



Funded by EU
Project number: 101126535

POLICYBRIEF

JUSTMIG

NEDERLAND

Lisa Berntsen



SAMENVATTING

Om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren, moet de systemische asymmetrie in macht tussen werkgevers en arbeidsmigranten fundamenteeler worden aangepakt. De vele beleids- en wetswijzingen en aanscherping van handhavingsprocedures die al worden uitgevoerd en voorgesteld op dit terrein in Nederland zijn belangrijk en noodzakelijk. Deze voorstellen bieden echter onvoldoende soelaas om verandering te brengen in de heersende normen van veelvuldige en wijdverbreide (kleine) schendingen van werknemersrechten op de werkplekken waar veel laagbetaalde migranten werken. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, moet de *collectieve* handhaving worden versterkt. Hiervoor is de empowerment van arbeidsmigranten binnen en buiten de contractuele relatie van cruciaal belang. Dit kan niet alleen aan werkgevers en autoriteiten worden overgelaten. Arbeidsmigranten hebben betere en laagdrempelige toegang nodig tot informatie, hulp en vertegenwoordiging, bij voorkeur verzorgd door vakbonden of ngo's. Om het collectief oplossen van grieven op de werkvloer aan te moedigen,

moeten vakbonden onvoorwaardelijke (juridische vastgelegde) toegang tot de werkvloer krijgen en zou een *default* vakbondslidmaatschap overwogen moeten worden. Daarnaast is een door de overheid vastgestelde wettelijke beperkingen op het gebruik van uitzendwerk nodig om de arbeids- en onderhandelingspositie van arbeidsmigranten fundamenteel te verbeteren.

INLEIDING

In Nederland is de afgelopen jaren een groot aantal beleidsinitiatieven genomen om de handhaving te versterken en de onzekere arbeidspositie van laagbetaalde (EU-) arbeidsmigranten¹ aan te pakken. Variërend van de herinvoering van een vergunningsstelsel voor uitzendbureaus, aangescherpte regelgeving voor tijdelijke verhuur en registratie, aangepaste wetgeving voor arbeidsuitbuiting, tot het opzetten van lokale informatie- en servicepunten voor arbeidsmigranten. Hoewel dit belangrijke stappen zijn om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren, pakken ze de fundamentele machtsongelijkheid tussen werkgevers (vaak uitzendbureaus) en arbeidsmigranten onvoldoende aan. Op door migranten gedomineerde werkplekken zijn industriennormen (Ioannou en Dukes, 2021) van wijdverbreide (kleine) schendingen van werknemersrechten gebruikelijk, die in de praktijk bovendien meestal getolereerd worden, en vaak onbetwist blijven. Hierdoor zijn individuele arbeidsmigranten zo gewend aan dagelijkse ondermaatse behandeling en (kleine) inbreuken op hun rechten, dat weinig van hen iets beters verwachten. De positie van arbeidsmigranten en hun vermogen om zich te verzetten tegen slechte arbeidsomstandigheden zijn in wezen een weerspiegeling van hun onderhandelingspositie (Jeffery et al., 2024). Om de vicieuze cirkel te doorbreken, moet collectieve handhaving worden versterkt. Hiervoor is de empowerment van arbeidsmigranten binnen en buiten de contractuele relatie van cruciaal belang. Dit kan niet alleen aan werkgevers en autoriteiten worden overgelaten.

Deze beleidsaanbevelingen zijn gebaseerd op kwalitatief onderzoek dat is uitgevoerd in de Nederlandse vlees- en supermarktdistributiesector in het kader van het JUSTMIG-project. Hiervoor zijn diepte-interviews in 2024 en 2025 afgenomen met Poolse en Roemeense werknemers; interviews en gesprekken met vakbondsleden en handhavingsactoren gevoerd; en werkplekken, woonlocaties en lokale Poolse en Roemeense supermarkten bezocht. Uit de interviews kwam een breed scala aan

¹ We gebruiken de term arbeidsmigranten in dit stuk voor Poolse en Roemeense EU-burgers die gebruik maken van hun recht op vrij verkeer binnen de EU om in een andere EU-lidstaat te werken. Polen en Roemen vertegenwoordigen de grootste groep arbeidsmigranten die in Nederland werken in laagbetaald en/of uitzendwerk.

problemen naar voren, variërend van regelmatige alledaagse overtredingen tot soms ernstige mishandeling. Zelfs de migranten die we interviewden die vakbondslid waren, kozen voornamelijk om alledaagse overtredingen te aanvaarden of individueel op te lossen, in plaats van collectief aan te vechten, ondanks de vakbonds aanwezigheid op en rond hun werkplek.

We bevelen daarom aan dat, naast de uitvoering van het huidige pakket aan beleidsmaatregelen², de collectieve handhavingsmogelijkheden en de empowerment van arbeidsmigranten fundamenteel te verbeteren om de huidige asymmetrische verdeling van informatie en macht te veranderen. Onze oproep om de collectieve handhaving te versterken ontslaat de staat en werkgevers (zowel inlenende bedrijven als uitzendbureaus) niet van de wettelijke en morele verantwoordelijkheid om meer inspanningen te leveren om het welzijn van arbeidsmigranten te verbeteren. We onderbouwen onze beleidsaanbevelingen ten eerste door de waargenomen normen in de sector en de verwachtingen van migranten ten aanzien van werk te bespreken, en ten tweede door de mogelijkheid van collectieve empowerment van arbeidsmigranten te bespreken.

INDUSTRIENORMEN EN VERWACHTINGEN VAN MIGRANTEN TEN AANZIEN VAN WERK

De normen die heersen in de sectoren en werkplekken waar arbeidsmigranten werken, worden medegevormd door de flexibiliteit van de Nederlandse uitzendregelgeving en de kostenconcurrentie in de sector. Door werkgeverscontrole op en buiten de werkplek, werknemerstoezicht, lage lonen en onzekere (uitzend)banen, dicteren werkgevers eenzijdig de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Dit fragmenteert en individualiseert werknemers en maakt collectieve conflictoplossing weinig effectief. Uit onze interviews kwam een breed scala aan problemen naar voren, variërend van alledaagse overtredingen tot soms ernstige mishandeling: loondiefstal (minder betalen dan waar een werknemer recht op heeft), arbeidsonzekerheid, fysiek zware en onveilige werkomstandigheden, huisvestingsproblemen en gezondheids- en gezondheidszorgkwesties werden vaak genoemd. Tegelijkertijd zijn arbeidsmigranten zo gewend aan de frequentie van (kleine) overtredingen dat bestaande regels en voorschriften als onrealistisch worden zien of als niet geldend in hun situatie, als ze al op de hoogte zijn van hun rechten. Verschillende geïnterviewden legden uit dat uitzendbureaus routinematig profiteren ten koste van werknemers door (kleine) onregelmatigheden in bijvoorbeeld lonen of huisvestingsvergoedingen, die soms worden verholpen door individuele (of collectieve)

² Voor een selectie van deze rapporten, zie: (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, 2020; Adviesraad Migratie, 2024; Algemene Rekenkamer, 2021; LURA, 2011; McGauran et al., 2016; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2025; SOMO, 2024)

interventie, maar door velen worden beschouwd als onderdeel van het arbeidssysteem. Anna Matyska (2019: 74-75) vat de complexe en ambigue relatie tussen migranten en werkgevers met het Poolse begrip *kombinować* (wat zoveel betekent als op het randje van de wet balanceren om eigenbelang (winst) na te streven), dat het wantrouwen van migranten jegens werkgevers voedt, maar tegelijkertijd begrip opbrengt voor bedrijfsstrategieën die profiteren van (hiaten in) de regelgeving.

Kortheidshalve belichten we hier slechts twee onderwerpen die migranten tijdens onze interviews aanhaalden om de verwachtingen en ervaringen van het werk bij ziekte en de fysieke werkomstandigheden te illustreren. Zoals Joanna, een Poolse moeder van vier kinderen, die als *orderpicker* in een Nederlands distributiecentrum voor supermarkten werkt, uitlegde: “Als je ziek wordt en niet komt werken, krijg je een boete: ze veranderen je rooster, of nemen je functie [andere extra taken op je werk] af. Alleen omdat je niet op je werk bent verschenen. Het is net de kleuterschool, toch? Maar deze behandeling, dat is niets bijzonders.” Met andere woorden, dit soort pesterijen door uitzendbureaus gebeurt overal. Volgens Joanna is het inherent aan de manier waarop de uitzendbranche werkt. Joana heeft in totaal zes jaar bij hetzelfde distributiecentrum gewerkt, altijd via kortlopende uitzendcontracten³. Hoewel ze nu een vast uitzendcontract heeft, zijn dergelijke intimidatietactieken niet verdwenen. Op andere werkplekken, zet de werkgever minder subtiële controlemechanismen in om te voorkomen dat migranten ziekteverlof opnemen. Denisa, een Roemeense vrouw van eind twintig, legt cynisch uit wat het ziektebeleid in de vleesfabriek waar ze werkt is: “Als we ziek zijn, moeten we onze vakantiedagen gebruiken. Als die op zijn, krijgen we niets. Als je vakantiedagen op zijn en je kunt je huur niet betalen, dan moet je weg.” Denisa werkt in de eerste meest onzekere fase van uitzendwerk dat geen gegarandeerde werktijden biedt, noch ontslagbescherming. Hoewel de cao voor uitzendwerk een wachttag kent in geval van ziekte, kent de cao voor de vleessector dat niet. Denisa is, zoals veel arbeidsmigranten, niet op de hoogte van haar rechten. Ze weet niet waar ze informatie kan vinden over haar rechten, noch weet ze waar ze terecht kan voor hulp.

Migranten gaven ook aan weinig vertrouwen te hebben dat de fysiek zware werkomstandigheden aangevochten kunnen worden, hoewel veel van hen deze wel als problematisch ervaren. Andrei, een Roemeense productiemedewerker in een vleesfabriek van begin dertig die al zes jaar in Nederland werkt op een uitzendcontract, typeerde de werkomstandigheden als volgt: “We werken lange uren, het

³ De algemeen verbindend verklaarde cao voor de Nederlandse uitzendbranche kent een fasensysteem, waarbij uitzendkrachten meer rechten krijgen naarmate ze langer als uitzendkracht werken. De eerste fase is de meest onzekere en duurt maximaal 52 weken, waarin een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten kan worden gesloten. Er zijn geen tot weinig gegarandeerde werkuren en er is geen ontslagbescherming. In de laatste fase van uitzendwerk wordt een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

werk is vergelijkbaar met werken in een mijn. Mijn arm is nu bijvoorbeeld gevoelloos door de stalen handschoenen die ik op het werk moet dragen. Ik voel mijn linkerhand niet meer. Ik heb het management erover verteld, maar ze hebben niet veel gedaan. Voor het werk dat we doen, verdienen we niet veel. Bovendien nemen ze geld van ons loon voor huur, vervoer en verzekeringen. Maar we kunnen er niets aan doen.” Voor werknemers zoals Andrei zijn de belangrijkste (en vaak enige) lijnen van contact en communicatie op de werkplek met het uitzendbureau, die vaak ook medewerkers in toezichthoudende functies op de werkvloer in dienst hebben die hun taal spreken, waardoor de interactie met het bedrijf waar ze werken (dat ook verantwoordelijk is voor gezonde en veilige werkomstandigheden) tot een minimum wordt beperkt. Ludwik, een Poolse *orderpicker* van begin twintig die op basis van een uitzendcontract werkt, legt uit dat hij gezondheids- en veiligheidsinstructies heeft gekregen aan het begin van zijn dienstverband in het distributiecentrum, maar dat deze niet worden gehandhaafd als het gaat om de gezondheid van de werknemers. In zijn ervaring is de controle door de werkgever (uitgevoerd door teamleiders die ook in dienst zijn van het uitzendbureau) vooral gericht op het monitoren van de prestaties: “De supervisors lopen rond om te kijken, maar ze letten niet op onze veiligheid, ze controleren of we werken. Ik denk niet dat ze zich zorgen maken over onze gezondheid. Ik bedoel, ze zijn meer bezorgd of we de norm wel halen en of we wel werken. Dat is de waarheid.” Wanneer bedrijven en uitzendbureaus de werkgeversverantwoordelijkheid om veilige en gezonde werkomstandigheden te garanderen ontlopen, brengt dit het welzijn van migranten op het werk in gevaar, niet alleen op de korte termijn.

Hoewel veel migranten beseffen dat de fysiek (en mentaal) veeleisende (en ondermaatse) werkomstandigheden het moeilijk maken om dit werk voor de volledige duur van hun carrière uit te oefenen, zijn ze voortdurende (kleine) schendingen en fysieke zwaar werk inmiddels zo gewoon, dat de meesten ook geen betere werkomstandigheden verwachten. Op deze manier zijn de normen in de sector zowel oorzaak als gevolg van een vicieuze cirkel van onzekere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

COLLECTIEVE EMPOWERMENT VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Er zijn (uitzonderlijke) gevallen waarin de hierboven beschreven normen collectief worden aangevochten. Hoewel de Nederlandse vakbeweging geen sterke aanwezigheid op de werkvloer heeft, noch een sterke mobilisatiecultuur, lukte het de Nederlandse vakbond FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) om Poolse uitzendkrachten te organiseren om samen met Nederlandse collega's met vaste dienstverbanden te strijden voor betere arbeidsomstandigheden. In 2023 staakten de

werknemers van een supermarketdistributiecentrum gezamenlijk voor loonsverhoging en meer directe arbeidscontracten voor uitzendkrachten. Deze gezamenlijke eisen verenigde werknemers met verschillende contracten en versterkte de collectieve onderhandelingspositie van alle medewerkers. Zonder de deelname van de uitzendkrachten aan de staking, zou het bedrijf weinig merken van een staking, aangezien het merendeel van het magazijnwerk wordt uitgevoerd door arbeidsmigranten op uitzendcontracten. Zoals Alexander, een Poolse magazijnmedewerker van midden twintig, zich herinnerde: “Ik zei samen met een groep vrienden, die er allemaal al een tijdje werkten: het gaat niet werken als onze Nederlandse collega's buiten staan en wij allemaal binnen zijn. Dat werkt niet. Of we staken allemaal of niemand staakt. Dat is het.” De vakbond verenigde zo eerder verdeelde werknemers en bouwde een collectieve aanwezigheid op de werkplek op, waarbij 1500 migranten zich aanmeldde als vakbondslid. Sinds de succesvolle staking zetten ook verschillende Poolse werknemers zich in als actief vakbondslid (kaderlid).

Dit voorbeeld illustreert het belang van collectieve actie door alle werknemers, inclusief arbeidsmigranten, in collectieve onderhandelingen. Hoewel dit een succesvol voorbeeld is op bedrijfsniveau, blijft het overwinnen van de fragmentatie van werknemers bij sectorale arbeidsvoorwaardenonderhandelingen (het dominante onderhandelingsniveau in Nederland) een grotere uitdaging. Toch laat dit voorbeeld zien dat door collectieve actie structurele onevenwichtigheden op de werkvloer kunnen worden overwonnen, of op zijn minst worden verzacht.

BELEIDSAANBEVELINGEN

Dat uitzendwerk migranten bijzonder kwetsbaar en afhankelijk van werkgevers maakt, wordt in de Nederlandse politiek erkend en aangepakt door wets- en beleidswijzigingen ter versterking van handavingsprocedures om arbeidsmigranten beter te beschermen. Hoewel we het belang van de genomen maatregelen onderschrijven en er bij de staat en werkgevers (zowel inlenende bedrijven als uitzendbureaus) op aandringen om hun inspanningen om het welzijn van arbeidsmigranten te beschermen te vergroten, benadrukken we dat collectieve middelen voor handhaving en empowerment van werknemers moeten worden versterkt om de systemische asymmetrie in informatie en macht tussen werkgevers en arbeidsmigranten fundamenteel te beteugelen.

Uit ons onderzoek blijkt dat de wijdverspreide informele normen van werk bepalen wat arbeidsmigranten verwachten en accepteren op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als ze in Nederland een uitzendbaan hebben. Veel migranten hebben slecht toegang

tot voor hen betrouwbare informatie en hulp die niet door werkgevers of autoriteiten wordt gefaciliteerd. Daarom raden we aan om

1. **toegankelijke en laagdrempelige informatie, ondersteuning en vertegenwoordiging, te voorzien, bij voorkeur verzorgd door vakbonden of NGO's.** Dit is belangrijk om de informatie- en machtsasymmetrie op te heffen en kan niet alleen worden overgelaten aan de verantwoordelijkheid van werkgevers en overheden.

In Duitsland hebben centra voor eerlijke mobiliteit (*'Faire Mobilität'*), gerund door de Duitse vakbeweging en voor 90 procent gefinancierd door de overheid, arbeidsmigranten al meer dan tien jaar met succes ondersteund en mondiger gemaakt (Cremers, 2023). Geïnspireerd door het eerlijke mobiliteitsnetwerk, zouden Nederlandse vakbonden zich moeten aansluiten bij de gevestigde informatie- en ondersteuningspunten van Werk in Nederland (WIN-punten), gefinancierd en georganiseerd door de Nederlandse overheid, om meer collectieve ondersteuning te bieden aan arbeidsmigranten. Inspiratie kan ook worden opgedaan bij de in de VS gevestigde ngo *Migrant Justice*.⁴ Deze groep bepleit een ketenaanpak om de normen in een sector te verbeteren, onder andere door georganiseerde informatiesessies van ngo's over rechten voor arbeidsmigranten, gefaciliteerd en betaald door de werkgever. Deze aanpak heeft met succes de arbeidsomstandigheden van migranten in de landbouwsector verbeterd.

Ons onderzoek toont ook dat collectieve handhavingsmogelijkheden ontbreken op werkplekken waar veel arbeidsmigranten werken. Met weinig (migranten)vakbondsleden op de werkvloer, dicteren machtige, marktdominante werkgevers de arbeidsverhoudingen. Aangezien handhaving nu vooral afhangt van de bereidheid en het vermogen van (kwetsbare) individuele arbeidsmigranten om een vordering in te dienen bij de handhavingsinstanties, ondergraaft dit de doelmatigheid en effectiviteit van wet- en regelgeving en zorgt voor verschuiving van algemeen geaccepteerde (informele) normen van werk. Dat het bewustzijn van de mogelijkheid van (laat staan vertrouwen in) collectieve actie ontbreekt, komt voort uit de totale afwezigheid van vakbonden in het werkende leven van arbeidsmigranten. Onze volgende aanbeveling is daarom:

⁴ <https://migrantjustice.net>

2. verleen vakbonden onvoorwaardelijke (juridisch vastgelegde) toegang tot de werkplek.

Dit is in lijn met het advies van de Stichting van de Arbeid⁵ en is al opgenomen in bepaalde sectorale cao's (bijvoorbeeld in de vleessector). Om te voorkomen dat er in de praktijk nog steeds onderhandeld moet worden over collectief overeengekomen toegang, zou een meer solide wettelijke basis het recht van vakbonden op toegang tot de werkplek moeten ondersteunen.

Zoals we hebben aangetoond, leidt de routinisering van (micro)schendingen ertoe dat migranten meestal terugvallen op geïndividualiseerde conflictoplossing of, in schrijnende gevallen, op individuele en soms collectieve rechtshandhaving. Om de collectieve empowerment van arbeidsmigranten te stimuleren, raden we aan om:

3. een sectorgebonden *default*-vakbondslidmaatschap te creëren voor uitzendkrachten of werknemers in door migranten gedomineerde sectoren (zoals de vleessector).

Dit erkent de structureel achtergestelde machtspositie van deze werknemers en biedt migranten een toegankelijke en regelmatige mogelijkheid tot collectieve vertegenwoordiging. Juist de onzekere contractstatus staat effectieve collectieve handhaving in de weg (Özkul en Vaate, 2025). De vakbond FNV heeft op bedrijfsniveau af en toe geëxperimenteerd met door de werkgever gefaciliteerd en betaald vakbondslidmaatschap van arbeidsmigranten. Hieruit kunnen lessen worden getrokken voor bredere implementatie. Een *default*-vakbondslidmaatschap wordt bij voorkeur vastgelegd in sectorale cao's (zoals in de uitzendbranche of de vleessector) voor alle werknemers in de branche of bedrijfstak, en wordt betaald door werkgevers(organisaties) of de overheid. Het lidmaatschap van een vakbond maakt migranten niet alleen individueel mondiger, het versterkt ook de collectieve handhaving doordat individuele werknemers door hun collectieve stem worden beschermd tegen mogelijke intimidatie en vergelding door de werkgever.

Ook volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie moeten de arbeidsrelaties van arbeidsmigranten worden versterkt en de werkgeversverantwoordelijkheden uitgebreid om migranten te beschermen tegen gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2025). In het algemeen zijn de handavingsprocedures op het gebied van gezondheid en veiligheid van werknemers in de loop der jaren verzwakt (TNO, 2023) en moeten ze worden versterkt om de fysieke (en mentale) uitputting

⁵ Brief Stichting van de Arbeid, d.d. 27 September 2023.

van migranten door veeleisende (en ondermaatse) werkomstandigheden te voorkomen. Terwijl de toekomstbestendigheid van sectoren die draaien op arbeidsmigranten (zoals vleesverwerking, distributie en landbouw) publiekelijk in twijfel is getrokken vanuit sociaal, economisch, dierlijk en menselijk welzijnsperspectief, weerspiegelt de tijdelijkheid die is vastgelegd in de arbeidsrelaties van migranten niet het voortdurende, continue en wijdverspreide gebruik van en de vraag naar migrantenarbeid in diezelfde sectoren. In dit licht herhalen we de oproepen van vakbonden en ngo's om

4. het gebruik van uitzendwerk wettelijk te beperken, met name in lage lonen sectoren waar veel arbeidsmigranten werken en de normen van fatsoenlijk werk structureel worden geschonden.

Het ministerie onderzoekt de haalbaarheid van een sectoraal verbod of een wettelijke beperking aan het gebruik van uitzendwerk. Dit is een effectieve manier om de arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en onderhandelingspositie van arbeidsmigranten direct en structureel te verbeteren, zoals de ervaring in de Duitse vleessector al heeft laten zien. Arbeidsmigranten leveren een structurele bijdrage aan de Nederlandse economie en samenleving en het is niet houdbaar voor migranten zelf, noch voor de Nederlandse samenleving als geheel, als het werk van arbeidsmigranten niet collectief fundamenteel verbeterd.

Literatuur

Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020) *Geen tweederangburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Den Haag.

Adviesraad Migratie (2024) *Geen derderangsburgers: De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*. Den Haag.

Algemene Rekenkamer (2021) *Daders vrijuit, slachtoffers niet geholpen*. Available at: <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2021/09/28/daders-vrijuit-slachtoffers-niet-geholpen>.

Cremers J (2023) Policy brief supporting mobile migrant labour-the role of the trade union movement. *Policy Brief I.M.U (7)*.

Ioannou G and Dukes R (2021) Anything goes? Exploring the limits of employment law in UK

hospitality and catering. *Industrial Relations Journal* 52(3). John Wiley & Sons, Ltd: 255–269.
DOI: 10.1111/IRJ.12329.

Jeffery B, Etherington D, Ledger-Jessop B, et al. (2024) Exposure to harm as a function of bargaining position: The class composition of hospitality workers in Sheffield. *Capital and Class*. SAGE Publications Ltd. DOI: 10.1177/03098168241268325/FORMAT/EPUB.

LURA (2011) *Tijdelijke Commissie Lessen uit recente arbeidsmigratie, Eindrapport Arbeidsmigratie in goede banen*. Den Haag.

Matyska A (2019) Ambiguous mobility: Polish transnational workers navigating and changing the institutional landscape of posting. In: Arnholtz J and Lillie N (eds) *Posted Work in the European Union*. New York: Routledge, pp. 70–88.

McGauran K, Haan E De, Scheele F, et al. (2016) *Profiting from Dependency Working Conditions of Polish Migrant Workers Agencies Colophon*.

Nederlandse Arbeidsinspectie (2025) *Jaarverslag 2024*.

Özkul S and Vaate DB de (2025) De praktijk van collectieve handhaving: Een empirisch onderzoek naar de handhavingspraktijk van cao-bepalingen en arbeidsrechtelijke normen door vakbonden en cao-nalevingsorganen. Available at: <https://research.vu.nl/en/publications/de-praktijk-van-collectieve-handhaving-een-empirisch-onderzoek-na> (accessed 18 April 2025).

SOMO (2024) *Uitbuiting door malafide uitzendbureaus*.

TNO (2023) *Kortcyclisch werk: quo vadis?*

