



# Goed werkgeverschap

Handreiking voor de inzet van arbeidsmigranten  
voor leden van VNO-NCW & MKB-Nederland

VNO NCW

**MKB**  
Nederland

# Goed werkgeverschap

Handreiking voor de inzet van arbeidsmigranten  
voor leden van VNO-NCW & MKB-Nederland

Januari 2026

# Inhoud

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Voorwoord</b>                                              | <b>5</b>  |
| <b>Inleiding</b>                                              | <b>8</b>  |
| <b>Onze aanbevelingen</b>                                     | <b>12</b> |
| <b>Uitwerking aanbevelingen</b>                               | <b>14</b> |
| 1. Inlenen en goed opdrachtgeverschap                         | 14        |
| 2. Informatievoorziening in kader van gezond en veilig werken | 16        |
| 3. Duidelijkheid vooraf - wat is overeengekomen?              | 18        |
| 4. Beheerzorgsysteem                                          | 19        |
| 5. Zie toe op correcte inschrijving bij de gemeente           | 21        |
| 6. Zorg voor sociale inbedding                                | 22        |
| 7. Afspraken in cao's                                         | 23        |
| 8. Versterk publiek private samenwerking                      | 25        |

**Goed voor je mensen zorgen,  
in de breedste zin des woords,  
is topprioriteit.**

## Voorwoord

**Ondernemen voor Nederland, ondernemen voor brede welvaart. Dat is waar VNO-NCW en MKB-Nederland met hun leden voor staan. Het geld moet eerst worden verdiend voordat we het kunnen uitgeven aan alles wat we met elkaar zo belangrijk vinden, zoals zorg, onderwijs, veiligheid en defensie. En dat verdienen gebeurt in bedrijven, door onze ondernemers en hun collega's samen.**

Goed werkgeverschap maakt onlosmakelijk onderdeel uit van onze koers en visie. Medewerkers immers zijn voor bedrijven hun belangrijkste kapitaal. Goed voor je mensen zorgen, in de breedste zin des woords, is dus topprioriteit. En in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt belangrijker dan ooit.

Vaak maken we aan anderen duidelijk wat ondernemers aan randvoorwaarden nodig hebben om hun bijdrage aan economie en maatschappij goed te kunnen blijven leveren. Waar het goed werkgeverschap betreft, moeten we echter eerst en vooral naar onszelf kijken. Wat kunnen en moeten wij zelf (beter) doen.

Dat geldt te meer als het gaat om arbeidsmigranten, een van de kwetsbaarste groepen op onze arbeidsmarkt. Want het zijn ondernemers/bedrijven die arbeidsmigranten inzetten, ze naar Nederland laten komen en daarvoor gebruikmaken van het vrije verkeer in Europa, of van de regelingen die het mogelijk maken om mensen van buiten de EU hier werk te bieden. Dat doen ze omdat we arbeidsmigranten hard nodig hebben. En dat brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee.

Die verantwoordelijkheid hebben we tegenover alle medewerkers, maar voor arbeidsmigranten reikt die nog een paar stappen verder. Het gaat om mensen die in een vreemd land komen werken, vaak tijdelijk, die de taal doorgaans niet spreken en onderdak en toegang tot zorg nodig hebben. Het is een verantwoordelijkheid die werkgevers niet kunnen afschuiven; het is inherent aan het werken met arbeidsmigranten.

Het debat over arbeidsmigratie wordt voor het overgrote deel gekleurd door de uitwassen, de

excessen met arbeids- en leefomstandigheden en uitbuiting. Dat ontnemt het zicht op waar het wel goed gaat. Misstanden zijn er ontegenzeggelijk, onder meer veroorzaakt door malafide bureaus die van de uitbuiting van arbeidsmigranten een 'verdienmodel' hebben gemaakt en de kosten daarvan afwentelen op de samenleving. De overgrote meerderheid van de bedrijven echter is bonafide en wil het goede doen. Malafide bedrijven en dubieuze bedrijfsmodellen moeten we keihard aanpakken. Voor dat soort bedrijven is in onze ogen in Nederland geen plek. Omdat we ook de concurrentie in eigen land eerlijk willen houden, maar vooral omdat goed werkgeverschap gewoon zo hoort.

Met deze handreiking leggen wij vast hoe wij vinden dat ondernemers die verantwoordelijkheid moeten invullen en die nog los staat van alle wettelijke verantwoordelijkheden in dit kader. Wat wij tenminste van onze leden verwachten als zij met arbeidsmigranten (willen) werken.



Ingrid Thijssen  
voorzitter VNO-NCW



Jacco Vonhof  
voorzitter MKB-Nederland



**Met elkaar zijn arbeidsmigranten  
cruciaal voor het draaiend houden  
van onze samenleving.**

## Inleiding

In Nederland werkten in 2024 naar schatting 800.000 arbeidsmigranten. Veel van hen komen van binnen de Europese Unie, maar het gaat ook om (top) talent van buiten Europa. Het gaat om een zeer divers ‘gezelschap’: veel mensen zijn hier tijdelijk en gaan na verloop van tijd naar hun eigen land, sommigen vestigen zich in Nederland en laten ook hun gezin overkomen.

Een (flink) deel van alle arbeidsmigranten in ons land geldt als kwetsbaar. Ze doen veelal laag- of ongeschoold werk. Steeds vaker gaat het echter ook om goed opgeleide vakmensen. En dan zijn er nog de kennismigranten die een wetenschappelijke opleiding hebben gevolgd en kennis toevoegen aan onze economie, samenleving, bij bedrijven of in de wetenschap. Met elkaar zijn arbeidsmigranten cruciaal voor het draaiend houden van onze samenleving.

De meeste arbeidsmigranten in Nederland zijn positief over hun situatie. Uit onderzoek van SEO

(2022) blijkt dat de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten te maken hebben met goed werkgeverschap. Zo’n 16% van de arbeidsmigranten daarentegen geeft aan te maken te hebben met slecht werkgeverschap<sup>1</sup>.

Met name laag- of ongeschoolde arbeidsmigranten werken in ons land op basis van een flexibele arbeidsrelatie. Van deze groep werkt bijna de helft als oproep- of uitzendkracht. Anderen zijn rechtstreeks in dienst van het bedrijf waar ze feitelijk werken, of zijn hier tijdelijk gedetacheerd als werknemer van een buitenlandse werkgever.

### Spanningsveld

Er geldt in Nederland al jaren een spanningsveld tussen de economische noodzaak van arbeidsmigratie en de maatschappelijke acceptatie daarvan. Dat we arbeidsmigranten nodig hebben, staat vast. Niet als dé oplossing voor de structurele personeelskrapte en alle grote opgaven waar we voor staan – van de

<sup>1</sup> De gegevens zijn afkomstig uit een belevingsonderzoek onder 3.042 respondenten. Het betreft de antwoorden van 1.944 EU-arbeidskrachten, 149 derdelanders en 260 Oekraïners, allen met een inkomen van maximaal 130% WML.

energietransitie en de toenemende vraag in de zorg tot de noodzakelijke woningbouw – maar wel als een belangrijk onderdeel daarvan. De krapte moeten we op verschillende terreinen aanpakken (slimmer werken, arbeidsbesparende technologie, iedereen die kan werken naar werk begeleiden, opleiden voor tekortsectoren etc.) Maar ook als die aanpak succesvol is, loopt ons land zonder arbeidsmigranten snel vast. Dat geldt niet alleen voor Nederland, ook al onze omringende landen zetten actief in op beleid om mensen van binnen en buiten de EU aan zich te binden.

### **Meer grip**

Belangrijk is vooral dat we meer grip op arbeidsmigratie krijgen, dat we misstanden uitbannen – en daarmee zijn we met onder andere de uitwerking van de aanbevelingen van de commissie Roemer al goed op weg -, problemen met bijvoorbeeld huisvesting aanpakken, en zo ook het draagvlak vergroten. Werkgevers zelf spelen daarbij een voorname rol. Door verantwoordelijkheid te nemen, en juist voor deze extra kwetsbare groep een goed werkgever te zijn.

In deze handreiking gaat het ons met name om de feitelijke werkgever en zijn handelingsperspectief en verantwoordelijkheid om die goede werkgever voor arbeidsmigranten te zijn. Het werken met buitenlandse medewerkers is immers niet vrijblijvend. Daar moeten bijzondere eisen aan worden gesteld op het gebied van huisvesting, toegang tot zorg en ten aanzien van de impact op de omgeving. Bedrijven moeten onder ogen zien dat het werken met arbeidsmigranten consequenties heeft of kan hebben voor de directe omgeving waarin zij gevestigd zijn. In deze publicatie geven we op de diverse terreinen voorbeelden, adviezen en concrete aandachtspunten mee.

### **Kaf van het koren scheiden**

Samen met de bij ons aangesloten brancheorganisaties vinden wij het cruciaal dat ondernemers die zich schuldig maken aan uitbuiting of andere misstanden met arbeidsmigranten, keihard worden aangepakt. Onze branches leveren daaraan ook graag zelf een bijdrage om op die manier ook het kaf van het koren te kunnen scheiden. Niet alleen door leden die over de schreef gaan hierop aan te spreken, maar indien nodig te schorsen of te royeren. Zodat duidelijk is wat de norm is binnen de branche. Om de ‘boeven’ te

kunnen aanpakken, moet het makkelijker worden om onderling gegevens uit te wisselen. Zodat brancheverenigingen kunnen optreden tegen leden en publieke en private (sectorale) handhavers sneller en slimmer kunnen samenwerken. Ook zien we kansen in de samenwerking met de arbeidsinspectie (NLA) en voor sectorale meldpunten bij bijvoorbeeld signalen van uitbuiting en onderbetaling. Met name in een aantal specifieke sectoren is betere en strengere handhaving essentieel, mede omwille van een gelijk speelveld.

### **SER-advies**

Aanvullend op deze handreiking is de SER recent met een advies over arbeidsmigratie gekomen dat in het verlengde ligt van deze handreiking. Onderdeel van het advies is de introductie van een gedragscode gericht op sectoren waar veel inzet plaatsvindt van laagbetaalde arbeidsmigranten. Het doel hiervan is dat er binnen betreffende sectoren een stevige en handhaafbare code bestaat waar opdrachtgevers en werkgevers elkaar op kunnen aanspreken, en met duidelijke consequenties bij overtredingen.

De reikwijdte van de handreiking die wij nu presenteren is breder. Wij richten ons hiermee tot alle werkgevers en al onze leden. We zetten hiermee een duidelijk kader neer wat er voor een werkgever bij komt kijken wanneer deze iemand van buiten Nederland aan het werk heeft. Deze handreiking heeft echter eenzelfde doelstelling als het SER-advies: een duidelijke invulling geven aan onze verantwoordelijkheid bij de inzet van arbeidsmigranten.

**We zien de aanbevelingen als  
randvoorwaardelijk voor een goede  
inzet van arbeidsmigranten.**

# Onze aanbevelingen

1

**Inlenen en goed opdrachtgeverschap:** werk alleen met gecertificeerde uitzendbureaus en wees zeer terughoudend bij gebruik van A1 detacheringsconstructies voor functies onder 130% wettelijk minimumloon.

2

**Juiste informatievoorziening in kader van gezond en veilig werken:** voorzie arbeidsmigranten van goede en toegankelijke informatie en veiligheidsvoorschriften in hun eigen taal.

3

**Zorg voor duidelijkheid vooraf:** maak afspraken over de manier waarop arbeidsmigranten in het land van herkomst geworven worden en zorg vooraf voor duidelijke informatie over relevante zaken als loon, contract en huisvesting.

4

**Beheerzorgsysteem:** ondersteun arbeidsmigranten bij passende huisvesting en werk alleen samen met gecertificeerde huisvesters. Werk alleen met huisvesters van wie de huisvesting is gecertificeerd en jaarlijks wordt geïnspecteerd.

5

**Zie toe op correcte inschrijving bij de gemeente:** neem verantwoordelijkheid om te zorgen dat arbeidsmigranten correct worden geregistreerd en uitgeschreven bij de gemeente.

6

**Zorg voor sociale inbedding:** bied arbeidsmigranten dezelfde kansen en mogelijkheden als Nederlandse collega's die hetzelfde werk doen.

7

**Maak concrete afspraken in cao's of arbeidsvoorwaardenreglementen waar veel arbeidsmigranten werken,** bijvoorbeeld over inkomensgarantie, doorstroom naar vast contract en opzegtermijn voor huisvesting.

8

**Versterk publiek-private handhaving:** maak melding van misstanden en zoek de samenwerking met de Arbeidsinspectie en brancheorganisaties.





## Uitwerking aanbevelingen

### Inlenen en goed opdrachtgeverschap

Werkgevers die mensen inlenen, moeten er alles aan doen om zich ervan te verzekeren dat ze met een betrouwbare, integere partij in zee gaan. Ze kunnen dit beoordelen aan de hand van verschillende elementen: een uitlener die het formele werkgeverschap goed uitvoert, zich aan de wet en cao's houdt, belasting en premies afdraagt in Nederland én zorg heeft voor goede huisvesting.

De Eerste Kamer heeft eind november 2025 de Wet toelating ter beschikking stellen van arbeid (WTTA) aangenomen. Wij steunen deze wet. Volgens de WTTA mag een uitlener alleen mensen uitlenen als hij aan strenge eisen voldoet en een formele toelating heeft van de overheid. Het inlenende bedrijf mag dan alleen mensen inlenen van een uitlener die toegelaten is. Dit wordt vervolgens gehandhaafd door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

De wet is een belangrijke stap om malafide bureaus aan te pakken. Voordat de WTTA daadwerkelijk van kracht is en volledig effect heeft, zijn we echter een paar jaar verder. Wij willen daarom nu al, vooruitlopend op de wet, zoveel mogelijk met deze waarborgen te werken.

#### VOORBEELD:

In de Nederlandse glastuinbouwsector werken veel arbeidsmigranten. De branchevereniging Glastuinbouw Nederland heeft in haar regels opgenomen dat de leden alleen nog met SNA- gecertificeerde uitzendbureaus mogen werken.

### Onze aanbevelingen:

- Doe alleen zaken met een uitlener die een SNA-certificaat\* heeft en ook lid is van een van de brancheorganisaties van uitzendbureaus (ABU, NBBU) of van Bovib (brancheorganisaties voor intermediairs en brokers) of VvDN (Vereniging van Detacheerders Nederland). Met de WTTA wordt het straks verplicht om alleen in zee te gaan met een uitlener die een toelating heeft van het ministerie van SZW en verdwijnt het SNA-certificaat.
- Wees zeer terughoudend bij de inzet van uitzendkrachten van buitenlandse uitzendbureaus. Neem als uitgangspunt dat deze uitzendbureaus ook aantoonbaar substantiële uitzendactiviteiten verrichten in het land van vestiging.
- Check of er wordt uitgeleend op basis van een zogenaamde A1- verklaring (bewijs dat mensen verzekerd zijn voor werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid) en ben zeer terughoudend met de inzet van A1-verloningsconstructies voor

functies waarvoor minder dan 130% van het Nederlandse wettelijk minimumloon wordt betaald.

- Als uitgangspunt dient te gelden dat een internationale arbeidskracht gedurende de eerste twee maanden van verblijf in Nederland ten minste recht heeft op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimumloon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.

---

\* Stichting Normering Arbeid - keurmerk voor alle ondernemingen die arbeid ter beschikking stellen zoals uitzendondernemingen, detachings- en payrollbedrijven en voor (onder)aannemers van werk. Is tot stand gekomen via zelfregulering van de branche ter voorkoming van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche en bij alle vormen van (onder)aanneming van werk. Het SNA-keurmerk is een privaat certificeringssysteem, waarbij ondernemingen zich vrijwillig aanmelden en hun administraties frequent laten inspecteren.



## Informatievoorziening in kader van gezond en veilig werken

Mensen die in een ander land met andere gebruiken, wetten en regels te maken krijgen, hebben behoefte aan goede informatie over die zaken. Recent onderzoek becijferde dat arbeidsmigranten meer risico op een arbeidsongeval lopen dan hun Nederlandse collega's die hetzelfde werk doen.

We verwachten van werkgevers dat informatievoorziening en veiligheidsvoorschriften beschikbaar zijn in de taal van hun buitenlandse medewerkers. Sectorale (digitale) informatiepunten, die kernachtig de belangrijkste informatie voor arbeidsmigranten geven, kunnen hier een belangrijke bijdrage leveren. Ook kunnen deze informatiepunten het werken met arbeidsmigranten aanzienlijk makkelijker maken. Zeker waar het gaat om veiligheidsvoorschriften is goede informatievoorziening essentieel.

### Daarbij zijn van belang:

- De taal van informatie;
- De vindbaarheid en toegankelijkheid van de informatie;
- Het up to date houden van de informatie;
- Verwijzingen naar andere informatiebronnen.

Samenwerking met bijvoorbeeld Work in NL, en de in dit kader opgerichte WIN-punten in de 35 arbeidsmarktregio's kan hierbij ook behulpzaam zijn. Verwijs arbeidsmigranten naar de site zodat zij hier zelf ook kennis van kunnen nemen: (<https://www.workinnl.nl><sup>2</sup>).

2 Website van de rijksoverheid voor mensen die in ons land komen werken en wonen; biedt uitleg over rechten en plichten, wat ze moeten regelen etc.

**Onze aanbevelingen:**

- Voorzie arbeidsmigranten van goede en toegankelijke informatie in hun eigen taal. Wijs hen indien nodig op de beschikbare informatie bij Work In NL\* en zorg dat zij ergens heen kunnen om mogelijke vragen of onduidelijkheden opgelost te krijgen. Zoek hierbij eventueel directe samenwerking met Work In NL.
- Bied arbeidsmigranten, vooral wanneer zij langer werkzaam blijven, ook bredere informatie over cultuur, zorg, onderwijs en andere relevante maatschappelijke issues in ons land.
- Zorg dat de ILO-richtlijn voor Fair Recruitment voor de werving en Fair Employment voor als ze hier werken wordt gevolgd.



## Duidelijkheid vooraf - wat is overeengekomen?

Het is belangrijk dat arbeidsmigranten voorafgaand aan hun komst een reëel beeld hebben van wat zij in Nederland kunnen gaan doen; vooral wat voor werk, voor hoeveel uur per week, tegen welk salaris, en voor hoe lang. Het komt voor dat medewerkers daarover te weinig of verkeerd worden ingelicht en dus met verkeerde verwachtingen hier naartoe komen of hier aan het werk gaan. Dat kan leiden tot onverwachte en vervelende situaties voor de mensen die het betreft, bijvoorbeeld als zij minder uren kunnen werken of voor een kortere periode dan was toegezegd.

### Onze aanbevelingen:

- Maak afspraken met de uitlener onder welke voorwaarden arbeidsmigranten worden geworven.
- Controleer de uitlener op de informatie over het soort werk, de toepasselijke cao, de inschaling, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden en of deze correct zijn verwerkt en doorgegeven aan de medewerker.



## Beheerzorgsysteem

Een beheerzorgsysteem voor arbeidsmigranten in Nederland richt zich op het integraal regelen van huisvesting, zorgverzekering en welzijn om uitbuiting te voorkomen en de positie te verbeteren. De huisvesting van arbeidsmigranten is lange tijd een onderbelicht onderwerp geweest. Dit heeft in veel regio's en gemeenten geleid tot grote tekorten en onwenselijke vormen van huisvesting en ook uitbuiting. Het rapport van de commissie Roemer (2020) bevat een groot aantal aanbevelingen voor meer en betere huisvesting van arbeidsmigranten. Ook werkgevers, inleners en uitzenders kunnen – in samenwerking met gemeenten – bijdragen aan verbetering van de huisvesting van arbeidsmigranten.

Vooraf voor kortdurend verblijf lopen de tekorten aan huisvesting nog steeds verder op. Meer huisvesting van arbeidsmigranten is ook een regionale opgave. Samenwerkende werkgevers kunnen de lokale en regionale overheden stimuleren om de mensen die in ons land komen werken -en voor de regionale economie onmisbaar zijn- ook verantwoorde huisvesting te bieden. Samen verantwoordelijkheid nemen voor

verbetering van de huisvesting van arbeidsmigranten biedt de beste garanties voor gezonde regionaal economische groei.

### VOORBEELD 1:

Er zijn verschillende certificaten voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Zo heeft LTO Nederland werk gemaakt van de AKF-certificering ((Agrarisch Keurmerk Flexwonen) voor arbeidsmigranten in de landbouwsector. Hierin staan minimumvereisten voor huisvesting en normen op het gebied van kwaliteit en leefbaarheid. Ook de uitzendbranche heeft certificering op dit terrein (SNF, Stichting Normering en Flexwonen). Dit soort normen en vereisten wordt verder steeds vaker in cao's opgenomen.

### VOORBEELD 2:

Huisvesting kan op allerlei manieren gerealiseerd worden. In de gemeente Zevenaar is een oud bankgebouw omgebouwd tot huisvesting voor arbeidsmigranten. Er zijn verschillende soorten appartementen, met allemaal dezelfde basisvoorzieningen. Dit alles ruimschoots in lijn met de SNF-richtlijnen. De verbouwer verhuurt het pand aan de uitlener. Ook zijn er altijd twee beheerders aanwezig, die zelf ook in het pand wonen.

### Onze aanbevelingen:

- Zorg ervoor dat de huisvesting niet één op één is gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst; dus dat als de arbeidsovereenkomst eindigt, niet ook onmiddellijk de huurperiode eindigt, behalve als tijdig van tevoren vaststaat wanneer het werk eindigt. In een aantal cao's is dat ook al opgenomen, zoals in de cao van de uitzendbranche<sup>3</sup>.
- Biedt huisvesting aan die passend is voor de duur van het verblijf. Let in ieder geval op het SNF-keurmerk bij de aanbieder van de huisvesting<sup>4</sup>.
- Overweeg huisvesting bij een aanbieder die het woon-zorgsysteem hanteert van de Vereniging van Huisvesters van Arbeidsmigranten (VHA)<sup>5</sup>.
- Maak gebruik van de praktische voorbeelden van het Expertisecentrum Flexwonen – '10 inspirerende voorbeelden van het huisvesten van arbeidsmigranten'. Dit zijn voorbeelden van het (succesvol) realiseren van verschillende vormen van huisvesting.
- Ga na of de gemeente eisen stelt aan de huisvesting van arbeidsmigranten of een vergunningplicht heeft voor verhuur van ruimte aan/ten behoeve van arbeidsmigranten.
- Maak afspraken, bijvoorbeeld in cao's, maar ook in individuele gevallen, over ondersteuning en dienstverlening voor terugkeer naar het land van herkomst in geval het werk ophoudt.

<sup>3</sup> <https://www.volkshuisvestingnederland.nl/onderwerpen/huren-en-wonen/wet-goed-verhuurderschap/wgv-voor-arbeidsmigranten>

<sup>4</sup> <https://www.normeringflexwonen.nl/over-snf>

<sup>5</sup> <https://vharbeidsmigranten.nl/actueel/>



## Zie toe op correcte inschrijving bij de gemeente

Arbeidsmigranten moeten zich laten inschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente als zij langer dan 4 maanden in een periode van 6 maanden in Nederland verblijven. Het is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook in het belang van arbeidsmigranten zelf om dit te doen. Inschrijving is essentieel voor het krijgen van een BSN- nummer, dat toegang geeft tot de diensten van de overheid, maar bijvoorbeeld ook nodig is voor een zorgverzekering en een DigiD. Registratie geeft de overheid bovendien een beter beeld van de aantallen arbeidsmigranten, waar zij verblijven en hoe lang.

Hoewel de verplichting tot inschrijving en ook het belang ervan dus rusten op arbeidsmigranten, zijn zij er vaak niet van op de hoogte. Werkgevers moeten hen hier actief over informeren en zo nodig helpen bij de registratie. De WTTA legt aan uitleners verplichtingen op m.b.t. de correcte inschrijving van arbeidsmigranten in de BRP. Wij bevelen aan dat ook de werkgever bij wie de arbeidsmigrant rechtstreeks in dienst is, de werknemer informeert en zo nodig daarbij helpt.

### VOORBEELD:

Vion Food Group heeft veel aandacht voor de sociale integratie van arbeidsmigranten. Zo is er een pilot gestart met de gemeente Boxtel om op locatie een mogelijkheid voor BRP-inschrijving te geven. Zo kunnen arbeidsmigranten snel en laagdrempelig terecht bij de gemeente. Ook biedt de onderneming taaltrainingen onder werktijd aan.

### Onze aanbevelingen:

- Informeer arbeidsmigranten standaard over de verplichting en het belang om zich in te schrijven bij de gemeente, , ook als zij maar kort bij het bedrijf werken. Geef hen daarbij ook mee dat zij zich weer moeten uit schrijven bij vertrek uit de betreffende gemeente. En help hen zo nodig bij de inschrijving zelf.
- Verwijs indien mogelijk in relevant informatiemateriaal, maar ook op een loonstrookje de plichten en verantwoordelijkheden in kader van correct registreren. Meerdere uitzendbureaus hebben zo'n verwijzing al opgenomen.



## Zorg voor sociale inbedding

Voor arbeidsmigranten die langdurig in Nederland werken of heel regelmatig voor een wat langere tijd terugkeren, is het belangrijk dat zij hun weg leren vinden in ons land. Dat is niet alleen belangrijk voor henzelf, maar ook voor de omgeving waarin zij verblijven. Eventuele maatschappelijke overlast in gemeenten of woonwijken kan worden voorkomen door een betere sociale inbedding van arbeidsmigranten.

### Onze aanbevelingen:

- Zoek samenwerking met de gemeente, of via het regionale 'WIN' punt over acties om de arbeidsmigranten mee te laten doen in onze samenleving.
- Betrek arbeidsmigranten bij personeelsuitjes en andere relevante bijeenkomsten en ontwikkelingen, vooral wanneer zij langere tijd werkzaam zijn.
- Organiseer of faciliteer taalonderwijs voor arbeidsmigranten die langer in Nederland (willen) blijven.
- Biedt arbeidsmigranten dezelfde kansen en dezelfde ondersteuning in kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) als Nederlandse collega's die hetzelfde werk doen.
- Verwijs naar beschikbare dienstverlening en netwerken die voor hen relevant zijn. Bijvoorbeeld de dienstverlening die via Work In the Netherlands (WIN punten), wordt georganiseerd.
- Wijs arbeidsmigranten op bestaande werknemersvertegenwoordiging, bijvoorbeeld in de vorm van een ondernemingsraad, zodat zij goed betrokken worden bij relevante medezeggenschapsvraagstukken binnen de onderneming.



## Afspraken in cao's

Arbeidsvoorwaarden zijn de basis van een werkrelatie. Voor mensen die in een ander land werken met andere regels en waar alles in een andere taal gaat, is het extra van belang dat zij ook en vooral eerlijk, correct en volledig worden geïnformeerd over hun arbeidsvoorwaarden. Goede informatie hierover vraagt vaak net wat extra inspanning. Het is al mogelijk om bijvoorbeeld een cao te laten vertalen voor werknemers van binnen de Europese Unie. Dit wordt aangeboden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Voor meer informatie, zie de link.

### Onze aanbevelingen:

- Maak in cao's of arbeidsvoorwaardenreglementen waar veel arbeidsmigranten onder werken, afspraken over:
  - *een inkomensgarantie voor de eerste periode wanneer internationale medewerkers in Nederland komen werken;*
  - *een opzegtermijn van één maand bij huisvesting;*
  - *over de doorstroom naar een contract in vaste dienst bij de opdrachtgever;*
  - *over naleving van de cao. Handhaving van de cao door cao-partijen kan worden versterkt, eventueel met een specifieke focus op de naleving ten aanzien van arbeidsmigranten. In de uitzendsector bestaat al zo'n organisatie: Ook kan zo'n instelling samenwerking zoeken met de NLA (Arbeidsinspectie) of andere publieke uitvoerings- en handavingsinstellingen.*
- Informeer arbeidsmigranten zo goed mogelijk over de arbeidsvoorwaarden die voor hen van toepassing zijn. Bijvoorbeeld door een vertaling van het arbeidscontract of zo mogelijk de cao in hun eigen taal.
- Check goed of de uitlener de juiste informatie doorgeeft over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn. Het uitzend- of detacheringsbureau dat mensen uitleent, is de formele werkgever die loon betaalt en andere arbeidsvoorwaarden toepast.
- Check ook of de uitlener dit duidelijk maakt naar de arbeidsmigrant. Let daarbij speciaal op de indeling van de arbeidsmigrant in de juist functie- en salarisschaal en een juiste registratie van

werktijden, gewerkte uren en uren waarvoor toeslagen gelden.

- Ontwikkel een code goed werkgeverschap/goed opdrachtgeverschap in sectoren waar veel arbeidsmigranten werkzaam zijn. Het is dan van belang goed te regelen hoe de naleving van zo'n code wordt georganiseerd en welke status die code krijgt voor de leden van een branche.

**VOORBEELD:**

De schoonmaaksector is initiatiefnemer en actief deelnemer van Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Deze code doet een moreel appèl op opdrachtgevers, opdrachtnemers, inleners, vakbonden en tussenpersonen om sociaal verantwoord en met respect voor de kwaliteit van de dienstverlening opdrachten uit te zetten, aan te nemen en uit te voeren. Onderdeel hiervan is onder meer het publiekelijk uitdelen van rode en oranje 'kaarten' aan inleners, aanbieders en intermediairs die afspraken in Code overtreden.



## Versterk publiek private samenwerking

Goed werkgeverschap is cruciaal, en daar staan we voor, samen met onze leden (branches en bedrijven). Tegelijk weten we dat er nog altijd (malafide) bedrijven (vaak niet aangesloten bij een branche) zijn die de regels aan hun laars lappen. Dat is slecht voor het draagvlak, slecht voor de markt maar vooral slecht voor de arbeidsmigranten die bij dit soort boeven werken. Om dit soort bedrijven aan te pakken, moeten we hen sneller en beter kunnen traceren.

Wanneer er signalen zijn van overtreding van bijvoorbeeld het loon zou dit aanleiding moeten zijn om ook andere risico's – zoals onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden – actief te onderzoeken.

Door risico's niet geïsoleerd, maar in samenhang te benaderen, kan handhaving en toezicht doelgerichter, efficiënter én doeltreffender worden ingezet. Hetzelfde geldt voor de samenwerking en gegevensuitwisseling tussen gemeenten, Arbeidsinspectie, Omgevingsdienst, Belastingdienst en andere inspectiediensten zoals de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT). Tot slot zou de Arbeidsinspectie sneller moeten reageren op meldingen vanuit vakbonden of werk-

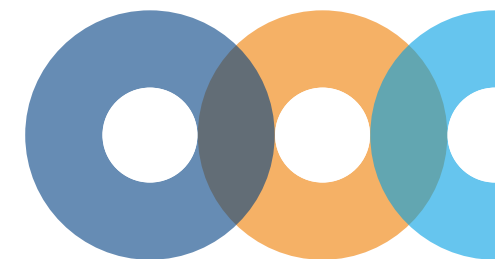
gevers. Idealiter zou de inspectie binnen een paar dagen na de melding moeten plaatsvinden.

We pleiten daarom voor het oprichten van digitale, sectorale meldpunten in samenwerking met de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Aan de hand van bijvoorbeeld een quickscan (snelle interventiemethodiek) kan de Arbeidsinspectie op basis van (onderbouwde) meldingen uit sectoren in actie komen: snel er op af, snel een eerste assessment maken van de situatie en snel besluiten tot handhaven of niet. Deze meldpunten kunnen ook onderdeel worden van de door de SER uit te werken gedragscode.

In samenhang hiermee kunnen brancheorganisaties een proces organiseren waarvan leden kunnen worden aangesproken op praktijken die in strijd zijn met goed werkgeverschap waaraan de branche zich expliciet heeft gecommitteerd.

**Onze aanbeveling:**

Ontwikkel meldpunten vanuit branches voor misstanden met betrekking tot arbeidsmigratie en waarlangs een samenwerking met de arbeidsinspectie vorm kan worden gegeven.



© VNO-NCW en MKB-Nederland, januari 2026

Coverfoto: Martine Hoving/ANP

