat uitzendbureau dan ook in overtreding kunnen zijn, als zij werken met een illegale arbeider die door het uitzendbureau is ingezet. In sectoren als de bouw zien we soms lange ketens van onderaanneming. Ook hier geldt dat alle schakels in de keten verantwoordelijk zijn met betrekking tot de WAV. In veel inspectieonderzoeken leidt dit dan ook tot een aaneenschakeling van WAV-overtredingen. In het huidige onderzoek richten we ons op vestigingen, waardoor we dit ketenaspect van de WAV slechts in beperkte mate meenemen. Wanneer het enkel gaat om een uitzendconstructie, vinden we het wel. Wanneer het echter gaat om onderaanneming met meerdere schakels, kan het zijn dat we dit niet vinden in dit onderzoek.

Er zijn enkele uitzonderingsregelingen op de verplichting om een TWV of GVVA te hebben voor derdelanders. Het gaat dan om speciale groepen arbeidsmigranten, zoals vreemdelingen met een verblijfsrecht zonder beperkingen voor het verrichten van arbeid of de regeling voor kennismigranten. Zij hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig, maar er moet wel aan specifieke eisen worden voldaan, bijvoorbeeld met betrekking tot de hoogte van het te ontvangen salaris. Een andere uitzonderingssituatie vormt de detachering van derdelanders. Het gaat dan om derdelanders die werken bij een bedrijf uit de EU, de EER of Zwitserland, dat in Nederland een tijdelijke opdracht komt uitvoeren. Onder bepaalde voorwaarden⁵⁰ is het ook mogelijk om deze derdelanders in het kader van die opdracht in Nederland te laten werken. Sinds 1 maart 2020 zijn werkgevers uit de EU, de EER of Zwitserland die in Nederland een tijdelijke opdracht komen uitvoeren, verplicht zich te melden bij een online meldloket. Werkgevers hebben de plicht als dienstontvanger te controleren of deze melding juist is. Deze verplichting staat in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, de EER of Zwitserland (WagwEU).

In de periode maart 2020 tot en met februari 2022 zijn er volgens het online meldloket 234.855 derdelanders naar Nederland gedetacheerd.⁵¹ In totaal 17.806 Nederlandse bedrijven stonden in deze periode als dienstontvanger geregistreerd, maar bij slechts een deel van deze bedrijven is sprake van gedetacheerde derdelanders.⁵² Daarnaast is er nog een groep gedetacheerde derdelanders waarvoor geen melding is gedaan. De omvang van deze ondermelding is onbekend. Het vermoeden is dat een deel van de gedetacheerde derdelanders in Nederland illegaal werkt omdat de voorwaarden waaronder zij in Nederland mogen werken, met name die van een marktconform loon, worden geschonden. Controle op de naleving van deze voorwaarden gebeurt door de Arbeidsinspectie, maar is complex.⁵³ Dat betekent ook dat het niet

⁵⁰ Deze voorwaarden zijn als volgt:

- De werknemer heeft een verblijfsvergunning voor de periode dat diegene in de EU/EER/Zwitserland is;
- De werknemer heeft een werkvergunning voor de periode dat diegene in de EU/EER/Zwitserland werkt;
- Het loon moet marktconform zijn (gebaseerd op de van toepassing zijnde cao);
- Indien een derdelander voor langer dan 3 maanden gedetacheerd wordt, dient er een verblijfsaanvraag met als doel 'grensoverschrijdende dienstverlening' te worden ingediend bij de IND.

Zodra een van deze voorwaarden is geschonden, is er sprake van illegale arbeid. Op de eis dat het loon marktconform moet zijn, is echter bijvoorbeeld nauwelijks toezicht.

⁵¹ Kanttekening daarbij is wel dat het in ruim 85% van de gevallen gaat om werknemers die werkzaam zijn in het (internationale) transport.

⁵² Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Rapportage WagwEU.

⁵³ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Rapportage WagwEU.

eenvoudig is in het kader van de monitorbezoeken vast te stellen of de voorwaarden waaronder deze gedetacheerde derdelanders in Nederland werken, worden geschonden. Dit zorgt er mogelijk voor dat we in dit onderzoek de omvang van illegale arbeid onderschatten.

Daar komt nog bij dat illegale arbeid een fenomeen is dat zich deels in het verborgene afspeelt. Illegale werknemers worden bijvoorbeeld op tijdstippen (in de avonduren of 's nachts) of op locaties ingezet waar de kans dat iemand erachter komt dat zij aan het werk zijn, klein is. Doordat monitorbezoeken beperkter zijn in omvang en mogelijkheden dan reguliere inspecties, is het mogelijk dat we dit soort gevallen van illegale arbeid niet constateren met deze aanpak. Ons streven is de methodiek die we hanteren bij de monitorbezoeken zodanig door te ontwikkelen, dat we op termijn wel in staat zijn dergelijke situaties van illegale tewerkstelling te constateren of ten minste voor de mogelijke onderschatting van illegale tewerkstelling te corrigeren. Daarbij zullen we gebruik maken van inzichten die zijn opgedaan bij reguliere inspecties op illegale tewerkstelling.

6.1 Geconstateerde overtredingen

Bij 0,4% van de vestigingen hebben inspecteurs overtredingen van de WAV geconstateerd. Het ging daarbij om een overtreding van artikel 2 lid 1 (tewerkstelling vreemdeling zonder geldige vergunning) of een overtreding van artikel 15 (geen afschrift ID vreemdeling bij inlenende werkgever).

Het eerdergenoemde fenomeen van detachering van buitenlandse werknemers is ook onderzocht in de monitor. Bij 0,1% van de vestigingen bleek gewerkt te worden met gedetacheerde buitenlandse werknemers.⁵⁴

Om in kaart te brengen in hoeverre we in dit onderzoek gedetacheerde buitenlandse werknemers hebben 'gemist', hebben we ons resultaat vergeleken met het WagwEU-registratiebestand. We vinden dan dertien vestigingen die horen bij bedrijven waarvoor in de periode maart 2020 tot februari 2022 een melding is gedaan.⁵⁵ Er is een aantal mogelijke verklaringen voor dit verschil. Ten eerste worden WagwEU-meldingen geregistreerd per bedrijf en niet per vestiging. Het kan daarom zo zijn dat het bij een deel van die dertien bedrijven gaat om een andere vestiging waar de gedetacheerden werken dan de vestiging die in het kader van de monitor is bezocht. Daarnaast gaan de WagwEU-meldingen over een langere periode, die maar deels overlapt met de periode waarin de monitorbezoeken zijn afgenomen. Ergens in die periode is het monitorbezoek gedaan, wat een momentopname is. Het kan daarom zo zijn dat de gedetacheerden al niet meer werkzaam waren bij de vestiging op het moment dat het monitorbezoek werd gedaan of alweer vertrokken waren. Het is daarom lastig te zeggen of we in dit onderzoek nu echt gedetacheerde buitenlandse werknemers hebben 'gemist'. Dit zou mogelijk geleid kunnen hebben tot een onderschatting van illegale tewerkstelling, als voor die werknemers de voorwaarden waaronder zij in Nederland mogen werken, zijn geschonden.

6.2 Indicaties voor mogelijke niet-naleving WAV

6.2.1 Vermoedens van inspecteurs

Bij 0,3% van de vestigingen vermoedde de inspecteur dat er sprake was van illegaal werk, ondanks dat de inspecteur geen overtreding van de WAV heeft geconstateerd. Bij 2,3% van de vestigingen kon de inspecteur illegale tewerkstelling niet met zekerheid uitsluiten. Samengenomen met de 0,4% waarbij een WAV-overtreding is geconstateerd, duiden de resultaten van de monitor erop dat bij maximaal 3% van de vestigingen sprake is of kan zijn van illegale arbeid.

⁵⁴ Dit is in kaart gebracht door het te vragen aan de werkgever.

⁵⁵ WagwEU-meldingen worden geregistreerd per bedrijf en niet per vestiging.

Omdat er geen recent onderzoek beschikbaar is naar de omvang van illegale arbeid in Nederland, is het moeilijk te zeggen in welke mate de resultaten van de monitor het percentage vestigingen waar illegale arbeid plaatsvindt, onderschatten. Er is wel een redelijk recente schatting van de omvang van illegaliteit in Nederland beschikbaar.⁵⁶ Hieruit kwam naar voren dat in de periode 2017-2018 het aantal illegalen in Nederland tussen de 23.000 en 58.000 zou hebben gelegen. Wanneer we ervan uitgaan dat er gemiddeld twee illegaal tewerkgestelden per vestiging waar sprake is van illegale tewerkstelling werken,⁵⁷ zou dit met een totaal van ongeveer 470.000 actieve vestigingen met personeel in Nederland,⁵⁸ uitkomen op het voorkomen van illegale arbeid bij tussen de 2,4% en 6,2% van de vestigingen. De bovengenoemde 3% valt binnen deze marge. Toch is deze vergelijking nogal grofmazig, omdat we hierbij ervan uitgaan dat alle illegalen werken en dat zal in werkelijkheid niet zo zijn. Daarnaast is er ook nog een groep illegaal tewerkgestelden die weliswaar niet mag werken in Nederland, maar er wel mag verblijven.

6.2.2 Risicosituaties

Situaties die indicaties kunnen zijn voor overtredingen van de WAV kwamen bij een kleine 1% van de vestigingen voor. Bij 0,2% van de vestigingen troffen inspecteurs werknemers aan die de Nederlandse taal niet machtig zijn, terwijl dat wel nodig is voor de aard van het werk. Mensen van buiten Nederland zonder identificatie of waarbij twijfels bestonden over de juistheid van de identificatie, troffen inspecteurs aan bij 0,1% van de vestigingen. Bij 0,2% van de vestigingen gingen mensen er vandoor toen de inspecteurs binnenkwamen en bij 0,1% van de vestigingen werkten werknemers op basis van een TWV, terwijl de werkzaamheden niet overeenkwamen met de voorwaarden van die vergunning.

Een andere indicatie van een WAV-overtreding, is het ontbreken van kopieën van ID-bewijzen in de administratie van de werkgever. Bij het merendeel van de vestigingen (95%) blijken deze kopieën van ID-bewijzen van alle werknemers aanwezig te zijn in de administratie. Er is hierbij geen verschil tussen vestigingen die wel en niet werkten met werknemers van buiten de EU/EER/Zwitserland.

6.3 Motieven

Ook bij de WAV is het belangrijkste motief voor naleving het feit dat werkgevers het met de regels eens zijn of naleving normaal vinden. Voor 84% van de werkgevers geldt dit. De werkgevers die onbewust naleven of de regels eigenlijk niet goed kennen, maar ze wel (al dan niet toevallig) naleven is met 10% ook nog relatief groot.

Omdat we maar bij drie vestigingen overtredingen van de WAV hebben gevonden, kunnen de resultaten over de motieven die inspecteurs aan hen toekennen niet worden gegeneraliseerd naar Nederland. Bij de drie vestigingen met een overtreding, bleek in één geval sprake van onwetendheid, in één geval gaf de werkgever aan dat de omstandigheden het onmogelijk maakten zich aan de wet te houden en bij de laatste vestiging leek sprake van niet-naleving vanwege criminele activiteiten.

6.4 Kenmerken

Vanwege het lage aantal WAV-overtredingen en vermoedens, is het maar zeer beperkt mogelijk om de gevonden kenmerken te generaliseren naar de populatie. De drie vestigingen in dit onderzoek waar een WAV-overtreding is geconstateerd, betroffen een Italiaans restaurant, een Aziatische zaterdagsschool en een bedrijf dat zich bezighoudt met het in- en ompakken van fruit. In de casus in het kader wordt een beschrijving gegeven van die laatstgenoemde vestiging.

⁵⁶ [Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum \(2020\). Schatting onrechtmatig in Nederland verblijvende vreemdelingen 2017-2018.](#)

⁵⁷ Op basis van inspectiedata over WAV-overtredingen blijkt dat er na afronding, gemiddeld genomen twee personen per vestiging worden aangetroffen, als in een vestiging sprake is van een overtreding van de WAV.

⁵⁸ Selectie op basis van KvK-gegevens.

Illegaal fruit verpakken

Bij een middelgroot bedrijf dat zich bezighoudt met in- en ompakken van fruit zijn meerdere WAV-overtredingen geconstateerd. Tijdens het administratief onderzoek trof de inspecteur valse ID-bewijzen van vier werknemers aan. De werknemers met de valse paspoorten kwamen uit Georgië en Oekraïne. Behalve mensen uit Georgië en Oekraïne werken op de vestiging ook arbeidsmigranten uit Polen, Roemenië en Bulgarije.

Naast illegaal werk is tijdens het onderzoek ook geconstateerd dat er wordt onderbetaald. Bij acht van de tien gesproken werknemers bleek het mis. De werknemers kregen het wettelijk minimumloon, maar dit werd berekend op basis van een te hoge normale arbeidsduur (NAD), waardoor er per uur te weinig werd uitbetaald. Ook geeft de werkgever zijn werknemers keer op keer een oproepcontract, wat hem belastingvoordeel oplevert.

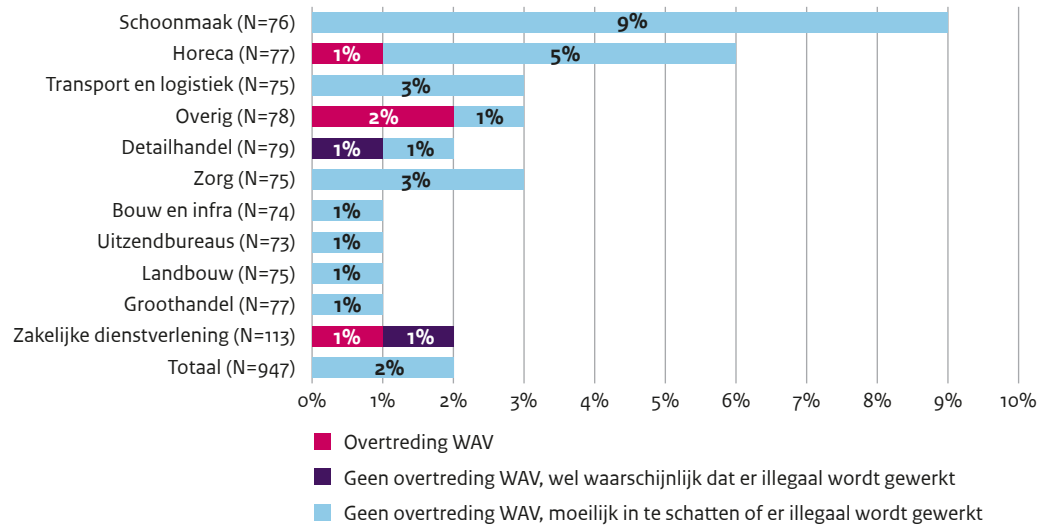
De inspecteur had de indruk dat deze werkgever puur uit is op zoveel mogelijk geld verdienen, ten koste van zijn werknemers. De inspecteur achtte ook de kans sterk aanwezig dat er te veel gewerkt werd en sprake is van uitbuiting. De uitkomsten van het onderzoek bij deze vestiging hebben ertoe geleid dat er een reguliere controle heeft plaatsgevonden. Vanwege het feit dat er ook drugs gevonden zijn in de dozen fruit bij dit bedrijf is deze controle samen met de politie gedaan.

In figuur 6.1 kijken we naar overtredingen en vermoedens. We kunnen voorzichtig constateren dat het bij vestigingen in de sector schoonmaak relatief vaak moeilijk is te schatten is of er illegaal gewerkt wordt (9% t.o.v. 2% gemiddeld). Dit komt doordat het vaak niet duidelijk is welke mensen er precies waar werken bij deze bedrijven. Bij het bedrijfsbezoek voor dit onderzoek spreken inspecteurs maar met enkele werknemers. Het personeel van schoonmaakbedrijven werkt meestal op externe locaties en vaak ook nog op bijzondere tijden (in de avond en nacht), waardoor het moeilijker is hier overzicht over te krijgen. Deze situatie (werken op een externe locatie en op bijzondere tijden werken) leent zich bij uitstek voor illegale arbeid.

In de periode 2016-2020 heeft de Arbeidsinspectie in samenwerking met ketenpartners (Belastingdienst, UWV, IND, het Openbaar Ministerie en gemeenten) deelgenomen aan het 'Interventieteam Schoonmaak'. Gedurende die periode zijn 60 schoonmaakbedrijven onderzocht, waarbij in totaal 145 inleners zijn gecontroleerd. Bij 82% van de inspecties zijn er meerdere overtredingen van Eerlijk werk-wetgeving geconstateerd. Er zijn in totaal 85 boeterapporten opgemaakt naar aanleiding van deze overtredingen, waarvan meer dan de helft (49 boeterapporten) over de WAV gingen.⁵⁹ Deze inspectieresultaten bevestigen dat er in de sector schoonmaak inderdaad relatief veel WAV-misstanden plaatsvinden, wat in lijn is met de vermoedens van de inspecteurs in dit onderzoek.

⁵⁹ Inspectie SZW (2020). Eindrapport Interventieteam Schoonmaak.

Figuur 6.1 Aandeel vestigingen met een WAV-overtreding of vermoedens van illegale arbeid, uitgesplitst naar sector⁶⁰



Verder zien we in figuur 6.1 dat in de overige sectoren het aandeel met een WAV-overtreding relatief hoog is. Onder de sector 'overig' vallen ook wasserijen. In het kader is een beschrijving weergegeven van een wasserij, waar de inspecteurs vermoedens hadden van illegale arbeid.

Verdachte wasjes

Een van de vestigingen waar een werknemer van buiten Nederland werkte, waarbij de inspecteurs twijfelden aan de juistheid van de identificatie, was een kleine wasserij (dertien werknemers). Er werkten bij deze vestiging één niet-Europeaan en twee Poolse werknemers. Verder werkten er jongeren, zzp'ers, oproepkrachten en uitzendkrachten.

De inspecteurs gaven aan dat het gesprek met de werkgever open en informeel was. De werkgever had overal direct antwoorden op, maar kon niet direct inzage geven in de administratie. Deze is daarom pas later bekeken. Bij het eindgesprek, waarin de inspecteurs hun bevindingen toelichtten, sloeg de sfeer volledig om. De werkgever leek er niet van gediend om te horen over de geconstateerde en vermoedelijke misstanden van de inspecteurs.

Tijdens het administratief onderzoek is kinderarbeid geconstateerd. Specifiek is gevonden dat een 14-jarige meer uren werkte op schooldagen dan is toegestaan volgens de ATW. Verder is gesproken met een viertal werknemers. Een van deze werknemers was afkomstig uit een land van buiten de EU, EER of Zwitserland. Deze persoon kon geen ID-bewijs tonen tijdens het bedrijfsbezoek. Hij gaf zijn naam en geboortedatum op, maar daarmee konden de inspecteurs deze persoon niet terugvinden in de systemen. Hij maakte een zenuwachtige indruk. Hij gaf aan een verblijfsvergunning te hebben en daarom in Nederland te mogen werken zonder dat daar een werkvergunning voor nodig is.

De werkgever kon op dat moment ook niet direct inzage geven in de administratie. Een dag later stuurde de werkgever alsnog een kopie van het ID-bewijs (inclusief verblijfsvergunning voor deze werknemer), maar de geboortedatum die daarop stond correspondeerde niet met de geboortedatum die de werknemer zelf had opgegeven tijdens het gesprek. Ook had de werknemer in het gesprek zijn voor- en achternaam door elkaar gehaald.

⁶⁰ De sector industrie is weggelaten uit de figuur, omdat er in deze sector geen WAV-overtredingen of vermoedens van WAV-overtredingen waren.

Toen de inspecteurs terugkeerden naar de vestiging om aan de hand van de kopie van het ID-bewijs te controleren of dit document daadwerkelijk van de werknemer was, kregen ze van de werkgever te horen dat het dienstverband met deze werknemer was beëindigd en dat deze persoon terug naar het land van herkomst was. Al met al een verdacht verhaal, wat bij de inspecteurs zorgde voor vermoedens van illegaal werk.

Het merendeel van de werkgevers kent geen bedrijven uit hun sector waarvan ze weten of vermoeden dat er illegale werknemers werken. Twee procent van de werkgevers (26 werkgevers) kent een of meerdere bedrijven. Onder andere bedrijven in de agrarische sector en de transportsector werden genoemd. In de transportsector zou vooral misbruik worden gemaakt van de regeling voor grensoverschrijdende dienstverlening.

Verstopte werknemers

De werkgever van een bedrijf dat machines levert aan agrarische bedrijven gaf aan dat zijn werknemers bij het leveren geregeld misstanden tegenkomen. Er werken veel mensen van buiten de EU in de vee-industrie. Volgens de werkgever treffen zij bedrijven waar werknemers van buiten de EU verstoppt worden in de onderneming. Vaak verblijven ze achter in een schuur. Ook zien de monteurs die langsgaan bij bedrijven in de agrarische sector geregeld dat werknemers van kleine agrarische bedrijven veel langer werken dan is toegestaan. Dit gebeurt dan vooral in specifieke seizoenen.

Vraagtekens bij internationale transportbedrijven

Een aantal verklaringen over misstanden op het gebied van illegaal werk gaat over internationaal goederenvervoer. Hierbij wordt volgens werkgevers gebruik gemaakt van goedkoop personeel van buiten Europa, dat tewerkgesteld is bij een dochterbedrijf in bijvoorbeeld Oost-Europa. Op die manier werken mensen van buiten de EU toch legaal, zonder vergunning, in Nederland, terwijl zij hier eigenlijk niet mogen werken. Een dergelijke constructie wordt 'grensoverschrijdende dienstverlening' genoemd. Officieel gezien is dit geen illegaal werk, maar het zorgt wel voor oneerlijke concurrentie.

Zoals eerder al genoemd, hebben buitenlandse werknemers andere referentiekaders en is er vaak ook sprake van afhankelijkheid van de werkgever, waardoor zij kwetsbaarder zijn. Volgens verschillende werkgevers werken deze internationale chauffeurs meer dan is toegestaan volgens de ATW. Een werkgever geeft aan dat hij deze vermoedens heeft vanwege de snelheid waarmee bestellingen worden afgehaald en bezorgd door sommige bedrijven. Verder geeft een werkgever aan dat hij denkt dat er uitbuiting plaatsvindt bij deze werknemers.

7 Arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

De Monitor Arbeidsuitbuiting en Ernstige Benadeling 2020-2021 omschrijft arbeidsuitbuiting als een vorm van mensenhandel, een misdrijf tegen de persoonlijke vrijheid. Het gaat om de situatie waarin een verdachte bepaalde handelingen met betrekking tot een slachtoffer verricht (zoals werven, vervoeren, huisvesten, tewerkstellen) door het gebruik van dwangmiddelen richting dit slachtoffer (bijvoorbeeld dreigen met geweld, misbruik van een kwetsbare of een afhankelijke positie) en waarin handelingen worden verricht met de intentie het slachtoffer uit te buiten. Door de situatie heeft het slachtoffer geen andere werkelijke of aanvaardbare keuze dan het misbruik te ondergaan. Het delict maakt een grove inbreuk op de menselijke integriteit van slachtoffers.⁶¹

Niet elke melding van arbeidsuitbuiting en/of registratie van een mogelijk slachtoffer leidt tot een strafrechtelijk onderzoek. Het komt voor dat er onvoldoende aanwijzingen zijn voor uitbuiting in de zin van mensenhandel, bijvoorbeeld door het ontbreken van dwang. Het kan ook gebeuren dat gedurende het opsporingsonderzoek of na afronding van dat onderzoek besloten wordt af te zien van verdere vervolging. Het gaat hierbij om werkenden die niet in strikte zin worden uitgebuit of waarvan dit – na overleg met het Openbaar Ministerie – (nog) niet bewijsbaar wordt geacht, maar die wel te maken kunnen hebben met onderbetaling, lange werkdagen, boetes, pesten op het werk en (seksuele) intimidatie. Dat wordt gekwalificeerd als ernstige benadeling. De bestrijding daarvan vindt plaats via het bestuursrecht.

7.1 Vermoedens van inspecteurs

Om arbeidsuitbuiting te kunnen constateren, is een uitgebreid (strafrechtelijk) onderzoek nodig. In de monitor is alleen in kaart gebracht of er mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting.

Ondanks dat we ons in dit onderzoek beperken tot mogelijke arbeidsuitbuiting, is ook dit lastig. Arbeidsuitbuiting is namelijk op zichzelf, net als illegale arbeid, een moeilijk fenomeen om op te sporen of te herkennen. Het vindt plaats in het verborgene en de vraag is of inspecteurs tijdens een bedrijfsbezoek voldoende informatie kunnen verzamelen om een betrouwbare inschatting te kunnen maken. Daarnaast doet deze monitor alleen uitspraken over arbeidsuitbuiting bij vestigingen van bedrijven en organisaties. Uit eerder onderzoek weten we dat arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling ook voorkomen bij werkzaamheden voor particulieren (werkzaamheden achter de voordeur).⁶² Deze gevallen vinden we niet gegeven de focus van deze monitor. Deze factoren zorgen ervoor dat we in dit rapport de mate waarin arbeidsuitbuiting voorkomt in Nederland mogelijk onderschatten.

Inspecteurs is in dit onderzoek gevraagd aan te geven of zij vermoeden dat er arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling plaatsvindt bij de vestiging. Uit de resultaten blijkt dat bij 0,2% van de vestigingen waarschijnlijk sprake is van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling.⁶³ Bij 0,5% van de vestigingen vond de inspecteur het moeilijk in te schatten. Uit deze resultaten leiden we af dat het aantal vestigingen in Nederland waar mogelijk arbeidsuitbuiting plaatsvindt, maximaal 1% van alle vestigingen is. Daarnaast gaf bij 0,7% van de vestigingen de werkgever aan een of meerdere bedrijven in de sector te kennen waar mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting.

⁶¹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021.

⁶² Inspectie SZW (2021). Verkenning naar arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling in domestic work. Op basis van gegevens over meldingen over domestic work komt de Nationaal Rapporteur tot een schatting van ongeveer 800 slachtoffers in vijf jaar (160 per jaar).

⁶³ Beide vestigingen zijn naar aanleiding van het monitorbezoek middels een reguliere controle onderzocht.

Het is lastig om iets te zeggen over de omvang van de mogelijke onderschatting in dit onderzoek. Eerder onderzoek naar het aantal werkgevers dat werknemers uitbuit is niet gedaan. Wel bestaan er schattingen over het aantal slachtoffers van arbeidsuitbuiting, zoals die van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel over de jaren 2012-2016.⁶⁴ De rapporteur schatte in dat jaarlijks 2.045 mensen slachtoffer worden van arbeidsuitbuiting. Ervan uitgaande dat het aantal jaarlijkse slachtoffers van arbeidsuitbuiting sinds 2016 ongeveer gelijk is gebleven en dat ieder van deze personen bij een andere vestiging werkt, zou dit met een totaal van 470.000 vestigingen uitkomen op het voorkomen van arbeidsuitbuiting bij 0,4% van de vestigingen. Hiermee lijkt ons resultaat dat bij maximaal 1% van de vestigingen in Nederland arbeidsuitbuiting plaatsvindt eerder een over- dan een onderschatting.

7.2 Kenmerken

Omdat het aantal vestigingen waarbij vermoedens bestonden van arbeidsuitbuiting laag is, kunnen we maar zeer beperkt uitspraken doen over kenmerken. De twee vestigingen waar de inspecteur aangaf dat er waarschijnlijk sprake was van arbeidsuitbuiting, opereren in de sectoren horeca en zakelijke dienstverlening. Die twee vestigingen betroffen het eerdergenoemde bedrijf dat zich bezighoudt met het in- en ompakken van fruit en een bezorg- en afhaalrestaurant. In de Monitor arbeidsuitbuiting zien we dat veruit de meeste meldingen van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling worden gedaan in de zakelijke dienstverlening, gevolgd door de horeca.⁶⁵ Dit komt overeen met de bevinding in deze rapportage over de sectoren waarbij inspecteurs vermoedens van uitbuiting hadden. Ook ging het bij de inspectieonderzoeken naar arbeidsuitbuiting in de horeca relatief vaak (20%) om onderzoeken in de Aziatische horeca. De vestiging waarbij inspecteurs in dit onderzoek vermoedens hadden van uitbuiting, betrof een Chinees afhaalrestaurant. Onderstaand is hiervan een beschrijving weergegeven.

Huisvesting door de werkgever

Inspecteurs gaven na een bezoek aan een middelgroot Chinees (afhaal-)restaurant aan dat zij vermoedens hadden van uitbuiting of ernstige benadeling. Bij deze vestiging waren zes Chinese personen werkzaam via de Aziatische horecaregeling⁶⁶. Deze werknemers waren de Nederlandse taal niet machtig, terwijl dat volgens de inspecteurs voor de werkzaamheden wel noodzakelijk was.

Twee van de werknemers kregen exact het minimumloon uitbetaald. De werkgever gaf aan dat er 300 euro van het loon wordt ingehouden voor huisvesting. Deze kosten konden de inspecteurs niet terugvinden op de loonstroken. De eigenaar heeft twee panden op zijn naam, waar mensen verblijven die voor hem werken. De werknemers huren de woonruimtes privé, waardoor het volgens de werkgever niet zo is dat de werkgever en de verhuurder een en dezelfde persoon zijn. Desondanks achtten de inspecteurs de kans op uitbuiting hier aanwezig, met name vanwege de situatie rondom de huisvesting.

De zes vestigingen waarbij de inspecteurs arbeidsuitbuiting moeilijk in konden schatten waren een massagepraktijk, een nagelsalon, een uitzendbureau, een schoonmaakbedrijf, een zorgbemiddelingsbureau en een cafetaria.

⁶⁴ Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2017). [Slachtoffermonitor mensenhandel 2012-2016](#).

⁶⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021.

⁶⁶ De Aziatische horecaregeling betrof een regeling waardoor Aziatische restaurants personeel van buiten de EU/EER/Zwitserland in Nederland konden laten werken, zonder dat daar een tewerkstellingsvergunning (en bijbehorende arbeidsmarkttoets) voor nodig was. De regeling is op 1 oktober 2016 in werking getreden en sinds 1 januari 2022 is de regeling stopgezet voor nieuwe gevallen. Op korte termijn zal deze definitief vervallen.

Wanneer we kijken naar zowel vestigingen waarbij de inspecteur aangaf dat er waarschijnlijk arbeidsuitbuiting plaatsvindt als vestigingen waarbij de inspecteur het moeilijk in te schatten vond, lijkt er bij vestigingen met buitenlandse werknemers iets vaker sprake van mogelijke arbeidsuitbuiting (bij 2% ten opzichte van 1% bij vestigingen zonder buitenlandse werknemers). Uit een ander onderzoek van de Nationaal Rapporteur⁶⁷ blijkt dat het bij slechts 4% van de bij hen gemelde situaties van mogelijke arbeidsuitbuiting, gaat om een slachtoffer met de Nederlandse nationaliteit. Dit resultaat is in lijn met onze bevinding dat arbeidsuitbuiting waarschijnlijk vaker plaatsvindt bij vestigingen met buitenlandse werknemers.

⁶⁷ [Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen \(2020\). Uitgelicht: arbeidsuitbuiting.](#)

8 Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi)

De Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi) heeft als doel de rechten van uitgeleende arbeidskrachten beter te kunnen waarborgen. Om te voldoen aan de Waadi dient een organisatie die arbeidskrachten beschikbaar stelt haar activiteiten te melden in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Onder organisaties die arbeidskrachten beschikbaar stellen vallen naast uitzendbureaus ook payroll- en detachingsbedrijven. Sinds 2012 zijn naast Nederlandse ondernemers, ook buitenlandse ondernemers die personeel uitlenen in Nederland onder de Waadi verplicht om zich te registreren bij de Kamer van Koophandel.

Verder schrijft de Waadi voor dat het verboden is voor inleners om gebruik te maken van niet-geregistreerde uitzendbureaus. Het is daarom belangrijk dat werkgevers controleren of de uitzendbureaus waarmee zij zakendoen, geregistreerd zijn bij de Kamer van Koophandel als uitzendbureau. In dit onderzoek is aan alle werkgevers die met uitzendkrachten werken⁶⁸ gevraagd of zij weten of de uitzendbureaus via wie zij inlenen, een Waadi-registratie bij de Kamer van Koophandel hebben. 35% van de werkgevers met uitzendkrachten blijkt niet te weten of dit zo is. Werkgevers met (onder andere) buitenlandse uitzendkrachten,⁶⁹ geven minder vaak aan dit niet te weten (22%).

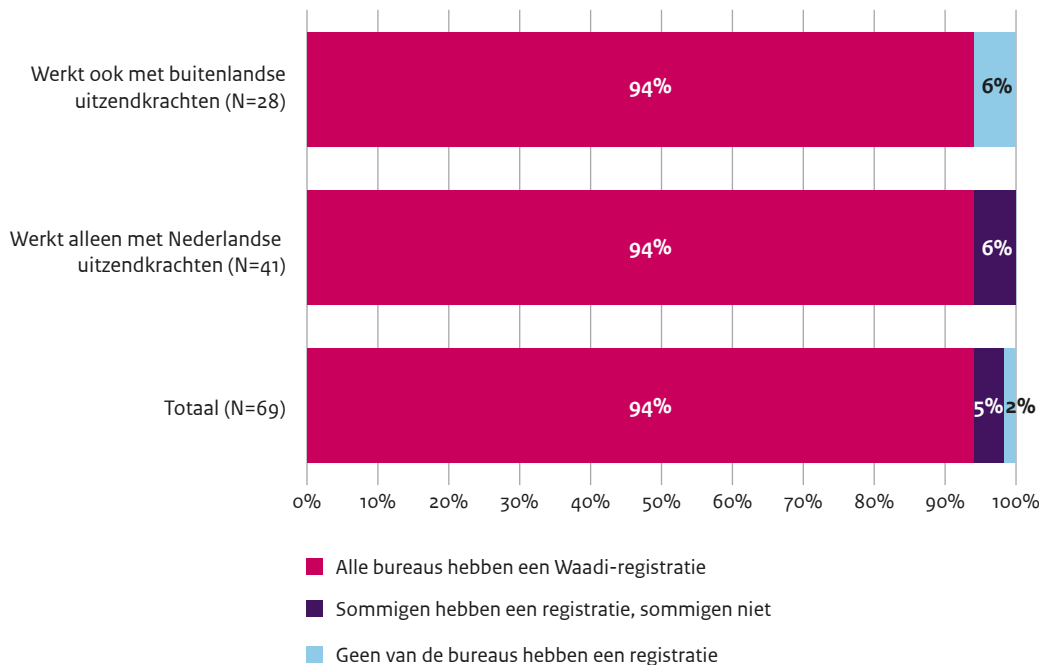
In figuur 8.1 zien we dat van de werkgevers met uitzendkrachten die weten of de bureaus een Waadi-registratie hebben, 94% aangeeft dat die registratie er inderdaad is. 6% werkt dus met een of meerdere uitzendbureaus waarvan zij weten dat die registratie er niet is. Bij werkgevers die (ook) met buitenlandse uitzendkrachten werken, is het aandeel dat enkel werkt met (een) bureau(s) zonder registratie groter (6% t.o.v. 2% gemiddeld).⁷⁰

⁶⁸ Het gaat om 106 werkgevers.

⁶⁹ Het gaat om 39 werkgevers.

⁷⁰ Een belangrijke kanttekening hierbij is dat we in dit onderzoek de naleving van de Waadi in kaart hebben gebracht met het uitvragen bij de werkgever. Er is niet gecontroleerd of de betrokken uitzendbureaus daadwerkelijk wel of juist geen registratie hebben.

Figuur 8.1 Werkgevers met uitzendkrachten die weten of de bureaus waarmee zij werken een Waadi-registratie hebben, uitgesplitst naar wat ze aangeven⁷¹



Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat overtredingen van de registratieplicht door uitzendbureaus regelmatig voorkomen. Een reden waarom bedrijven zich soms bewust niet goed registreren, is om te verbergen dat men arbeidskrachten ter beschikking stelt. Ze geven het dan een andere naam, zoals aanneming van werk of contracting. Dit wordt gedaan om de arbeidsvoorwaarden van de cao van de inlener en de werkgeverslasten van de uitzendsector te ontlopen. Hierdoor hoeft het bedrijf vaak niet het cao-loon te betalen, maar slechts het minimumloon. Een ontwikkeling die de Arbeidsinspectie de afgelopen jaren ook veel ziet, zijn (digitale) platformbedrijven. Zij doen zich voor als een tussenpersoon en omdat dit een recente ontwikkeling is, is er nog geen wetgeving die stelt dat zij zich bezighouden met het beschikbaar stellen van arbeidskrachten (als zzp'er). Zodoende is de Waadi niet op hen van toepassing, terwijl zij zich feitelijk wel bezighouden met het beschikbaar stellen van arbeidskrachten.⁷²

Buiten het hebben van een Waadi-registratie zijn er ook andere manieren waarop een werkgever kan controleren of een uitzendbureau zich aan alle eisen van de Waadi houdt. Zo moet het uitzendbureau informatie opvragen over regelingen die gelden voor het personeel van de inlenende bedrijven, zodat de hoogte van de beloning juist kan worden vastgesteld. Het beschikken over schriftelijke garanties met betrekking tot de beloningen, correctheid van de facturen en het beschikken over een g-rekening⁷³ zijn andere indicatoren die erop duiden dat een uitzendbureau zich aan de wet- en regelgeving houdt.⁷⁴ Zowel werkgevers die werken met uitzendkrachten als uitzendbureaus blijken deze zaken in het merendeel van de gevallen op orde te hebben (percentages van 85% en hoger). Wel valt op dat 27% van de werkgevers met uitzendkrachten geen schriftelijke garantie van het uitzendbureau heeft ontvangen, waarin het uitzendbureau verklaart dat de uitzendkrachten de beloning krijgen waar ze recht op hebben. Ook blijkt ongeveer 20% van de uitzendbureaus niet te beschikken over een g-rekening (19% van de werkgevers die met uitzendkrachten werken geeft dit aan en dit bleek bij 19% van de onderzochte uitzendbureaus).

⁷¹ Als gevolg van afronding tellen de percentages op tot 101% in plaats van tot 100%.

⁷² Inspectie SZW (2020). *Programma rapportage UZB 2016-2019*.

⁷³ Een g-rekening is een geblokkeerde bankrekening. Het uitzendbureau kan het saldo op de g-rekening alleen gebruiken om loonheffingen en btw aan de Belastingdienst te betalen. Betaling op de g-rekening van het uitzendbureau kan de werkgever onder voorwaarden vrijwaren van gehele of gedeeltelijke aansprakelijkheid voor de loonheffingen en btw die het uitzendbureau verschuldigd is.

⁷⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). *Checklist Werken met uitzendbureaus*.

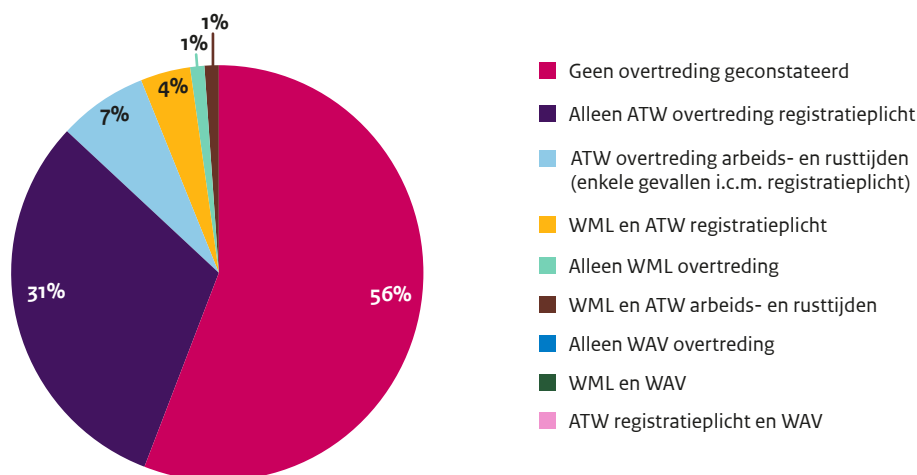
9 Overkoepelend beeld

In de voorafgaande hoofdstukken hebben we per wet beschreven in hoeverre niet-naleving voorkomt, welke kenmerken vestigingen hebben waar sprake was van niet-naleving en welke mechanismen bijdragen aan niet-naleving. In dit laatste hoofdstuk voegen we de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken samen tot een algemeen beeld van eerlijk werk in Nederland. We geven antwoord op de vraag in hoeveel vestigingen eerlijk wordt gewerkt, en, als er niet eerlijk wordt gewerkt, wat er dan vooral misgaat en in hoeverre er sprake is van samenloop van misstanden. We schetsen ook een overkoepeld beeld per sector. Daarnaast beantwoorden we de vraag of we werkgevers die een of meerdere wetten op het domein eerlijk werk niet naleven kunnen onderscheiden van werkgevers die alle wetten naleven. Ten slotte beschrijven we welke motieven in algemene zin een rol lijken te spelen bij naleving en niet-naleving.

9.1 Alle geconstateerde overtredingen

Bij 44% van de vestigingen hebben inspecteurs een Eerlijk-werk overtreding geconstateerd. Zoals in figuur 9.1 te zien is, ging het meestal om alleen een ATW-overtreding van de registratie- of bewaarplicht (31%), gevolgd door een overtreding van de arbeids- en rusttijden (7%) en een samenloop van een ATW-overtreding van de registratie- of bewaarplicht en een WML-overtreding (4%). Alleen een WML of een WAV-overtreding, of een combinatie van een WAV met een andere overtreding kwamen bijna niet voor (in totaal in 2% van de vestigingen). Dit betekent dat bij in totaal 35% van de werkgevers de urenregistratie niet op orde is of deze niet lang genoeg wordt bewaard en dat bij 13% van de werkgevers andere overtredingen zijn geconstateerd.

Figuur 9.1 Alle vestigingen, uitgesplitst naar of er een overtreding is geconstateerd en (combinatie van) wet(ten) waarop overtreding(en) is/zijn geconstateerd (N=947)

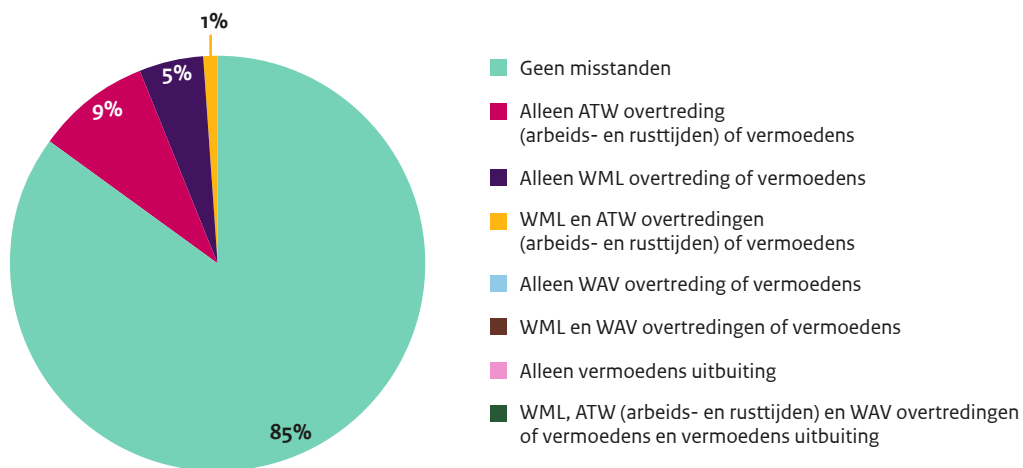


9.2 Mogelijke misstanden

Omdat overtredingen van de urenregistratie bij een groot deel van de vestigingen voorkomen en het een overtreding is die niet direct op ernstige misstanden duidt, laten we deze overtredingen in de volgende paragrafen buiten beschouwing. In deze en de volgende paragrafen kijken we breder, namelijk naar 'mogelijke misstanden'. We operationaliseren mogelijke misstanden als alle overtredingen, met uitzondering van die van de registratieplicht van gewerkte uren, en vermoedens van overtredingen.

In figuur 9.2 geven we de mate weer waarin mogelijke misstanden voorkomen, uitgesplitst naar de verschillende wetten en fenomenen die in dit onderzoek centraal staan. We zien hierbij dat ATW-overtredingen (arbeids- en rusttijden) of vermoedens van regelmatig te veel werken (9%) iets vaker voorkomen dan WML-overtredingen of vermoedens van onderbetaling (5%). Wanneer er sprake is van meervoudige misstanden, gaat het meestal om zowel een WML-overtreding of vermoedens van onderbetaling als een ATW-overtreding (arbeids- en rusttijden) of vermoedens van regelmatig te veel werken. Bij de meeste vestigingen (85%) gaat het goed en zijn er ook geen vermoedens van misstanden.

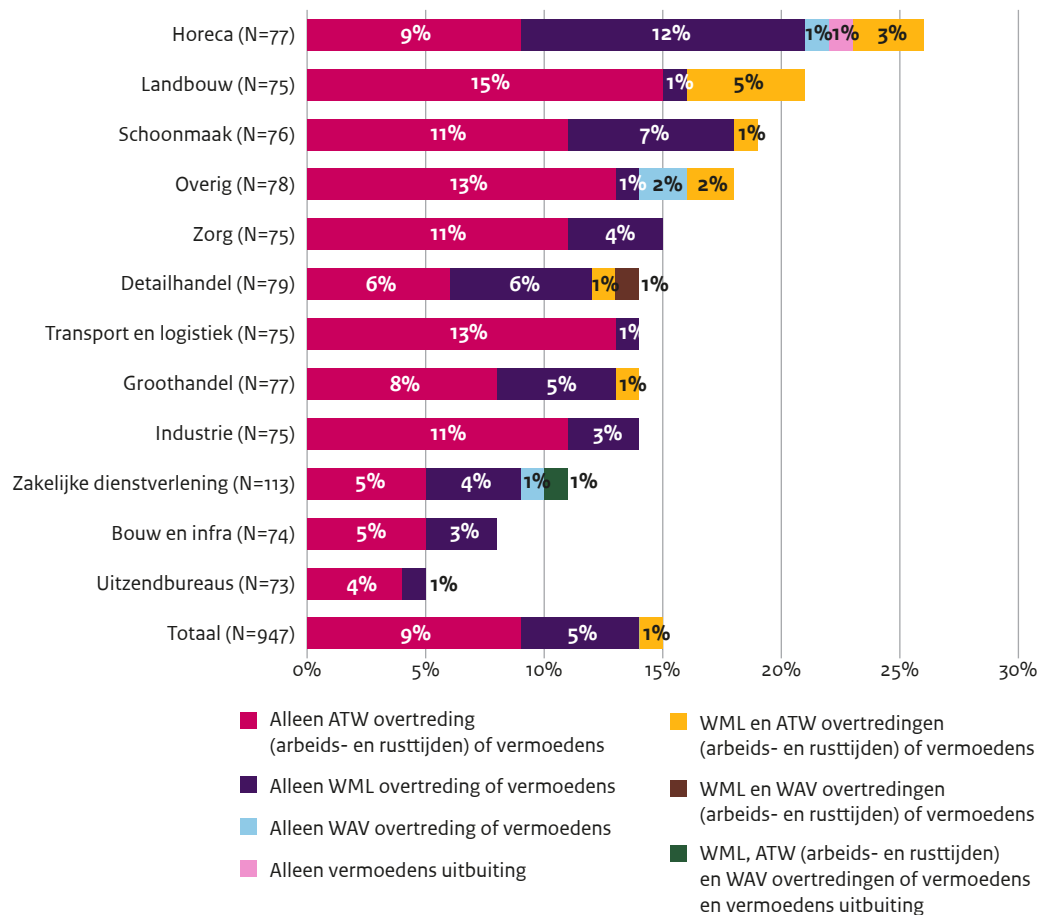
Figuur 9.2 Alle vestigingen, uitgesplitst naar of er een overtreding is geconstateerd of dat er vermoedens waren dat er regelmatig te veel wordt gewerkt, onder het minimumloon wordt betaald, illegale arbeid plaatsvindt of sprake is van arbeidsuitbuiting (N=947)



9.3 Aantallen per sector

In figuur 9.3 staan de mogelijke misstanden uitgesplitst per sector. In de horeca vinden relatief gezien het meest mogelijke misstanden plaats, gevolgd door de landbouw. Bij de horeca komt dat met name door op zichzelf staande WML-misstanden of vermoedens en bij de landbouw door op zichzelf staande ATW-misstanden of vermoedens. Ook de combinatie van WML- en ATW-misstanden of vermoedens komt in de landbouw nog relatief vaak voor. In de sector transport en logistiek en in de overige sectoren komen misstanden rondom arbeids- en rusttijden relatief veel voor, maar daar niet in combinatie met de WML-misstanden. In de sector schoonmaak zien we juist weer relatief veel mogelijke op zichzelf staande WML-misstanden.

Figuur 9.3 Mogelijke misstanden, uitgesplitst naar sector

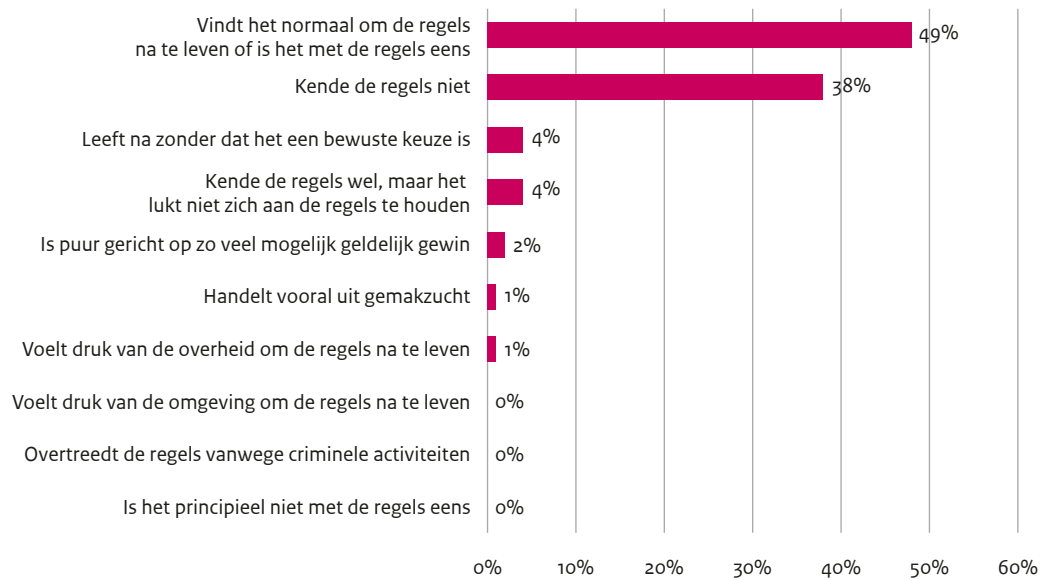


9.4 Motieven (per sector)

In figuur 9.4 zijn de motieven van werkgevers over de drie Eerlijk werk-wetten samengenomen. Daarbij is ook de ATW-registratieplicht meegenomen. Omdat de motieven zijn uitgevraagd per wet, is om ze samen te nemen, telkens per werkgever het motief genomen dat het hoogst zit in de piramide. Als voorbeeld: als de inspecteur voor een werkgever aangaf dat diegene bij de WML en de ATW naleeft omdat zij het normaal vinden en bij de WAV niet naleeft omdat de werkgever de regels niet goed kent, krijgt die werkgever als overkoepelend motief dat diegene de regels niet goed kent.

We zien dat ongeveer de helft van de werkgevers het normaal vindt de regels na te leven of het met de regels eens is. Daarnaast geldt voor bijna 4 op de 10 werkgevers dat zij aangeven de regels niet te kennen.

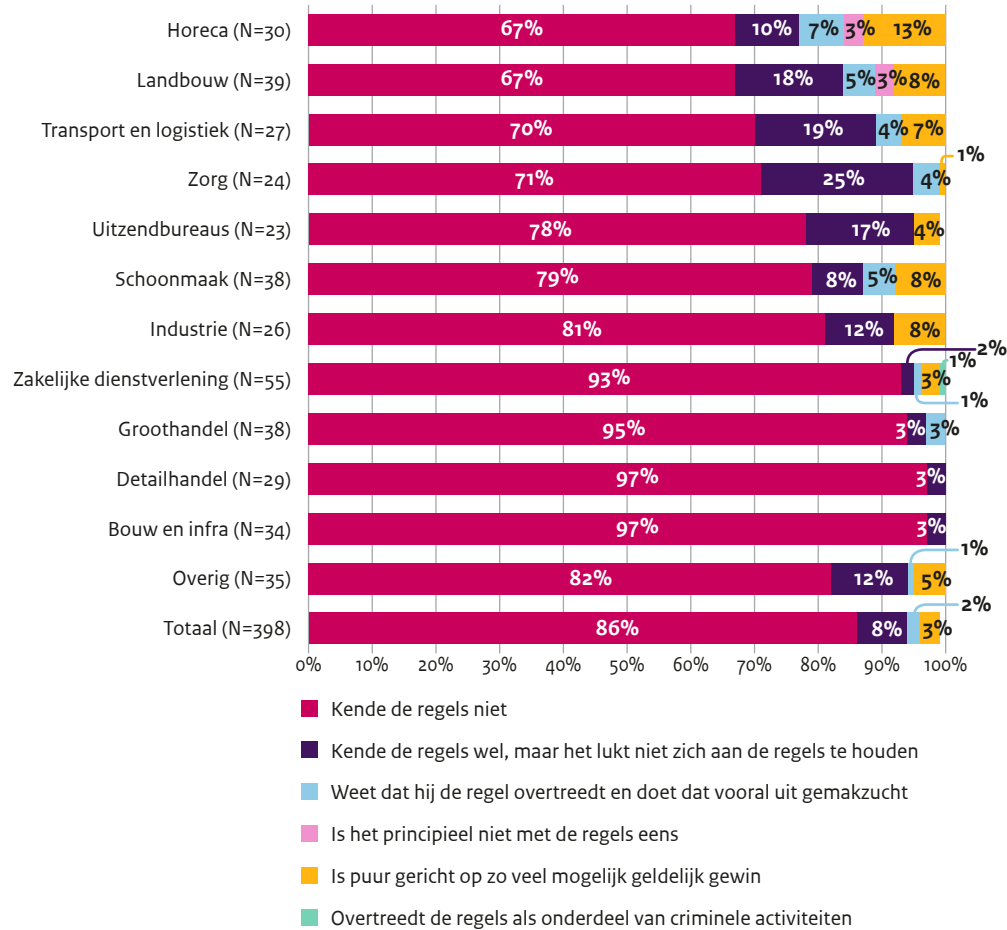
Figuur 9.4 Motieven van werkgevers (N=947)⁷⁵



In figuur 9.5 geven we de motieven van werkgevers van vestigingen met minstens één overtreding, per sector weer. Bij vestigingen in de sectoren landbouw en horeca, waar relatief de meeste overtredingen zijn geconstateerd, spelen verschillende motieven een rol: in de landbouw geven werkgevers vaker aan dat de omstandigheden het voor hen onmogelijk maken zich aan de regels te houden, terwijl in de horeca de inspecteur vaker inschat dat het motief geldelijk gewin is. Ook in de sector zorg geven werkgevers relatief vaak aan dat zij zich door hun situatie niet aan de regels kunnen houden, evenals in de transport en logistiek en in de uitzendsector.

⁷⁵ Een belangrijke kanttekening hierbij is dat inspecteurs soms motieven die passen bij niet-naleving (zoals het niet kennen van de regels) toeschreven aan werkgevers die wel nalevers waren.

Figuur 9.5 Motieven van werkgevers bij vestigingen met overtredingen⁷⁶, uitgesplitst naar sector⁷⁷



9.5 Kenmerken

In onderstaande alinea's kijken we naar relevante kenmerken die samenhangen met mogelijke misstanden. We zien hierbij een aantal patronen. Grootteklasse, al dan niet aangesloten zijn bij een brancheorganisatie, al dan niet werken met buitenlandse werknemers, personeelsverloop, gemiddeld uurloon en de aanwezigheid van eerdere meldingen bij de Arbeidsinspectie blijken relevante kenmerken.

Tussen een aantal van deze kenmerken bestaat samenhang.⁷⁸ In tabel 9.1 geven we deze samenhang weer. Het is belangrijk deze samenhang in het achterhoofd te houden bij het interpreteren van de resultaten die we in de volgende paragrafen beschrijven.

⁷⁶ Ook voor deze analyse zijn de motieven voor het overtreden van de ATW, WML en de WAV samengenomen. De selectie van het motief per werkgever is op dezelfde manier gebeurd als bij figuur 9.4 is uitgelegd.

⁷⁷ Percentages <1% zijn weggelaten uit de figuur, waardoor de balken in sommige gevallen niet optellen tot 100%.

⁷⁸ Om samenhang te bepalen is gebruik gemaakt van Pearson Correlations. Alleen kenmerken met een significante correlatie (<.05) zijn weergegeven bij de resultaten.

Tabel 9.1 Mate van samenhang tussen kenmerken. Een plusje wil zeggen dat er een positieve samenhang is, een minnetjes dat er een negatieve samenhang is.

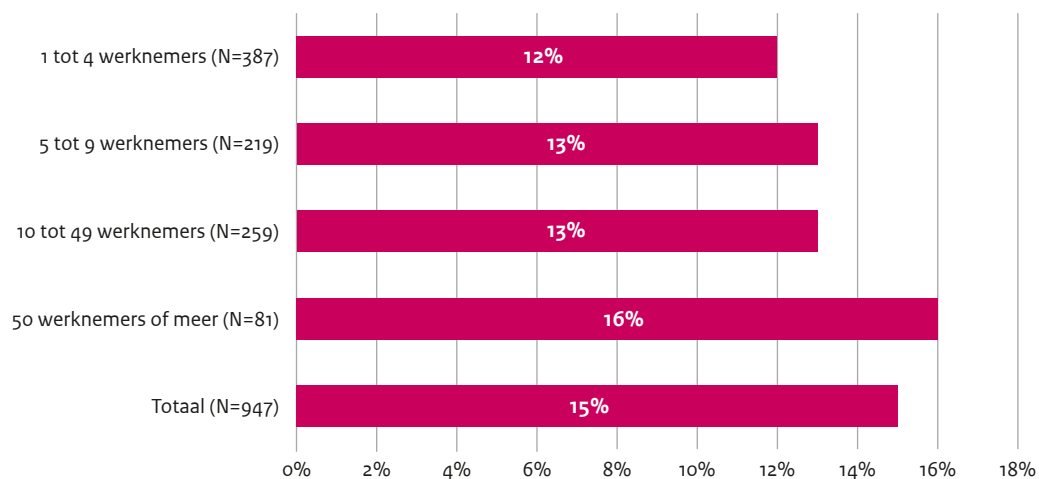
	Grootteklasse	Aansluiting bij een brancheorganisatie	Buitenlandse werknemers	Personeelsverloop	Gemiddeld uurloon	Meldingen
Grootteklasse		+	+	+		+
Aansluiting bij een brancheorganisatie			-	+	-	+
Buitenlandse werknemers						+
Personeelsverloop						+
Gemiddeld uurloon						
Meldingen						

In onderstaande alinea's beschrijven we de samenhang tussen deze kenmerken en mogelijke misstanden⁷⁹, per kenmerk. Ook identificeren we groepen van kenmerken die samengaan.

Grootteklasse

Zoals in figuur 9.6 te zien is, vinden er meer mogelijke misstanden plaats bij grote vestigingen (groter dan 50 werknemers). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bij grotere vestigingen meer mensen werken, waardoor de kans dat er bij één van die werknemers iets misgaat, groter is dan bij kleine vestigingen.

Figuur 9.6 Mogelijke misstanden uitgesplitst naar grootteklasse

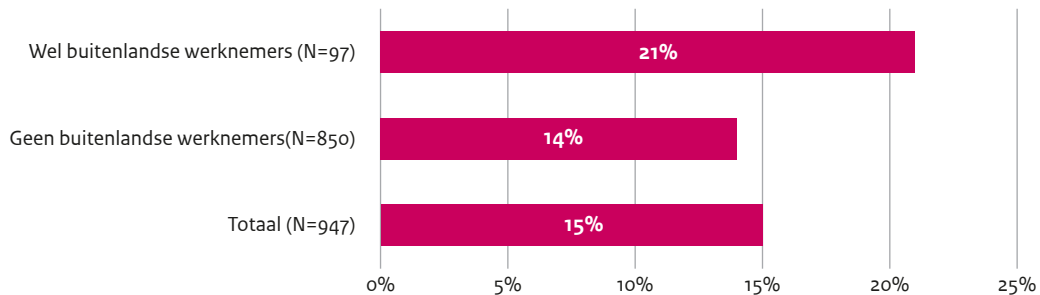


Buitenlandse werknemers

In figuur 9.7 zien we dat bij de vestigingen die met buitenlandse werknemers werken, vaker mogelijke misstanden plaatsvinden. Bij grote vestigingen wordt vaker met buitenlandse werknemers gewerkt, dus dat kan ook een verklaring zijn waarom het bij grote vestigingen vaker mogelijk misgaat.

⁷⁹ Dit is gedaan door middel van Chi-Kwadraat analyses. We rapporteren enkel over de significante resultaten ($p < .05$).

Figuur 9.7 Mogelijke misstanden uitgesplitst naar het wel of niet met buitenlandse werknemers werken



Buitenlandse werknemers kunnen om verschillende redenen kwetsbaar zijn. Er kan bijvoorbeeld een taal- of een cultuurbarrière zijn. Buitenlandse werknemers zijn daardoor mogelijk minder goed op de hoogte van hun rechten, omdat zij informatie hierover minder makkelijk kunnen vinden en begrijpen. Ook zouden de Nederlandse standaarden van eerlijke arbeidsomstandigheden hoog kunnen lijken wanneer iemand afkomstig is uit een land met lagere standaarden (bijvoorbeeld een lager minimumloon). Om deze redenen is het voor werkgevers 'gemakkelijker' om buitenlandse werknemers niet volgens de wet te belonen of behandelen, dan dat is bij Nederlandse werknemers.

Vooral werknemers afkomstig van buiten Europa⁸⁰ die in Nederland zijn met als verblijfsdoel 'arbeid', zijn waarschijnlijk kwetsbaar. Zij zijn namelijk afhankelijk van hun baan om hun verblijfsrecht in Nederland te kunnen behouden. Hierdoor zullen zij mogelijk eerder geneigd zijn om minder gunstige situaties en voorwaarden te accepteren.⁸¹ In het kader is een voorbeeldcasus beschreven van een vestiging met buitenlandse werknemers en mogelijke misstanden.

Werknemer op de vlucht

Bij een kleine slagerij met drie werknemers, is, volgens de systemen die inspecteurs voorafgaand aan een bezoek raadplegen, één werknemer afkomstig uit een land buiten Europa. Op het moment dat de inspecteurs de winkel binnenstapten, zagen zij achter in de onderneming een persoon staan. Nadat zij bekend hebben gemaakt wat ze kwamen doen, zagen zij de werkgever een andere persoon iets influisteren. Die persoon liep vervolgens naar de persoon achter in de winkel. Deze persoon hebben de inspecteurs vervolgens niet meer gezien en daarom ook niet kunnen spreken. Zij vervolgden toen het onderzoek (volgens de instructies) en spraken met een andere werknemer. Later is in de administratie geconstateerd dat die werknemer te weinig betaald kreeg. De verwachting van de inspecteurs is dat er meer niet in de haak is bij deze onderneming, want iemand loopt niet weg zonder reden. Op het moment van het bezoek konden zij hier niets meer mee doen. Bij deze vestiging is dan ook later een reguliere inspectie uitgevoerd. De resultaten van deze inspectie waren nog niet beschikbaar op het moment dat dit rapport werd opgesteld.

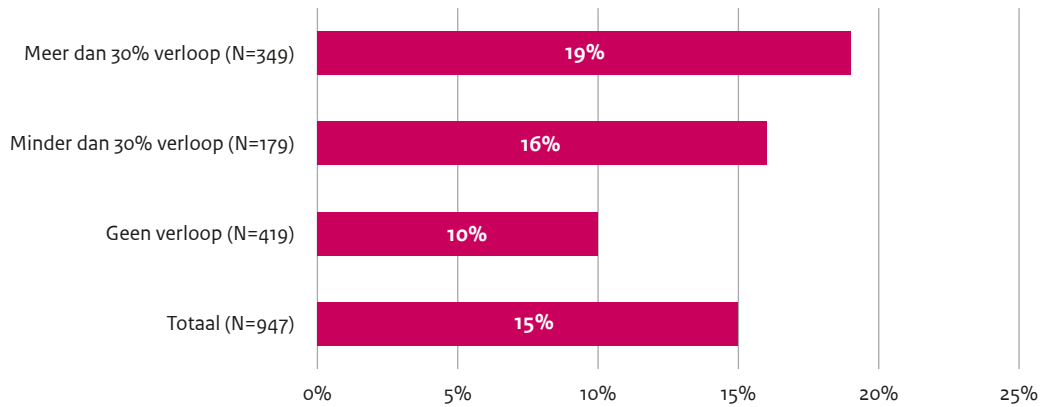
Personeelsverloop

In figuur 9.8 zien we dat er meer mogelijke misstanden plaatsvinden bij vestigingen met een hoge mate van personeelsverloop in de afgelopen vijf jaar. Hoog personeelsverloop kan een indicatie zijn van ontevreden werknemers of van werkgevers die personeel steeds voor korte tijd aannemen, omdat hen dat financieel voordeel kan opleveren. Het lijkt daarom logisch dat een hoger personeelsverloop verband houdt met mogelijke eerlijk werk misstanden. We zagen eerder dat vestigingen met een hoge mate van personeelsverloop, vaak grote vestigingen zijn die met buitenlandse werknemers werken.

⁸⁰ EU/EER/Zwitserland

⁸¹ Zie ook: Reflectie Inspecteur-generaal Rits de Boer op arbeidsmigratie Jaarverslag Nederlandse Arbeidsinspectie 2021. [Jaarverslag 2021 | Jaarverslag | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

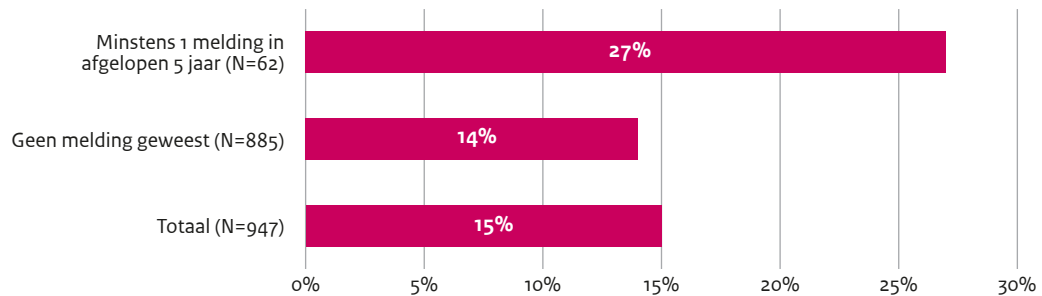
Figuur 9.8 Mogelijke misstanden uitgesplitst naar het personeelsverloop in de afgelopen vijf jaar.



Meldingen

In figuur 9.9 zien we dat bij vestigingen waarover in de afgelopen vijf jaar minstens één melding⁸² is gedaan, vaker mogelijke misstanden plaatsvinden. Het percentage mogelijke misstanden is bij deze vestigingen twee keer zo hoog als bij vestigingen waarvoor in de afgelopen vijf jaar geen melding is gedaan. Deze bevinding bevestigt dat meldingen een goede indicatie zijn voor niet-naleving van wet- en regelgeving.

Figuur 9.9 Mogelijke misstanden uitgesplitst naar of er in de afgelopen 5 jaar een melding is geweest of niet



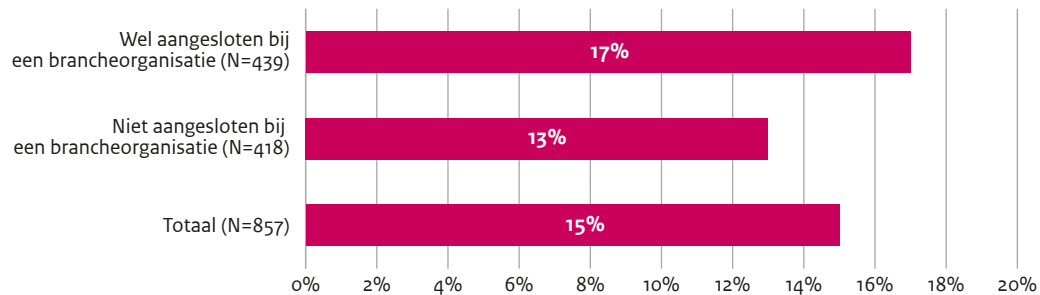
We zagen eerder dat meldingen vaker voorkomen bij grote vestigingen, bij vestigingen met buitenlandse werknemers en bij vestigingen met een hoge mate van personeelsverloop. Ook zagen we samenhang tussen die laatste drie kenmerken onderling. Dit duidt op een eerste cluster van vestigingen met een hoog risico op mogelijke misstanden: grote vestigingen met buitenlandse werknemers, een hoog personeelsverloop waarover meldingen zijn gedaan.

Brancheorganisatie

We zien in figuur 9.10 dat mogelijke misstanden vaker voorkomen bij vestigingen die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie dan bij vestigingen die dat niet zijn. Het is hierbij belangrijk rekening te houden met de eerdere bevinding dat bij grote vestigingen meer misgaat en dat grote vestigingen weer vaker bij een brancheorganisatie zijn aangesloten. Desondanks laten deze bevindingen zien dat lidmaatschap van een brancheorganisatie niet automatisch betekent dat het wel goed zit bij een vestiging.

⁸² Het ging hierbij zowel om klachten over oneerlijk, ongezond en onveilig werk als om ongevalsmeldingen.

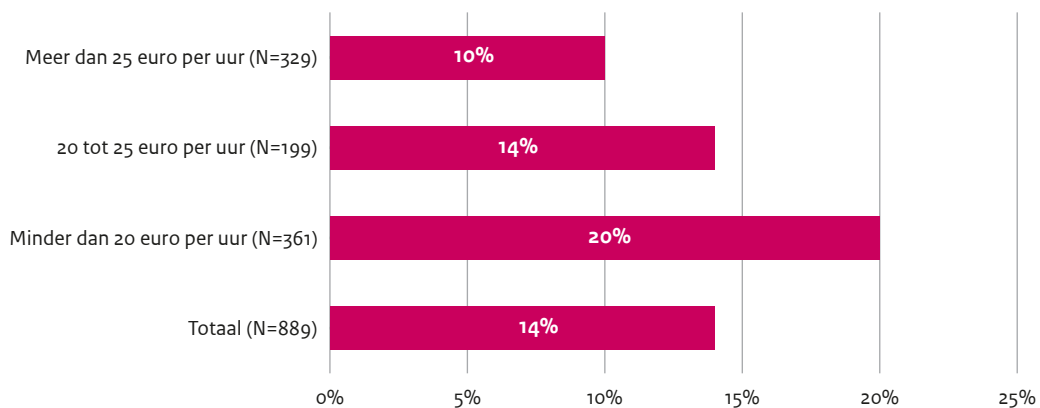
Figuur 9.10 Mogelijke misstanden uitgesplitst naar of een vestiging is aangesloten bij een brancheorganisatie⁸³



Gemiddeld uurloon

Ten slotte zien we in figuur 9.11 dat er meer mogelijke misstanden plaatsvinden bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon ten opzichte van vestigingen met een hoger gemiddeld uurloon. Eerder zagen we al dat bij vestigingen met een laag gemiddeld uurloon inspecteurs relatief meer WML-overtredingen constateerden en ook vaker vermoedens hadden van onderbetaling, evenals dat er meer overtredingen van de arbeidstijden en vermoedens van te veel werken waren.

Figuur 9.11 Vestigingen waarbij inspecteurs een overtreding hebben geconstateerd of vermoedens hadden van misstanden, uitgesplitst naar het gemiddelde uurloon⁸⁴



Opvallend is dat het hebben van een laag gemiddeld uurloon niet samenhangt met de andere relevante risicokenmerken, zoals grootteklasse, personeelsverloop, buitenlandse werknemers, aangesloten zijn bij een brancheorganisatie of meldingen. De vestigingen met een laag gemiddeld uurloon lijken daarom een apart segment waarvoor we aandacht moeten hebben met betrekking tot eerlijk werk misstanden naast de grote vestigingen met buitenlandse werknemers, een hoog personeelsverloop waarover meldingen zijn gedaan.

⁸³ De vraag over aangesloten zijn bij een brancheorganisatie is niet gesteld gedurende de eerste ronde van dataverzameling, waardoor het totaal in deze figuur op 857 vestigingen uitkomt in plaats van 947 vestigingen.

⁸⁴ Doordat gegevens over het gemiddelde uurloon niet beschikbaar waren voor alle vestigingen in de steekproef, komt het totaal aantal vestigingen in deze analyse uit op 889 in plaats van 947

Bijlage 1 Vragenlijst monitorbezoeken

BLOK WERKGEVER

Welke hoofdactiviteiten worden in deze vestiging uitgevoerd?

Welke nevenactiviteiten worden in deze vestiging uitgevoerd?

Is deze vestiging een uitzendbureau?

- Nee
- Ja

Is deze vestiging (deel van) een leerwerkbedrijf?

- Nee
- Ja

Hoeveel mensen werken er in deze vestiging?

Hoeveel daarvan komen er van buiten de EU/EER/Zwitserland?

Hoeveel mensen werken er van de volgende nationaliteiten?

- Polen [Aantal]
- Roemenen [Aantal]
- Bulgaren [Aantal]
- Hongaren [Aantal]
- Kroaten [Aantal]
- Chinezen [Aantal]
- Indiërs [Aantal]
- Filipijnen [Aantal]

SOORTEN WERKNEMERS

Werken er kinderen tussen de 12-15 jaar?

- Nee
- Ja

Werken er jongeren tussen de 16-21 jaar?

- Nee
- Ja

Werken er kennismigranten?

- Nee
- Ja

[Als er kennismigranten werken:]

Heeft werkgever een verklaring voor erkend referent?

- Nee
- Ja

Werken er studenten afkomstig van buiten de EU/EER/Zwitserland?

- Nee
- Ja

[Als er studenten werken:]

Werken er studenten op een leer/werkcontract?

- Nee
- Ja

Werken er stagiairs in de vestiging

- Nee
- Ja, alleen Nederlandse stagiairs en/of stagiairs uit de EU/EER/Zwitserland
- Ja, alleen stagiairs van buiten de EU/EER/Zwitserland
- Ja, zowel Nederlandse als stagiairs van binnen en buiten de EU/EER/Zwitserland

[Als er stagiairs van buiten de EU/EER/Zwitserland werken:]

Is er een verklaring van onderwijsinstelling dat de stage relevant is

- Nee
- Ja

Werken er zelfstandigen?

- Nee
- Ja, alleen Nederlandse zelfstandigen en/of zelfstandigen uit de EU/EER/Zwitserland
- Ja, alleen zelfstandigen van buiten de EU/EER/Zwitserland
- Ja, zowel Nederlandse als zelfstandigen van buiten de EU/EER/Zwitserland

[Als er zelfstandigen van buiten de EU/EER/Zwitserland werken:]

Hebben de zelfstandigen van buiten de EU/EER/Zwitserland een 'verblijfsvergunning voor zelfstandig ondernemer'?

- Nee
- Ja

Werken er arbeidskrachten op basis van de WagwEU?

- Nee
- Ja

[Als er arbeidskrachten op basis van de WagwEU werken:]

Zijn deze arbeidskrachten gemeld via het online meldloket voor buitenlandse werknemers?

- Nee
- Ja

Werken er werknemers met oproepcontracten/nulurencontracten?

- Nee
- Ja

Payroll/uitzendkrachten

Werken er werknemers op basis van payrolling?

- Nee
- Ja

Maakt de vestiging gebruik van aangenomen werk (contracting)?

- Nee
- Ja, als opdrachtgever (personeel van andere bedrijven wordt middels contracting ingezet in vestiging)
- Ja, als opdrachtnemer (personeel wordt middels contracting ingezet bij andere bedrijven)
- Ja, zowel als opdrachtgever en opdrachtnemer

Werken er uitzendkrachten?

- Nee
- Ja, alleen Nederlandse uitzendkrachten
- Ja, alleen buitenlandse uitzendkrachten (arbeidsmigranten)
- Ja, zowel Nederlandse als buitenlandse uitzendkrachten (arbeidsmigranten)

[Als er uitzendkrachten werken:]

Van welk uitzendbureau of welke uitzendbureaus komen de uitzendkrachten?

Per uitzendbureau naam en vestigingsplaats aangeven.

Heeft het uitzendbureau of de uitzendbureaus volgens de werkgever een Waadi-registratie bij de KvK?

- Ja
- Sommigen wel, sommigen niet
- Nee
- Weet niet

Kan de vestiging aantonen het uitzendbureau of de uitzendbureaus schriftelijk geïnformeerd te hebben over de regelingen die gelden voor werknemers van de vestiging, zodat op basis daarvan het uitzendbureau de hoogte van de beloning juist kan vaststellen.

Het gaat dan bijvoorbeeld om het brutoloon/ATV of ADV/toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren/loonsverhogingen/onkostenvergoedingen/periodieken?

- Nee
- Gedeeltelijk: onvolledige informatie of niet voor alle uitzendbureaus
- Ja, volledige informatie voor alle uitzendbureaus

Kan de vestiging een schriftelijk garantie van het uitzendbureau of de uitzendbureaus overleggen dat de uitzendkrachten de beloning krijgen waar ze recht op hebben?

- Nee
- Gedeeltelijk: voor een deel van de uitzendbureaus
- Ja, voor alle uitzendbureaus

Zijn de facturen van het uitzendbureau of de uitzendbureaus aan de vestiging correct (volledige naam/adres van UZB en afnemer, BTW-nummer, KvK-nummer, datum factuur, factuurnummer, beschrijving geleverde diensten/omvang/data, eenheidsprijs, bedrag exclusief BTW, BTW-tarief, BTW-bedrag)?

- Nee
- Gedeeltelijk: een deel van de facturen is correct
- Ja, alle facturen

Heeft het uitzendbureau een G-rekening?

- Nee
- Ja
- Weet niet

Administratie, huisvesting en urenregistratie

Bevat de administratie ID-bewijzen van alle werknemers?

- Nee
- Ja

Zijn er ondertekende arbeidscontracten van de werknemers aanwezig op vestiging?

- Ja, voor alle werknemers
- Ja, maar niet voor alle werknemers
- Nee, die liggen elders, namelijk:
- Nee, er zijn geen ondertekende arbeidscontracten

Krijgen alle werknemers salarisstroken?

- Nee
- Ja

Vinden er inhoudingen plaats op de salarissen van werknemers (bijv. huisvesting, vervoerskosten, kleding)?

- Nee
- Ja

Regelt de werkgever huisvesting voor werknemers?

- Nee
- Ja

[Als de werkgever huisvesting regelt voor werknemers:]

Moeten de werknemers hiervoor betalen?

- Nee
- Ja

Wordt er gewerkt middels een vast rooster?

- Nee
- Ja, maar dat rooster is NIET vastgelegd
- Ja, dat rooster is ook vastgelegd

[Als wordt gewerkt middels een vast rooster:]

Worden afwijkingen van het rooster (bijvoorbeeld overwerk) geregistreerd?

- Nee
- Ja, maar alleen aantal uur
- Ja, inclusief begin- en eindtijden
- Niet van toepassing, afwijkingen komen niet voor

Wordt er een urenregistratie bijgehouden?

- Nee
- Ja, maar alleen het aantal gewerkte uren (per dag/week/4-weken/maand)
- Ja, inclusief begin- en eindtijden

[Als er een urenregistratie wordt bijgehouden:]

Worden alle feitelijk gewerkte uren geregistreerd?

- Nee
- Ja

Hoe gaat werkgever om met tekorten aan personeel door zaken als piekbelasting of ziekteverzuim?

OR, brancheorganisaties, CAO, RI&E en toezicht

Is er een ondernemingsraad of een werknemersvertegenwoordiging?

- Nee
- Ja, een Ondernemingsraad
- Ja, een Werknemersvertegenwoordiging

Is de vestiging aangesloten bij een brancheorganisatie?

- Nee
- Ja

Onder welke CAO of CAO's valt de vestiging?

Wat is de normale arbeidsduur (NAD) binnen de vestiging? In uren per week

Is er een RI & E

- Nee
- Ja

Is deze vestiging het afgelopen jaar door andere instanties bezocht?

- Nee
- Ja

[Als de vestiging het afgelopen jaar door andere instanties is bezocht:]

Door welke instantie of instanties?

Wat is er geconstateerd?

Informatie over de sector

Er volgt nu een aantal vragen over de mate waarin overtredingen in de sector voorkomen volgens de werkgever. Vraag de werkgever de vragen te beantwoorden voor de sector waarin de hoofdactiviteiten van de vestiging vallen.

Kent u bedrijven uit uw sector waarvan u weet of vermoedt dat er onder het wettelijk minimumloon wordt betaald?

- Nee
- Een enkel bedrijf
- Meerdere bedrijven
- Weet niet/wil niet zeggen

Kent u bedrijven uit uw sector waarvan u weet of vermoedt dat werknemers veel langer werken dan is toegestaan in de Arbeidstijdenwet?

- Nee
- Een enkel bedrijf
- Meerdere bedrijven
- Weet niet/wil niet zeggen

Kent u bedrijven uit uw sector waarvan u weet of vermoedt dat met illegale werknemers uit het buitenland wordt gewerkt?

- Nee
- Een enkel bedrijf
- Meerdere bedrijven
- Weet niet/wil niet zeggen

Kent u bedrijven uit uw sector waarvan u weet of vermoedt dat er uitbuiting plaatsvindt?

- Nee
- Een enkel bedrijf
- Meerdere bedrijven
- Weet niet/wil niet zeggen

Heeft de werkgever nog andere relevante informatie over de sector gegeven, of toelichting op zijn antwoorden?

- Nee
- Ja

[Als de werkgever nog andere relevante heeft gegeven of een toelichting:]

Geef aan welke andere informatie de werkgever over de sector heeft gegeven

Heb je het gevoel dat de verstrekte informatie van de werkgever volledig en juist is?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Geef een toelichting op je antwoord

[Als de vestiging een uitzendbureau is:]

Extra vragen uitzendbureaus

Kan het uitzendbureau aantonen dat bedrijven aan wie zij uitzendkrachten uitleent, het uitzendbureau schriftelijk informeren over regelingen voor werknemers van de vestiging, zodat op basis daarvan de hoogte van de beloning juist kan worden vastgesteld. Het gaat dan om informatie over brutoloon/ATV of ADV/toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren/loonsverhogingen/onkostenvergoedingen/periodieken?

- Nee
- Ja, maar dat gebeurt maar in een deel van de gevallen, of de verstrekte informatie is onvolledig
- Ja, dat is de standaard werkwijze

Kan het uitzendbureau aantonen schriftelijk garanties aan de bedrijven waaraan uitzendkrachten worden uitgeleend te verstrekken waarin het uitzendbureau verklaart dat de uitzendkrachten de beloning krijgen waar ze recht op hebben?

- Nee
- Ja, maar dat gebeurt maar in een deel van de gevallen
- Ja, dat is de standaard werkwijze

Zijn de facturen van het UZB aan de vestiging correct (volledige naam/adres van UZB en afnemer, BTW-nummer, KvK-nummer, datum factuur, factuurnummer, beschrijving geleverde diensten/omvang/data, bedrag excl BTW, BTW-tarief, BTW-bedrag)?

- Nee
- Een deel van de gecontroleerde facturen is correct en een deel niet
- Alle gecontroleerde facturen waren correct

Heeft het uitzendbureau een G-rekening?

- Nee
- Ja

BLOK WERKNEMERS

Er volgt nu een aantal vragen voor werknemers. Het eerste deel van de vragen beantwoord je op basis van informatie uit het gesprek met de werknemer. Daarna volgen enkele vragen gebaseerd op de administratie. Voor elke werknemer die je hebt gesproken vul je dit blok in

Hoeveel werknemers heb je gesproken?

[Per gesproken werknemer:]

Wat voor werkzaamheden voert de werknemer uit?

Wat voor contractvorm heeft de werknemer?

- Vast
- Tijdelijk
- Uitzend
- Payroll
- Oproep/Nul-uren
- Stageovereenkomst
- Geen contract: het betreft een zelfstandige
- Anders, nl.

Hoeveel uur werkt de werknemer gemiddeld per dag?

- (Bijna) altijd zelfde aantal uren, te weten ... uur
- Wisselend, tussen de ... en ... uur

Hoeveel uur werkt de werknemer gemiddeld per week?

- (Bijna) altijd zelfde aantal uren, te weten ... uur
- Wisselend, tussen de ... en ... uur

Tussen welke tijdstippen verricht de werknemer arbeid?

- Vaste tijden, tussen ... en ... uur
- Wisselend

Werkt werknemer weleens langer dan 12 uur achter elkaar?

- Nee
- Ja

[Als de werknemer weleens langer dan 12 uur achter elkaar werkt:]

Hoe vaak langer dan 12 uur achter elkaar?

- Een of twee keer per jaar
- Enkele keren per jaar
- Maandelijks
- Wekelijks

Werkt werknemer weleens meer dan 60 uur per week?

- Nee
- Ja

[Als de werknemer weleens langer dan 60 uur per week werkt:]

Hoe vaak meer dan 60 uur per week?

- Een of twee keer per jaar
- Enkele keren per jaar
- Maandelijks
- Wekelijks

Heeft werknemer weleens minder dan 11 uur rust tussen twee diensten?

- Nee
- Ja

[Als de werknemer weleens minder dan 11 uur rust tussen twee diensten heeft:]

Zo ja, hoe vaak minder dan 11 uur rust?

- Een of twee keer per jaar
- Enkele keren per jaar
- Maandelijks
- Wekelijks

Kan de werknemer voldoende rustpauzes houden?

- Nee
- Ja

Werkt de werknemer weleens langer dan de arbeidsduur die hij/zij met de werkgever is overeengekomen (meer- of overwerk)?

- Nee
- Ja

[Als de werknemer weleens langer dan de arbeidsduur die hij/zij met de werkgever is overeengekomen werkt:]

Zo ja, hoe vaak meer- of overwerk?

- Een of twee keer per jaar
- Enkele keren per jaar
- Maandelijks
- Wekelijks

[Als de werknemer weleens langer dan de arbeidsduur die hij/zij met de werkgever is overeengekomen werkt:]

Zo ja, wordt de werknemer daarvoor gecompenseerd in tijd of in geld?

- Ja
- Nee
- Gedeeltelijk

Hoe lang werkt werknemer al bij de huidige werkgever?

Toelichting: bij uitzendkrachten bedoelen we de werkgever van de betrokken vestiging waar de uitzendkracht op dit moment werkzaam is.

Krijgt werknemer een salarisstrook?

- Nee
- Ja

Hoeveel loon krijgt werknemer netto per maand betaald?

Hoe ontvangt werknemer loon?

- Contant
- Giraal
- Gedeeltelijk giraal, gedeeltelijk contant

Moet werknemer kosten betalen aan de werkgever?

- Nee
- Ja

[Als de werknemer kosten moet betalen aan de werkgever:]

Waarvoor moet werknemer nog kosten betalen nadat loon is ontvangen?

[Als de werknemer kosten moet betalen aan de werkgever:]

Hoeveel moet de werknemer hiervoor gemiddeld per maand betalen?

Kan werknemer zijn of haar ID-bewijs tonen?

- Nee
- Ja

Zijn er signalen dat de werknemer mogelijk wordt uitgebuit?

- Nee
- Ja

[Indien er signalen zijn dat de werknemer mogelijk wordt uitgebuit:]

Wat zijn die signalen? (denk aan: angstige werknemer, taalbarrière, geen beschikking over pinpas en ID et cetera)

Werknemer: administratieve controle

De volgende vragen beantwoord je op basis van een administratieve controle.

Bevat de administratie een kopie van het ID van werknemer?

- Nee
- Ja

Bevat de administratie de TWV van werknemer?

- Nee
- Ja
- Niet van toepassing

Staat de werknemer in de loonadministratie?

- Nee
- Ja

Heeft werknemer een uitkering (check met SUWI-net)?

- Nee
- Ja, Bijstandsuitkering
- Ja, Arbeidsongeschiktheid (WIA/WAO/Wajong)
- Ja, WW
- Ja, meerdere uitkeringen, namelijk
- Ja, anders, namelijk

[Als de werknemer een uitkering heeft:]

Is hier mogelijk sprake van uitkeringsfraude?

- Nee
- Ja
- Weet niet

[Als er mogelijk sprake is van uitkeringsfraude:]

Waarom vermoed je dat hier mogelijk sprake is van uitkeringsfraude?

Heb je het gevoel dat de verstrekte informatie van de werknemer volledig en juist is?

- Nee
- Ja
- Weet niet

Geef een toelichting op je antwoord

Werknemer: resultaten

Resultaten van het onderzoek naar deze werknemer (combinatie van informatie ter plaatse, gesprekken en administratieve onderzoek)

Krijgt deze werknemer minder dan het minimumloon betaald?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

[Als de werknemer minder dan het minimumloon betaald krijgt:]

Hoeveel minder (in euro's) krijgt deze werknemer betaald? Als het niet mogelijk is het bedrag te stellen, geef dan een schatting van de omvang van het bedrag met een korte toelichting.

[Als de werknemer minder dan het minimumloon betaald krijgt:]

Op welke periode heeft deze overtreding betrekking?

Worden er kosten voor huisvesting ingehouden?

- Nee
- Ja

[Als er kosten voor huisvesting worden ingehouden:]

Is deze inhouding in lijn met de WML?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

Worden er kosten voor een zorgverzekering ingehouden?

- Nee
- Ja

r3akostenzorgwml [IF r3kostenzorg = Ja]

[Als er kosten voor een zorgverzekering worden ingehouden:]

Is deze inhouding in lijn met de WML?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

Worden er andere kosten ingehouden op het loon?

- Nee
- Ja

[Als er andere kosten worden ingehouden op het loon:]
Welke kosten?

[Als er andere kosten worden ingehouden op het loon:]
Zijn deze inhoudingen in lijn met de WML?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

Krijgt deze werknemer genoeg vakantiegeld uitbetaald?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

Werkt deze werknemer meer dan volgens ATW is toegestaan?

- Nee
- Ja
- Niet vast te stellen

[Indien de werknemer meer werkt dan volgens de ATW is toegestaan of dit niet vast te stellen is:]
Geef een toelichting op je antwoord

Als sprake is van een buitenlandse werknemer voor wie een WagwEU melding moet worden gedaan, is voor deze werknemer dan ook een melding gedaan?

- Nee
- Ja
- Niet van toepassing

BLOK INDICATOREN

Dit zijn indicatoren waaruit niet met zekerheid vast te stellen is dat de wet wordt overtreden, maar die wel duiden op een gerede kans is dat er iets speelt.

Heb je de volgende situaties aangetroffen?

Als je de situatie niet kunt beoordelen, vul dan nee in.

Personeel dat zegt net die dag begonnen te zijn

- Nee
- Ja

Zelfstandigen (aanneming van werk/contracting) die eigenlijk als werknemer werkzaam zijn (indicatie voor schijnzelfstandigheid)

- Nee
- Ja

Indicaties dat sprake is van een doorstarter, d.w.z. een ondernemer die zich failliet heeft laten verklaren en een nieuw bedrijf heeft opgericht

- Nee
- Ja

Indicaties dat er mogelijk sprake is van een dubbele administratie

- Nee
- Ja

Werknemers die op de werkplek gehuisvest zijn

- Nee
- Ja

WML

Heb je de volgende situaties aangetroffen?

Als je de situatie niet kunt beoordelen, vul dan nee in.

Personeelsleden die flexibele contracten hebben, aangeven wisselende uren te werken of waarvan het aannemelijk is gezien de aard van het werk dat ze wisselende uren werken, maar die toch wekelijks of maandelijks precies hetzelfde bedrag overgemaakt krijgen

- Nee
- Ja

Mensen op de werkvloer die aangeven vrijwilliger te zijn, familie of vrienden die helpen, en die zeggen niet betaald te krijgen

- Nee
- Ja

Personeel dat zegt gratis huisvesting van de werkgever te krijgen

- Nee
- Ja

Stagiaires/werkervaringsplaatsers die volledig meedraaien in onderneming zonder dat sprake is van een leeraspect

- Nee
- Ja

Indicaties van een hoge daggeldvergoeding en een relatief laag loon?

- Nee
- Ja

ATW

Heb je de volgende situaties aangetroffen?

Als je de situatie niet kunt beoordelen, vul dan nee in.

Er wordt nooit overwerk geregistreerd, maar personeel zegt meer te werken dan de afgesproken uren

- Nee
- Ja

Werkgever en personeel geven aan dat er altijd op vaste tijden wordt gewerkt en dat er daarom geen urenregistratie is, maar aard van werk is zodanig dat dit onmogelijk is

- Nee
- Ja

Indicaties dat er bij werknemers niet op de juiste wijze tijd voor tijd wordt toegepast

- Nee
- Ja

Onrealistische normen gehanteerd waarbinnen werknemers hun werkzaamheden moet verrichten die mogelijk leiden tot overtredingen van ATW of WML

- Nee
- Ja

WAV

Heb je de volgende situaties aangetroffen?

Als je de situatie niet kunt beoordelen, vul dan nee in.

Mensen op de werkvloer die de Nederlandse taal niet machtig zijn, terwijl dat voor de aard van het werk wel nodig is

- Nee
- Ja

Mensen op de werkvloer die overduidelijk van buiten Nederland komen en die zich niet kunnen identificeren of waarbij je twijfels hebt over de juistheid van de identificatie

- Nee
- Ja

Mensen die er snel vandoor gaan, of andere indicaties dat mensen er snel vandoor zijn gegaan

- Nee
- Ja

Indicaties dat er in deze vestiging derdelanders werken via een bedrijf uit een ander EU-land om de TWV-plicht te omzeilen?

- Nee
- Ja

Werknemers op basis van een TWV die werkzaamheden verrichten die niet in lijn zijn met de voorwaarden waaronder de TWV is verstrekt?

- Nee
- Ja

BLOK OORDEEL INSPECTEUR

De volgende vragen bevatten het oordeel. Deze vragen vul je als laatste in. Je observaties, de gesprekken met de werkgever en werknemers en het administratieve onderzoek gebruik je als input voor dit oordeel.

Elk blokje per wet begint met een vraag naar de algemene indruk die je van de werkgever hebt gekregen – daarbij gaat het zowel om wat je daadwerkelijk hebt geconstateerd als je onderbuikgevoel. Beschrijf in de toelichting waar je die indruk op baseert. Daarna volgen vragen over eventuele overtredingen die je hebt geconstateerd en de motieven van de werkgever.

Oordeel WML

Heb je bij deze werkgever een overtreding van de WML geconstateerd?

- Nee
- Ja

[Als er een overtreding van de WML is geconstateerd:]

Welk(e) artikel(en) worden overtreden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Art. 07 en/of 13a Onderbetaling loon
- Art. 07a Niet giraal uitbetalen
- Art. 13 Onterecht inhouden loon voor bv. huisvesting/zorgverzekering
- Art. 15 Onderbetaling vakantietoeslag
- Anders, nl.

[Als er een overtreding van de WML is geconstateerd:]

Waarom heeft de werkgever de WML overtreden?

Kies het best passende antwoord.

De werkgever...

- kende de regels niet
- kende de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- weet dat hij de regel overtreedt en doet dat vooral uit gemakzucht
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- overtreedt de regels als onderdeel van criminele activiteiten

Hoe waarschijnlijk acht je het dat er bij deze vestiging onder het minimumloon wordt betaald?

- Dat lijkt me uitgesloten
- Onwaarschijnlijk
- Moeilijk in te schatten
- Waarschijnlijk
- Zeker, want ik heb onderbetaling geconstateerd

Geef een toelichting op je antwoord.

[Als er geen overtreding van de WML is geconstateerd:]

Welke omschrijving is het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om de WML?

De werkgever...

- vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- voelt sociale druk om na te leven
- voelt druk van de overheid om na te leven
- leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- kent de regels niet goed
- kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- handelt vooral uit gemakzucht.
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

Oordeel ATW

Heb je bij deze werkgever een overtreding van de ATW geconstateerd?

- Nee
- Ja

Waar heeft de overtreding betrekking op? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Verbod op kinderarbeid
- Urenregistratie
- Wekelijkse onafgebroken rusttijd
- Arbeidstijden
- Bewaarplicht deugdelijke urenregistratie
- Anders, nl.

[Als er een overtreding van de ATW is geconstateerd:]

Waarom heeft de werkgever de ATW overtreden?

Kies het best passende antwoord

De werkgever...

- kende de regels niet
- kende de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- weet dat hij de regel overtreedt en doet dat vooral uit gemakzucht.
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- overtreedt de regels als onderdeel van criminele activiteiten

Hoe waarschijnlijk acht je het dat er in deze vestiging regelmatig langer wordt gewerkt dan onder de ATW is toegestaan?

- Dat lijkt me uitgesloten
- Onwaarschijnlijk
- Moeilijk in te schatten
- Waarschijnlijk
- Zeker, want ik heb onderbetaling geconstateerd

Geef een toelichting op je antwoord.

[Als er geen overtreding van de ATW is geconstateerd:]

Welke omschrijving is het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om de ATW?

De werkgever...

- vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- voelt sociale druk om na te leven
- voelt druk van de overheid om na te leven
- leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- kent de regels niet goed
- kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- handelt vooral uit gemakzucht.
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

Oordeel WAV en uitbuiting

Heb je bij deze werkgever een overtreding van de WAV geconstateerd?

- Nee
- Ja

Welk(e) artikel(en) worden overtreden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Art. 2 lid 1 tewerkstelling vreemdeling zonder geldige vergunning
- Art. 2 a ontbreken schriftelijke melding tewerkstelling vreemdeling
- Art. 15 geen afschrift ID vreemdeling bij inlenende werkgever
- Anders, nl.

[Als er een overtreding van de WAV is geconstateerd:]

Waarom heeft de werkgever de WAV overtreden? (IF od4WAV = Ja)

Kies het best passende antwoord

De werkgever...

- kende de regels niet
- kende de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- weet dat hij de regel overtreedt en doet dat vooral uit gemakzucht.
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- overtreedt de regels als onderdeel van criminele activiteiten

Hoe waarschijnlijk acht je het dat er in deze vestiging illegale werknemers werken?

- Dat lijkt me uitgesloten
- Onwaarschijnlijk
- Moeilijk in te schatten
- Waarschijnlijk
- Zeker, want ik heb onderbetaling geconstateerd

Geef een toelichting op je antwoord.

[Als er geen overtreding van de WAV is geconstateerd:]

Welke omschrijving is het meest van toepassing op de werkgever als het gaat om de WAV?

De werkgever...

- vindt het normaal de regels na te leven of is het met de regels eens
- voelt sociale druk om na te leven
- voelt druk van de overheid om na te leven
- leeft na zonder dat het een bewuste keuze is
- kent de regels niet goed
- kent de regels wel, maar het lukt niet zich aan de regels te houden
- handelt vooral uit gemakzucht.
- is het principieel niet met de regels eens
- is puur gericht op zo veel mogelijk geldelijk gewin
- lijkt zich bezig te houden met criminele activiteiten

Hoe waarschijnlijk acht je het dat er in deze vestiging sprake is van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling?

- Dat lijkt me uitgesloten
- Onwaarschijnlijk
- Moeilijk in te schatten
- Waarschijnlijk
- Zeker, want ik heb onderbetaling geconstateerd

Geef een toelichting op je antwoord.

Deze publicatie is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
t 0800 51 51

Juli 2023