

25883                      Arbeidsomstandigheden  
Nr. 492                      Brief van de minister van Sociale Zaken en  
                                    Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 juni 2024

Iedereen die in Nederland werkt heeft recht op gezonde, veilige en eerlijke werkomstandigheden. En dat gaat in Nederland nog te vaak niet goed.

De afgelopen twee en een half jaar ben ik als minister op veel verschillende plekken in aanraking gekomen met Nederland onwaardige situaties waar arbeidsmigranten zich in bevinden. Het kabinet heeft daarom de afgelopen periode met grote urgentie, mede aan de hand van de aanbevelingen van de commissie Roemer, een brede aanpak van misstanden rond arbeidsmigranten in gang gezet.

Met deze brief ga ik in op recente misstanden en informeer ik uw Kamer over de resultaten van het overleg dat plaatsvond met vertegenwoordigers van de vleessector en de uitzendsector.

### **Aanleiding**

Op donderdag 23 mei jl. publiceerde de Arbeidsinspectie een signaal over een onderzoek naar 13 uitzendbureaus (UZB's) in de vleessector.<sup>1</sup> Het onderzoek signaleert bij drie uitzenders grootschalig misbruik van het onverwijld opzeggen van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden, zogenoemd 'ontslag op staande voet'. Bij de bedrijven zijn meer dan 7.000 vermeldingen in de administratie van ontslag op staande voet. Het gaat in de meeste gevallen om mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit. Naast dit signaal van de Arbeidsinspectie, publiceerde Somo<sup>2</sup> die dag een onderzoek naar uitbuiting door malafide uitzendbureaus die in de vleessector werken. Ook dit onderzoek roept op tot maatregelen. Daarnaast lanceerden diverse maatschappelijke organisaties<sup>3</sup> met de publicatie van Somo een campagne om de misstanden in beeld te brengen. EenVandaag besteedde hier in een tweetal uitzendingen op donderdag 23 mei en vrijdag 24 mei jl. aandacht aan.

Het signaal van de Arbeidsinspectie, het onderzoek van Somo en de uitzendingen van EenVandaag over misstanden rond

---

<sup>1</sup> [Misbruik van ontslag op staande voet door uitzendbureaus](#), Arbeidsinspectie, 23 mei 2024.

<sup>2</sup> Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen.

<sup>3</sup> O.a. FairWork, Comensha, Barka, StraatConsulaat, Somo, Wijkz, Idhem, Leger des Heils.

uitzendkrachten in de vleessector zijn schokkend en te kwalificeren als 'erger dan erg'. Helaas bestaan al langer signalen over misstanden met uitzendkrachten en arbeidsmigranten in de vleessector. Ik heb hierover ook vorig jaar met de sector gesproken.

Uit de recente signalen maak ik op dat het een hardnekkig probleem blijft om arbeidsmigranten fatsoenlijk te behandelen. Ik neem de geconstateerde misstanden uiterst serieus en heb daarom de brancheorganisaties uit vlees- en uitzendsector bijeengeroepen. Dit overleg heeft op 3 juni jl. plaatsgevonden. In dit overleg heb ik partijen opgeroepen om te laten zien wat er door de branche met onmiddellijke ingang gedaan wordt. Daarnaast is besproken welke maatregelen zij al nemen en nog extra kunnen nemen om een significante verbetering van de behandeling van uitzendkrachten in deze sector te bereiken. Ook heb ik met hen besproken welke stappen ze kunnen en moeten zetten om goed werkgeverschap in deze sector te bereiken. De Arbeidsinspectie kijkt samen met andere overheidsorganisaties welke maatregelen genomen kunnen worden om misbruik te voorkomen, verwijst naar het komende toelatingsstelsel voor uitzendbureaus en roept brancheorganisaties in de vleessector op om in gesprek te gaan met uitzendbureaus over het misbruik en de onwenselijkheid van ontslag op staande voet.

### **Constateringen**

In het overleg dat ik met hen heb gevoerd, hebben vertegenwoordigers van uitzend- en vleessector aangegeven dat zij de geconstateerde misstanden ook onacceptabel vinden. De misstanden die SOMO, de Arbeidsinspectie en EenVandaag constateerden, waaronder het misbruik van ontslag op staande voet, zijn onacceptabel en worden door alle partijen ten strengste afgekeurd.

De gedeelde opvatting is dat de geconstateerde misstanden onacceptabel zijn. Dat leidde tot een gezamenlijke constatering dat er wezenlijke en significante stappen gezet moeten worden door de vleessector, de uitzendsector en de overheid.

### **Uitkomst en acties**

Beide sectoren hebben per direct gecommuniceerd dat het huidige gebruik van ontslag op staande voet onacceptabel is.<sup>4</sup> Met hen is afgesproken dat op de onderstaande actiepunten voor de zomer concrete vorderingen te melden moeten zijn en/of vervolgspraken

---

<sup>4</sup> Zie ook:

<https://cov.nl/nieuws/cov-nieuws/nieuwsbericht?newsitemid=8590491648>, <https://www.abu.nl/kennisbank/kwaliteit/als-het-vlees-rot-is-moet-het-mes-erin/>, <https://www.nbbu.nl/nl/nieuws/misbruik-van-ontslag-op-staande-voet-door-uitzendbureaus>. Nepluvi heeft aangegeven dit ook aan hun leden te hebben gecommuniceerd.

moeten zijn gemaakt. Hierover zal uw Kamer na de zomer opnieuw geïnformeerd worden.

<b>Afspraken</b>	<b>Wie is aan zet?</b>	<b>Wanneer</b>
1. Opdrachtgevers moeten in gesprek met uitzendbureaus en uitzendbranche met leden en moeten nagaan/-vragen of partijen met wie ze werken gebruik maken van ontslag op staande voet en ze daar op aanspreken.	Nepluvi, COV, ABU en NBBU	Per direct
2. Starten meldpunt misstanden vleessector.	Nepluvi, COV, ABU en NBBU	Voor zomer 2024
3a. Instelling privaat/publieke taskforce, bestaande uit alle partijen (SNA, SNF, SNCU, COV en Nepluvi, SZW, Arbeidsinspectie). Partijen gaan met elkaar een concreet plan uitwerken, waarbij het doel is om binnen 12 maanden alle malafide uitzenders uit de vlees- en pluimveesector verwijderd te hebben. Daarbij nemen alle partijen hun eigen verantwoordelijkheid en gaan zij binnen hun eigen verantwoordelijkheid op zoek naar significante verbetermogelijkheden. Ook wordt expliciet gekeken naar intensivering van samenwerking, coördinatie en gegevensuitwisseling. Waar nu drempels bestaan die effectieve handhaving blokkeren (dat kan zijn binnen de eigen verantwoordelijkheid of bij de samenwerking), zoeken partijen zelf en gezamenlijk naar oplossingen.	Alle partijen (ABU, NBBU, COV, Nepluvi & SZW, Arbeidsinspectie) ABU is aanjager.	Korte termijn; 2 - 3 weken
3b. Opvolgend vanuit 3a. kunnen paritaire commissies in de vleessector met SNCU samen actiever controleren in de vleessector op naleving van cao-bepalingen.	ABU, NBBU, COV, Nepluvi, (SNCU, paritaire commissies)	Voor zomer 2024

<p>3c. In aanloop naar het toelatingsstelsel (Wtta) wordt door sector gezien welke extra eisen zij als opdrachtgever kunnen stellen aan uitzendbureaus in de vleessector boven op de bestaande normen die aan deze partijen worden gesteld.</p>	<p>COV, Nepluvi, ABU en NBBU</p>	<p>Voor zomer 2024</p>
<p>4. De werkgevers in de vleessector gaan na welke cao-bepalingen extra kunnen worden opgenomen om de arbeidskrachten een zekerder bestaan te geven. Daarbij zal in ieder geval worden gekeken naar een percentage van arbeidskrachten in eigen dienst van de opdrachtgever. Daarnaast kunnen de werkgevers in de pluimvee en vlees inspiratie opdoen bij elkaars cao en daarbij strenger worden: in de cao van COV is een inkomensgarantie voor de eerste 2 maanden waar Nepluvi die niet heeft. De cao van Nepluvi heeft de verplichting dat een arbeidskracht na 2 jaar bij de inlener in dienst komt. Dit is in de cao van COV nu 5 jaar.</p>	<p>Nepluvi en COV</p>	<p>Voor zomer 2024</p>
<p>5a. Werkgevers gaan na hoe uitzendbureaus waar misstanden zijn beter uit de sector kunnen worden geweerd. Hierbij zal ook gekeken worden hoe deze afspraken kunnen worden opgenomen in de cao zodat hier naleving op plaats kan vinden.</p>	<p>Nepluvi, COV, ABU en NBBU</p>	<p>Voor zomer 2024</p>
<p>5b. Opstellen van een vragenlijst op basis waarvan opdrachtgevers kunnen vermoeden of een uitzendbureau in de vleessector malafide is.</p>	<p>Nepluvi, COV, ABU en NBBU, met input SZW</p>	<p>Voor zomer 2024</p>
<p>6. Nagaan of leden geroyeerd kunnen worden bij het begaan van misstanden. De COV heeft met de eigen Fair Employment Code en tuchtbeleid al een formele faciliteit voor het royeren van leden.</p>	<p>Nepluvi, COV, ABU en NBBU</p>	<p>Voor zomer 2024</p>

Daarnaast geef ik opdracht om te zorgen dat het overgangsregime rondom de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

(Wtta)<sup>5</sup> rekening houdt met de problematiek in de sector. Tevens is mijn inzet om de toegang tot de werkvloer van de vakbeweging beter te waarborgen.<sup>6</sup> Ook zal ik onderzoek in gang zetten om inzicht te krijgen in hoe de (vlees)sector is vormgegeven om een beter beeld te krijgen van hoe de inrichting en werkwijze van de sector een rol speelt bij de misstanden.

### **Opvolging**

Als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heb ik mij met uw Kamer de afgelopen tijd steeds ingezet voor fatsoenlijk werk. Iedereen die in Nederland is om werk te verrichten verdient immers een eerlijke, gezonde en veilige werkplek. Dat is nog lang niet altijd vanzelfsprekend. Ik hoop en verwacht dat dit werk de komende tijd met urgentie voortgezet wordt. Zodat we er echt op kunnen vertrouwen dat iedereen in Nederland fatsoenlijk kan werken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip

---

<sup>5</sup> Voor meer informatie: Kamerstukken II, 2023/24, 36 446, nr. 3.

<sup>6</sup> Voor meer informatie: Kamerstukken II, 2022/23, 25 883, nr. 465, p. 27-28.