



# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1. Programma Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving</b>	<b>4</b>
<b>2. Internationaal</b>	<b>5</b>
<b>3. Schijnconstructies</b>	<b>6</b>
<b>4. Cao-naleving</b>	<b>7</b>
<b>5. Migratieregelingen</b>	<b>8</b>
<b>6. Interventiemix</b>	<b>10</b>
6.1 Campagne over werken met buitenlandse studenten	10
6.2 Au pair – Fieldlab Mensenhandel	10
6.3 Netwerkbijeenkomst	10
<b>7. Schijnconstructies en verdienmodellen</b>	<b>11</b>
7.1 Internationale samenwerking in de aanpak naar constructies in de vleesverwerkende industrie	11
7.1.1 Signaal Ontslag op staande voet	12
7.2 Platformconstructies	13
7.3 Aanpak stakingsbreking	14
7.3.1 Signaal onderkruipersverbod	15
7.4 Payroll constructies met kennismigranten	15
7.5 Constructies met derdelanders	16
7.5.1 C-visa	16
7.5.2 D-visa	17
7.5.3 Studievisa voor stages	18
<b>8. Cijfers</b>	<b>20</b>
8.1 Internationaal	20
8.2 Inspectie-houdende projecten in het programma MISC	20
8.2.1 Migratieregelingen	21
8.2.2 Schijnconstructies	22
8.2.3 Cao-naleving	23

# Inleiding

**Het programma Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving (MISC) is één van de landelijke programma's van de Nederlandse Arbeidsinspectie op het gebied van eerlijk werk en is een voortzetting van het programma Schijnconstructies, Cao-naleving en Fraude. Het programma MISC bestaat uit het coördinerend project Internationaal en de inspectieprojecten Migratieregelingen, Schijnconstructies en Cao-naleving**

Deze rapportage presenteert de resultaten van het programma MISC over de programmaperiode 2023 en 2024.

Naast het tonen van cijfermateriaal wordt ingegaan op de resultaten en effecten waar het programma aan heeft bijgedragen. Dit maakt inzichtelijk welke arbeidsmarktproblematiek het programma MISC tegenkomt, op welke risico's het programma zich richt, voor welke aanpak is gekozen en aan welke effecten deze aanpak heeft bijgedragen.

Ook bevat deze rapportage een aantal onderzochte en aangepakte schijnconstructies en verdienmodellen die kenmerkend zijn voor de aanpak en effecten van het programma.

# 1. Programma Migratieregelingen, Internationaal, Schijnconstructies en Cao-naleving

**De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Dit gebeurt in een dynamische arbeidsmarkt vol uitdagingen. De Nederlandse arbeidsmarkt kent een toenemende krapte en een groeiende vraag naar laaggeschoolde arbeid. Daarnaast is de arbeidsmarkt steeds internationaler geworden en is de toestroom van laag gekwalificeerde arbeidsmigranten gegroeid. Ook is er een toename zichtbaar van kennismigranten en buitenlandse studenten. Daarnaast is de platformeconomie enorm gegroeid en is de flexibilisering van de arbeidsmarkt nog niet uitgekristalliseerd.**

Dit brengt allerlei risico's met zich mee, waarvan onderbetaling van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt een grote is. Het gaat dan met name om gedetacheerde derdelanders, (internationale) stagiaires, laaggeschoolde arbeidsmigranten, uitzendkrachten, schijnzelfstandigen en andere flexwerkers. Ook is er het risico op de aantasting van de rechtspositie van werknemers, uitzendkrachten, gedetacheerde arbeidsmigranten en illegale tewerkstelling. Gedetacheerde arbeidsmigranten van buiten de EU/EER lopen een nog groter risico dan gedetacheerde arbeidsmigranten met een Europese nationaliteit, omdat zij niet alleen voor hun huisvesting, maar ook voor hun tewerkstellings- en verblijfsvergunning afhankelijk zijn van hun werkgever.

Onerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en maximale besparing op arbeidskosten is het belangrijkste verdienmodel van werkgevers die gebruik maken van schijnconstructies. Het programma MISC streeft ernaar om onwettige en onwenselijke constructies en verdienmodellen te ontrafelen, bloot te leggen en aan te pakken, zowel nationaal als internationaal. Het programma versterkt hiermee de arbeidsmarktpositie van kwetsbare werknemers die te maken hebben met schijnconstructies en het draagt het bij aan een eerlijk speelveld op de arbeidsmarkt<sup>1</sup>.

Het programma MISC focust zich op de risico's rondom grensoverschrijdende arbeid, postbusfirma's, (door)detachering van derdelanders en misbruik van arbeidsgerelateerde migratieregelingen zoals die voor kenniswerkers en buitenlandse studenten en de ontwikkeling van de platformeconomie. Ook zet het programma zich in op het versterken van de toenemende internationale samenwerking op het gebied van eerlijk werk.

Hiertoe wordt gehandhaafd op arbeidswetten, sociale partners worden ondersteund en misbruik van migratieregelingen wordt aangepakt. Daar waar nodig signaleert het programma aan beleid, ketenpartners of andere stakeholders waar haar wettelijke taak ophoudt maar er wel sprake is van een onwettige of onwenselijke constructie. De aanpak bestaat uit analyseren, inspecteren, handhaven, signaleren en het toepassen van andere interventies.

Deze aanpak heeft er de afgelopen programma periode toe geleid dat constructies in de platformeconomie, met arbeidsmigranten in de vleesverwerkende industrie, met kennismigranten en derdelanders zijn bloot gelegd, aangepakt en gesignaleerd.

---

1 Adviesraad Migratie, maart 2024, [Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving'](#) | Publicatie | Adviesraad Migratie

## 2. Internationaal

Door groeiende de internationalisering van de arbeidsmarkt heeft Nederland in toenemende mate te maken met grensoverschrijdende detachering van arbeidskrachten. In deze arbeidsmarkt zijn voortdurend nieuwe ontwikkelingen en worden methodes ontwikkeld om grensoverschrijdende tewerkstelling zo goedkoop mogelijk te laten zijn.

De steeds verdergaande integratie van de Europese arbeidsmarkt en regelgeving, vraagt om inzet van de Arbeidsinspectie om misstanden bij grensoverschrijdend werk te voorkomen en aan te pakken. Het vraagt ook om een intensivering van internationale samenwerking tussen de Arbeidsinspectie en andere belangrijke nationale en internationale stakeholders. Dit wordt gedaan met diverse middelen, zoals internationale informatieverzoeken via het Liaisonbureau/IMI, staff exchanges, study visits, de National Liaison Officer (NLO) van de European Labour Authority (ELA) en binnen het Coördinatieplatform Internationaal. De Arbeidsinspectie heeft het faciliteren en ondersteunen van de internationale operationele samenwerking geborgd in het programma MISC.

Het project Internationaal is een programma overstijgend project. Het coördineert de aanpak van onderzoeken op het gebied van Eerlijk Werk naar internationale ketens en netwerken die op de Nederlandse arbeidsmarkt actief zijn en vormt het schakelpunt binnen de Arbeidsinspectie voor de toenemende internationale samenwerking. Samenwerking met de ELA is hierbij belangrijke. Daarnaast wordt afgestemd met collega-inspectiediensten uit andere EU-lidstaten en organiseert het project een kennis- en informatie platform om binnen de Arbeidsinspectie internationale onderzoeken te ondersteunen.

Een belangrijk instrument voor de aanpak van grensoverschrijdende onderzoeken zijn Concerted and Joint Inspections (CJI's). CJI's komen tot stand via de ELA en worden gecoördineerd via het Coördinatieplatform Internationaal. Hierbij gaat het om twee type inspecties.

- Concerted Inspections zijn onderling afgestemde inspecties die gelijktijdig in twee of meer lidstaten inzake met elkaar verwante zaken worden verricht, waarbij elke nationale autoriteit op haar eigen grondgebied optreedt.
- Joint Inspections zijn gezamenlijke inspecties in één EU- lidstaten met deelneming van de nationale autoriteiten van een of meer andere EU-lidstaten.

De coördinatie van deze grensoverschrijdende activiteiten wordt samengebracht via het Coördinatieplatform Internationaal waar diverse partijen zijn samengebracht, zoals het Liaisonbureau, de NLO van de ELA, Opsporing en diverse geledingen van de Arbeidsinspectie. Binnen het Coördinatieplatform wordt ook kennis en kunde over grensoverschrijdende arbeid geborgd. Met als doel om internationale onderzoeken effectiever en slagvaardiger maken.

Het project Internationaal draagt zorg voor de coördinatie van de volgende activiteiten:

- Het plannen en organiseren van de CJI's, Joint Action Days (Europol/EMPACT), (ELA) Week of Actions, Aquapol en Roadpol dagen met collega inspectiediensten.
- De afstemming van internationale onderzoeken.
- Ook wordt ingezet op het organiseren van de deelname aan internationale activiteiten, zoals seminars, opleidingen en de uitwisselingen met andere Europese inspectiediensten.

### Resultaten en effecten

In de programma periode 2023-2024 heeft de Arbeidsinspectie 34 keer deelgenomen aan CJI's. Op pagina 20 staat het aantal CJI's per jaar, uitgesplitst naar gastland en deelnemer.

Op pagina 11 staat een voorbeeld van de internationale samenwerking in de aanpak naar constructies in de vleesindustrie.

### 3. Schijnconstructies

Bij schijnconstructies is de werkelijke situatie anders dan wordt voorgespiegeld. Er zijn werkgevers die wet- en regelgeving omzeilen of constructies bedenken die wettelijk gezien mogen, maar onwenselijke effecten hebben doordat werknemers in een slechtere positie worden gezet. Het inzetten van schijnconstructies heeft een onwenselijk effect op de arbeidsmarkt. Het geeft werkgevers de kans om goedkoper te produceren dan werkgevers die de wet- en regelgeving wel naleven. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie tussen werkgevers en gaat ten koste van de werknemers.

Dit project richt zich op schijnconstructies waarbij mensen in oneerlijke arbeidsomstandigheden werken en pakt deze aan. Als een onwenselijke constructie met de huidige arbeidswet- en regelgeving niet kan worden aangepakt, signaleert de Arbeidsinspectie hierover richting de betreffende beleidsdirectie of andere belanghebbenden.

#### Type onderzoek

Het aanpakken van schijnconstructies vraagt om een diepgaandere aanpak dan de gebruikelijke onderzoeken over arbeidsmarktwetgeving. Constructies beperken zich veelal niet tot louter de arbeidswetten, maar strekken zich ook uit tot bijvoorbeeld verdienmodellen met huisvesting en vervoerskosten, inhoudingen van ziektekostenpremies, ontslag op staande voet en schijnzelfstandigen. Daarom kunnen deze beter worden bestreden met een integrale aanpak met alle relevante partners, zoals de Belastingdienst en het CIBA (Coördinatiepunt Internationale Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten van de Belastingdienst), Opsporing, UWV, SVB, collega inspectiediensten uit Duitsland, EURIEC en de ELA. Elk onderzoek vereist een andere aanpak, welke door inspecteurs in nauwe samenwerking met verschillende ketenpartners wordt besproken. Onderzoeken worden zowel op basis van eigen onderzoek als op basis van meldingen opgepakt.

Het programma heeft in de programmaperiode 2023-2024 onderzoek gedaan naar constructies in de vleesverwerkende industrie, de agrarische sector, de zorg, bij platforms en naar stagiaires. Bij deze onderzoeken werden vaak arbeidskrachten uit andere EU/EER-landen door de betreffende onderneming ingezet of werd gebruik gemaakt van detachering van derdelanders, al dan niet via een ander EU-land.

Vanaf pagina 10 staat meer over deze onderzoeken en de toegepaste constructies.

#### Resultaten

In de periode 2023-2024 zijn binnen het project Schijnconstructies 49 onderzoeken afgerond. Deze onderzoeken hebben 44 boeterapporten opgeleverd, waarin 455 bevonden overtredingen zijn (één onderzoek kan meerdere overtredingen bevatten). Op basis van welke wetgeving dit was, is te lezen op pagina 21.

Naar aanleiding van de onderzoeken in de vleesverwerkende industrie in het project Schijnconstructies is een signaal naar buiten gebracht over ontslag op staande voet. Meer over dit signaal staat op pagina 12.

## 4. Cao-naleving

Het doel van dit project is om sociale partners te ondersteunen bij hun toezicht op de naleving van cao's. Sociale partners zijn zelf verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van cao-bepalingen. Als sociale partners het vermoeden hebben dat de cao ontdoken wordt, kunnen zij een beroep doen op de Arbeidsinspectie met het verzoek onderzoek in te stellen naar een onderneming die vermoedelijk de cao niet naleeft of de inlenersbeloning niet toepast. Ook kunnen zij een melding doen bij een vermoeden van stakingsbreking door ter beschikking gestelde arbeidskrachten in te zetten op de plek van bestaakte werkzaamheden. De Arbeidsinspectie heeft alleen een toezichthoudende bevoegdheid voor cao-nalevingsonderzoeken, geen handhavende bevoegdheid. Het onderzoek van de Arbeidsinspectie kunnen sociale partners gebruiken in een civiele procedure.

Bij cao-nalevingsonderzoeken worden vaak constructies en verdienmodellen ontrafeld die zorgen voor oneerlijke concurrentie en/of de ondermijning van wet- en regelgeving rondom arbeidsverhoudingen. De onderzoeken naar constructies zagen op platforms die gebruik maken van (schijn) zelfstandigen, intra-concern in/uitlenen en onderbetaling van arbeidskrachten. Op deze wijze levert het project Cao-naleving een bijdrage aan gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek.

### Type onderzoek

Sociale partners die meldingen/verzoeken tot onderzoek hebben gedaan zijn FNV, CNV, VNB en de SNCU. Het gaat daarbij om onderzoeken naar:

- De naleving van cao's (artikel 10 Wet Avv).
- Gelijke beloning en eerlijke behandeling van uitzendkrachten en payrollkrachten (artikel 8 en 8a Waadi).
- Het verbod om aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, zoals uitzendkrachten, geld of een andere tegenprestatie te vragen (artikel 9 Waadi).
- Het verbod om te belemmeren dat na afloop van de uitleenperiode de uitgeleende arbeidskracht in loondienst komt bij de inlener (artikel 9a Waadi).
- Het niet-naleven van het verbod op stakingsbreking (artikel 10 Waadi).
- Inzicht in gegevens die op basis van de WagwEU bij de Nederlandse Arbeidsinspectie bekend zijn (10a Wet Avv).

### Resultaten en effecten

Effecten van cao-nalevingsverzoeken zijn lastig te meten omdat sociale partners met de onderzoeken een civielrechtelijk traject ingaan. Sociale partners geven aan dat zij de onderzoeken hebben gebruikt bij onderhandelingen met werkgevers, in een rechtszaak of bij stakingen.

In het project cao-naleving zijn in de periode 2023-2024 18 onderzoeken afgehandeld die resulteerde in een verslagen/rapporten van bevindingen. Op pagina 22 staan de zaken per wetgeving weergegeven.

Daarnaast is het Signaal Onderkruipersverbod aan onze Minister uitgebracht over knelpunten bij de uitvoering van het onderkruipersverbod<sup>2</sup>. Meer hierover staat op pagina 15.

---

<sup>2</sup> [Signaal onderkruipersverbod | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

## 5. Migratieregelingen

Het project Migratieregelingen richt zich op het tegengaan van schijnconstructies met arbeid gerelateerde verblijfsvergunningen om derdelanders makkelijk en goedkoop in Nederland te laten werken en/of verblijf in Nederland te verkrijgen. Het gaat hierbij om kenniswerkers die in Nederland komen werken, buitenlandse studenten en om au pairs die vanwege culturele uitwisseling naar Nederland komen. De aanpak richt zich op werkgevers van kennismigranten, studenten en au pairs die vanuit een land buiten de EU/EER naar Nederland reizen. Een deel van deze arbeidsmigranten komt slecht voorbereid naar Nederland; ze kennen de taal noch de cultuur, hebben geen of een beperkt sociaal netwerk en kennen hun rechten en plichten niet. Hierdoor kunnen zij in een afhankelijke positie terecht komen en ligt misbruik op de loer.

Het project Migratieregelingen werkt nauw samen met de Immigratie en Naturalisatiedienst (IND) om een bijdrage te leveren aan het bestrijden van fraude en misbruik van regels over arbeidsmigratie en werk. Met de IND is kennis gedeeld en waar nodig samen onderzoek gedaan naar mogelijk misbruik.

### Type onderzoek

De Arbeidsinspectie doet onderzoek naar werkgevers (erkend en sociaal referenten) en gastouders van au pairs die gebruik maken van de regelingen voor buitenlandse studenten, kennismigranten en au pairs. De Arbeidsinspectie kan handhavend optreden door middel van het opleggen van boetes voor de Wet Arbeid Vreemdelingen. Daarnaast kan de IND bij misbruik van migratieregelingen (niet voldoen aan verplichtingen van het Modern Migratiebeleid) een boete opleggen en/of zelfs het erkend referentschap van de werkgever intrekken. Hierdoor kan de onderneming geen aanvragen voor kennismigranten meer kan indienen.

Daarnaast doet het project migratieregelingen onderzoeken naar aanvragen van verblijf in het kader gezinshereniging/gezinsvorming, zogenaamde onderzoeken naar gefingeerde dienstverbanden. De aanvrager dient over voldoende eigen inkomsten te beschikken om voor het buitenlandse gezinslid garant te kunnen staan. De Arbeidsinspectie onderzoekt of en hoeveel er daadwerkelijk gewerkt en verdiend wordt en of er voldoende verdiend wordt. Op basis van de rapporten van de Arbeidsinspectie kan de IND een besluit nemen op een aanvraag voor verblijfsvergunning van de partner. Vanaf 1 maart 2025 voert IND deze onderzoeken zelf uit.

### Webapplicatie voor Migratieregelingen – tool die helpt bij het interveniëren

Voor het doen van onderzoek naar erkende referenten is in 2024 door de Arbeidsinspectie een app ontwikkeld. Deze app geeft een overzicht van erkende referenten in Nederland die gebruik maken van kennismigranten. De app geeft inzichten in waar erkende referenten zich vestigen, hoeveel kennismigranten er in dienst zijn en of de erkende referent eerder in beeld is geweest bij de Arbeidsinspectie. Deze app is een waardevol tool die helpt bij de keuze van interveniëren.

## Resultaten en effecten

Samen met IND is onder andere een payroll constructie naar de kennismigrantenregel onderzocht. Dit heeft ertoe geleid dat de erkenning als referent is ingetrokken en deze onderneming geen kennis-migranten meer in dienst kan nemen. Ook de rechter heeft dit bevestigd.<sup>3</sup> De casus staat op pagina 15.

Het project Migratieregelingen heeft input geleverd aan de reflectie op het jaarverslag 2023 van inspecteur-generaal Rits de Boer. In de reflectie wordt ingegaan op de kennismigrantenregeling waarmee werkgevers in Nederland op eenvoudige wijze mensen van buiten de Europese Unie kunnen aannemen.<sup>4</sup>

De minister van Asiel en Migratie heeft in haar brief van 8 november 2024 aanscherping van beleid aangekondigd om misbruik van uitleenconstructies binnen de kennismigrantenregeling tegen te gaan.<sup>5</sup> Dit beleid wordt nu verder uitgewerkt.

Het project Migratieregelingen doet naast onderzoek op basis van meldingen ook informatiegestuurd onderzoek. Dit gebeurt op basis van informatie van de IND over onder andere erkende referenten en studenten van buiten de EU. Om informatie met elkaar te kunnen delen en om keuzes te kunnen maken waar het toezicht zich op richt, is een nieuw convenant in ontwikkeling. Deze keuzes worden gemaakt op basis van geanalyseerde data door team Data, Analyse en Bronnen.

Vanwege het ontbreken van het convenant was het de afgelopen programmaperiode niet mogelijk om overzichten met gegevens van de IND te ontvangen. Hierdoor konden minder onderzoeken worden gedaan op basis van informatie van de IND. Naar verwachting is het convenant in 2025 gereed.

De afgelopen twee jaar zijn er 95 werkgevers onderzocht in onderzoeken naar migratieregelingen. Dit heeft geleid tot 23 boeterapporten.

Daarnaast zijn 297 onderzoeken naar gefingeerde dienstverbanden uitgevoerd. De IND heeft in circa 150 zaken geconstateerd dat sprake was van gefingeerde dienstverbanden. Deze aanvragen tot verblijf zijn daardoor afgewezen of ingetrokken. Hierdoor is misbruik van de migratieregeling of ander misbruik rondom uitkeringen, toeslagen of leningen voorkomen.

Op pagina 21 staan de zaken per migratieregeling.

---

<sup>3</sup> RB 30 augustus 2024, ECLI:NL: RBDHA:2024:14280

<sup>4</sup> [Reflectie van-inspecteur-generaal Rits de Boer van de Nederlandse Arbeidsinspectie 2024.](#)

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2024/25, 30 573 en 30821 nr. 218 / [Misbruik uitleenconstructies binnen de kennismigrantenregeling.pdf](#)

## 6. Interventiemix

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op een veelheid aan bedrijven. Dat betekent keuzes maken. Om het beste resultaat te bereiken zet de Arbeidsinspectie ook vanuit het programma MISC een mix van verschillende interventies in, zoals inspecties, onderzoek, signalering, communicatie of het stimuleren van de samenwerking met sociale- en ketenpartners.

Hieronder staan voorbeelden van alternatieve interventies die zijn ingezet door het programma MISC.

### 6.1 Campagne over werken met buitenlandse studenten

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft, via campagnes op sociale media, werkgevers in de horeca en detailhandel geïnformeerd over de wetten en regels die gelden voor het werken met studenten van buiten de EU/EER. Studenten van buiten de EU/EER mogen alleen werken als de werkgever over de juiste vergunning beschikt. Deze studenten mogen in loondienst niet meer werken dan 16 uur per week óf voltijd in de maanden juni, juli en augustus. Door werkgevers te informeren wil de Arbeidsinspectie voorkomen dat werkgevers die niet goed op de hoogte zijn van wet- en regelgeving en daardoor onbewust de regels overtreden.

Ook via de zelfinspectie 'Eerlijk werken' brengt de Arbeidsinspectie de wet- en regelgeving voor werken met studenten van buiten de EU/EER onder de aandacht in verschillende sectoren<sup>6</sup>.

### 6.2 Au pair – Fieldlab Mensenhandel

Het project Migratieregelingen heeft bijgedragen aan het Fieldlab Mensenhandel gericht op uitbuiting van au pairs. Het Fieldlab Mensenhandel is een initiatief van het Openbaar Ministerie, IND, Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) en de Nationaal Rapporteur Mensenhandel om in samenwerking met andere (overheids)organisaties en wetenschappers tot een nieuwe, effectievere aanpak van mensenhandel te komen. De Arbeidsinspectie heeft in 2023 meegedaan aan een actie dag. Tijdens deze actiedag zijn er diverse huisbezoeken afgelegd bij gastgezinnen in de provincie Utrecht en is er geflyerd op en bij schoolpleinen om voorlichting te geven over het herkennen van signalen van uitbuiting. Daarnaast is er door het Behavioral Insights Team in samenwerking met het gedragsnetwerk van J&V een motivatieonderzoek gedaan naar meldingsbereidheid over signalen van uitbuiting door burens en is er een interventieadvies gegeven. Deze resultaten zijn gepresenteerd op de einddag van het Fieldlab.

Op een bijeenkomst van de IND voor gastouderbureaus heeft het project Migratieregelingen voorlichting gegeven over de wet- en regelgeving in het kader van arbeid.

### 6.3 Netwerkbijeenkomst

Het programma MISC heeft, in samenwerking met de programma's Goed Werkgeverschap in Sectoren en Uitzendbureaus, in november 2023 een netwerkbijeenkomst voor (sociale) partners georganiseerd. Het doel was om deelnemers te informeren over actuele thema's binnen de Arbeidsinspectie. Door de netwerkbijeenkomst zijn (sociale) partners beter geïnformeerd over de werkzaamheden en dilemma's van de Arbeidsinspectie en zijn (nieuwe) contacten gelegd. Dit draagt bij aan een betere samenwerking met het oog op eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

---

<sup>6</sup> [zelfinspectie / inspectie / module \(form\) | Zelfinspectie door de Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

## 7. Schijnconstructies en verdienmodellen

Het programma MISC heeft in de periode 2023-2024 verschillende schijnconstructies onderzocht en blootgelegd. In dit hoofdstuk lichten we een aantal casussen uit die de afgelopen periode door het programma MISC zijn onderzocht en worden de verschillende constructies en verdienmodellen beschreven.

### 7.1 Internationale samenwerking in de aanpak naar constructies in de vleesverwerkende industrie

De vleesverwerkende industrie is voor het grootste deel afhankelijk van uitzendkrachten. Veelvuldig wordt daarbij gebruik gemaakt van arbeidsmigranten uit Roemenië en Bulgarije. De arbeidsmigranten werken hoofdzakelijk voor zeven grote Nederlandse uitzendbureaus.

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie komt naar voren dat een aantal uitzendbureaus het niet al te nauw neemt met het arbeidsrecht. Voor hen is het een verdienmodel om grote groepen arbeidsmigranten in Nederland te laten werken in de vleesverwerkende industrie. Deze uitzendbureaus verdienen veel geld over de rug van deze arbeidsmigranten: door onderbetaling, onterechte inhoudingen op het loon, het geven van (massaal) ontslag op staande voet en de verhuur van zeer slechte en dure huisvesting, veelal in Duitsland. Hierdoor staat de sociale zekerheid onder druk. Wanneer de migranten op straat worden gezet zonder financiële middelen, bestaat het risico dat ze via crimineel gedrag in hun basisbehoeften gaan voorzien.

Uitzendbureaus die arbeidsmigranten naar Nederland halen zijn via cao's vaak verplicht om huisvesting voor deze migranten te verzorgen. Deze woningen moeten voorzien zijn van een keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Dit SNF-keurmerk stelt eisen aan de woning ten aanzien van oppervlak, hygiëne, privacy, veiligheid en kwaliteit. Ook aan de hoogte van de huur zijn maxima gesteld, dit mag maximaal 25% van het brutoloon zijn.

Door de krapte op de Nederlandse woningmarkt zijn deze uitzendbureaus goedkope woningen gaan opkopen in Noordrijn Westfalen, Duitsland om de arbeidsmigranten te huisvesten. Hierdoor is een deel van de problematiek buiten het zicht van Nederland geraakt en bij de Duitse overheden terecht gekomen, zoals arbeidskrachten die op straat zwerven of zonder geld of onverzekerd bij het plaatselijke ziekenhuis voor zorg komen.

Binnen het programma MISC wordt al geruime tijd samengewerkt met de autoriteiten van Noordrijn Westfalen, Duitsland en andere diensten, zoals de Belastingdienst en de ELA, om de problematiek rondom het wonen en werken in de grensstreek aan te pakken. Deze samenwerking is in deze programma periode gecontinueerd. Inspecteurs van de Arbeidsinspectie gaan bijvoorbeeld als waarnemer mee op huisvestingsinspectie en halen zo waardevolle informatie op. Met deze informatie kunnen de onderzoeken in Nederland verder worden gebracht en zijn er boeterapporten voor de WML en de ATW uitgegaan. Uit een van die onderzoeken is ook het signaal ontslag op staan de voet voortgekomen.

De problematiek in de vleesverwerkende industrie in relatie tot uitzendwerk is dermate groot dat het ook op politiek - bestuurlijk niveau is opgepakt. Verkend wordt of een sectoraal uitzend- en inleenvverbod de oplossing biedt. Daarnaast heeft de Minister van SZW in de vorige kabinetsperiode aangegeven dat de vleessector zelf aan zet is. In juni 2024 is een Task Force Vlees opgericht waarin brancheorganisaties in de vlees- en uitzendsector COV, NEPLUVI, NBBU, ABU alsmede SNA, SNF, de Arbeidsinspectie en het ministerie van SZW vertegenwoordigd zijn.<sup>7</sup> Zij hebben in opdracht van de minister de intentie om medio 2025 alle malafide uitzendbureaus uit de roodvlees- en pluimveesector te verwijderen.

<sup>7</sup> Brief van de Minister van SZW, van 13 juni 2024, referentienr. 2024-0000163432. Uitkomst overleg over misstanden inzet flexkrachten en arbeidsmigranten in vleessector.

Er zijn met de uitzend- en vleessector afspraken gemaakt over mogelijke maatregelen zoals het inrichten van een meldpunt, werkgevers in de vleessector gaan na welke cao-bepalingen extra kunnen worden opgenomen om arbeidskrachten een zekerder bestaan te geven, inleners gaan in gesprek met hun uitzendbureaus om hen aan te spreken op misbruik ontslag op staande voet en COV en Nepluvi gaan na of leden geroyeerd kunnen worden bij het begaan van misstanden. Helaas moeten we constateren dat deze maatregelen tot op heden onvoldoende zijn om de misstanden op te lossen. Zolang inleners in de vleessector niet hun verantwoordelijkheid nemen over het onboarden van hun uitzendkrachten en zelf controles uitvoeren over de wijze waarop ze betaald en gehuisvest worden, blijft het risico op oneerlijk werk bestaan.<sup>8</sup>

#### **Casus vleesverwerkende industrie**

De Duitse autoriteiten hebben een beroep gedaan op Nederlandse om samen op te trekken om de problematiek rondom de arbeidsmigranten die in de grensstreek wonen en in Nederland werken gezamenlijk op te pakken.

Inspecteurs van het programma MISC zijn in 2023 en 2024 diverse keren met Duitse instanties op inspectie geweest in Gronau, Duitsland. Tijdens deze huisvestingsinspecties hebben de Duitse autoriteiten diverse panden gesloten wegens erbarmelijke leefomstandigheden.

Door internationale coördinatie met de ELA zijn ook Roemeense en Bulgaarse inspecteurs meegegaan op een van deze gezamenlijke huisvestingsinspectie in Duitsland.

Tijdens deze huisvestingscontroles hebben de inspecteurs van MISC gesproken met arbeidsmigranten die werkten in de Nederlandse vleesverwerkende industrie. Door die gesprekken zijn in Nederland onderzoeken gestart naar diverse Nederlandse uitzendbureaus. Uit de onderzoeken bleek dat arbeidsmigranten onderbetaald werden. Daarom zijn boetes opgelegd wegens overtreding van de WML.

Uit onderzoek naar een van de uitzendbureaus bleek ook dat van het aantal beëindigende banen, in 80% van de gevallen, sprake was van 'ontslag op staande voet'. Door de eindafrekening op € 0 te zetten behaalde het uitzendbureau financieel gewin ten koste van arbeidsmigranten. Dit heeft geleid tot het signaal 'Ontslag op staande voet'.

### **7.1.1 Signaal Ontslag op staande voet**

Een werknemer kan op staande voet ontslagen worden (hierna: OSV) als zij/hij, verwijtbaar iets doet waardoor het niet meer redelijk is dat de werkgever hem/haar in dienst houdt, zoals stelen, geweld of ernstige zaken. Bij ontslag op staande voet mag de werkgever de betalingen voor loon, vakantiegeld etc. meteen stoppen en hoeft hij de werknemer geen transitievergoeding te betalen. De werknemer is zelfs een vergoeding verschuldigd over bijvoorbeeld gemaakte kosten.

Onderzoek naar een uitzendbureau in de vleesindustrie wees uit dat deze onderneming een zeer hoog percentage OSV in zijn boekhouding had staan. Door grote aantallen werknemers op papier 'op staande voet' te ontslaan, kon het uitzendbureau ten koste van arbeidskrachten financieel gewin behalen,

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2023/24, 25883, nr. 500. Arbeidsomstandigheden.

zonder dat de betrokkenen dat wisten. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn 13 onder toezicht staande uitzendbureaus nader onderzocht. Drie uitzendbureaus sprongen eruit; bij hen werd een percentage van 40-80 OSV aangetroffen, terwijl dat normaal in minder dan 1% van de beëindigde dienstverbanden voorkomt. De werknemers van de drie uitzendbureaus die OSV kregen hadden een niet-Nederlandse achtergrond.

In het signaal OSV<sup>9</sup> staan onder andere de voorgestelde maatregelen om te voorkomen dat uitzendbureaus op dergelijke wijze handelen.

Naast de politiek- bestuurlijke aandacht voor de problemen in de vleesverwerkende industrie, was de uitkomst van het onderzoek van de Arbeidsinspectie voor het UWV aanleiding om breder te kijken naar bedrijven die bovenmatig gebruik maken van OSV. Uit die analyse van het UWV kwamen meerdere bedrijven naar voren die buitensporig gebruik maken van OSV. Dit vraagt om nader onderzoek door de Arbeidsinspectie in samenwerking met de Belastingdienst.

## 7.2 Platformconstructies

In Nederland zijn tientallen digitale platforms actief. Een aantal van hen fungeert in de praktijk als werkgever, maar zij zegt slechts te voorzien in een digitaal punt waar vraag en aanbod van diensten samenkomen. Dit heeft tot gevolg dat werkenden als zelfstandigen voor deze platforms werken, terwijl zij feitelijk werknemers zijn. Voor deze werkenden worden geen sociale premies afgedragen. Hierdoor worden zij bijvoorbeeld niet doorbetaald tijdens ziekte en bouwen zij geen pensioen op. Ook ontvangen deze werkenden alleen een uurloon, zonder vakantiegeld of andere vergoedingen. Voor de werkenden lijkt het uurloon veelal hoog in vergelijking met iemand in loondienst, maar voor het platform zijn de arbeidskosten vele malen lager omdat zij naast het bedrag per uur of per stuk geen andere arbeidskosten hebben.

Daarnaast is het voor derdelanders erg eenvoudig om zonder tewerkstellingsvergunning als (schijn) zzp'er te werken middels een platform. In de toezichtpraktijk worden veelvuldig buitenlandse studenten aangetroffen die werken voor een platform. Als werknemers mogen zij met een tewerkstellingsvergunning 16 uur werken per week, maar als zelfstandige onbeperkt. Deze regeling is verder uitgewerkt op pagina 14.

De Arbeidsinspectie kan alleen handhaven op arbeidswetten als sprake is van een werknemer/werkgever-relatie. Dat betekent dat de Arbeidsinspectie niet handhavend kan optreden als sprake is van een (echte) zelfstandige. Daarnaast ondersteunt het programma MISC vakbonden in de handhaving van cao's. Handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen is een verantwoordelijkheid van de Belastingdienst.

Het programma MISC heeft zich in de programmaperiode 2023-2024 blijvend ingezet op de aanpak van schijnconstructies bij platforms. Hieronder staat een voorbeeld van een onderzoek naar een platform voor personeelsdiensten met verkoopmedewerkers in een winkel.

Naast het doen van onderzoek zijn vanuit het programma MISC gesprekken gevoerd met de directie van een internationaal opererend platform. Het platform is tijdens het gesprek geïnformeerd over de standpunten van de Arbeidsinspectie ten aanzien van haar arbeidskrachten en de verantwoordelijkheden ten aanzien van de Wav. Bij dit platform zien we een verschuiving van werken met zelfstandigen naar werken met uitzendkrachten.

---

<sup>9</sup> <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2024/05/23/signaal-ontslag-staande-voet>

### **Casus platform voor personeelsdiensten: verkoopmedewerkers**

De FNV heeft een melding bij de Arbeidsinspectie gedaan van een schijnconstructie door een platform voor personeelsdiensten. Dit platform zou verkoopmedewerkers ter beschikking stellen aan een winkel. De arbeidskrachten werden freelancers (schijn zzp'ers) genoemd, terwijl er feitelijk sprake was van een dienstverband. Door deze constructie werd de cao retail-non food niet toegepast, en premies voor pensioenen en sociale werknemersverzekeringen niet afgedragen. De Arbeidsinspectie heeft een onderzoek ingesteld bij het platform en bij 2 vestigingen van de inlener. Uit onderzoek bleek dat de arbeidskrachten dezelfde werkzaamheden uitvoerden als de vaste werknemers van de inlener en dat zij werkten onder leiding en toezicht van de inlener. De arbeidskrachten werden door het platform als verkoopmedewerkers ter beschikking gesteld aan de inlener. Zij zouden daarom recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die van de inlener. De enige arbeidsvoorwaarde die werd toegepast was een beloning per uur. De overige arbeidsvoorwaarden die geldend voor medewerkers van de inlener, zoals vakantietoeslag, vakantiedagen, overwerkvergoeding, hebben de ter beschikking gestelde arbeidskrachten van het platform niet ontvangen.

Het onderzoeksresultaat van de Arbeidsinspectie heeft FNV kunnen gebruiken in een van haar rechtszaken tegen een ander platform. Het hoger beroep loopt hier nog.

## **7.3 Aanpak stakingsbreking**

Het is verboden om ter beschikking gestelde arbeidskrachten in te zetten op 'bestaakte' werkzaamheden, ter vervanging van stakers. Het onderkruipersverbod is neergelegd in artikel 10 Waadi. Het onderkruipersverbod heeft ten doel om te voorkomen dat met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, de effectiviteit van het stakingsmiddel wordt ondermijnd en de arbeidsverhoudingen worden verstoord.

Het programma MISC ondersteunt sociale partners als zij het vermoeden hebben dat het onderkruipersverbod niet wordt nageleefd. Zij kunnen bij de Arbeidsinspectie een melding doen van stakingsbreking. In de praktijk ziet de Arbeidsinspectie knelpunten in de effectiviteit van het onderkruipersverbod. Dat illustreert de casus in een warenhuis, waarbij door de hedendaagse manier van bedrijfsvoering het causale verband tussen de inzet van ter beschikking gestelde arbeidskrachten en de staking niet aangetoond kan worden. Over deze knelpunten heeft de Arbeidsinspectie een signaal afgegeven.

### **Casus stakingsbreking warenhuis**

Eind 2022 kreeg de Arbeidsinspectie een melding van FNV met het vermoeden dat de staking in een warenhuis (inlener), gebroken werd.

Naar aanleiding van deze melding is de Arbeidsinspectie een onderzoek gestart. Uit het onderzoek blijkt dat de inlener een dussdanige werkwijze heeft waarbij het gebruikelijk is dat uitzendkrachten en platformwerkers middels een applicatie van het uitzendbureau dan wel het platform zich kunnen inschrijven voor een bepaalde dienst. Ook kunnen zij zich inschrijven voor diensten die gebruikt worden voor no shows van vast personeel van de inlener. De Arbeidsinspectie heeft niet kunnen vaststellen wanneer de reguliere diensten en de diensten voor no shows beschikbaar zijn gesteld en de reden daarvan.

Door deze manier van bedrijfsvoering, kan geen causaal verband aangetoond worden tussen de inzet van ingeleend personeel en de staking. De Arbeidsinspectie kan daarom niet aantonen dat sprake is van stakingsbreking.

### 7.3.1 Signaal onderkruipersverbod

De Arbeidsinspectie ziet in de praktijk dat het onderkruipersverbod in de hedendaagse arbeidsmarkt weinig doeltreffend is, omdat het verbod tot onderkruipen zich uitsluitend richt op degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Daarnaast is intra concern uitlenen toegestaan. Dit wordt in de praktijk gebruikt om ‘bestaakte’ werkzaamheden doorgang te laten vinden. Tevens is het causaal verband tussen een staking en de ingezette vervangende arbeidskrachten lastig aan te tonen door de hedendaagse manier van bedrijfsvoering en de wijze waarop arbeid georganiseerd en geadmistreerd wordt.

Ter bevordering van een effectiever onderkruipersverbod in de huidige arbeidsmarkt heeft het programma MISC in het signaal onderkruipersverbod<sup>10</sup> de volgende verbeteringen aan de minister voorgesteld.

- Neem naast de uitlener ook de inlener op in artikel 10 Waadi.
- Laat de uitzonderingsbepaling van intra-concern uitlenen niet meer gelden voor artikel 10 Waadi.

Het is nu aan de minister om vervolg stappen te zetten naar aanleiding van dit signaal. De minister heeft in het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers naast de uitlener ook de inlener opgenomen in de Waadi. Dit wetsvoorstel is op 19 mei 2025 ingediend bij de Tweede Kamer.<sup>11</sup>

## 7.4 Payroll constructies met kennismigranten

Binnen het programma MISC zijn, in samenwerking met IND, onderzoeken uitgevoerd naar regelingen voor kennismigranten. Uit een van die onderzoeken bleek dat men gebruik maakte van een payrollconstructie, terwijl er feitelijk niet gewerkt werd.

Een niet-Europese kennismigrant mag in Nederland werken als aan bepaalde vereisten is voldaan. Zo geldt er een specifieke salariseis. Ook heeft de kennismigrant een referent nodig die voor hem in Nederland garant kan staan. Deze werkgever moet door de IND erkend zijn als referent. Na een verblijf van 5 jaar in Nederland heeft een kennismigrant vijf jaar de mogelijkheid permanent verblijf aan te vragen. Met dit verblijfsrecht heeft de kennismigrant ook het recht om de Nederlandse nationaliteit aan te vragen.

#### **Casus payrollconstructie kennismigranten**

De Arbeidsinspectie en IND deden gezamenlijk onderzoek naar een onderneming die mensen als kennismigrant uit Iran haalde. Deze kennismigranten werden bij diverse ondernemingen “geparkeerd”. Er werd namelijk geen arbeid verricht en zij moesten de onderneming geld betalen om naar Nederland te komen. Hiermee werd in feite de verblijfsstatus gekocht.

Het payrollbedrijf maakte op deze wijze misbruik van de kennismigrantenregeling en verdiende geld aan deze migranten zonder ze te laten werken.

De Arbeidsinspectie heeft geen boetes kunnen opleggen voor overtreding van de Wav omdat de migranten niet werkten. Wel zijn er rapporten van bevinding opgesteld.

De IND heeft na het onderzoek van de Arbeidsinspectie de erkenning van de onderneming als referent ingetrokken.

In 2024 heeft de rechtbank deze intrekking in stand gehouden. Daardoor kan deze onderneming geen kennismigranten meer in dienst nemen.

<sup>10</sup> <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2025/03/03/signaal-onderkruipersverbod>

<sup>11</sup> Voorstel van wet, Kamerstukken 36746-2

## 7.5 Constructies met derdelanders

### 7.5.1 C-visa

Het programma MISC is in 2023, in samenwerking met het Ministerie van Buitenlandse Zaken, een pilot gestart naar het (oneigenlijk) gebruik van Schengenvisa voor zakelijke doeleinden, het zogenaamde C-visa. Aanleiding voor deze pilot was de Casus C-visa voor uitvoerende werkzaamheden.

Het C-visum stelt de houder in staat om gedurende een periode van 180 dagen maximaal 90 dagen vrij in het Schengen gebied te verblijven en te reizen, bijvoorbeeld voor zakelijke doeleinden. Zakelijke doeleinden zijn bijvoorbeeld overleg of training bij een in Nederland gevestigd bedrijfsonderdeel, aan- en verkoop van producten, zakelijke transacties en offertes of het bijwonen van een beurs, congres of seminar. Het gaat hierbij dus niet om werk met een permanent karakter, zoals productiewerk.

Als werkgevers oneigenlijk gebruik maken van het C-visa, door arbeidskrachten uit derde landen (niet EU/EER-landen) in te zetten op werk met een permanent karakter, ontstaat een onwenselijke situatie waarbij sprake is van oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingsvergunningplicht (TWV-plicht) wordt door deze constructie ontlopen hetgeen een voorwaarde is voor de arbeidswetten, zoals de WAV en de WML.

#### **Casus C-Visa voor uitvoerende werkzaamheden**

Naar aanleiding van een anonieme tip deed de Arbeidsinspectie onderzoek naar een werkgever in Nederland van een internationaal concern. De Arbeidsinspectie voerde onder andere een aantal werkplekcontroles uit. Deze werkgever vroeg C-visa aan voor technisch personeel in dienst van het buitenlandse moederbedrijf. De werknemers wisselden elkaar gedurende het jaar in ploegjes af bij uitvoerende werkzaamheden. Hierdoor ontstond feitelijk een permanente bezetting op de Nederlandse vestiging, waarvoor de tewerkstellingsvergunningplicht geldt. De werkgever kreeg daarvoor een boete opgelegd voor overtreding van de WAV.

Naar aanleiding van de casus C-visa voor uitvoerende werkzaamheden is een pilot gestart. Het doel van deze pilot is om te verkennen of het oneigenlijk gebruik van C-visa vaker voorkomt, en te proberen een inschatting te maken van de schaal hiervan.

Uit de pilot komt het volgende beeld naar voren. Twee dochterondernemingen van andere internationale concerns stelden op dezelfde wijze personeel van buiten de EU/EER stelden in Nederland tewerk. Tegen één hiervan is reeds een boeterapport WAV opgemaakt; het onderzoek naar de andere onderneming loopt nog. Een andere, soortgelijke onderneming bleek wel op de juiste manier gebruik te maken van zakelijke Schengenvisa, maar had verzuimd enkele Oekraïense werknemers bij het UWV aan te melden. Tegen deze onderneming is daarom een WAV boeterapport opgemaakt. Beide ondernemingen waarbij het onderzoek reeds is afgesloten bleken wel op de juiste wijze gebruik te maken van meer langdurige verblijfsregelingen, waaronder de kennismigrantenregeling. Bij twee andere, in het kader van de pilot onderzochte ondernemingen werden geen bijzonderheden geconstateerd. Dit betrof eveneens dochterondernemingen van internationale concerns.

Om een beter beeld te verkrijgen van de problematiek loopt deze pilot door tot en met 2025.

## 7.5.2 D-visa

Binnen het programma MISC zijn meerdere onderzoeken uitgevoerd naar arbeidskrachten uit derde landen (niet EU/EER-landen), die via Polen met D-visa in Nederland werken.

Een nationaal visum Type D staat toegang en verblijf in Polen toe voor 90 dagen tot een jaar. Het wordt onder andere afgegeven voor werk in Polen. Dit type visum staat ook reizen binnen andere Schengenlanden toe voor maximaal 90 dagen tijdens een periode van 180 dagen.

Om in andere EU/EER-landen te mogen werken dan het vestigingsland van de werkgever, zal het moeten gaan om tijdelijke detachering van arbeidskrachten en moet er daadwerkelijk in het vestigingsland van de werkgever gewerkt zijn, het gewoonlijk werkland. Ook zal de onderneming substantiële activiteiten in het Europese land van vestiging moeten hebben, om personeel te mogen detacheren naar Nederland.

Als arbeidskrachten naar Nederland gedetacheerd worden is het in het kader van de WagwEU verplicht om bepaalde documenten op de werkplek te hebben, zoals een loonstrookje, de arbeidsovereenkomst en gegevens waaruit blijkt hoeveel de gedetacheerde werknemer heeft gewerkt. Hiermee kan de Arbeidsinspectie controles op de arbeidswetten uitvoeren en vaststellen of er daadwerkelijk sprake is van tijdelijke detachering en substantiële activiteiten in het vestigingsland van de werkgever.

Met detachering van derdelanders kunnen kosten worden ontweken. Er kan aanzienlijk bespaard worden op werkgeverslasten doordat bijvoorbeeld lagere premies van het zendende land worden berekend. Het Europees juridisch kader voor detachering is onduidelijk over wanneer sprake is van het gewoonlijk werkland of van tijdelijkheid, waardoor onrechtmatige detachering moeilijk aan te tonen is.

De Arbeidsinspectie heeft geconstateerd dat arbeidskrachten uit onder andere Georgië, Wit-Rusland en Kazachstan in Nederland werken middels deze D-visa via in Polen gevestigde ondernemingen.

Deze arbeidskrachten waren in Nederland aan het werk, zonder ooit in Polen gewerkt te hebben. Soms tekenden zij in Polen hun arbeidsovereenkomst. In andere gevallen gingen zij direct vanuit hun woonland, waar zij via een EU-consulaat een visum kregen, naar Nederland om onder soms onder zeer slechte omstandigheden te wonen en te werken.

### **Casus D-visa**

Een gemeente deed melding bij de Arbeidsinspectie dat er derdelanders uit Oekraïne en Wit-Rusland in een woning waren aangetroffen die vermoedelijk ergens illegaal werkten. Het bleek dat de huurovereenkomst van de woning op naam van een man stond. Deze meneer had ook een aantal ondernemingen op zijn naam staan. Na meerdere huisvestingcontroles zijn de woningen door de gemeente gesloten wegens erbarmelijke omstandigheden.

De Arbeidsinspectie heeft een onderzoek ingesteld. Via de SVB is achterhaald welke arbeidskrachten via zijn onderneming werkten.

Het onderzoek wees uit dat de vereiste stukken, zoals loonstrookjes en arbeidsovereenkomsten, niet op de werkplek aanwezig waren (WagwEU).

Daarnaast bleek dat het ging om arbeidskrachten uit Oekraïne en Wit-Rusland die met in Polen uitgegeven D-visa in Nederland aan het werk waren. Deze arbeidskrachten hadden nooit in Polen gewerkt. Zij hadden in Polen een arbeidsovereenkomst getekend en zijn toen direct met een busje naar Nederland vervoerd om er aan het werk te gaan.

Voor deze arbeidskrachten was geen tewerkstellingsvergunning afgegeven om in Nederland te mogen werken. De onderneming van de man kreeg boetes opgelegd voor overtreding van de WagwEU en de Wav.

### 7.5.3 Studievisa voor stages

Het programma MISC heeft diverse onderzoeken gedaan naar bedrijven die gebruik maakten van arbeidskrachten met een studievissum.

Studenten van buiten de EU/EER die in Nederland komen studeren, mogen alleen onder bepaalde voorwaarden werken naast hun studie. Zo moet op de verblijfsvergunning de aantekening staan: 'Arbeid is vrij toegestaan' in verband met opleiding of moet er een tewerkstellingsvergunning (hierna TWV) aangevraagd worden door de werkgever. Met deze TWV mag de student maximaal 16 uur per week in loondienst werken, of voltijd in de maanden juni, juli en augustus. Om stage te kunnen lopen zijn de regels anders. Wanneer de opleiding in Nederland gevolgd wordt en de stage relevant is voor de opleiding, hoeft er geen TWV aangevraagd te worden, maar slechts een verblijfsvergunning in verband met de opleiding. Wel moeten er concrete afspraken worden vastgelegd in een stageovereenkomst tussen werkgevers, stagiair en de onderwijsinstelling.

In de praktijk ziet de Arbeidsinspectie constructies met stagiaires uit derde landen. Deze stagiaires doen werkzaamheden die niet of onvoldoende bij hun opleiding passen. Zij worden ingezet als volledige arbeidskracht, zonder dat zij begeleiding krijgen. Hierdoor ontbreekt het leerelement dat hoort bij een stage. Deze stagiaires werken vaak volledig, maar krijgen alleen een stagevergoeding. De stagevergoeding ligt ver onder het wettelijk minimumloon. Deze stages voor studenten uit derde landen komen veelal tot stand via een bemiddelaar.

#### **Casus stage in de land- en tuinbouw**

In de land- en tuinbouw zijn stagiaires uit de Filipijnen en Vietnam ingezet als volwaardige arbeidskracht. Deze studenten waren in feite al klaar met hun agrarische studie en zouden door een stage in Europa werkervaring op doen.

Op de universiteiten van deze studenten wierven recruiters studenten om in Europa stage te lopen. De studenten schreven zich bij deze recruiters in. De recruiters verzorgden dan vaak de tickets via hun connecties. Via een Europees opererend bemiddelingsbureau werd de hele administratie verzorgd. Het bemiddelingsbureau maakte bijvoorbeeld een (voor iedereen identiek) stageplan, vertelde de studenten wat er nodig was om naar Nederland te gaan en ontving per student een fee. Eenmaal in Nederland werden de stagiaires als volledige arbeidskrachten ingezet om geogste knoflook te pellen, schoon te maken en te verpakken. Zij kregen een vergoeding die lag onder het wettelijk minimumloon.

Deze studenten hadden verwacht dat ze in Nederland meer van de landbouwtechniek zouden leren. Toen dat vervolgens niet zo was, konden ze niet terug, omdat ze al betaald hadden voor reiskosten en een vergoeding. Met hun inkomsten uit de werkzaamheden hadden zij pas na afloop van de "stage" de kosten terugverdiend.

De arbeidskrachten kwamen naar Nederland met een studievissum, terwijl zij feitelijk aan het werk waren als volledige arbeidskracht, zonder leerelement. De bedrijven die de stagiaires inleenden, hebben boetes gekregen voor de WML en de WAV.

Het bemiddelingsbureau blijft voornamelijk buiten schot omdat deze niet als werkgever aangemerkt kon worden.

Krapte op de arbeidsmarkt vormt een drijfveer voor bemiddelaars en werkgevers om arbeidskrachten uit derde landen onder valse voorwendselen naar Nederland te halen. Deze bemiddelaars hebben een groot aandeel in het verdienmodel en maken daarbij gebruik van de tekorten op de arbeidsmarkt in sectoren als de zorg en de land- en tuinbouw. Voor bemiddelaars is uitsluitend de winst van belang, voor de werkgevers die de arbeidskrachten uit derde landen laten werken is daarnaast het oplossen van personeelstekorten een belangrijk motief.

#### **Casus Indonesische verpleegsters in de zorg**

Indonesische studenten zijn voor de Nederland zorgsector geworven met valse beloften.

De IND kreeg van Indonesische studenten aanvragen voor studievisa om stage te kunnen doen. De IND blokkeerde deze aanvragen omdat deze niet voldeden. Toen de IND nieuwe aanvragen ontving waren de papieren wel in orden en konden ze niet geweigerd worden. De IND heeft toen een signaal bij de Arbeidsinspectie afgegeven.

Ondanks dat deze studenten in Indonesië al een diploma op hbo-niveau hadden, zouden zij in Nederland een 'Internationaal geaccrediteerd' diploma verpleegkunde kunnen behalen.

Gedurende de vierjarige opleiding zouden zij aan een stuk door stage lopen. Zij kregen uitbetaald door de hogeschool. De stagevergoeding was ongebruikelijk hoog, om zo te voldoen aan de inkomensnorm voor een studievizum. De hogeschool fungeerde als referent.

Uit het onderzoek bleek dat de studenten de beloofde tegemoetkoming voor verhuiskosten niet ontvingen, de werkdagen te lang waren, zij een verplicht rijbewijs zelf moesten bekostigen, niet vrij waren in het weekend en voor andere werkzaamheden ingezet werden dan waarvoor zij waren aangenomen.

De Arbeidsinspectie toonde aan dat de studenten op verkeerde wijze werden ingezet. De Arbeidsinspectie heeft boetes opgelegd voor de WAV en de WML en waarschuwingen voor de ATW. Daarnaast keurt IND geen nieuwe aanvragen tot erkend referentschap goed.

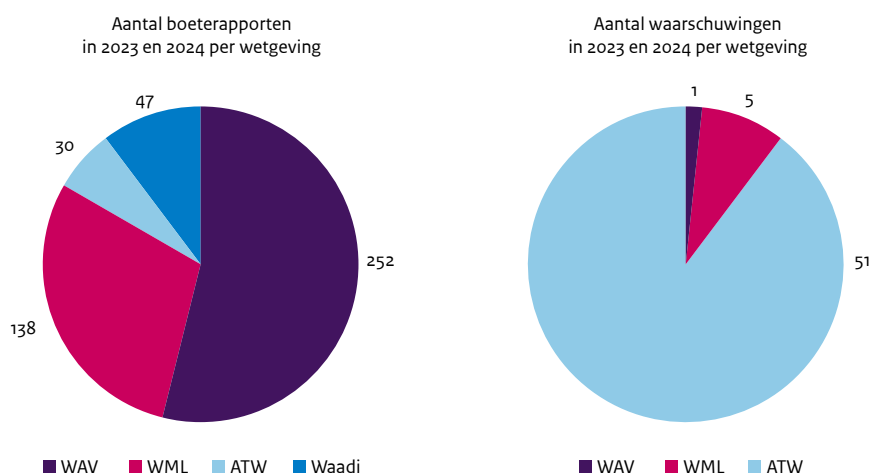
## 8. Cijfers

### 8.1 Internationaal

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft in 2023 deelgenomen aan 12 CJI's (Concerted and Joint Inspections), waarvan Nederland 8 keer het gastland was en 4 keer deelnemer. In 2024 heeft de Arbeidsinspectie deelgenomen aan 22 CJI's, waarvan Nederland 9 keer het gastland was en 13 keer deelnemer. Na Duitsland was Nederland in 2024 de grootste deelnemer aan CJI's.

	Deelname aan CJI's door de Nederlandse Arbeidsinspectie		CJI's georganiseerd door MISC	
	2023	2024	2023	2024
Gastheer	8	9	1	1
Deelnemer	4	13	0	1
Totaal	12	22	1	2

### 8.2 Inspectie-houdende projecten in het programma MISC



In 2023 en 2024 zijn er 446 werkgevers geïnspecteerd. Onder 49 van deze werkgevers zijn er in 34 zaken 467 boeterapporten en 57 waarschuwingen opgelegd. In de onderstaande afbeelding staat welke wetgeving het in deze boeterapporten en waarschuwingen betreft.

## 8.2.1 Migratieregelingen

Binnen het project Migratieregelingen zijn er 95 werkgevers geïnspecteerd. Bij 21 werkgevers zijn er een of meerdere instrumenten zijn ingezet. Het betreft hier 18 onderzoeken afgerond waarbij 69 overtredingen zijn geconstateerd in 23 boeterapporten.

Migratieregelingen	Aantal zaken	Aantal verschillende werkgevers	Aantal overtredingen	Instrument	Aantal	Wet
<b>Gefingeerde dienstverbanden</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>			
	1	1	2	Boeterapport	1	ATW
	2	2	3	Waarschuwing		ATW
<b>Buitenlandse studenten</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>25</b>			
	1	1	8	Boeterapport	1	ATW
	1	3	17	Boeterapport	3	WAV
<b>Erkent referenten en kenniswerkers</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>20</b>			
	7	8	18	Boeterapport	7	WAV
	1	1	1	Waarschuwing		WAV
	1	1	1	Waarschuwing		WML
<b>Misbruik migratieregelingen</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>17</b>			
	5	5	17	Boeterapport	5	WAV
<b>Constructies in de migratie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			
	1	1	2	Boeterapport	6	WAV
Totaal	18	21	69		23	

## 8.2.2 Schijnconstructies

Binnen het project schijnconstructies zijn er 49 werkgevers onderzocht. Hierbij zijn er 455 overtredingen bevonden bij 28 verschillende werkgevers. Het betrof hier totaal 16 zaken met 44 boeterapporten.

Schijnconstructies	Aantal zaken	Aantal verschillende werkgevers	Aantal overtredingen	Instrument	Aantal	Wet
<b>Schijnconstructies aanpak</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>127</b>			
	5	9	95	Boeterapport	9	WAV
	3	3	19	Boeterapport	3	WML
	3	3	11	Waarschuwing		ATW
	2	2	2	waarschuwing		WML
<b>Schijnconstructies</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>328</b>			
	3	3	20	Boeterapport	3	ATW
	1	3	47	Boeterapport	3	Waadi
	7	14	103	Boeterapport	17	WAV
	6	8	119	Boeterapport	9	WML
	1	2	37	Waarschuwing		ATW
	1	1	2	Waarschuwing		WML
Totaal	16	28	455		44	

### 8.2.3 Cao-naleving

Binnen het project Cao-naleving zijn in de periode 2023-2024 34 zaken onderzocht en afgehandeld. Het betrof 21 zaken in 2024 en 13 zaken in 2023. Dit heeft geleid tot 18 onderzoeken met een verslag/rapport van bevindingen.

Aantal verslagen/rapporten van bevindingen per wetgeving		
Wetgeving	2023	2024
10 Wet AVV	1	-
10a Wet AVV	2	4
8/8a Waadi	2	3
10 Waadi	2	4
Totaal	7	11

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag  
T 0800 51 51

Juli 2025