

Vergaderjaar 2023–2024

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 500

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 september 2024

Met deze brief informeer ik uw Kamer over het vervolgesprek dat op 23 augustus plaatsvond met vertegenwoordigers van vlees- en uitzendsector om misstanden in hun sectoren gezamenlijk aan te pakken. Op 13 juni van dit jaar heeft mijn voorganger uw Kamer geïnformeerd over verschillende acties die zijn afgesproken om misstanden met uitzendkrachten in de vleessector aan te pakken.¹

In deze brief wordt ingegaan op de stand van zaken.

Aanleiding

Eind mei brachten een signaal² van de Arbeidsinspectie en een lobbybriefing van onderzoeksbureau SOMO³ misstanden aan het licht waar uitzendkrachten in de vleessector het slachtoffer van zijn. Het onderzoek van de Arbeidsinspectie signaleerde bij drie uitzenders grootschalig misbruik van het onverwijld opzeggen van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden, zogenoemd «ontslag op staande voet». Dit betreffen veelal arbeidsmigranten die voor het merendeel werkzaam zijn in de vleessector.

Mijn voorganger heeft na verschijning van het signaal van de Arbeidsinspectie en de briefing van SOMO de vlees- en uitzendsector bijeengeroepen voor spoedoverleg. Dit overleg heeft plaatsgevonden op 3 juni 2024. In dat overleg zijn met de brancheorganisaties in de uitzendsector (ABU, NBBU) en de vleessector (COV, NEPLUVI) afspraken gemaakt over mogelijke maatregelen en acties. Hierover is uw Kamer in de eerdergenoemde Kamerbrief van 13 juni geïnformeerd. Er is destijds afgesproken om op korte termijn een vervolgoverleg te hebben, omdat op de actie-

¹ Kamerstukken II, 2023/24, kamerstuk 25 883, nr. 492 van 13 juni 2024

² Misbruik van ontslag op staande voet door uitzendbureaus, Arbeidsinspectie, 23 mei 2024.

³ Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen, lobbybriefing van 23 mei 2024

punten voor de zomer vorderingen te melden moeten zijn en/of vervolgafspraken moeten zijn gemaakt.

Per onderdeel licht ik de gemaakte afspraken en stand van zaken toe zoals deze in het tweede overleg met vleessector en uitzendsector zijn besproken. Vervolgens licht ik mijn koers en beleidsinzet verder toe.

Stand van zaken vorderingen en gemaakte afspraken

1. Opdrachtgevers moeten in gesprek met de uitzendbranche en met hun uitzendbureaus om hen aan te spreken op misbruik ontslag op staande voet.

Alle partijen hebben het signaal van de Arbeidsinspectie aan hun achterban gemeld. Daarbij is aangegeven dat misbruik van ontslag op staande voet onacceptabel is en de misstanden keihard moeten worden aangepakt.⁴

NEPLUVI heeft een extra Algemene Ledenvergadering uitgeroepen om het onderwerp te bespreken. Leden zijn door NEPLUVI gewezen op misstanden bij uitzendbureaus, op gemaakte cao-afspraken en op de verantwoordelijkheden die de inlenende bedrijven zelf hebben.⁵ En ook COV heeft haar leden opgeroepen in gesprek te gaan met hun uitzendbureaus over de misstanden rond het ontslag op staande voet. Verder zijn gespecialiseerde uitzendbureaus in de vleessector door COV verzocht om nieuwe medewerkers beter te informeren over de juiste stappen die zij (formeel) moeten nemen als ze niet langer voor het bedrijf willen werken. De ABU geeft aan dat hun leden in reactie op het signaal van de Arbeidsinspectie ook zelf oproepen tot een hardere aanpak van malafide uitzenders.

2. Starten meldpunt misstanden.

NEPLUVI en COV hebben met de vakbonden in het Georganiseerde Overleg⁶ besproken op welke wijze het best een meldpunt voor misstanden opgezet kan worden. Momenteel wordt onderzocht of aangesloten kan worden bij het al bestaande initiatief voor regionale informatiepunten die worden uitgerold via WorkinNL. Bij de pilot van het Brabants Migratie Informatie (BMIP) is ook een groot vleesbedrijf betrokken dat is aangesloten bij de COV. In de komende periode bespreekt COV met WorkinNL de verdere aansluiting en concrete inrichting van het meldpunt voor misstanden, inclusief het actief onder de aandacht brengen van het meldpunt bij arbeidsmigranten in de vleessector. In het overleg werd door de ABU gemeld dat zij reeds een meldpunt hebben, evenals SNA, SNCU en SNF.

⁴ 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.

⁵ Nb. NEPLUVI heeft geen leden die uitzendbureau zijn.

⁶ Overleg tussen werkgevers en vakbonden over arbeidsvoorwaarden.

3a. Instelling taskforce waarbij het doel is om binnen 12 maanden alle malafide uitzenders uit de vlees- en pluimveesector verwijderd te hebben.

3b. Opvolgend vanuit 3a. kunnen paritaire commissies in de vleessector met SNCU samen actiever controleren op naleving van cao-bepalingen.

De taskforce die op voorspraak van de ABU is opgericht, is op 9 juli voor het eerst bijeengekomen. Naast COV, NEPLUVI, NBBU, ABU, Arbeidsinspectie en SZW (beleid) waren ook SKF, SNA en SNCU aanwezig. Gezamenlijk is gesproken over de misstanden en over het signaal van misbruik van ontslag op staande voet. Daarbij is nadrukkelijk gewezen op het belang van het onderling (door alle betrokken partijen) uitwisselen van concrete informatie («namen en rugnummers») op grond waarvan malafide uitzendbureaus kunnen worden geïdentificeerd, geweerd of uitgebannen. In het gesprek in de taskforce bleek bij partijen de behoefte te leven om een gedeeld en meer eenduidig beeld te hebben wat nu precies achter deze misstanden schuilgaat. Een analyse van precieze aard, achtergrond, omvang van de misstanden helpt hen verder bij het bepalen van effectieve instrumenten en maatregelen en dient er aanbevelingen voor te doen. Inmiddels is er een onderzoeksopdracht aan de taskforce voorgelegd met als doel om op korte termijn de opbrengst te kunnen ontvangen waarna de taskforce weer bijeenkomt om de resultaten van de analyse en de aanbevelingen voor concrete interventies te bespreken.

3c. In aanloop naar het toelatingsstelsel (Wtta) beziet de sector welke extra eisen zij als opdrachtgever kunnen stellen aan uitzendbureaus in de vleessector.

COV zet erop in om de huidige normen in de bestaande private certificeringen van uitzendwerk en huisvesting (SNA, SNA+, SNF) beter op elkaar af te stemmen. Ook is de COV van mening dat de samenwerking en onderlinge gegevensuitwisseling met de cao-handhavingsorganisatie van het uitzendwezen (SNCU), de pensioenfondsen VLEP en STIP en de NLA moet worden verbeterd. Tenslotte bereidt COV een voorstel voor om de elementen die van kracht worden in de Wtta (t.o.v. van het huidige SNA-normenkader) nu al aan het bestaande SNA-normenkader toe te voegen.

NEPLUVI vraagt actief aan haar leden na met welke uitzendbureaus zij samenwerken. In de gesprekken wordt het belang benadrukt om alleen met bonafide uitzendbureaus samen te werken. Ook wordt nagegaan of de betreffende uitzendbureaus voldoen aan de eisen uit de pluimvee-cao door te controleren of ze staan opgenomen in de lijst van NEN+ gecertificeerde uitzendbureaus. In de eerdergenoemde code goed werkgever-schap die NEPLUVI momenteel opstelt komen eisen op het terrein van beloning, huisvesting en werving. De code wordt ook gebruikt om te toetsen of leden de branchevereniging op onredelijke wijze benadelen. Deze informatie kan leiden tot een roeyement (zie punt 6).

4. De werkgevers in de vleessector gaan na welke cao-bepalingen extra kunnen worden opgenomen om de arbeidskrachten een zekerder bestaan te geven.

COV bespreekt met de vakbonden voorstellen over het harmoniseren van cao-bepalingen over arbeidsmigranten in de vleescao's en de cao's voor het uitzendwezen. Voor de cao voor de vleessector komt boven op de al bestaande afspraken onder meer het gefaseerd inkorten aan de orde van de termijn waarna flexkrachten een dienstverband bij de opdrachtgever

wordt aangeboden. Daarnaast zet COV in op verbetering van werven, onboarden en binden van arbeidsmigranten. Samen met de vakbonden verkent COV welke aanvullende afspraken daarover in de cao van de vleessector kunnen worden verankerd. In de pluimvee-cao zijn bepalingen opgenomen die regelen dat opdrachtgevers alleen uitzendbureaus mogen inzetten wanneer deze zich houden aan de NEN4400-1 of 2, daarnaast NEN+ gecertificeerd zijn en in het register van de SNA zijn opgenomen. In overleg met de vakbonden en de vier certificerende instellingen wordt besproken hoe strakkere controles kunnen plaatsvinden op onterecht ontslag op staande voet. Men denkt in dit kader aan het uitvoeren van steekproefsgewijze controles om te bepalen of het ontslag rechtmatig was en aan het bepalen van drempelwaarden. Boven deze waarde zou het ontslag nader moeten worden onderzocht. Verder wordt in de onderhandelingen dit najaar voor de nieuwe pluimvee-cao besproken welke andere verbeteringen er daarnaast nog kunnen worden gecreëerd voor arbeidsmigranten in de sector.

5a. Werkgevers gaan na hoe uitzendbureaus waar misstanden zijn beter uit de sector kunnen worden geweerd.

COV wil, in samenspraak met de vakbonden, een audit laten uitvoeren door een onafhankelijke inspectie instelling op mogelijke misstanden door uitzendbureaus bij het ontslag op staande voet.

De audit richt zich dan op de grotere uitzendbureaus waar de grootste werkgevers in de vleessector mee werken en brengt aantallen ontslagen op staande voet per uitzendbureau in kaart, toetst steekproefsgewijs de gevolgde procedure, de rechtmatigheid en redelijkheid van het ontslag en eventueel in rekening gebrachte schades.

5b. Opstellen van een vragenlijst op basis waarvan opdrachtgevers kunnen vermoeden of een uitzendbureau in de vleessector malafide is.

De Arbeidsinspectie heeft eerder samen met de Belastingdienst en branchepartijen zoals de ABU en NBBU een checklist ontwikkeld die bedrijven helpt bij de selectie van eerlijke uitzendbureaus.⁷ Dit betreft echter een lijst op hoofdlijnen die bedoeld is voor alle sectoren. NEPLUVI heeft na het overleg op 3 juni een checklist opgesteld waarmee leden actief onder hun uitzendbureaus kunnen uitvragen of zij de zaken goed op orde hebben. Ook wordt op dit moment vanuit SZW bekeken welke elementen en welke vragen in een dergelijke lijst moeten zijn opgenomen om malafide uitzendbureaus effectief te kunnen identificeren en te weren en hoe dit zich verhoudt tot de nu bestaande vragenlijsten. COV heeft aangegeven de in ontwikkeling zijnde checklist op te gaan nemen in de cao en in de COV Fair Employment Code voor Flexkrachten, waarmee het gebruik van de checklist dwingend wordt voorgeschreven.

6. Nagaan of leden geroyeerd kunnen worden bij het begaan van misstanden.

NEPLUVI heeft onderzocht of in haar statuten de mogelijkheid is opgenomen om leden te royeren bij het bewust plegen van misstanden, dan wel wanneer leden medeverantwoordelijk voor misstanden zijn. De statuten bieden de mogelijkheid om leden te royeren wanneer deze de branchevereniging «op onredelijke wijze benadeelt». NEPLUVI stelt in aanvulling van de statuten een zogenoemde «employment code» op

⁷ Werken met uitzendbureaus, Inspectie Checklist Arbeidsinspectie (2017)

waarmee een betere grondslag («haakje») ontstaat waar de branchevereniging op terug kan gevallen om leden te royeren bij misstanden.

COV heeft al een Fair Employment Code voor Flexkrachten waar leden aan zijn gehouden. Hierin heeft COV bepalingen opgenomen om misstanden te voorkomen waar flexkrachten (vaak arbeidsmigranten) het slachtoffer van kunnen worden. De COV treft disciplinaire maatregelen bij misbruik. De bevoegdheid hiertoe is bij COV statutair verankerd in een Tuchtregeling. Deze regeling onderscheidt diverse disciplinaire maatregelen, waaronder een bepaling om leden te kunnen royeren.

De ABU heeft naast een gedragscode voor leden ook een Fair Employment Code Arbeidsmigranten. Deze code is bedoeld om arbeidsmigranten extra zekerheden te bieden, in aanvulling op wetgeving en cao. In de code is opgenomen dat de ABU leden kan royeren die zich niet aan de code houden. Naar aanleiding van de signalen verkent de ABU daarnaast de mogelijkheden om lidmaatschapsvereisten en de naleving daarvan aan te scherpen.

Op grond van statuten en huishoudelijk reglement van de NBBU zijn er mogelijkheden om leden het lidmaatschap te ontnemen als zij zich niet houden aan de gestelde vereisten. Onderdeel van de reglementen is dat leden zich moeten houden aan de ondernemerscode waarin uitgangspunten zijn opgenomen over een maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering. Onder andere het goed werkgeverschap is onderdeel van de ondernemerscode.

Overig

Daarnaast kijkt SZW of, en zo ja hoe, het overgangsregime rondom de Wtta een bijdrage kan leveren aan het terugdringen van misstanden in de sector. Hierbij is een expliciet aandachtspunt dat mogelijke maatregelen op dit gebied redelijkerwijs uitvoerbaar zijn, en niet ten koste gaan van de algehele werking en toegankelijkheid van het overgangsregime in de Wtta.

Bespreking resultaten

Iedereen die in Nederland werkt heeft recht op gezonde, veilige en eerlijke werkomstandigheden. Fatsoenlijk werk is de norm. Helaas gaat dat in Nederland nog te vaak niet goed. Door malafide bedrijven die arbeidsmigranten uitbuiten ontstaat in een sector een ongelijk speelveld. Bonafide ondernemers lijden onder de malafide.

Uit het gesprek met de uitzendsector en de vleessector en uit de informatie die zij hebben aangeleverd in aanloop naar het gesprek, komt een tweeledig beeld naar voren. Allereerst is mijn indruk dat de brancheorganisaties werk maken van het aanpakken van de misstanden en daarbij de nodige partijen en maatschappelijke organisaties betrekken. Voor een deel van de acties geldt dat deze nog moeten worden vertaald naar concrete acties, zoals voorstellen rondom cao-bepalingen.

En mij is er alles aan gelegen om verbeteringen te realiseren, bij voorkeur in samenwerking met de betrokken sectoren. Maar de acties die we met elkaar hebben afgesproken, zijn niet vrijblijvend. De naleving moet echt omhoog.

Ik verwacht van hen dat zij zelf alle mogelijke acties inzetten om misstanden aan te pakken en hun achterban aanspreken om de inzet van malafide uitzendbureaus te voorkomen. Ik houd daarom de vinger aan de

pols en zal in november opnieuw met de sector in gesprek gaan. Daar zal ik ook de vakbeweging voor uitnodigen.

Daarnaast heb ik gemeld dat aanvullende maatregelen kunnen worden getroffen wanneer resultaten achterblijven en misstanden blijven voortduren.⁸ Mede in dat kader laat ik een technische verkenning uitvoeren naar een tweetal maatregelen om op sectoraal niveau de misstanden met uitzendkrachten tegen te gaan als mogelijk sluitstuk van de aanpak van problemen. Allereerst gaat dit om de maatregel om op sectoraal niveau het inlenen van arbeidskrachten te verbieden.

Dit is een bestaande bevoegdheid om bij AMvB te nemen in de Waadi. De andere maatregel is de verplichting om een minimaal percentage arbeidskrachten in eigen dienst te nemen. Deze verkenning wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2025 opgeleverd. Pas na deze verkenning kan ik een besluit nemen óf ik extra maatregelen zal voorstellen en zo ja voor welke sector of sectoren. Hierbij zal de sectorale impact worden meegewogen, evenals de verwachte effectiviteit en proportionaliteit van de maatregelen.

Na het gesprek in november informeer ik uw Kamer verder over de stand van zaken en de gemaakte voortgang.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

⁸ Antwoord op van het lid Kostić over de brief «Uitkomst overleg over misstanden inzet flexkrachten en arbeidsmigranten in vleessector» van 13 juni 2024