



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Verdiene n aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van arbeidsmigranten

*Een inventarisatie van werkwijzen  
op basis van kwalitatief onderzoek*

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Overzicht van werkwijzen om te verdienen aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling</b>	<b>6</b>
<b>Werving</b>	<b>7</b>
<b>Entree &amp; Identiteit</b>	<b>8</b>
<b>Huisvesting</b>	<b>9</b>
<b>Vervoer</b>	<b>10</b>
<b>Arbeid</b>	<b>11</b>
<b>Verloning</b>	<b>12</b>
<b>Binding</b>	<b>14</b>
<b>Conclusie</b>	<b>16</b>

# Inleiding

## Achtergrond

Bedrijfseconomische drijfveren van werkgevers kunnen leiden tot misstanden op de arbeidsmarkt. Malafide werkgevers kunnen daarbij uiteenlopende werkwijzen hanteren om hun financiële voordeel te maximaliseren. Gevolg is niet alleen een oneerlijk speelveld voor werkgevers die goed werkgeverschap tonen, maar ook (risico's op) misstanden voor werkenden.<sup>1</sup> De werkenden kunnen daarbij te maken krijgen met slechte arbeidsvoorwaarden, ernstige benadeling of zelfs arbeidsuitbuiting. De Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) heeft in diverse publicaties aandacht besteed aan de manieren waarop verdiend kan worden op de factor arbeid.<sup>2</sup> Daarbij komen arbeidsmigranten naar voren als de voornaamste risicogroep voor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling.<sup>3</sup> Zij krijgen relatief vaak te maken met arbeidsvoorwaarden/-omstandigheden die disproportioneel zijn ten opzichte van Nederlandse maatstaven.<sup>4</sup> De werkwijzen waarmee malafide werkgevers in deze context verdienen, tasten de bestaanszekerheid van arbeidsmigranten aan, bijvoorbeeld door hun vermogen om in basisbehoeften (zoals een stabiel inkomen, goede huisvesting en toegang tot sociale voorzieningen) te voorzien ernstig te ondermijnen.

## Doel

Om het inzicht te vergroten in de manieren waarop malafide werkgevers kunnen verdienen aan het uitbuiten of ernstig benadelen van arbeidsmigranten, heeft de Arbeidsinspectie kwalitatief onderzoek uitgevoerd. De dossiers van de door de Arbeidsinspectie uitgevoerde bestuurs- en strafrechtelijke onderzoeken vormen de bron van dit onderzoek. Het doel is om vanuit de uiteenlopende individuele gevallen in deze dossiers het brede palet van werkwijzen overzichtelijk in kaart te brengen en te beschrijven. Deze werkwijzen reiken van het moment dat een arbeidsmigrant geworven wordt tot aan de verloning en zelfs ontslag. Daarbij komt de Arbeidsinspectie ook werkwijzen tegen die buiten de directe scope van haar toezicht op de arbeidswetten vallen en raken aan het terrein van andere toezichthouders.

Denk bijvoorbeeld aan de controle van verblijfsdocumenten of het toezicht op huisvesting van arbeidsmigranten. Om echter recht te doen aan de breedte van het palet van werkwijzen in relatie tot het ernstig benadelen of uitbuiten van arbeidsmigranten, is ervoor gekozen om ook deze werkwijzen in dit onderzoek mee te nemen voor zover de Arbeidsinspectie deze tegenkomt in haar dossiers. De werkwijzen vormen samen het verdienmodel van de malafide werkgever.

## Onderzoeksmethode

Dit onderzoek naar werkwijzen is gebaseerd op een kwalitatieve inhoudsanalyse van in totaal 55 zaakdossiers van de Arbeidsinspectie uit de periode 2018-2022 in drie sectoren (uitzendbranche, horeca en groot- en detailhandel). Daarbij gaat het om acht dossiers van afgeronde strafrechtelijke onderzoeken naar arbeidsuitbuiting en om 47 afgeronde bestuursrechtelijke dossiers op het gebied van ernstige benadeling, waarbij in alle gevallen arbeidsmigranten als (vermoedelijk) slachtoffer waren betrokken.<sup>5</sup> De onderzochte dossiers, met een omvang van 50 tot 500 pagina's per dossier, beslaan ongeveer de helft van het totale aantal door de Arbeidsinspectie afgeronde zaken van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling uit de genoemde periode.<sup>6</sup> De informatie uit de dossiers is door de onderzoekers gecodeerd aan de hand van de processtappen die bekend zijn vanuit situaties van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling, namelijk werving, entree en identiteit, huisvesting, vervoer, arbeid, verloning en binding.<sup>7</sup> Vervolgens zijn de uitkomsten per processtap samengevat en beschreven in een overzicht van werkwijzen waarmee werkgevers kunnen verdienen aan het uitbuiten of ernstig benadelen van arbeidsmigranten. Het overzicht bevat geen concrete bedragen per werkwijze, omdat die afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval en omdat deze informatie vaak niet volledig beschikbaar en verifieerbaar was. De bevindingen uit de dossieranalyse zijn geverifieerd en aangevuld door middel van twee groepsinterviews met in totaal zes deskundigen op het gebied van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van arbeidsmigranten. Alle deelnemers aan de groepsinterviews zijn werkzaam bij de Arbeidsinspectie.

<sup>1</sup> Inspectie SZW. (2019). [Staat van eerlijk werk 2019](#). Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

<sup>2</sup> Inspectie SZW. (2021). [Kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting](#); Inspectie SZW. (2022). [Stand van zaken Arbeidsuitbuiting en Ernstige benadeling](#). Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie; Nederlandse Arbeidsinspectie. (2024). [Signaal Nederlandse Arbeidsinspectie financiële drijfveren overtredingen WAV](#); Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2025). [Wat werkt voor de toekomst - interdepartementaal beleidsonderzoek arbeidsmigratie - Bijlage 5 "Beschrijving van verdienmodellen met arbeidsmigratie door de Nederlandse Arbeidsinspectie"](#).

<sup>3</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie. (2024). [Factsheet arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2023](#); Nederlandse Arbeidsinspectie. (2023). [Factsheet arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2022](#).

<sup>4</sup> Aansluitend bij de [Memorie van Toelichting Wet modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel](#). Kamerstukken II, 2023/2024, 36 547, nr. 3.

<sup>5</sup> Met afgerond wordt bedoeld: strafrechtelijk onderzoek dat is ingediend bij het Functioneel Parket of bestuurlijk onderzoek dat is afgesloten in het registratiesysteem van de Arbeidsinspectie.

<sup>6</sup> Dossiers uit de periode 2018-2022 die afkomstig waren uit andere sectoren, dossiers die te weinig informatie over werkwijzen bevatten en dossiers waarbij het slachtoffer een Nederlandse werkende was zijn niet meegenomen in de selectie.

<sup>7</sup> Deze indeling is gebaseerd op een indeling van het barrièremodel Arbeidsuitbuiting van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid. Zie: [CCV Barrièremodellen](#)

## Operationalisering termen:

### *Arbeidsuitbuiting*<sup>8</sup>

Arbeidsuitbuiting is een vorm van mensenhandel, opgenomen in artikel 273f Sr.<sup>9</sup> Het gaat om de situatie waarin een verdachte bepaalde handelingen met betrekking tot een slachtoffer verricht door het gebruik van dwangmiddelen richting dit slachtoffer en waarin handelingen worden verricht met de intentie het slachtoffer uit te buiten. Bij arbeidsuitbuiting wordt een persoon gedwongen om onder zeer slechte omstandigheden en arbeidsvoorwaarden arbeid of diensten te verrichten. Voorbeelden van het soort handelingen uitgevoerd door de verdachte zijn werven, vervoeren, huisvesten en tewerkstellen. Voorbeelden van de dwangmiddelen die deze acties mogelijk maken zijn (dreiging met) geweld of misbruik van een kwetsbare of (meervoudig) afhankelijke positie. 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 persoonlijke vrijheid van slachtoffers. Mensenhandel heeft bovendien een ondermijnend karakter, omdat hierdoor oneerlijk financieel profijt ontstaat voor de dader.

### *Ernstige benadeling*

Niet elke melding van arbeidsuitbuiting en/of registratie van een mogelijk slachtoffer leidt tot het starten, voortzetten of afronden van een strafrechtelijk onderzoek naar mensenhandel.

Het komt bijvoorbeeld voor dat de feiten en omstandigheden niet duiden op het delict mensenhandel, een mogelijk slachtoffer niet benaderbaar is of er te weinig opsporingsindicaties zijn waarmee onderzoek naar een verdachte kan worden verricht. Desondanks kan er in deze gevallen sprake zijn van wantoestanden zoals onderbetaling, lange werkdagen en (seksuele) intimidatie. Dergelijke gevallen kunnen onder het bestuursrecht bestreden worden onder de noemer ‘*Ernstige benadeling*’.

Ernstige benadeling betreft de situatie waarin een werkgever misbruik maakt van een kwetsbare positie waarin de werkende zich bevindt met het oogmerk om hier oneigenlijk (financieel) voordeel uit te halen. Deze kwetsbare positie van de werkende kan ontstaan door acties van de werkgever zelf, bijvoorbeeld door het verplicht laten afnemen van door de werkgever geregelde slechte en te dure huisvesting, het contant uitbetalen van loon of het opleggen van vrijheidsbeperkingen. Het kan ook zo zijn dat de werkende zich al in een kwetsbare positie bevindt, die vervolgens wordt misbruikt door de werkgever. Concreet neemt dit misbruik de vorm aan van ernstige overtredingen op de

arbeidswetten voor loon, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, legaal werk en/of overige schrijnende werkomstandigheden.

Met de voorgenomen modernisering van artikel 273f Sr. wordt ernstige benadeling als afzonderlijk strafbaar delict opgenomen.<sup>10</sup> De definitie van ernstige benadeling in de aangepaste wet is daarbij niet identiek aan de tot nu toe gehanteerde definitie binnen het bestuursrecht. In de toekomst zal de bestuursrechtelijke definitie niet meer gebruikt worden. Deze rapportage hanteert de bovengenoemde bestuursrechtelijke definitie van ernstige benadeling nog wel, omdat deze van toepassing was gedurende de periode waarin de dossiers zijn opgesteld (2018-2022).

### *Werkwijze*

De werkwijzen die in dit rapport worden besproken, betreffen manieren waarop werkgevers direct of indirect disproportioneel kunnen verdienen aan de inzet van arbeidsmigranten, op een manier die nadelig is voor de werkende. Er moet hierbij opgemerkt worden dat individuele werkwijzen niet per definitie gelijkstaan aan arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling, maar samen met andere werkwijzen een verdienmodel kunnen vormen waarbij er sprake kan zijn van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling.

### *Disproportioneel*

Wanneer arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden als ‘disproportioneel’ worden omschreven, wordt hiermee bedoeld dat deze ondermaats zijn ten opzichte van Nederlandse maatstaven. Deze maatstaven kunnen juridisch vastgelegd zijn in (arbeids)wetten of in een CAO, bijvoorbeeld omtrent werktijden en verloning, of kunnen betrekking hebben op wat binnen het Nederlandse normenkader redelijk of wenselijk wordt geacht. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan het in rekening brengen van exorbitant hoge wervingskosten, wat juridisch niet verboden is, maar toch als onwenselijk wordt geacht vanwege de nadelige gevolgen voor de arbeidsmigrant.

### *Arbeidsmigrant*

Deze rapportage hanteert de brede definitie van ‘arbeidsmigrant’ uit het *Internationale Verdrag ter bescherming van alle arbeidsmigranten en van hun gezinsleden* van de Verenigde Naties, dat een arbeidsmigrant definieert als “een persoon die een betaalde activiteit zal uitvoeren, uitvoert of heeft uitgevoerd in een Staat waarvan hij of zij geen staatsburger is” (Art. 2 par. 1).<sup>11</sup> Voor het doel van deze rapportage is het motief waarom een migrant naar Nederland is gekomen (bv. voor werk, asiel of gezinshereniging) niet van belang, slechts dat deze arbeid heeft verricht.

<sup>8</sup> Zie ook: Nederlandse Arbeidsinspectie. (2025). [Factsheet arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2024](#).

<sup>9</sup> Wetboek van Strafrecht, Artikel 273f, geldend vanaf 01 april 2022.

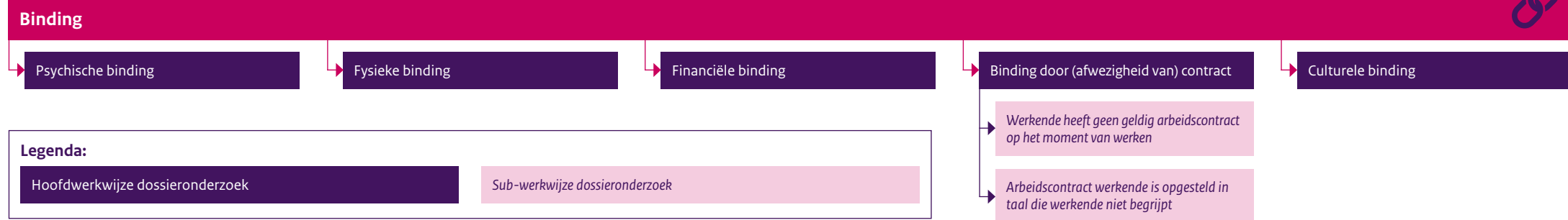
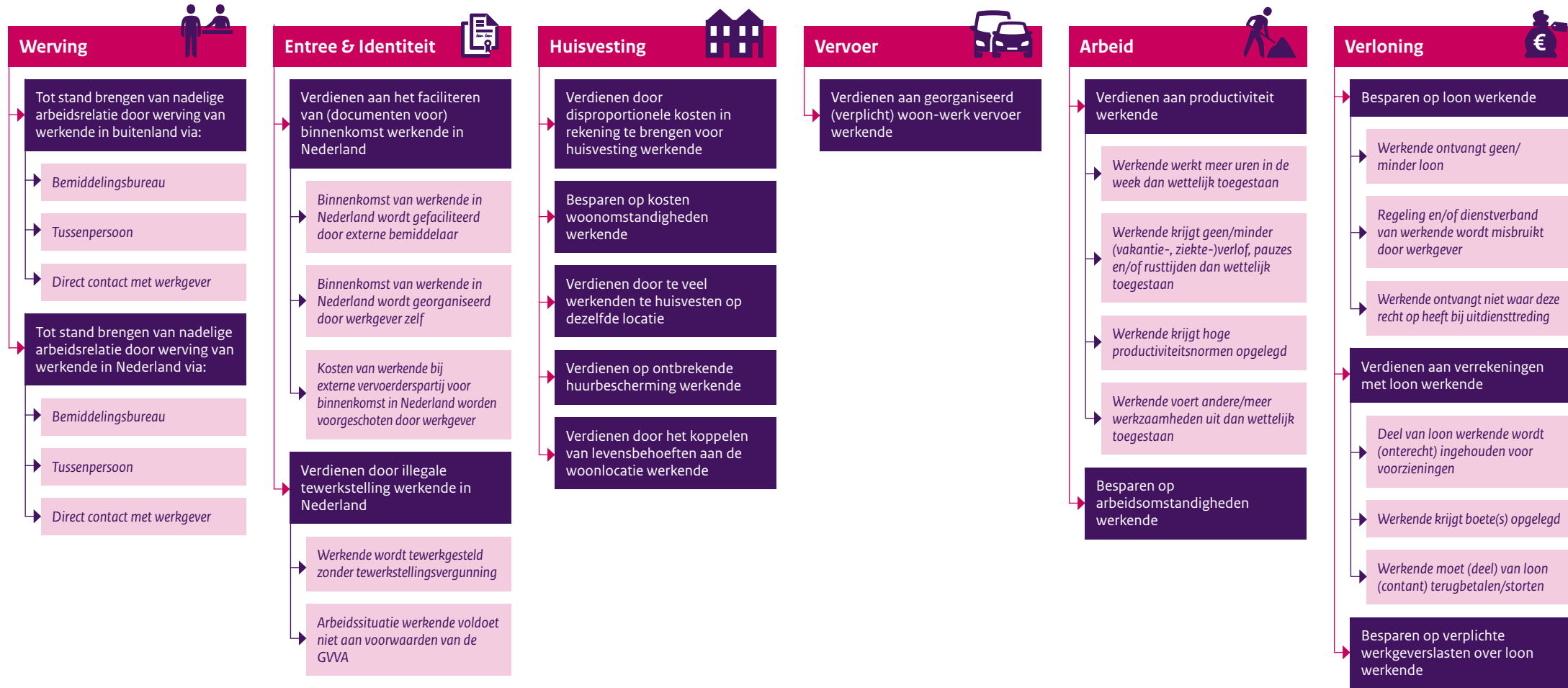
<sup>10</sup> Zie ook: [Memorie van Toelichting](#), zoals ingediend bij de Tweede kamer. Geraadpleegd Januari 2026.

<sup>11</sup> UNTC. (n.d.). [International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families | OHCHR](#). UNTS nr. 39481. Geraadpleegd op 23 januari 2026.

### **Leeswijzer**

Op de volgende pagina volgt het overzicht van de in het onderzoek gevonden werkwijzen om te verdienen aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van arbeidsmigranten. Deze werkwijzen worden in de daaropvolgende pagina's nader toegelicht per processtap, waarbij afrondend een aantal overkoepelende conclusies volgen.

# Overzicht van werkwijzen om te verdienen aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling



# Werving



Arbeidsmigranten die blijken de dossiers van de Arbeidsinspectie in situaties van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling terecht komen, worden zowel in het buitenland als in Nederland geworven. In het laatste geval hebben de arbeidsmigranten de reis naar Nederland al gemaakt en hoeft de werkgever deze niet te faciliteren, wat de logistiek rondom het werven van werkenden eenvoudiger maakt. Op het moment van werving is er vaak nog geen sprake van een overtreding waarop de Arbeidsinspectie kan handhaven. Ook wordt op dit moment niet altijd disproportioneel financieel voordeel behaald door de werkgever ten koste van de arbeidsmigrant. Echter, werving maakt arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling op een later moment in de arbeidsrelatie mogelijk. Ook kunnen aspecten van de werving, zoals het gebruik van informele netwerken van tussenpersonen en het aanbieden van 'pakketreizen', relevant zijn omdat zij (bijvoorbeeld via schuldopbouw) invloed kunnen hebben op de afhankelijkheidsrelatie tussen werkgever en werkende. In dit onderzoek wordt gesproken van twee werkwijzen binnen werving: **het tot stand brengen van een nadelige arbeidsrelatie door werving van een werkende in Nederland of door werving van een werkende in het buitenland.**

Bij beide werkwijzen zijn de volgende varianten aangetroffen in de dossiers:

- *Werving via een bemiddelingsbureau*  
Vooral bij werving van arbeidsmigranten in het buitenland wordt gebruikgemaakt van bemiddelingsbureaus die doorgaans ook in het buitenland gevestigd zijn. Deze bureaus faciliteren het contact tussen een (toekomstig) werkende en een werkgever, waarvoor – in vergelijking met de rest van de Nederlandse arbeidsmarkt – relatief vaak hoge kosten in

rekening worden gebracht aan de werkende. De prijs die een werkende moet betalen hangt o.a. af van zijn/haar netwerk: personen kunnen bij hetzelfde bemiddelingsbureau voor dezelfde werkgever andere bedragen betalen, afhankelijk of zij 'de juiste mensen' kennen. Bij werving in het buitenland regelt het bemiddelingsbureau in sommige gevallen een pakketreis: niet alleen het contact tussen werkgever en werkende, maar ook visa en het internationale vervoer (zie ook: Entree & Identiteit). Ook voor deze diensten brengt het bemiddelingsbureau (disproportionele) kosten in rekening bij de werkende. In de meeste gevallen verdient vooral het bemiddelingsbureau aan de werving, maar het komt ook voor dat de werkgever meeprofitteert van het bedrag dat is betaald door de werkende.

- *Werving via tussenpersonen*  
Tussenpersonen functioneren als een informele schakel door werkenden te verwijzen naar de toekomstige werkgever. Ze worden zowel bij de werving van arbeidsmigranten in Nederland als bij de werving in het buitenland ingezet. Deze tussenpersonen hebben vaak een persoonlijke relatie met de werkgever en/of werkende; ze zijn bijvoorbeeld diens kennissen, vrienden of familieleden. In andere gevallen gaan aangewezen contactpersonen van de werkgever actief op zoek naar arbeidskrachten. Informele netwerken van tussenpersonen hebben een groot bereik want er kan tot op dorpsniveau toenadering gezocht worden met potentiële arbeidskrachten. De werkgever besteedt het werven van arbeidskrachten in sommige gevallen ook uit aan huidige werkenden, door de werkenden te vragen in hun eigen sociale kring te werven. Tussenpersonen kunnen kosten in rekening brengen (bij potentiële werkenden) voor hun diensten.
- *Werkende is direct geworven door de werkgever*  
Door direct contact te zoeken met een potentiële arbeidskracht, hoeft een werkgever geen externe partijen of andere gebruikelijke wervingskosten te betalen, zoals voor advertenties of een recruiter. Werkgevers kunnen onbekende arbeidskrachten bereiken via sociale media. Voor de werving binnen Nederland geldt dat werkgevers arbeidskrachten ook ter plekke kunnen rekruteren voor dagarbeid. Werkgevers gaan hiervoor bijvoorbeeld met een busje langs parkeerterreinen, daklozencentra of asielzoekerscentra. In andere gevallen kennen werkgever en werkende elkaar al, bijvoorbeeld via een vorige arbeidsrelatie. Werkenden worden ook benaderd op basis van een gedeelde achtergrond, zoals een religieuze gemeenschap, een etnische gemeenschap of een gedeeld verleden als asielzoeker.

# Entree & Identiteit



'Entree en identiteit' betreft de reis naar Nederland en de daarvoor benodigde tickets en de documentatie om hier te verblijven en werken, zoals een (gecombineerde) vergunning voor verblijf en/of arbeid (GVVA). In de dossiers zijn zowel situaties aangetroffen waarbij hoge kosten worden gerekend voor het regelen van de reis en de correcte documentatie, als situaties waarin werkgevers kosten besparen door de benodigde vergunningen niet aan te vragen. Bij het faciliteren van de reis kunnen ook (tegen betaling) vervalste documenten verstrekt worden. In het geval van hulp bij illegale binnenkomst of verblijf, is er sprake van mensensmokkel. De (verplichte) kosten die de arbeidsmigrant in dit stadium maakt, leiden vaak tot de opbouw van een aanzienlijke schuld, bijvoorbeeld bij een familielid of toekomstig werkgever, nog voordat de arbeidsmigrant is aangekomen in Nederland. Vanuit de dossiers kunnen twee werkwijzen worden onderscheiden:

## Verdienen aan het faciliteren van de binnenkomst van een werkende in Nederland

Als arbeidsmigranten vanuit het buitenland zijn geworven, kunnen werkgevers of bemiddelingsbureaus hun binnenkomst in Nederland faciliteren door vervoertickets en/of reisdocumenten voor de arbeidsmigrant te regelen, of door zelf internationaal vervoer te organiseren. In beide gevallen verdienen werkgevers en derden door disproportioneel hoge kosten voor deze diensten door te berekenen aan de arbeidsmigrant. Een manier waarop de werkgever/derde de kosten van de reis nog verder opdrijft, is door de reis 'getrapt' te organiseren. De reis bestaat dan onverwacht uit meerdere delen, waarbij elk deel apart afgerekend moet worden. In

de dossiers zijn de volgende varianten van deze werkwijze aangetroffen:

- **Binnenkomst van werkende in Nederland wordt gefaciliteerd door externe bemiddelaar**  
Zoals eerder genoemd, faciliteren sommige bemiddelingsbureaus voor een pakketreis naast de werving van arbeidsmigranten ook de internationale reis en de voor het werk benodigde verblijfsdocumenten. Bemiddelingsbureaus rekenen hiervoor een totaalprijs of brengen voor deze extra diensten aparte kosten in rekening.
- **Binnenkomst van werkende in Nederland wordt georganiseerd door werkgever zelf**  
Een chauffeur van de werkgever vervoert personen vanuit het buitenland met een busje naar Nederland, waarvoor zij zelf moeten betalen. De totale opbrengst voor de werkgever kan hoog oplopen bij het vervoeren van meerdere personen per rit. Naast het aantal personen in het voertuig, is vanuit de dossiers niet vast te stellen of de omstandigheden van deze ritten vergelijkbaar zijn met die van professionele personenvervoerders.
- **Kosten van werkende bij externe vervoerder worden voorgesloten door werkgever**  
Het komt voor dat een werkgever een hoger voorschot rekent voor binnenkomst in Nederland dan de daadwerkelijke reiskosten. Ook dit kan tot schuldopbouw leiden.

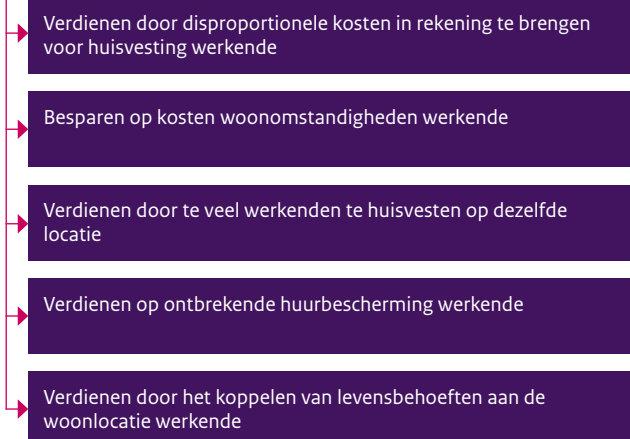
## Verdienen door de illegale tewerkstelling van een werkende in Nederland

Sommige werkgevers verwerven financieel voordeel door de vereiste documentatie niet te regelen en de arbeidsmigrant illegaal te werk te stellen. Het signaal Financiële drijfveren illegale tewerkstelling van de Arbeidsinspectie<sup>12</sup> omschrijft dat zelfs als het toepasbare minimumloon betaald wordt, gemiddeld 70-80% van de directe loonkosten bespaard wordt in de vorm van andere elementen van arbeidskosten, zoals sociale premies. Op basis van de dossiers zijn bij illegale tewerkstelling twee varianten te onderscheiden:

- **Werkende wordt tewerkgesteld zonder tewerkstellingsvergunning**  
De vergunning is volledig achterwege gelaten. Werkenden zijn er niet altijd van op de hoogte dat deze vergunning ontbreekt en worden soms misleid door de werkgever die nalaat de vergunning aan te vragen/verlengen.
- **Arbeidssituatie werkende voldoet niet aan voorwaarden van de gvva**  
De vergunning is wel aangevraagd (zoals voor kennismigranten), maar er is niet voldaan aan de plichten en beperkingen verbonden aan deze vergunning. Zo verricht de werkende andere werkzaamheden, werkt hij bij een andere onderneming of verblijft hij op een ander adres dan omschreven in de vergunning. Een werkgever kan zo een werkende voor meer taken en op meer plekken inzetten dan waar deze volgens de vergunning toe bevoegd is. Ook komt het voor dat het verlof niet doorbetaald wordt, terwijl dit volgens de gvva verplicht is.

<sup>12</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie. (2024). *Signaal Nederlandse Arbeidsinspectie financiële drijfveren overtredingen Wav*, p.20

# Huisvesting



Werkgevers verdienen – al dan niet in samenwerking met externe partijen - op verschillende manieren disproportioneel aan de huisvesting van arbeidsmigranten. Naast het in rekening brengen van (te) hoge huurkosten voor kleine en/of slecht onderhouden woonruimtes, is er vaak ook een gebrek aan huurbescherming. De door werkgevers gemaakte winst is per individuele werkende vaak aanzienlijk, en loopt nog verder op naarmate er meer werkenden in dezelfde woonruimte worden gehuisvest. Doordat veel arbeidsmigranten voor hun onderkomen afhankelijk zijn van hun werkgever, kan huisvesting als pressiemiddel worden ingezet om de situatie van uitbuiting of ernstige benadeling in stand te houden (zie ook: *Binding*). Het verdienen aan huisvesting is in zekere mate onafhankelijk van het werk dat arbeidsmigranten verrichten: een uitzendbureau kan bijvoorbeeld leegstaande woonruimte alvast bezetten en de (volledige) huur innen bij een arbeidsmigrant die nog geen of slechts beperkte werkzaamheden verricht. Op basis van de dossiers kunnen vijf werkwijzen worden onderscheiden:

## Verdienen door disproportionele kosten in rekening te brengen voor huisvesting

Door onevenredig hoge huur- en energiekosten in rekening te brengen, verdient een huisvestende partij meer per bewoner.<sup>13</sup> Huurkosten van werkenden lopen soms aanzienlijk op, tot meer dan de helft van het inkomen. Daarnaast wordt er op servicekosten, faciliteiten en onderhoudskosten verdiend, ook als de bewoner daar geen of weinig gebruik van maakt. Energiekosten worden bijvoorbeeld per individu in rekening gebracht, onafhankelijk van het daadwerkelijke gebruik. Deze kosten worden meestal verrekend met het loon. In sommige gevallen weten bewoners niet eens dat zij huur betalen,

omdat afgesproken was dat dit onderdeel zou zijn van hun dienstverband. Loonstroken worden niet altijd verstrekt aan of begrepen door de werkende. Ten slotte worden er boetes opgelegd voor het niet naleven van huisregels van de woning, zoals het niet schoonhouden van de keuken of het ontvangen van bezoek.

## Besparen op kosten woonomstandigheden

Kosten voor huisvesting kunnen disproportioneel hoog zijn in relatie tot de kwaliteit van de woonruimte. Het geld dat geïnvesteerd had moeten worden, wordt hiermee bespaard door de huisvestende partij. De door de Arbeidsinspectie aangetroffen woonruimtes zijn vaak vies, beschimmeld, koud, vochtig, donker en/of brandonveilig. Cruciale basisvoorzieningen ontbreken, zoals sanitair, fatsoenlijke bedden en gordijnen voor privacy. Soms slapen werkenden zelfs in kelders, kassen, kasten of schuurtjes.

## Verdienen door te veel werkenden te huisvesten op dezelfde locatie

Door het aantal bewoners te verhogen, en vervolgens de huur per persoon gelijk te houden, wordt er meer verdiend per woning. Een woning kan misschien goed onderhouden zijn, maar zodra hier te veel mensen in moeten verblijven, kwalificeert deze niet meer als een waardige verblijfsruimte, mede door een gebrek aan privacy. Het komt voor dat twintig personen in een (tussen)woning verblijven. Dit gebeurt bijvoorbeeld door bedverhuur/matrasverhuur, waarbij een werkende enkel een slaapplek (zoals een enkel matras) huurt op een kamer, die met meerdere personen gedeeld moet worden.

## Verdienen op ontbrekende huurbescherming

De huurbescherming van bewoners (voor zover deze van toepassing is)<sup>14</sup> wordt ondermijnd door het gebrek aan of het vervalsen van huurcontracten en/of machtigingen voor het inhouden van huur. Een mogelijke taalbarrière speelt hier ook een rol, waarbij de strekking van het huurcontract, indien aanwezig, niet altijd duidelijk is. Het ondermijnen van de huurbescherming uit zich door bijvoorbeeld onaangekondigd sporadisch de huur te verhogen, of 'mondige' bewoners uit hun woning te zetten.

## Verdienen door het koppelen van levensbehoeften aan de woonlocatie werkende

Door werkenden te isoleren met huisvesting op relatief afgelegen locaties, hanteren huisvestende partijen grotere marges op goederen/diensten waarvan zij de exclusieve aanbieder zijn. Denk hierbij aan de aanschaf van levensmiddelen en werkkleding, de was doen, toegang tot internet, of vermaak in de vorm van recreatiefaciliteiten. Een sprekend voorbeeld is een verbod om de supermarkt regelmatig te bezoeken en eigen eten mee te nemen naar de werkplek, om vervolgens tegen hoge kosten eten in de bedrijfskantine aan te bieden.

<sup>13</sup> Onevenredig hoog betekent hier ofwel meer dan 25% van het WML-periodeloon, ofwel kosten voor onderdelen zoals energie die niet in verhouding staan tot het daadwerkelijke verbruik door de bewoners.

<sup>14</sup> Veel werkgevers werken met zogenaamde 'short stay' contracten voor het kortdurende gebruik van woonruimte. Hierop is huur(prijs)bescherming niet van toepassing (Art. 7:232 lid 2 BW).

# Vervoer



Verdiene aan georganiseerd (verplicht) woon-werk vervoer werkende

Arbeidsmigranten zijn veelal afhankelijk van de werkgever voor hun woon-werkvervoer wanneer de huisvesting niet in de nabije omgeving van de werkplek is en/of er vervoer nodig is tussen verschillende werklocaties. De werkgever is verplicht kosten voor woon-werkvervoer (deels) te vergoeden wanneer daarover afspraken zijn gemaakt in het contract, de cao en/of de bedrijfsregels. Wanneer de werkende tijdens het vervoer onder gezag staat van de werkgever, zoals bij het vervoer tussen verschillende werklocaties, geldt er een wettelijke verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen.<sup>15</sup> In een aantal dossiers van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling zijn situaties aangetroffen waarin de werkwijze **verdiene aan (verplicht) georganiseerd woon-werk vervoer van de werkende** is geconstateerd.

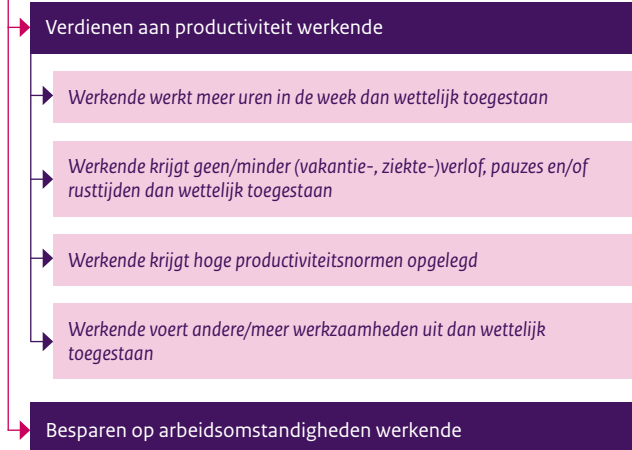
De werkgever of derde partij verdient aan het vervoer door het in rekening brengen van disproportionele, hoge kosten voor vervoer. Daarnaast vervoeren werkgevers vaak meerdere werkenden in een busje. Het te betalen bedrag voor vervoer per werkende hoeft niet disproportioneel hoog te zijn, maar opgeteld kan het totale bedrag flink oplopen. Uit de dossiers blijkt dat werkgevers werkenden soms als chauffeur inschakelen, zonder vergoeding of doorbetaling terwijl de werkende in feite arbeid uitvoert onder het gezag van de werkgever.<sup>16</sup> Een extra besparing op de kosten voor de werkgever vindt plaats wanneer de werkgever bespaart op de omstandigheden van het vervoer, bijvoorbeeld door meer werkenden in een busje te plaatsen dan toegestaan.

De werkgever verdient ook aan het vervoer door er voorwaarden aan te verbinden, bijvoorbeeld door alleen het vervoer van werkenden te organiseren waarvoor hij ook de huisvesting faciliteert. Dit biedt de werkgever de gelegenheid voor extra financieel voordeel. Daarbij kan sprake zijn van huisvesting over de grens, waardoor de reisafstand groot is en de werkende afhankelijk is van het vervoer van de werkgever. Een gevolg voor de werkende is dat er zo lange dagen worden gemaakt. Werkenden hebben weinig of geen vrije keuze in de plaats van huisvesting en de reisafstand/reistijd tot of tussen de werklocaties.

<sup>15</sup> Uitspraak van het Europees Hof, 10 september 2015, [ECLI:EU:C:2015:578](#)

<sup>16</sup> [Artikel 1:7 Arbeidstijdenwet](#), geraadpleegd op Januari 2026.

# Arbeid



Op het moment dat de werkende arbeid verricht, verdient de werkgever – zoals in alle arbeidsrelaties – aan de productiviteit van de werkende. Er sprake is van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling bij werkwijzen waarbij de productiviteit zodanig wordt verhoogd dat het ten koste gaat van de gezondheid en veiligheid van de werkende. Dit is het geval als de werkende te lang of te hard moet werken. Ook bespaart de werkgever op goede arbeidsomstandigheden. Op basis van de dossiers kunnen twee werkwijzen worden onderscheiden:

## Verdienen aan de productiviteit van de werkende

Door werkenden zo hard en zo lang mogelijk te laten werken, bereikt de werkgever meer productiviteit per arbeidskracht, terwijl dit ten koste gaat van het welzijn van de werkende. In de dossiers van de Arbeidsinspectie zijn de volgende varianten aangetroffen:

- *Werkende werkt meer uren in de week dan volgens de Arbeidstijdenwet is toegestaan*

Het aantal te veel gewerkte uren verschilt per situatie: soms is dit 'slechts' vier uur per week te veel, maar in andere gevallen worden werkweken van meer dan 80 uur gemaakt. Werkenden verrichten arbeid tot vijftien uur per dag, zes of zeven dagen per week. Werkenden hebben weinig zicht op hoeveel uren ze hebben gewerkt; werkgevers hanteren onregelmatige werkroosters en veelal wordt het aantal gewerkte uren niet of gebrekkig geregistreerd. De werkgever is op grond van de ATW verplicht de gewerkte uren bij te houden. Daarnaast is schijnzelfstandigheid een manier om bepaalde elementen van de ATW te omzeilen.

- *Werkende krijgt geen/minder verlof, pauze en/of rusttijd dan wettelijk toegestaan*

Om de werkende meer te laten werken binnen de gestelde werktijden, kort een werkgever op de rusttijden. Werkenden draaien lange, onafgebroken diensten en moeten lang achter elkaar beschikbaar zijn. Werkgevers bemoeilijken ook het opnemen van verlof, bijvoorbeeld door te dreigen met ontslag, ook in het geval van ziekte of zwangerschap. Een andere manier is het verrekenen van ziekteverlof met vakantieverlof, waardoor de werkenden feitelijk geen (doorbetaald) ziekteverlof krijgen.

- *Werkende krijgt hoge productiviteitsnormen opgelegd*  
Werkgevers maken het inkomen van werkenden bijvoorbeeld afhankelijk van een prestatie-eis. Zo kan een werkgever een bepaald gewicht geplukt fruit/groente eisen per uur; werkenden krijgen betaald per geplukte kilo (stukloon) en ontvangen minder loon wanneer daaraan niet wordt voldaan. Of de werkgever laat werkenden langer en onbetaald doorwerken tot wél wordt voldaan aan de prestatie-eis. Werkenden moeten daarbij harder of langer werken dan de norm om zeker te zijn van hun (minimum) inkomen. De werkgever maximaliseert de productie, met een hoge werkdruk voor de werkenden tot gevolg. Dit kan zich vertalen in mentale, lichamelijke en/of sociale klachten (psychosociale arbeidsbelasting).
- *Werkende voert andere/meer werkzaamheden uit dan wettelijk toegestaan*  
De werkgever kan werkenden andere of meer werkzaamheden uit laten voeren dan waar ze toe bevoegd zijn, volgens bijvoorbeeld de tewerkstellingsvergunning, betreffende cao of Arboret. Voor deze werkzaamheden hoeft de werkgever geen andere, bevoegde/gekwalificeerde mensen aan te nemen met een doorgaans hoger loon. De werkgever zet bijvoorbeeld stagiairs in als reguliere krachten, waarbij het leeraspect ontbreekt. Of de werkgever zet minderjarigen in als volwassenen, die zwaar werk verrichten en werken met machines waar ze volgens hun leeftijd (en zonder certificering) niet mee mogen werken.

## Besparen op arbeidsomstandigheden werkende

De werkgever bespaart kosten door onvoldoende te investeren in een veilige en gezonde werkomgeving, en riskeert daarmee het welzijn van de werkende. Werkenden werken in de aanwezigheid van ongezonde dampen, stof, explosiegevaar en/of brandgevaar zonder goede ventilatie. Machines zijn niet goed afgeschermd en in het geval van een ongeval worden werkenden slecht of niet geholpen. Ook bespaart de werkgever kosten door de werkende zelf verantwoordelijk te maken voor het aanschaffen en betalen van beschermende kleding.

# Verloning



Werkgevers verdienen op verschillende manieren aan misstanden met betrekking tot de verloning van de werkende, ofwel de van de werkende, ofwel de financiële tegenprestatie voor de geleverde arbeid. In situaties van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling hebben veel werkenden geen formele arbeidsrelatie met de werkgever en ontvangen zij op papier geen loon, bijvoorbeeld in het geval van illegaal werk. Daarnaast zijn er werkenden die slechts een vergoeding ontvangen, bijvoorbeeld bij een (fictieve) stage. Alle groepen die arbeid hebben geleverd en naar de aard van het werk regulier loon hadden moeten ontvangen, vallen onder de werkwijzen die hieronder volgen. Op basis van de dossiers kunnen drie werkwijzen worden onderscheiden:

## Besparen op het loon

De werkgever bespaart op het loon door geen of minder loon drie varianten van besparen te onderscheiden:

- *Werkende ontvangt geen/minder loon voor de geleverde arbeid*  
De werkgever bespaart het meest op het loon door de werkende geen loon uit te betalen, zoals bij illegaal werk, waarbij de werkende soms enkel in natura wordt betaald (bijvoorbeeld met kost en inwoning). Daarnaast betaalt de werkgever te weinig loon door uitbetaling onder het wettelijk minimumuurloon, uitbetaling van minder loon dan past bij het daadwerkelijk gewerkte aantal uren en het niet uitbetalen van loon over de proeftijd of oriëntatiefase. Ook bespaart

de werkgever op het niet doorbetalen van loon voor niet gewerkte tijd, bijvoorbeeld bij ziekte of vakantie, en de bijzondere beloningen, zoals vakantietoeslag.

- *Regeling en/of soort dienstverband van de werkende wordt misbruikt door de werkgever*  
Werkenden krijgen niet het loon uitbetaald zoals is vastgelegd in de regeling of het soort dienstverband en/of voeren in de praktijk andere/meer werkzaamheden uit die niet passen bij de regeling of het soort dienstverband dat ze hebben. Dit komt onder andere voor bij de Regeling Aziatische Horeca<sup>17</sup> en de Kennismigrantenregeling, waarbij werkenden niet het werk verrichten waarvoor ze naar Nederland zijn gekomen en ook niet het daarbij horende loon ontvangen. Stagiairs en minderjarigen ontvangen wel de vastgelegde vergoeding of het afgesproken loon, maar verrichten werkzaamheden waarvoor de werkgever een regulier, volwassen loon zou moeten betalen. De werkgever kan ook besparen op het loon door het fasesysteem waar uitzendbureaus mee werken te misbruiken, door de uitzendkracht via verschillende constructies langer in een eerste fase te houden. De werkende heeft in deze fase minder rechten.<sup>18</sup>
- *Werkende ontvangt niet waar hij recht op heeft bij uitdiensttreding*  
De werkgever verdient aan het niet of onjuist opmaken van de eindafrekening, waardoor de werkende bijvoorbeeld het laatste loon niet ontvangt.<sup>19</sup> Daarnaast komt het voor in de dossiers dat de werkgever de borg niet terugbetaalt, bijvoorbeeld voor werkspullen of huisvesting.

Werkgevers verhullen op verschillende wijzen de besparingen op het loon, bijvoorbeeld door: het niet giraal uitbetalen van loon, uitbetaling via een batchbetaling en/of het niet hebben van een deugdelijke (loon-)administratie.

## Verdienen aan verrekeningen met het loon werkende

De werkgever verdient aan het loon van de werkende door kosten in te houden op of (naderhand) te verrekenen met het loon. Er zijn drie varianten van verdienen te onderscheiden:

- *Deel van het loon van de werkende wordt (onterecht) ingehouden voor voorzieningen*  
Dit bestaat onder andere uit inhoudingen voor: huisvesting, woon-werk vervoer, de zorgverzekering, werkgerelateerd materiaal en levensmiddelen. De werkgever verdient op verschillende manieren aan deze inhoudingen, door: te hoge kosten in rekening te brengen, onterecht kosten door te berekenen aan de werkende of de werkende te laten betalen voor nutteloze voorzieningen of zorgverzekering die niet door de werkgever afgesloten is. Daarnaast voldoen werkgevers niet altijd aan de voorwaarden voor inhouding op het (minimum)loon, zoals het vastleggen van toestemming van de werkende voor het inhouden van kosten voor huisvesting en

<sup>17</sup> Aziatische restaurants konden tot 2022 op basis van de verschillende regelingen gespecialiseerde koks van niveau 4 of hoger van buiten de EER versneld tewerkstellen, zonder (vooraf) in Nederland of de EU te werven.

<sup>18</sup> Er zijn meerdere fase systemen. Het type fasesysteem is afhankelijk van de CAO waaronder de werknemer valt.

<sup>19</sup> Zie ook het Signaal ontslag op staande voet. Nederlandse Arbeidsinspectie. (2024). [Signaal ontslag op staande voet](#).

de zorgverzekering. Daar komt bij dat de inhoudingen van de werkgever niet altijd terug te vinden zijn op de loonstrook van de werkende (als deze er is).

- *Werkende krijgt boete(s) opgelegd*  
Dit zijn kosten die de werkgever (mogelijk onterecht) op de werkende verhaalt en verrekenet met het loon. De werkgever verdient door een disproportioneel bedrag te verrekenen, bijvoorbeeld voor (fictieve) verkeersboetes of een te hoog aantal gereden kilometers. Daarnaast komt het voor in de dossiers dat werkgevers onredelijke boetes opleggen voor gedragingen van de werkende, bijvoorbeeld voor het verlaten van de werkplek zonder toestemming. Hoge verrekeningen kunnen ertoe leiden dat de werkende onder het minimumloon uitbetaald wordt.
- *Werkende moet (deel van het) loon (contant) terugbetalen/storten*  
De werkende moet het ontvangen loon van de bankrekening opnemen en contant terugbetalen aan de werkgever (terugpinnen). In sommige gevallen beheert de werkgever ook de bankrekening van de werkende, en heeft de werkende geen toegang.

### **Besparen op verplichte werkgeverslasten over het loon werkende**

De wettelijk verplichte werkgeverslasten van een werkgever bestaan voor een groot deel uit loonheffingen, onder te verdelen in lasten voor de werkende (loonbelasting en premie volksverzekeringen) en lasten voor de werkgever (premie werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw). Met name de laatste categorie vormt onderdeel van het verdienmodel van de werkgever: de werkgever draagt geen of minder premie af over het loon van de werkende, omdat de werkende minder of geen loon uitbetaald krijgt (bijvoorbeeld bij illegale arbeid of zwartwerk). Naast de wettelijk verplichte werkgeverslasten zijn er ook aanvullende werkgeverslasten vanuit bijvoorbeeld de cao waar de werkgever op bespaart, zoals de premie voor een pensioenregeling. Dit kan van invloed zijn op de mate waarin de werkende (in een later stadium) aanspraak kan maken op sociale voorzieningen.

# Binding



Werkenden die in een situatie van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling verkeren, ervaren een binding aan en afhankelijkheid van de werkgever die het moeilijk maakt om de nadelige situatie te verlaten. Werkgevers kunnen deze staat van afhankelijkheid en hun overwicht op de werkende in stand houden en vergroten door gebruik te maken van (een combinatie van) verschillende dwangmiddelen, zowel op financieel, fysiek, cultureel en psychologisch vlak. Daarnaast kan het ontbreken van een deugdelijk en duidelijk arbeidscontract een drempel opwerpen voor de werkende om de arbeidsrelatie te beëindigen. Uit de dossiers van de Arbeidsinspectie blijkt dat werkgevers vaak verschillende vormen van binding (gelijktijdig) inzetten om de werkende afhankelijk te maken en/of te houden van de werkgever en de werksituatie.<sup>20</sup> Deze binding houdt de mogelijkheid in stand om aan de arbeidsrelatie te verdienen. Een voorbeeld van deze meervoudige afhankelijkheid kan worden gevonden bij derdelanders die via een detachingsconstructie of kennismigrantenregeling in Nederland te werk worden gesteld. Baanverlies leidt dan niet alleen tot het kwijtraken van loon en huisvesting, maar ook tot verlies van de legale verblijfsstatus in Nederland. Op basis van de dossiers kunnen vijf werkwijzen worden onderscheiden:

## Psychische binding

Door gebruik te maken van kwetsbaarheden van de werkende, oefent de werkgever een dusdanige psychische druk uit op de werkende dat deze zich genooddaakt voelt in de situatie van arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling te blijven. De werkgever dreigt met negatieve gevolgen wanneer de werkende de werksituatie wil ontvluchten. Dit gebeurt onder andere door in te spelen op de illegale status van de werkende en te dreigen met het inlichten van instanties, zo ook in situaties waarbij

de werkende een uitkering ontvangt. Daarnaast zijn er in de dossiers situaties aangetroffen waarin werkgevers dreigen met fysiek geweld en de (financiële) gevolgen van ontslag, waarbij de werkgever ook benadrukt welke gevolgen dat heeft voor de familie in het thuisland van de werkende.

## Fysieke binding

De werkgever bindt de werkende fysiek aan de werksituatie, waardoor de werkende kwetsbaar is en weinig bewegingsvrijheid heeft. Fysieke binding uit zich op verschillende wijzen, bijvoorbeeld door: de toepassing van fysiek geweld, het innemen van identiteitspapieren en/of reisdocumenten, het onmogelijk maken voor de werkende om zelfstandig het terrein te verlaten en de werkende te isoleren door de toegang tot voorzieningen te ontzeggen. Daarnaast komt het regelmatig voor dat huisvesting en werk aan elkaar gekoppeld zijn, waardoor de werkende bij verlies van werk ook dakloos raakt.

## Financiële binding

De werkende wordt door de werkgever financieel kwetsbaar gemaakt, waardoor de werkende afhankelijk is en blijft van de werkgever. Deze kwetsbaarheid ontstaat onder andere door schuldoopbouw (bij de werkgever, bemiddelaar of familie) die meestal in een vroeg stadium van de arbeidsrelatie ontstaat. De werkende moet blijven werken om de schuld af te betalen. Daarnaast komt het voor in de dossiers dat de werkende niet, gedeeltelijk en/of te laat wordt uitbetaald, waardoor de werkende blijft werken om het achterstallige loon alsnog te ontvangen. De werkende heeft onvoldoende middelen om terug te reizen naar het thuisland. Dit effect wordt versterkt wanneer de werkende geen toegang heeft tot het eigen loon, omdat de werkende het loon niet op de eigen rekening ontvangt of de rekening (inclusief bankpas) wordt beheerd door de werkgever (zie ook: *Verloning*).

## Binding door (afwezigheid van) het contract

Wanneer een werkende zich niet kan beroepen op het arbeidscontract, omdat dit er niet is of niet geldig is, of zich niet bewust is van de juridisch onhoudbare voorwaarden, maakt dat de werkende kwetsbaar. De werkende wordt niet beschermd door het arbeidscontract. Binnen deze werkwijze zijn twee varianten van binding door (afwezigheid van) het contract te onderscheiden:

- *Werkende heeft geen geldig arbeidscontract op het moment van werken*  
Dit doet zich voor in verschillende vormen: de werkende heeft geen arbeidscontract, de werkende was al gestart met de werkzaamheden voor de ingangsdatum van het arbeidscontract of het arbeidscontract was niet (met een geldige handtekening) ondertekend door beide

<sup>20</sup> Deze vormen komen overeen met de formulering in het rapport Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022). [Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021](#).

partijen.<sup>21</sup> Daarnaast komt het voor in de dossiers dat er arbeidsvoorwaarden in het contract staan die niet rechtmatig zijn of arbeidsvoorwaarden ontbreken.

- *Arbeidscontract in een voor de werkende onbegrijpelijke taal*  
De taalbarrière is een belemmering voor het goed kunnen begrijpen van het arbeidscontract, waardoor de werkende niet weet welke rechten en plichten eruit voortkomen. De inhoud van het contract is niet duidelijk voor de werkende.

Binding door (afwezigheid van) het contract komt ook voor bij andere contracten, zoals een huurcontract, wanneer de werkgever verantwoordelijk is voor de huisvesting van de werkende.

### **Culturele binding**

Wanneer de werkgever en de werkende een gedeelde culturele achtergrond en/of gedeelde ervaring hebben, zoals een vluchtverleden, wordt dit ingezet door de werkgever om de werkende aan zich te binden en gebonden te houden. De werkgever kent de (culturele) normen en waarden van de werkende. Zo kan de werkgever overwicht verkrijgen op de werkende door in te spelen op gezagsverhoudingen en werkomstandigheden die voor de werkende bekend zijn vanuit de cultuur van herkomst. Voor werkenden speelt in sommige gevallen ook mee dat zij geen gezichtsverlies willen lijden voor de familie en daarom een slechte werksituatie accepteren. Daarbij komt het ook voor dat de werkgever (via een tussenpersoon) in contact staat met de gemeenschap van de werkende in het land van herkomst (zie ook: *Werving*).

---

<sup>21</sup> Een arbeidscontract kan zowel mondeling als schriftelijk overeengekomen zijn, maar een schriftelijk contract geeft meer duidelijkheid omtrent afspraken, rechten en plichten. Het ondertekenen van een arbeidscontract door beide partijen is juridisch gezien geen vereiste, maar geeft wel meer bewijskracht (bijvoorbeeld wanneer blijkt dat de werkende het contract niet heeft gezien en/of niet heeft ingestemd met de inhoud ervan).

## Conclusie

Het onderzoek naar werkwijzen waarmee verdiend kan worden aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van arbeidsmigranten geeft inzicht in de veelzijdigheid van de problematiek. De werkwijzen uit de onderzochte dossiers van de Arbeidsinspectie, verdeeld over zeven onderwerpen, vormen in combinatie een verdienmodel voor werkgevers en faciliterende partijen. Deze werkwijzen zijn samengebracht in een overzicht.

Het onderzoek toont aan dat er een *breed scala is aan mogelijke werkwijzen om onrechtmatig en disproportioneel te verdienen aan arbeidsmigranten*. De werkwijzen zijn niet beperkt tot enkel arbeid en verloning, maar strekken zich uit van het begin (werving) tot en met het einde (ontslag) van een arbeidsrelatie. Er bestaan dus over het gehele (criminele) bedrijfsproces werkwijzen die het mogelijk maken om financieel voordeel te verkrijgen door de kwetsbaarheden van arbeidsmigranten te misbruiken. Deze werkwijzen kunnen cumulatief bijdragen aan financieel gewin door uitbuiting of ernstige benadeling van werkenden. Daarmee is in dit onderzoek het belang aangetoond van het in kaart brengen van het volledige bedrijfsproces binnen een situatie om zo het complete financiële voordeel inzichtelijk te maken.

Vanuit de dossieranalyse blijkt dat *malafide werkgevers doorgaans deze werkwijzen toepassen in vrijwel alle processtappen van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling*. Werkwijzen worden in de praktijk in combinatie toegepast. Uiteraard komt elke werkwijze niet even vaak voor en verschillen werkwijzen in ernst (zowel werkwijzen onderling als dezelfde werkwijze in verschillen casussen). Desondanks schetst dit overzicht een schrijnend beeld: een arbeidsmigrant is kwetsbaar voor misbruik op vrijwel alle onderdelen van zijn of haar arbeidsrelatie. De gevonden werkwijzen ondermijnen (in combinatie) het vermogen van arbeidsmigranten om zelfstandig in hun basisbehoeften te voorzien, waardoor hun bestaanszekerheid in het gedrang komt.

Bij het zien van een verdienmodel arbeidsuitbuiting of ernstige benadeling als de ‘som der werkwijzen’, is het belangrijk om te benadrukken dat *kleine bedragen optellen tot een aanzienlijk bedrag*. Financieel voordeel kan worden verworven via meerdere werkwijzen, over een langere tijd en ten koste van meerdere werkenden. Dus ook als een bedrag op zichzelf niet direct aangemerkt kan worden als een groot financieel nadeel voor een werkende, kan de optelsom van deze bedragen de werkgever toch een significant financieel voordeel opleveren. Dit geldt vooral bij werkgevers die veel mensen tewerkstellen, zoals bij sommige uitzendbureaus. Zo kan een besparing van een paar tientjes per maand in enkele jaren oplopen tot miljoenen euro's. Bovendien mag niet worden vergeten dat ook relatief kleine bedragen van groot belang kunnen zijn voor werkenden die minder dan het minimumloon verdienen. Aandacht voor kleine bedragen is essentieel om het totale financiële voordeel in kaart te brengen.

De inventarisatie van werkwijzen voor dit rapport is ontleed uit een dossieranalyse van situaties van arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling in de sectoren horeca, groot- en detailhandel en uitzendbureaus. Dit betekent niet dat deze bevindingen niet breder toepasbaar zijn; veel werkwijzen zullen ook in andere sectoren voorkomen. Daarnaast is het mogelijk dat werkgevers een aantal van de beschreven werkwijzen toepassen zonder dat er (meteen) sprake is van een strafbaar feit. Ook in situaties waarbij in eerste instantie slechts een enkele werkwijze wordt aangetroffen (en de drempel voor ernstige benadeling niet gehaald wordt), kan dit een signaal zijn dat er ook andere misstanden binnen het bedrijfsproces spelen.

De voor dit onderzoek geanalyseerde dossiers zijn opgesteld vanuit het organisatieperspectief van de Arbeidsinspectie en hebben betrekking op drie sectoren over een periode van vijf jaar. Het is daarmee aannemelijk dat het overzicht in deze rapportage van werkwijzen om te verdienen aan ernstige benadeling of arbeidsuitbuiting niet volledig is. Dit neemt niet weg dat, door de waargenomen werkwijzen in één overzicht samen te brengen, er vanuit een breder perspectief naar deze misstanden gekeken kan worden. Het overzicht kan binnen en buiten de scope van de Arbeidsinspectie een basis vormen om toekomstige (nieuwe) werkwijzen die gerelateerd zijn aan arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling van arbeidsmigranten toe te voegen.

Deze rapportage is een uitgave van:

**Nederlandse Arbeidsinspectie**

De Nederlandse Arbeidsinspectie maakt deel uit van  
het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

© Rijksoverheid | Februari 2026