

Vergaderjaar 2022–2023

**28 286**

**Dierenwelzijn**

**29 861**

**Arbeidsmigratie en sociale zekerheid**

**Nr. 1269**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 november 2022

De afgelopen jaren zijn diverse misstanden aan het licht gekomen rond de werk- en leefomstandigheden van werknemers die werkzaam zijn in slachterijen en vlees- en pluimveeverwerkende bedrijven. Dit zijn vaak arbeidsmigranten die via uitzendbureaus in deze bedrijven werkzaam zijn. Toen deze sector in 2020 werd geconfronteerd met de coronacrisis werden de tekortkomingen in deze sector nog versterkt.<sup>1</sup> De Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en ik vinden deze misstanden onaanvaardbaar. Arbeidsmigranten mogen in ons land niet als tweederangsburgers worden behandeld.

Door werkgevers in de vlees- en pluimveeverwerkende sector is aangegeven dat er stappen worden gezet om de positie van werknemers in de sector te verbeteren, onder meer door werknemers vast in dienst te nemen. Wij zetten de gesprekken van onze ambtsvoorgangers met sociale partners in deze sector voort en blijven er bij hen op aandringen om afspraken te maken om de situatie van werknemers in deze sector te verbeteren. In het kader van de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt<sup>2</sup> en door middel van de uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten («Commissie-Roemer»)<sup>3</sup> werkt het kabinet aan generieke maatregelen die onder meer zijn gericht op het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het reguleren van flexibele arbeid en het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten. Deze generieke maatregelen zullen ook gevolgen hebben voor de vlees- en pluimveeverwerkende sector.

<sup>1</sup> Zie onder meer de rapportage van de resultaten en effecten van inspecties door de Nederlandse Arbeidsinspectie van slachterijen en vlees- en pluimveeverwerkende bedrijven van juni 2020 t/m juni 2021 (<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2021/11/25/slachterijen-vlees--en-pluimverwerkende-bedrijven-in-coronatiid>).

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 861, nr. 53.

Mede naar aanleiding van de genoemde misstanden in slachterijen en vlees- en pluimveeverwerkende bedrijven is door uw Kamer de motie-Futselaar aangenomen die

- de regering oproept, om per direct over te gaan tot het stellen van vaste contracten als norm voor de slachtindustrie;
- de regering oproept, om te komen met een plan van aanpak om de positie van werknemers in specifiek de Nederlandse slachtindustrie te versterken en hierbij de koppeling te leggen naar het verbeteren van naleving van dierenwelzijnswetgeving; en
- de regering oproept, om hierbij advies van vakbonden, de commissie-Roemer en dierenwelzijnsorganisaties te betrekken.<sup>4</sup>

Door middel van de brief van 5 februari 2021 informeerden de toenmalige Minister van LNV en mijn ambtsvoorganger van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) uw Kamer over de wijze waarop zij aan de motie-Futselaar gevolg wilden geven.<sup>5</sup> In die brief is uw Kamer toegezegd dat het kabinet met sociale partners en dierenwelzijnsorganisaties in gesprek zou gaan over de positie van werknemers in de vleessector en dat uw Kamer over de resultaten hiervan zou worden geïnformeerd. Er hebben sindsdien drie bestuurlijke overleggen plaatsgevonden tussen de Ministers van SZW en LNV en FNV, CNV, COV, NEPLUVI, de Dierenbescherming en Eyes on Animals.

Met deze brief informeer ik uw Kamer mede namens de Minister van LNV over de uitkomsten van deze bestuurlijke overleggen en enkele ontwikkelingen die verband houden met de positie van werknemers in de vleessector, waaronder de toegang van vakbonden tot de werkvloer. Ook ga ik in op de samenhang met dierenwelzijn.

### **Voortgang Bestuurlijke overleggen en vervolgstappen**

Er zijn verschillende stappen gezet in de vlees- en pluimveeverwerkende sector voor het verbeteren van de positie van werknemers. Tijdens de bestuurlijke overleggen hebben de toenmalige Ministers van SZW en LNV de sociale partners opgeroepen dergelijke afspraken te maken, met name over de verhouding tussen werknemers direct in dienst bij de werkgever en over werknemers die als uitzendkracht werken. De stappen die zijn gezet, zijn in Bijlage 1 bij deze brief opgenomen. De ambitie van de werkgevers in de roodvleessector om werknemers in eigen dienst te nemen heeft zich nog onvoldoende vertaald naar concrete cao-afspraken. Wel zijn in de Cao Vleessector (roodvlees) afspraken gemaakt over zaken die ofwel vooruitlopen op komende regelgeving of die in lijn zijn met aanbevelingen ter verbetering van de positie van arbeidsmigranten. In de pluimveessector is met de vakbonden afgesproken dat personeel dat op sleutelposities en met levende dieren werkt, vanaf uiterlijk 1 juli 2022 in eigen dienst van de slachterij zou worden genomen. Het verbeteren van de positie van werknemers, veelal arbeidsmigranten, is overigens niet alleen in het belang van goed werkgeverschap, maar ook om de sector aantrekkelijk te houden voor werknemers en om goede werknemers aan de vleessector te binden.

Het is nuttig om een beeld te hebben van de hoeveelheid flex- en uitzendkrachten in de vleessector. De Ministeries van LNV en SZW hebben daarom aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om een onafhankelijk onderzoek uit te voeren naar de omvang van het personeelsbestand in de vleessector en dan met name bij de slachthuizen, met een uitsplitsing naar contractvormen en herkomst (arbeidsmigranten versus Nederlandse

<sup>4</sup> Kamerstuk 28 286, nr. 1161.

<sup>5</sup> Kamerstuk 28 286, nr. 1171.

werknemers) zodat hierdoor een zo objectief mogelijk beeld kan worden gekregen. Een eenduidig beeld bij sociale partners draagt bij aan een gemeenschappelijke basis waarop oplossingsrichtingen kunnen worden gezocht.

In Bijlage 2 zet ik de bevindingen van de onderzoekers kort uiteen. Tevens bied ik u hierbij het rapport aan. Helaas heb ik moeten constateren dat het onderzoek niet heeft geleid tot een eenduidig beeld tussen werkgeversorganisaties en vakbonden van de aantallen werknemers, waaronder uitzendkrachten, en de omvang van de groep die werkt met een uitzendcontract.

De Minister van LNV en ik vinden het nuttig en belangrijk om te bespreken of de stappen die zijn gezet in de vleessector en de pluimveesector daadwerkelijk hebben bijgedragen aan de verbetering van de positie van werknemers in deze sectoren.

Ook zouden wij graag met de betrokken partijen bespreken welke stappen nog meer moeten worden gezet om de positie van werknemers in deze sectoren te verbeteren. Daarom zullen de Minister van LNV en ik de betrokken partijen opnieuw uitnodigen voor een bestuurlijk overleg.

Ondertussen werkt het kabinet verder aan maatregelen voor het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het reguleren van flexibele arbeid langs de contouren van de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt. Deze maatregelen zijn generiek van aard en derhalve niet in het bijzonder gericht op de vleessector. Begin 2023 zal ik uw Kamer over deze uitwerking informeren.

Daarnaast voert het kabinet de aanbevelingen uit van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten onder leiding van de heer Roemer om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Hierover wordt uw Kamer nog vóór de Kamerbehandeling van de begroting van het Ministerie van SZW nader geïnformeerd, alsmede door middel van de Jaarrapportage arbeidsmigranten 2022 die uw Kamer voor het eind van dit jaar zal worden aangeboden. Bij de uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam is ook een belangrijke rol weggelegd voor onder meer gemeenten, toezichthouders en sociale partners. De Minister van LNV en ik benadrukken het belang van het komen tot gezamenlijke afspraken tussen vakbonden en werkgevers, bijvoorbeeld over onderwerpen zoals toegang tot de werkvloer.

### **Toegang tot de werkvloer**

Het is belangrijk dat er goede afspraken over toegang tot de werkvloer worden gemaakt door sociale partners. Door middel van de motie van het lid Maatoug c.s.<sup>6</sup> heeft uw Kamer de regering opgeroepen in gesprek te gaan met sociale partners over toegang van vakbonden tot de werkvloer. Ook de Stichting van de Arbeid heeft onlangs opgeroepen om de rol van vakbonden bij de ondersteuning van arbeidsmigranten te versterken. De Stichting van de Arbeid is van mening dat de overheid de vakbonden bij het vervullen van hun rol bij de ondersteuning van werknemers in het algemeen en arbeidsmigranten in het bijzonder moet faciliteren en ondersteunen. In de eerdergenoemde bestuurlijke overleggen hadden FNV en CNV al aangegeven dat zij toegang tot de bedrijven in de vleessector willen, om in gesprek te kunnen gaan met werknemers. De toenmalige Ministers van SZW en LNV hebben tijdens de bestuurlijke

---

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 861, nr. 87.

overleggen het belang benadrukt van gezamenlijke afspraken tussen vakbonden en werkgevers over toegang tot de werkvloer.

De Stichting van de Arbeid heeft het Ministerie van SZW verzocht om cao-bepalingen over toegang tot de onderneming voor algemeenverbindendverklaring (avv) in aanmerking te laten komen. Dit verzoek is juridisch ingewikkeld. Mijn ministerie is daarom in overleg met sociale partners getreden om te bespreken op welke wijze aan hun verzoek tegemoet kan worden gekomen.

De motie van het lid Maatoug c.s. roept de regering tevens op om in kaart te brengen in hoeverre in cao's afspraken worden gemaakt over toegang tot de werkvloer. Op dit moment inventariseert het Ministerie van SZW in welke cao's dergelijke afspraken zijn gemaakt. Ik zal uw Kamer over de uitkomsten hiervan nader informeren. Ondertussen blijf ik in gesprek met werkgevers en vakbonden over toegang tot de werkplek.

### **Samenhang dierenwelzijn**

De Minister van LNV onderschrijft dat het vasthouden en goed opleiden van medewerkers van groot belang is voor het dierenwelzijn in slachthuizen. De beweging waarbij medewerkers in eigen dienst van het slachthuis komen, is te zien als een stap in de goede richting, waar het welzijn van dieren bij gebaat is. Het in eigen dienst nemen van medewerkers kan een positieve bijdrage leveren aan een stevigere positie van de medewerkers, waardoor deze beter hun rol ten aanzien van dierenwelzijn kunnen vervullen. Daarnaast is het overdragen en borgen van kennis en ervaring gemakkelijker wanneer er minder wisselingen onder het personeel plaatsvinden. Ik verwijs uw Kamer ook naar de verzamelbrief dierenwelzijn van dieren in de veehouderij van 8 november jl. waarin de Minister van LNV weergeeft welke ontwikkelingen op dit vlak te zien zijn in de sector.<sup>7</sup>

Ongeacht de relatie die een medewerker met het slachthuis heeft, dient de werkgever, naast het zorgen voor een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden, te investeren in gedegen opleidingen en trainingen, waaronder die over de omgang met dieren. Zo bieden slachthuizen, naast het cursusaanbod van opleidingsinstituut SVO, taalcursussen aan en voorziet de roodvleessector onder andere in het jaarlijks bijscholen van slachthuismedewerkers over het natuurlijk gedrag van het dier. COV heeft verder gemeld dat specifieke afspraken over het borgen van het dierenwelzijn in slachterijen in relatie tot bijscholing van personeel onderdeel zijn geworden van de gedragscode van hun leden. Dit soort initiatieven komen het dierenwelzijn ten goede.

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

---

<sup>7</sup> Kamerstuk 28 286, nr. 1267.

*Personeel roodvleessector*

Uit de bestuurlijke overleggen kwam een beeld naar voren dat in de roodvleessector de werkgevers voornemens waren om zo snel mogelijk zo veel mogelijk medewerkers die met levende dieren werken in eigen dienst te nemen. Nieuwe medewerkers die op een kritische productie-functie in het slachterijdeel werken, zouden in eigen dienst worden genomen. Ook zouden medewerkers die langer dan twee jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, in eigen dienst worden genomen. Werkgevers in de roodvleessector zijn opgeroepen om uiterlijk eind 2021 hun individuele ambitie op de hiervoor genoemde punten voor het eigen bedrijf te concretiseren en deze te communiceren richting onderne-mingsraad en relevante externe stakeholders.

Deze ambitie heeft zich evenwel nog onvoldoende vertaald naar concrete cao-afspraken. Wel zijn in de Cao Vleessector<sup>8</sup> (roodvlees) afspraken gemaakt over zaken die ofwel vooruitlopen op komende regelgeving of die in lijn zijn met aanbevelingen ter verbetering van de positie van arbeidsmigranten.<sup>9</sup> Verder geeft de COV aan dat uit periodieke enquêtes onder haar leden blijkt dat nu 70% van de medewerkers die met levende dieren werken, in vaste dienst zijn van slachterijen.

*Personeel pluimveesector*

In de pluimveesector is met de vakbonden afgesproken dat personeel dat op sleutelposities en met levende dieren werkt vanaf uiterlijk 1 juli 2022 in eigen dienst van de slachterij zou worden genomen. Dit is vastgelegd in artikel 72 van de cao pluimveeverwerkende industrie.<sup>10</sup> Daarnaast biedt de werkgever vanaf 1 juli 2022 een uitzendkracht die langer dan twee jaar werk verricht in zijn bedrijf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Verder worden vanaf 1 juli 2022 alle kritische functies binnen een bedrijf dat valt onder de cao, ingevuld door medewerkers in eigen dienst. Nepluvi heeft in reactie aangegeven dat uit hun enquête onder bedrijven die vallen onder de cao, waaronder slachterijen, blijkt dat 55% van de werknemers uitzendkrachten zijn.

---

<sup>8</sup> Cao Vleessector (1-03-2022 tot 1-03-2024).

<sup>9</sup> Zoals het verhogen van jeugdschalen, recht op minimum (jeugd)loon gedurende de eerste twee maanden, vier weken verblijf in huisvesting na eventueel ontslag, na vijf jaar verplicht een aanbod vast contract en huisvesting via toeleveranciers volgens de normen van de SNF.

<sup>10</sup> Cao Pluimveeverwerkende Industrie (1-04-2021 t/m 31-03-2023).

**Bevindingen rapport SEO «Aantal werkenden in de slachthuizen en overige vleessector. Kwantitatieve verkenning van de sector»**

Het onderzoek van SEO laat zien dat het werk in de vleessector niet seizoens-gebonden is, noch dat sprake is van hoge pieken of dalen in de productie die vragen om een grote flexibele schil. Ongeveer 25% van de werknemers in directe dienst heeft een flexibel contract.<sup>11</sup> Daarnaast werkt ruim 37% van alle werknemers in de gehele vleessector via een uitzendbureau. Betrokken stakeholders hebben aangegeven zich niet in alle cijfers te herkennen en dat met name de totale omvang te groot wordt ingeschat. SEO geeft hierbij nadrukkelijk aan dat het gaat om een inschatting op basis van beschikbare data.<sup>12</sup> De hele vleessector omvat naast slachterijen onder meer overige vleesverwerkende industrie en groothandel.

80% van de uitzendwerknemers heeft een andere nationaliteit dan de Nederlandse. Van alle arbeidsmigranten die werkzaam zijn in de vleessector in zijn totaliteit, werkt ruim twee derde via een uitzendbureau. Wanneer vervolgens binnen de sector wordt ingezoomd op de specifieke zogenoemde productiefuncties (slachterijen), dan is de inschatting van SEO dat van het huidige aandeel werknemers in slachterijen om en nabij 65% aan uitzendkrachten betreft.

Het onderzoek van SEO laat verder zien dat het aandeel flexibele contracten in de laatste jaren is afgenomen en het aandeel vaste contracten is toegenomen.<sup>13</sup> Dit kan het gevolg zijn van oproepen door de sector zelf, maar het kan mogelijk ook deels worden toegeschreven aan de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans, en de arbeidsmarkttekorten. Werkgevers geven aan dat zij veel werken met arbeidsmigranten en daarom een hoog percentage uitzendkrachten hebben. Het werven, begeleiden en huisvesten van arbeidsmigranten zou vragen om een expertise die de uitzendbureaus veelal wel hebben en veel slachterijen naar eigen zeggen niet. Werkgevers geven aan dat zij de toegevoegde waarde zien van in het direct in dienst nemen van werknemers.

---

<sup>11</sup> Een flexibel contract heeft een bepaalde duur (tijdelijk contract) of een onbepaald aantal uren (o.a. oproepkrachten en nulurencontracten).

<sup>12</sup> In §1.3 Onderzoeksaanpak en §1.4 Definities in het rapport wordt dit door SEO toegelicht.

<sup>13</sup> De FNV geeft aan dat dit ook een vast contract met een uitzendbureau kan betreffen.