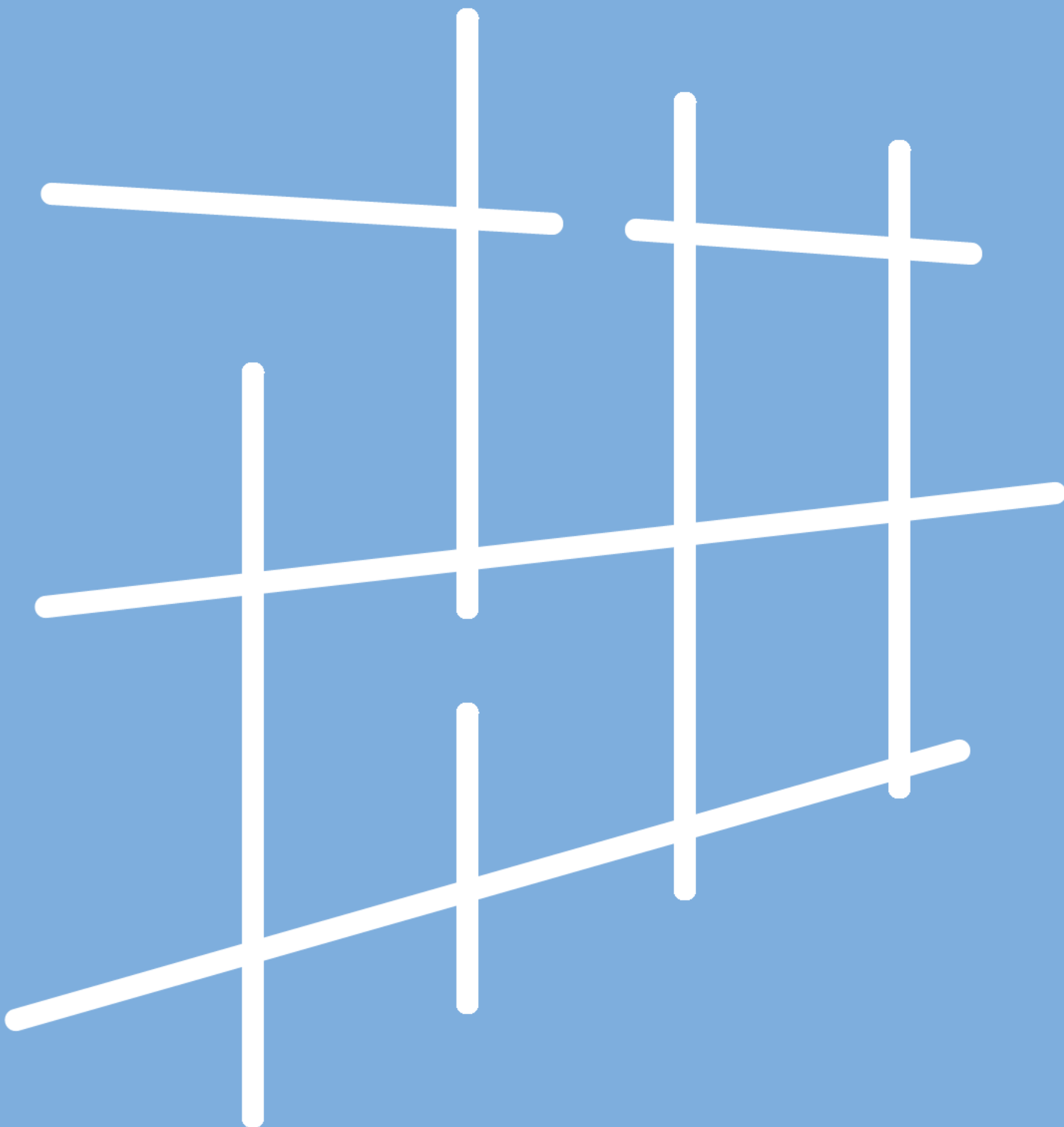


Wat gaat er mis bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?



Wat gaat er mis bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?

Auteurs



Ontwerp



In opdracht van
de Taskforce vleessector

SEO economisch onderzoek
De Argumentenfabriek

 De ArgumentenFabriek

© 2025
www.argumentenfabriek.nl

Inhoud

Inleiding	5
Leeswijzer	7
1. Roodvlees- en pluimveesector in beeld	8
1.1 Bedrijven in de roodvlees- en pluimveesector	8
1.2 Werkenden in de roodvlees- en pluimveesector	10
1.3 Uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector	13
1.4 Uitzendbureaus in de roodvlees- en pluimveesector	15
2. Toezichtkader in beeld	17
3. Signalen in beeld	22
3.1 Voorlichting	22
3.2 Klachten en meldingen	23
4. Analyse van relevante factoren	26
4.1 Wat is een misstand?	26
4.2 Factoren die bijdragen aan misstanden	28
Factorenkaart	32
5. Oplossingen	34
5.1 Huidige initiatieven	34
5.2 Mogelijke aanvullende oplossingen	34
Oplossingenkaart huidige initiatieven	36
Oplossingenkaart nieuwe initiatieven	38
6. Aanbevelingen	40
7. Bronnen	42
Lijst van meedenkers	44
Bijlagen	46

Inleiding

De positie van uitzendkrachten en in het bijzonder arbeidsmigranten in Nederland is al jaren een belangrijk onderwerp. De commissie Roemer deed een scala aan aanbevelingen gericht op een betere beheersing van de uitzendsector, betere huisvesting voor arbeidsmigranten en betere handhaving en toezicht.¹ Deze aanbevelingen zijn uitgewerkt in onder andere het Wetsvoorstel toelating ter beschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta).²

In mei 2024 kwamen uit een signaal van de Nederlandse Arbeidsinspectie (verder: Arbeidsinspectie) misstanden met uitzendkrachten aan het licht, dit keer in de vleessector. Het onderzoek van de Arbeidsinspectie ging over drie uitzendbureaus werkzaam in de vleessector die misbruik maakten van ontslag op staande voet, waarbij werkenden zonder waarschuwing of compensatie op straat werden gezet. Dit signaal kwam bovenop eerdere berichtgeving in de media over misstanden met uitzendkrachten in de vleessector.³ Dit was aanleiding voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de

vertegenwoordigers van de vlees- en uitzendsector op te roepen om misstanden aan te pakken en te voorkomen.

Vertegenwoordigers van de vleessector en de uitzendsector zetten zich in om misstanden met uitzendkrachten uit te bannen. Het bestaande pakket van maatregelen gericht op de certificering van uitzendbureaus, het naleven van cao-afspraken, lidmaatschapseisen van de brancheorganisaties in beide sectoren en het geven van voorlichting aan bedrijven en uitzendkrachten is uitgebreid met nieuwe maatregelen.⁴

Ook besloten de brancheorganisaties COV, NEPLUVI, NBBU, ABU, de Arbeidsinspectie en het ministerie van SZW in juni 2024 een taskforce in te richten met de intentie om binnen twaalf maanden alle malafide uitzendbureaus uit de roodvlees- en pluimveesector te verwijderen. Zij nodigden later de toezichthouders SNF, SNA en SNCU ook uit om deel te nemen aan de taskforce. Om een effectieve en door alle partijen gedragen aanpak te bepalen,

De taskforce bestaat uit vertegenwoordigers van:

- Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV)
- Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie (NEPLUVI)
- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)
- Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)
- Stichting Normering Arbeid (SNA)
- Stichting Normering Flexwonen (SNF)
- Nederlandse Arbeidsinspectie (Arbeidsinspectie)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

1 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, Geen tweederangsburgers, 30 oktober 2020.

2 Verwachte datum van inwerkingtreding van de Wtta is 1 januari 2026.

3 EénVandaag, uitzending 23 mei 2025 en SOMO, Uitbuiting door malafide uitzendbureaus.

4 Ministerie van SZW, Uitkomst gesprek over tegengaan misstanden uitzendkrachten in vleessector, 2 september 2024.

Begrippenlijst

Certificerende instanties	Stichting Normering Arbeid (SNA) en Stichting Normering Flexwonen (SNF)
Handhavende instanties	Onder andere de Arbeidsinspectie, Belastingdienst en SNCU.
Brancheorganisaties	Organisaties die bedrijven in een sector vertegenwoordigen. COV en NEPLUVI vertegenwoordigen roodvlees- en pluimveeverwerkende bedrijven en uitzendbureaus die onder de werkingssfeer van hun cao vallen. ABU en NBBU vertegenwoordigen uitzendbureaus.
Inleners	Bedrijven die uitzendkrachten inlenen van uitzendbureaus.
Uitleners	Uitzendbureaus, bedrijven die arbeidskrachten leveren aan andere bedrijven.
Vleesbedrijven	Slachterijen en andere bedrijven die roodvlees of pluimvee verwerken.*
Vleessector	Het geheel van slachterijen en bedrijven die roodvlees of pluimvee verwerken.*
Werkenden	Mensen die werken als uitzendkracht, zelfstandige of als werknemer. Dit kunnen zowel arbeidsmigranten als Nederlandse werkenden zijn.
WML	Het wettelijk minimumloon (WML) is het loon dat werknemers vanaf 21 jaar en ouder minimaal moeten ontvangen als zij werken. Sinds 1 januari 2024 is dit een wettelijk minimumuurloon.

* We maken in deze publicatie zoveel mogelijk onderscheid tussen bedrijven die roodvlees of pluimvee verwerken. Als dit niet mogelijk is gebruiken we de term vleessector of vleesbedrijven.

wenst de taskforce een eenduidig en gedeeld beeld van de aard en omvang van de problematiek. Hierom heeft de taskforce SEO Economisch Onderzoek en De Argumentenfabriek gevraagd om een kwantitatieve en kwalitatieve analyse uit te voeren. In deze publicatie beschrijven we de inhoud, vorm en belangrijkste uitkomsten van de analyse.

Werkwijze

Om een goed beeld te krijgen van de mogelijkheden om misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector te voorkomen wil de taskforce inzicht in de omvang van de vlees- en uitzendsector, hoeveel uitzendbureaus en uitzendkrachten in deze sectoren werkzaam zijn, hoe het

huidige toezichtkader eruit ziet en welke mogelijkheden er zijn om een klacht in te dienen of meldingen te doen als wet- en regelgeving niet worden nageleefd. En of er een eenduidig beeld te geven is over de omvang en aard van misstanden.

Via deskresearch en een uitvraag onder de leden van de taskforce hebben SEO Economisch Onderzoek en De Argumentenfabriek een analyse gemaakt op basis van de volgende zeven hoofdvragen.

1. Hoeveel bedrijven zijn actief in de roodvlees- en pluimveesector, wat is hun omvang en welke cao's worden gevolgd?
2. Hoe ziet de populatie werkenden in de roodvlees- en pluimveesector eruit?

3. Hoeveel uitzendkrachten zijn in de roodvlees- en pluimveesector werkzaam?
4. Welke uitzendbureaus zijn actief in de roodvlees- en pluimveesector, wat is hun omvang en welke cao's worden gevolgd?
5. Hoe ziet het huidige toezichtkader voor wet- en regelgeving, cao-afspraken, certificering en brancheafspraken voor de uitzendsector en de roodvlees- en pluimveesector eruit?
6. Welke mogelijkheden zijn er voor werkenden in deze sectoren om een klacht in te dienen of melding te maken van het niet naleven van wet- en regelgeving, cao-afspraken, certificeringseisen en brancheafspraken?
7. Is er op basis van eerder verschenen publicaties een eenduidig beeld te geven van de aard van misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector?

Voor een verdere verdieping van deze analyse heeft De Argumentenfabriek interviews gehouden met maatschappelijke organisaties FairWork en SOMO, vakbond FNV en de leden van de taskforce. Op basis hiervan maakten De Argumentenfabriek drie startkaarten voor de volgende vragen:

- Wat is volgens de taskforce een misstand bij de

inzet van uitzendkrachten in de vleessector?

- Wat zijn de belangrijkste factoren die bijdragen aan misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?
- Wat zijn oplossingen voor misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?

Deze drie startkaarten vormden het uitgangspunt voor drie denksessies met de leden van de taskforce. Zij dachten na over deze vragen, scherpten factoren aan en brachten mogelijke oplossingen verder in kaart. We beschrijven de uitkomsten van dit denkwerk in deze publicatie. Achterin deze publicatie geven we een overzicht van de leden van de taskforce en deelnemers aan de interviews.

De Argumentenfabriek en SEO Economisch Onderzoek hebben voor hun kwantitatieve en kwalitatieve gegevens gebruik gemaakt van openbare informatiebronnen en de gegevens beschikbaar gesteld door leden van de taskforce. Het is helaas niet mogelijk om op alle punten een volledig en eenduidig beeld te schetsen vanwege de beperkte en gefragmenteerde (openbare) informatie. Op een aantal punten is er verschil van mening tussen de taskforceleden wat het moeilijk maakt een eenduidige conclusie te trekken.

Leeswijzer

In **hoofdstuk 1** beschrijven we wat de omvang is van de roodvlees- en pluimveesector, hoeveel mensen in deze sectoren werken en hoeveel hiervan uitzendkracht zijn. Ook beschrijven we het aantal uitzendbureaus dat actief is in deze sectoren.

In **hoofdstuk 2** brengen we het toezichtkader in kaart voor wet- en regelgeving, certificering, cao- en brancheafspraken in de roodvlees- en pluimveesector en uitzendsector.

In **hoofdstuk 3** beschrijven we wie uitzendkrachten, uitzendbureaus en vleesverwerkende bedrijven voorlichten over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en de manier waarop dit gebeurt. Ook gaan we in op de mogelijkheden voor uitzendkrachten om vragen te stellen, een klacht in te dienen of misstanden te melden.

In **hoofdstuk 4** geven we een overzicht van de belangrijkste factoren die bijdragen aan misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector. In **hoofdstuk 5** brengen we eerst de lopende initiatieven om misstanden aan te pakken in kaart en beschrijven we mogelijke aanvullende oplossingen. We sluiten in **hoofdstuk 6** af met aanbevelingen van de taskforce voor verdere uitwerking.

1. Roodvlees- en pluimveesector in beeld

Hoe ziet de roodvlees- en pluimveesector eruit? Welke gegevens zijn bekend over de bedrijven en de uitzendbureaus die actief zijn in deze sectoren? Hoe is de populatie werkenden opgebouwd? Hoe verhouden de werknemers in eigen dienst en werknemers met een flexibel (uitzend)contract zich tot elkaar? Welke cao's worden gevolgd? En hoeveel bedrijven zijn aangesloten bij een brancheorganisatie? Deze vragen proberen we in dit hoofdstuk te beantwoorden op basis van informatie uit openbare bronnen en op basis van informatie van de leden van de taskforce.

Dit onderzoek hanteert dezelfde afbakening op basis van SBI-codes van de roodvlees- en pluimveesector als in het eerdere SEO-onderzoek (SEO-rapport 2022-49)⁵. De sector is op te delen in drie deelsectoren aan de hand van de volgende SBI-codes en bijbehorende definities:

- Roodvleesslachterijen (SBI 1011 slachterijen, geen pluimvee).
- Witvleesslachterijen (SBI 1012, pluimveeslachterijen).
- Overige vleesverwerkende industrie en groothandel in vlees (SBI 1013 Vleesverwerking, niet tot maaltijden, en SBI 4632 Groothandel in vlees en vleeswaren en in wild en gevogelte, niet levend).

Deze definitie van de pluimvee- en vleessector is breder dan de branches die NEPLUVI en COV vertegenwoordigen. Zo vallen naast de slachterijen alleen bepaalde vleesverwerkende bedrijven onder de brancheorganisaties en niet de groothandel in vlees. Hierdoor zijn er in dit hoofdstuk verschillen tussen administratieve gegevens op basis van CBS-data (zowel Statline als Microdata) en de gegevens over leden van brancheverenigingen zelf. De CBS-data vormen in dit hoofdstuk het uitgangspunt voor het beeld van de omvang van de roodvlees- en pluimveesector. Om te bepalen wat de grootste organisaties

zijn, welke ondernemingen zijn aangesloten bij een brancheorganisatie en welke cao's er worden gevolgd, hebben we input aan de leden van de taskforce gevraagd.

1.1 Bedrijven in de roodvlees- en pluimveesector

Op basis van CBS Statline data zijn er in totaal 1.735 bedrijven actief in de roodvlees- en pluimveesector (zie tabel 1). Dit zijn ondernemingen die volgens CBS door de KvK-inschrijving onder de SBI-codes vallen die bij de roodvlees- en pluimveesector horen. Het totaal aantal ondernemingen wordt vooral bepaald door het aantal ondernemingen in de groothandel in vlees en de vleesverwerkende industrie. Deze ondernemingen vallen wel onder de definitie van de roodvlees- en pluimveesector, maar behoren niet altijd tot de bedrijven die de brancheorganisaties COV en NEPLUVI vertegenwoordigen. Uitzendorganisaties die onder de SBI-code voor Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer (SBI 78) vallen en in de vlees- en pluimveesector uitlenen, zijn geen onderdeel van deze cijfers. Paragraaf 1.4 gaat verder in op de uitzendorganisaties in deze sector.

Er zijn volgens CBS Statline 365 bedrijven actief als roodvleesslachterijen en 75 als pluimveeslachterijen. Van de vleesverwerkende bedrijven en groothandels is niet bekend wat de verdeling tussen roodvlees en pluimvee is. De markt voor slachterijen en vleesverwerkende bedrijven is geconcentreerd rondom een klein aantal grote bedrijven. Verder valt op dat er veel bedrijven met één werkzame persoon actief zijn. Op basis van de beschikbare gegevens is niet te duiden om wat voor bedrijven het hier gaat.

Brancheverenigingen NEPLUVI en COV hebben andere cijfers over het aantal actieve bedrijven in de sector. De cijfers van CBS Statline geven een beeld van de omvang van de gehele vlees- en pluimveesector zoals hierboven gedefinieerd, terwijl

Hoeveel ondernemingen zijn er actief in de vlees- of pluimveesector?

Bedrijven 2024 kwartaal 4/ Bedrijfstakken SBI	Totaal	1 werkzame persoon	2-10 werkzame personen	10-50 werkzame personen	> 50 werkzame personen
1011 Slachterijen (geen pluimvee)	365	280	55	15	5
1012 Pluimveeslachterijen	75	40	15	0	5
1013 Vleesverwerkende industrie	395	255	75	40	10
4632 Groothandel in vlees	900	450	285	140	15
Totaal	1.735	1.025	430	195	35

Tabel 1. Volgens het CBS zijn er in totaal 1.735 bedrijven actief in de vlees- en pluimveesector
Bron: CBS Statline

de brancheorganisaties een nauwkeurig beeld hebben van welke bedrijven bij hen lid zijn en zij vertegenwoordigen.

Wat zijn de grootste ondernemingen? Hoeveel van deze ondernemingen zijn aangesloten bij een brancheorganisatie?

Kenmerkend voor de roodvlees- en pluimveesector is dat het grootste deel van de markt in handen is van een aantal grote spelers.⁶ Bij brancheorganisaties NEPLUVI en COV is er een duidelijk beeld van wat de grootste bedrijven in de branche zijn.

Volgens NEPLUVI zijn de twintig grootste bedrijven in de pluimveesector allemaal lid van NEPLUVI.

Per januari 2024 telde de pluimveesector volgens NEPLUVI 79 bedrijven die onder de werkingssfeer van de cao Pluimveeverwerkende Industrie vallen.⁷ Verder geeft NEPLUVI aan dat er 67 bedrijven/locaties lid zijn van NEPLUVI, waarbij geldt dat verschillende locaties kunnen behoren tot hetzelfde moederbedrijf. Volgens NEPLUVI vertegenwoordigen zij circa 85 procent van de bedrijven in de pluimveesector.

Volgens COV vertegenwoordigen zij circa 90 procent van de bedrijven in de roodvleessector.⁸ Bijna alle grote bedrijven in de vleessector zijn lid van COV, maar twee van de vijftientwintig grootste ondernemingen zijn geen lid van COV.

⁵ Aantal werkenden in de slachthuizen en overige vleessector, Kwantitatieve verkenning van de sector, SEO Economisch Onderzoek.

⁶ Facts & Figures van de sector vleesverwerkende industrie.

⁷ Jaarverslag VVU 2023.

⁸ Facts & Figures van de sector vleesverwerkende industrie.

Welke cao's worden er gevolgd?

Er gelden in de vleessector twee verschillende cao's: één voor de Pluimveeverwerkende industrie (verder: cao Pluimvee) en één voor de roodvleessector (verder: cao Vleessector). Deze zijn beide algemeen verbindend verklaard⁹:

- De cao Pluimvee geldt voor werknemers bij slachterijen of vleesverwerkende bedrijven die zich toeleggen op pluimvee, zoals kippen, kalkoenen, eenden en ganzen. Deze cao is overeengekomen tussen NEPLUVI, CNV en FNV.¹⁰ Sociale Zaken Pluimvee is een gezamenlijk initiatief van deze organisaties.¹¹ Dit overleg zorgt voor het tot stand komen van de cao en voert cao-gerelateerde zaken uit met betrekking tot pensioen, verzekeringen, duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden. Sociale Zaken Pluimvee werkt aan gezond, veilig en eerlijk werk in de pluimveeverwerkende industrie.
- De cao Vleessector geldt voor werknemers van ondernemingen die zich bezighouden met slachten, verwerken en verhandelen van dieren, met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen. Deze cao is overeengekomen tussen COV, CNV en FNV.¹² Het georganiseerd overleg vleessector is een gezamenlijk initiatief van deze organisaties. Dit overleg zorgt voor het tot stand komen van de cao en voert cao-gerelateerde zaken uit met betrekking tot pensioen, verzekeringen, duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden. De roodvleessector kent verder een sociaal secretariaat en een Fonds Collectieve Belangen Vleessector.¹³

In beide cao's is opgenomen dat bedrijven in de sector alleen met SNA-gecertificeerde uitzendbureaus mogen werken.

Het SNA-keurmerk is het keurmerk voor de uitzendsector en werkt samen met overkoepelende organisaties en brancheorganisaties.¹⁴ Zo is er een periodieke controle of bepalingen worden nageleefd. Daarnaast gelden de cao Pluimvee en cao Vleessector voor uitzendbureaus die onder de werkingssfeer van deze cao's vallen (zie paragraaf 1.4). Werknemers in dienst bij deze uitzendbureaus vallen direct onder één van deze cao's en het pensioenfonds VLEP.

Formeel hebben ABU¹⁵ en NBBU¹⁶ een eigen cao, maar in de praktijk zijn deze cao's gelijklopend, waardoor er eigenlijk sprake is van één cao voor uitzendkrachten (verder: uitzendcao). ABU en NBBU hebben deze cao afgesloten met vakbonden FNV, CNV en de Unie. Zowel de ABU als de NBBU werken samen met inspectieinstellingen die cao-controles uitvoeren.^{17,18} Op dit moment is de cao niet algemeen verbindend verklaard. Hij is dus alleen van toepassing voor uitzendkrachten die werkzaam zijn bij uitzendbureaus die lid zijn van ABU of NBBU.

De SNCU is opgericht door werkgeversorganisaties (ABU en NBBU) en werknemersorganisaties (FNV, CNV, LBV en De Unie) in de uitzendbranche en houdt toezicht op naleving van de uitzendcao. Als de cao algemeen verbindend verklaard is, vallen de uitzendbureaus die geen lid zijn van ABU of NBBU ook onder het toezicht van de SNCU.

1.2 Werkenden in de roodvlees- en pluimveesector

Op basis van het SEO-rapport 'Aantal werkenden in de slachthuizen en overige vleessector' uit 2022¹⁹ zijn alle vragen over de omvang en samenstelling

van de groep werkenden in de roodvlees- en pluimveesector te beantwoorden. Met behulp van de CBS-analyses in dit onderzoek is een beeld te geven van de werkzame populatie in de roodvlees- en pluimveesector, zoals gedefinieerd in paragraaf 1.1. Deze cijfers gaan tot en met 2020.

Op basis van een koppeling tussen verschillende registratiebestanden (waaronder de Polisadministratie) in de CBS Microdata brengt dit onderzoek alle werkenden in de roodvlees- en pluimveesector in beeld. Het onderzoek maakt onderscheid naar deelsectoren, contractvormen, herkomst (nationaliteit) en verblijfsduur in de sector. Waar de CBS Microdata tekortschieten als het gaat om 1) de registratie van in Nederland gedetacheerde werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever en 2) de identificatie van de sector waar uitzendkrachten aan worden uitgeleend, zijn aanvullende analyses gedaan om tot een

betrouwbare inschatting te komen. De toedeling van banen van werknemers aan sectoren in de CBS Microdata is gebaseerd op de toedeling van bedrijven waar deze werknemers in dienst zijn aan sectoren. Die toedeling van bedrijven is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS op basis van inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel en niet op deelname aan een sectorpensioenfonds, lidmaatschap van een bedrijfs- of branchevereniging of de werkingssfeer van een cao. Daardoor kunnen er verschillen bestaan tussen het aantal banen van werknemers dat statistisch kan worden toegerekend aan de vleessector en het aantal werknemers in de sector volgens georganiseerde werkgevers zelf.

Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal werkenden in de vlees- en pluimveesector. Deze cijfers worden in de beantwoording van de onderzoeksvragen hierna verder toegelicht.

Hoeveel personen zijn werkzaam in de vlees- en pluimveesector?

	Werknemers in directe dienst incl. uitzendkrachten via gespecialiseerde uitzendbureaus in de vleessector	Uitzendkrachten buiten de sector	Totaal aantal werknemers
Roodvleesslachterijen	4.100	3.300	7.400
Witvleesslachterijen	3.800	3.900	7.700
Vleesverwerking & groothandel	16.400	5.900	22.300
Totaal slachterijen, vleesverwerking & groothandel	24.300	13.100	37.400

Tabel 2. Ruwe vergelijking gemiddeld aantal banen van werknemers in de vleessector tussen CBS Microdata en informatie van brancheorganisaties, 2020
Bron: SEO-rapport 2022-49, op basis van CBS Microdata, COV & NEPLUVI, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

9 Wetten.nl - Regeling - Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (AVV).

10 Alles over de cao Pluimvee, CNV en Pluimveeverwerkende industrie cao 2023-2025.

11 Home - SZ Pluimvee.

12 Vleessector cao 2024-2025.

13 Home - Vleeswerkt.

14 Stichting Normering Arbeid.

15 ABU cao voor uitzendkrachten 2024-2025.

16 NBBU cao voor uitzendkrachten 2024-2025.

17 Inspectie-instellingen - ABU.

18 Inspectie-instellingen NBBU-cao, NBBU.

19 SEO-rapport 2022-49.

Hoeveel personen zijn werkzaam in de roodvlees- en pluimveesector?

In 2020 werkten er 37.400 werknemers in de rood- en witvleesslachterijen, de vleesverwerkende industrie en de groothandel in vlees samen. Dit aantal is inclusief uitzendkrachten ingeleend vanuit de uitzendsector en omvat ook de groep arbeidsmigranten, maar is exclusief werknemers die vanuit het buitenland gedetacheerd zijn in Nederland. Het is niet bekend in hoeverre deze uitzendbureaus vallen onder de cao Vleessector of cao Pluimvee.

In de slachterijen werkten in 2020 15.100 mensen. In de roodvleesslachterijen ging het om 7.400 werknemers, in de witvleesslachterijen om 7.700 werknemers.

NEPLUVI beschikt over meer recente cijfers van het aantal werkenden bij bedrijven die zij vertegenwoordigen. Voor NEPLUVI gaat het hier voornamelijk om werkenden in de productie bij pluimveeverwerkende bedrijven en slachterijen. Deze cijfers sluiten aan bij de cijfers van NEPLUVI die eerder gebruikt zijn voor Tabel 2 en laten voor 2024 geen wezenlijk ander beeld zien dan voor 2020. Via het Fonds Collectieve Belangen beschikt ook COV over meer recente cijfers specifiek voor de bedrijven die zij vertegenwoordigen.

Wat is de verhouding tussen werknemers in eigen dienst en externe werknemers (flexibele contracten)?

Het aantal werknemers in eigen dienst in 2020 was 4.100 werknemers bij de roodvleesslachterijen en 3.800 werknemers bij de witvleesslachterijen. Het aandeel flexibele contracten lag afhankelijk van de sector, de herkomst van werknemers en het peiljaar tussen 10 en 40 procent. Het aandeel vaste contracten onder werknemers in eigen dienst van een werkgever in de roodvlees- en pluimveesector kwam daarmee uit op 60 tot 90 procent.²⁰

De definitie van flexibele contracten in SEO (2022) is: alle contracten van werknemers in directe dienst met een vooraf bepaalde contractduur, of een vooraf

onbepaald aantal werkuren of tijdstip waarop die uren dienen te worden gewerkt. Dit omvat alle tijdelijke contracten, oproep- en uitzendcontracten bij een werkgever in de roodvlees- en pluimveesector. De groep in directe dienst van de roodvlees- en pluimveesector met een uitzendcontract betreft uitzendkrachten die werken voor uitzendbureaus die op grond van hun specialisme onder de vleessector vallen en niet onder de uitzendsector.

Het aantal uitzendkrachten dat werkgevers in de vleessector inlenen bij uitzendbureaus uit de uitzendsector is niet precies te achterhalen op grond van registratiegegevens. In de Polisadministratie van de CBS Microdata kunnen uitzendkrachten apart worden onderscheiden, maar niet de sector waaraan ze worden uitgeleend. Op basis van de Polisadministratie alleen kan daarom niet worden vastgesteld hoeveel uitzendkrachten er in de (rood- en witvlees)slachterijen en in de overige vleessector werken. Het aantal uitzendkrachten in de vleessector is daarom ingeschat op basis van een combinatie van registratiegegevens en informatie van werkgevers in de vleessector. Ingeschat wordt dat ruim 37 procent van alle werknemers in de vleessector in 2020 in dienst was van een uitzendbureau: 13.100 van de 37.400 werknemers. Dat is exclusief uitzendkrachten in dienst van bureaus die direct onder een van de cao's voor de vleessector vallen.

De brancheorganisaties COV en NEPLUVI beschikken over meer recente cijfers over de bedrijven die zij vertegenwoordigen. Deze cijfers zijn in overeenstemming met de cijfers die eerder gebruikt zijn voor Tabel 2 en laten voor 2024 geen wezenlijk ander beeld zien dan voor 2020. Over zzp'ers werkzaam in de vleessector zijn geen data beschikbaar.

Hoe groot is het aandeel arbeidsmigranten, zowel bij medewerkers in eigen dienst als bij externe werknemers?

In 2020 waren er 13.800 werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit werkzaam in de vleessector. Dat komt neer op 37 procent van de

totale populatie werkenden in de roodvlees- en pluimveesector (Tabel 2). Arbeidsmigranten werken relatief vaker in slachterijen dan in de overige vleesverwerkende sector. Voor de witvleesslachterijen geldt dat 54 procent van de werknemers arbeidsmigrant is en voor de roodvleesslachterijen is dit 49 procent.

Met betrekking tot herkomst is er een duidelijk verschil tussen werknemers (al dan niet in directe dienst) en uitzendkrachten. Zo is ongeveer een kwart van de werknemers in directe dienst arbeidsmigrant (dit geldt zowel voor roodvlees- als witvleesslachterijen), terwijl 85 procent van de uitzendkrachten in de witvleesslachterijen en 80 procent van de uitzendkrachten in de roodvleesslachterijen arbeidsmigrant is. Daarmee is het aandeel arbeidsmigranten in de populatie uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector relatief hoog vergeleken met het gemiddelde over de gehele uitzendpopulatie (zo'n 27 procent in 2022 volgens de Uitzendmonitor).

Het aantal arbeidsmigranten in de vleessector houdt tussen 2006 en 2020 ongeveer gelijke tred met het totaal aantal werknemers in de vleessector. Al neemt het aandeel wel toe, vooral de laatste jaren. Dat geldt voor alle drie de onderscheiden deelsectoren (roodvlees- en witvleesslachterijen en de overige verwerkende industrie en groothandel).²¹

Het aantal arbeidsmigranten dat is gedetacheerd vanuit een buitenlandse werkgever is moeilijk vast te stellen voor de vleessector. Een grove inschatting komt uit op ongeveer 700 tot 3.200 gedetacheerde werknemers in 2020, ofwel 1 tot 7,5 procent van het totaal aantal werknemers in de vleessector.

Vergeleken met andere sectoren staat de voedingsindustrie (waar de roodvlees- en pluimveesector deel van uitmaken) op plek drie van sectoren die gebruikmaken van uitgezonden arbeidsmigranten, na de logistiek en de tuinbouw. Volgens KBA Nijmegen (2023) werkt 18 procent van het totaal

aantal arbeidsmigranten in de voedingsindustrie.²² Er zijn geen specifieke data voor de roodvlees- en pluimveesector beschikbaar.

1.3 Uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector

Verder inzoomen op de populatie uitzendkrachten in specifiek de roodvlees- en pluimveesector (gewerkte uren, duur van werkperiode, transities naar vast dienstverband) is niet mogelijk. Het aantal werkuren en arbeidsmarkttransities van een uitzendcontract naar een vast contract zijn alleen bekend voor de totale populatie uitzendkrachten op basis van de Uitzendmonitor.²³ Waar mogelijk geeft de informatie van leden van de taskforce een beeld voor de (deel)sectoren roodvlees en pluimvee. Er is geen directe informatie beschikbaar die laat zien in hoeverre de roodvlees- en pluimveesector verschilt van het 'gemiddelde' beeld van de gehele uitzendbranche.

Hoeveel uur worden uitzendkrachten en zzp'ers in de roodvlees- en pluimveesector op jaarbasis ingehuurd?

Voor uitzendkrachten in het algemeen geldt dat de meeste uitzendbanen een werkduur van meer dan 21 uur per week hebben. Het gemiddelde aantal uren per uitzendbaan bedraagt ongeveer 25 uur per week. Er zijn geen gegevens bekend over de werkduur van uitzendkrachten in specifiek de roodvlees- en pluimveesector. Het is dus niet te zeggen in hoeverre de uitzendkrachten die werken in deze sectoren verschillen ten opzichte van dit gemiddelde beeld. De brancheorganisaties in de roodvlees- en pluimveesector, en in de uitzendsector, beschikken niet over aanvullende gegevens. Er zijn geen gegevens over zzp'ers in deze sectoren beschikbaar.

Hoe lang zijn uitzendkrachten gemiddeld werkzaam bij een opdrachtgever?

Uit SEO (2022) blijkt dat een groot deel van de werknemers in de vleessector nauwelijks werkervaring heeft in de vleessector. Ongeveer de helft

²⁰ SEO (2022).

²¹ SEO (2022).

²² Factsheet Arbeidsmigranten 2023, ABU en NBBU.

²³ Uitzendmonitor - SEO Economisch Onderzoek.

van alle werknemers met een flexibel contract werkt minder dan een jaar in de vleessector. Bij arbeidsmigranten ligt dat net iets hoger dan bij Nederlandse werknemers.

Nederlandse werknemers met een vast contract bij roodvleesslachterijen hebben in 51 procent van de gevallen meer dan 5 jaar werkervaring in de roodvleessector, bij arbeidsmigranten met een tijdelijk contract betreft dat slechts 3 procent. Van deze laatste groep werkt juist weer 51 procent korter dan een half jaar in de roodvleessector, tegen 9 procent van de Nederlanders met een vast contract. Van alle werknemers met een flexibel contract in de roodvleesslachterijen werkt meer dan de helft korter dan een jaar in de roodvleessector. Voor arbeidsmigranten met een vast contract is dat net iets minder dan de helft. Een grote groep werknemers in de roodvleesslachterijen is dus onervaren in de roodvleessector. Een deel van de tijdelijke contracten betreft uitzendkrachten die in dienst zijn van gespecialiseerde uitzendbureaus in de roodvleessector.

Voor de witvleesslachterijen en overige vleesbedrijven worden soortgelijke patronen gevonden, met de langste werkervaring in de pluimveesector voor Nederlandse werknemers met een vast contract en de kortste werkervaring in de pluimveesector voor arbeidsmigranten met een flexibel contract. Wel is daar de gemiddelde werkervaring in de pluimveesector net wat langer dan bij werknemers die bij de roodvleesslachterijen werken. Ook valt op dat er bij flexibele contracten in de witvleesslachterijen en de overige vleesbedrijven weinig onderscheid is in de verblijfsduur tussen Nederlandse werknemers en arbeidsmigranten. Verder geldt ook hier dat bijna de helft van alle werknemers met een flexibel contract minder dan een jaar ervaring heeft in de pluimveesector.

Uit de Uitzendmonitor blijkt dat een derde van de uitzendkrachten korter dan 4 maanden per jaar uitzendwerk verricht. Meer dan de helft van de uitzendkrachten werkt minder dan 7 maanden in uitzendwerk en 20 procent werkt in alle 12 maanden als uitzendkracht. Er is geen specifieke informatie beschikbaar op basis waarvan te

zeggen is dat uitzendkrachten die werken in de roodvlees- en pluimveesector verschillen ten opzichte van dit gemiddelde beeld.

Hoe groot is het aantal uitzendkrachten dat wordt overgenomen en in dienst gaat bij de opdrachtgever?

Uit de Uitzendmonitor blijkt dat in de maand na afloop van een uitzendbaan personen in de meeste gevallen werk (60 procent) hebben, waarvan vaker in een ander uitzenddienstverband (30 procent) en daarnaast in een tijdelijk dienstverband (14 procent), als oproepkracht (9 procent), of in een vast dienstverband (6 procent). Er is geen specifieke informatie beschikbaar voor de roodvlees- en pluimveesector. Arbeidsmigranten kennen wel een relatief lage doorstroom naar een regulier dienstverband (zie Uitzendmonitor). Gegeven dat er relatief veel uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector arbeidsmigrant zijn, is het aannemelijk dat deze cijfers uit de Uitzendmonitor voor de 'gemiddelde' uitzendkracht een overschatting is van de transitie naar reguliere dienstverbanden voor de roodvlees- en pluimveesector.

Er is specifiek voor de roodvlees- en pluimveesector geen aanvullende informatie beschikbaar over de transitie naar een direct dienstverband. De brancheorganisaties COV en NEPLUVI stellen wel eisen aan leden om uitzendkrachten na een bepaalde periode van uitzendwerk een arbeids-overeenkomst aan te bieden:

- *cao Pluimvee*: werkgevers bieden de uitzendkracht die langer dan *twee jaar* werk verricht in hun bedrijf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Als de uitzendkracht geen gebruik wil maken van het aanbod, leggen de werkgever en de uitzendkracht dit schriftelijk vast. De uitzendkracht kan in dat geval zijn werkzaamheden als uitzendkracht voortzetten.
- *cao Vlees*: werkgevers zijn verplicht om (internationale) medewerkers die langer dan *vijf jaar* op het bedrijf in een productiefunctie werken (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. COV zal voor de

nieuwe cao voorstellen om de periode van vijf jaar in te korten naar uiteindelijk 2 jaar.

1.4 Uitzendbureaus in de roodvlees- en pluimveesector

Het register van SNA²⁴ biedt inzicht in welke uitzendbureaus gecertificeerd zijn. In het SNA-register zijn 182 ondernemingen geassocieerd met de vermelding 'vleessector', waarvan zeven buitenlands. Dertig van deze gecertificeerde ondernemingen zijn zogenaamde gespecialiseerde uitzendbureaus die vallen onder de cao Vleessector. Voor deze dertig bedrijven gelden aanvullende SNA normen bovenop de reguliere normen. Anders dan in de pluimveesector zijn deze normen voor gespecialiseerde uitzendbureaus binnen het SNA-kader verankerd.

Het aantal van 182 ondernemingen geeft echter geen compleet en actueel beeld. Bij de aanmelding voor het SNA-keurmerk wordt door het uitzendbureau de sector(en) doorgegeven waarin men actief is of gaat worden. Deze classificatie wordt na de aanmelding niet geactualiseerd, tenzij de onderneming dat zelf doorgeeft. Dit betekent dat niet alle ondernemingen uit deze selectie op dit moment ook actief zijn in de vleessector. Het kan ook voorkomen dat een onderneming bij de aanmelding plannen had om in de vleessector actief te worden, maar dit feitelijk niet is gebeurd.

De dertig uitzendbureaus die onder de cao Vleessector vallen zijn allemaal verplicht aangesloten bij VLEP²⁵ en verplicht premie af te dragen aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Van deze dertig SNA-gecertificeerde ondernemingen zijn zes ondernemingen aangesloten bij de COV. De cao Vleessector is namelijk ook van toepassing op gespecialiseerde uitzendbureaus die meer dan 50 procent van hun totale loonsom in ondernemingen in de roodvleessector tewerkstelt. Volgens COV vertegenwoordigen deze zes bedrijven 60 procent van het aantal werknemers dat werkzaam is bij deze lijst van dertig bedrijven. Het gaat hier dus om bureaus die direct onder de

roodvleessector vallen en SNA-gecertificeerd zijn. Daarmee is dit geen compleet overzicht van de uitzendbureaus die actief zijn in de roodvleessector en vallen onder de uitzendsector. Via COV zijn ook andere uitzendbureaus bekend die (deels) actief zijn in de vleessector. Van deze uitzendbureaus zijn er zestien van de zesenvestig lid van de ABU of NBBU (zie bijlage). Dit is echter geen volledig beeld van de uitzendbureaus die actief zijn in de roodvleessector.

De vermelding in het SNA-register onder pluimvee is actueel, omdat SNA deze conform afspraken met de pluimveesector bijhoudt. Het gaat hier om zestig ondernemingen, waarvan twee buitenlands. Ondernemingen die in de pluimveesector actief zijn moeten ook voldoen aan aanvullende eisen die in het zogenaamde Harmonisatieoverleg tussen vakbonden en NEPLUVI worden gesteld. SNA heeft met deze aanvullende eisen verder geen bemoeienis, maar zorgt wel voor registratie in het register van SNA. Volgens NEPLUVI vallen zes van deze SNA-gecertificeerde ondernemingen onder de cao Pluimvee. De cao Pluimvee is van toepassing op uitleenbedrijven (uitzendorganisaties, onderaannemers) die meer dan 75 procent van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie. Sociale Partners in de pluimveeverwerkende industrie hebben afspraken gemaakt over de normen die gelden voor uitzendbureaus die personeel uitlenen aan bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao Pluimvee Verwerkende Industrie.²⁶ Deze afspraken zijn vastgelegd in de zogenaamde NEN+-certificering. Deze certificering is sinds 1 januari 2011 in de pluimveeverwerkende industrie van kracht. De lijst met NEN+-gecertificeerde bedrijven is te vinden via SNA.

Over zzp-bemiddelaars in de roodvlees- en pluimveesector is geen informatie bekend.

Aan welke en welk type bedrijven stellen uitzendbureaus uitzendkrachten beschikbaar in de roodvlees- en pluimveesector?

Het is niet bekend welke uitzendbureaus uitzendkrachten ter beschikking stellen aan welke

²⁴ Stichting Normering Arbeid.

²⁵ Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (www.vlep.nl).

²⁶ Cao-Pluimveeverwerkende-Industrie-2023-2025.pdf.

inlenende bedrijven in de roodvlees- en pluimvee-sector. Er is ook geen informatie bekend aan welk type bedrijven de uitzendbureaus uitzendkrachten ter beschikking stellen en wat de omvang en type werkzaamheden is van deze bedrijven.

Er zijn geen uitzendbureaus lid van NEPLUVI. Bij COV zijn zes gespecialiseerde uitzendbureaus die onder de cao Vlees vallen lid.

2. Toezichtkader in beeld

Hoe ziet het huidige toezichtkader van wet- en regelgeving, cao-afspraken en huisvesting in de vlees- en uitzendsector eruit? Welke organisaties hebben welke verantwoordelijkheden? Wat zijn belangrijke onderwerpen waarop betrokken organisaties toezicht houden en handhaven? En welke sancties kunnen zij opleggen bij overtredingen?

Toezicht in de uitzend- en vleessector is belangrijk om eerlijke arbeidsvoorwaarden en veilige arbeidsomstandigheden te waarborgen. Dit toezicht wordt zowel door publieke als private instanties uitgevoerd. *Publieke handhaving* richt zich op de naleving van wettelijke voorschriften, terwijl *private handhaving* en *certificering* zich richten op het naleven van cao-afspraken en andere branchespecifieke normen. Samen vormt dit het toezichtkader voor controle en naleving in de vlees- en uitzendsector. Hierna beschrijven we kort de verschillende onderdelen.

Publieke handhaving vindt plaats door instanties zoals de Arbeidsinspectie en het Openbaar Ministerie (OM). Zij controleren de naleving van arbeidswetten²⁷ en treden op bij overtredingen. De Arbeidsinspectie richt zich op de naleving van arbeidswetten. De Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie doet onder gezag van het OM strafrechtelijk onderzoek. Het OM kan strafrechtelijk optreden bij ernstige incidenten zoals geweld of mishandeling.

Private handhaving wordt uitgevoerd door toezichthouders zoals de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) en de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) voor de uitzendsector. Deze toezichthouders controleren de naleving van cao-afspraken van de uitzendsector. De SNCU controleert bijvoorbeeld betaling van loon aan uitzendkrachten, handelt op basis van individuele meldingen en legt

boetes op. StiPP controleert of alle werkgevers en werknemers die dit verplicht zijn deelnemen aan hun pensioenvoorziening. Daarnaast controleert StiPP of deelnemers de juiste gegevens aanleveren en premie afdragen. De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP) controleert periodiek de juiste berekening en de afdracht van de pensioenpremie die in de cao's van de vleessector zijn afgesproken.

Private certificering, zoals die door de Stichting Normering Arbeid (SNA) en Stichting Normering Flexwonen (SNF), is gebaseerd op vrijwilligheid. Ondernemingen besluiten zelf of zij zich willen laten certificeren, er is geen sprake van een wettelijke plicht. Wel kunnen via de cao of via lidmaatschapseisen van een brancheorganisatie vleesbedrijven worden verplicht alleen samen te werken met uitzendbureaus met een SNA- en/ of SNF-keurmerk. Certificering houdt in dat een onafhankelijke derde partij, een certificerende instelling (CI) beoordeelt of een onderneming voldoet aan vooraf gestelde normen. De CI beoordeelt of de certificaathouder aan de normen voldoet. De certificaathouder moet eventuele afwijkingen herstellen.

Ook de lidmaatschapseisen van de brancheorganisaties in de roodvleessector (COV), pluimvee-sector (NEPLUVI) en uitzendsector (ABU en NBBU) maken onderdeel uit van de private certificering. In de pluimveeverwerkende industrie zijn normen voor uitzendbureaus vastgelegd in de NEN+-certificering, die sinds 2011 van kracht is. Deze certificering wordt onafhankelijk uitgevoerd door inspectieinstellingen zoals Normec, Safex, Cicero en TUV.

Voor de COV vormen de lidmaatschapseisen, de Fair Employment Code en het Tuchtreglement het controle- en toezichtkader. Als toevoeging aan de gebruikelijke SNA-normen kent de

²⁷ Wet arbeid vreemdelingen (Wav), Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), Arbeidstijdenwet en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU).

roodvleessector een 'Pluspakket' met aanvullende normen voor bedrijven in deze sector. Hierin staan normen over loon en afdrachten voor het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en het pensioenfonds. In de cao voor de vleessector is opgenomen dat opdrachtgevers alleen met SNA-gecertificeerde ondernemingen mogen werken. De sociale partners in de roodvleessector laten deze eis periodiek steekproefsgewijs controleren door een inspectie-instelling.

De ABU en NBBU hanteren lidmaatschapseisen, waaronder het bezit van een SNA- en een SNF-keurmerk en naleving van de Fair Employment Code (voor de ABU-leden) en gedragscode. Leden ondergaan periodieke controles om te verzekeren dat zij de cao en deze lidmaatschapseisen naleven. Afwijkingen leiden tot aanvullende controles en mogelijk royement.

In tabel 3 geven we per type toezicht een overzicht van de verschillende organisaties, hun verantwoordelijkheden en sanctiemogelijkheden bij het niet naleven van wet- en regelgeving, cao- en brancheafspraken.

Zoals beschreven gelden in de roodvlees-, pluimvee- en uitzendsector diverse wetten, regels en normen voor de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en rechten van werkenden. Het toezichtkader is een samenwerking waarin publieke en private organisaties met complementaire rollen deze wetten, regels en normen handhaven. De overheid richt zich op naleving van wetgeving, terwijl private partijen sectorale normen en cao-afspraken handhaven. Aanvullend regelen branche-organisaties via lidmaatschapseisen, gedragscodes en klachtreglementen de kwaliteit van dienstverlening van hun leden. Zowel preventieve als repressieve maatregelen kunnen worden ingezet om naleving te bevorderen.

In tabel 4 geven we een overzicht van belangrijke wetten, regels en normen voor arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Per onderwerp is te zien welke toezichthouder primair verantwoordelijk is en welke organisaties dit toezicht ondersteunen met aanvullende eisen via de cao of

lidmaatschapseisen. De Arbeidsinspectie werkt samen met het Openbaar Ministerie, Belastingdienst, de Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit, Sociale Verzekeringsbank en UWV.

Uit de tabellen 3 en 4 blijkt dat het toezichtkader voor arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en huisvesting bij de inzet van uitzendkrachten verdeeld is over verschillende wetten, regels en normen. Verschillende organisaties zijn vanuit hun eigen taakopdracht verantwoordelijk voor het toezicht op een deel hiervan. Elke organisatie heeft verschillende sanctiemogelijkheden om naleving te waarborgen. De gefragmenteerde aard van het toezicht maakt dat de toezichthouders makkelijker signalen over misstanden missen. Daarnaast kunnen misstanden niet altijd door de juiste organisatie worden opgevolgd met de sanctiemogelijkheden die nodig zijn om de misstand effectief te bestrijden.

Welke verantwoordelijkheden en sanctiemogelijkheden hebben de betrokken instanties?

Organisatie	Type toezicht	Verantwoordelijkheden	Sanctiemogelijkheden
Arbeidsinspectie	Publieke handhaving	Arbeidswetten	Waarschuwingen, boetes, (preventieve) stillegging, inbeslagname
Openbaar Ministerie	Publieke handhaving	Fraude, uitbuiting en georganiseerde criminaliteit	Strafrechtelijke vervolging
SNCU	Private handhaving	Naleving uitzendcao	Loonaanpassingen, boetes
StiPP	Private handhaving	Controle op aanleveren en juistheid van deelnemersgegevens en betaling van pensioenpremies	Sancties
VLEP	Private handhaving	Controle op aanleveren en juistheid van deelnemersgegevens en betaling van pensioenpremies	Sancties
SNA	Private certificering	Certificering van uitzendbureaus	Waarschuwingen, schorsing of doorhaling in het register
SNF	Private certificering	Certificering van individuele huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten	Waarschuwingen, schorsing of doorhaling uit het register
ABU	Private certificering	ABU keurmerk, o.a. Fair Employment Code Arbeidsmigranten, SNA-keurmerk, SNF-keurmerk	Royement
NBBU	Private certificering	NBBU keurmerk, o.a. ondernemerscode over goed werkgeverschap, SNA-keurmerk, SNF-keurmerk	Royement
COV	Private certificering	Lidmaatschapsvoorwaarden, o.a. Fair Employment Code voor Flexkrachten	Royement
NEPLUVI	Private certificering	Lidmaatschapsvoorwaarden, o.a. Employment code voor goed werkgeverschap	Royement

Tabel 3

Wat zijn belangrijke onderwerpen van toezicht en toezichthouders?

Organisatie	Arbeidsinspectie	SNCU	SNA	SNF	Gemeenten	COV	NEPLUVI	ABU	NBBU
Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag	●	●	●						
Wv, Waadi, Arbowet, Arbeidstijdenwet, WagwEU	●		●						
Opsporing o.a. uitbuiting, mensenhandel, fraude	●								
Cao-loon en andere cao-voorwaarden uitzendsector		●	●					Via ABU-keurmerk	Via NBBU-keurmerk
Cao-loon en andere cao-voorwaarden roodvleessector			●			Via Sociaal Secretariaat			
Cao-loon en andere cao-voorwaarden pluimveesector			●		●		Via SZ Pluimvee		
Normen voor uitzendbureaus, o.a. aangifte en afdracht loonheffingen en omzetbelasting; Loonbetaling conform Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag			●			Via ledeneis SNA-keurmerk	Via ledeneis SNA-keurmerk	Via ledeneis SNA-keurmerk	Via ledeneis SNA-keurmerk
Normen huisvesting arbeidsmigranten				●		Via ledeneis SNF-keurmerk	Via ledeneis SNF-keurmerk	Via ledeneis SNF-keurmerk	Via ledeneis SNF-merk
NEN+: extra normen over uitzenden van werknemers aan pluimveebedrijven (via cao)							Via cao, toets via CI's		
'Pluspakket' SNA roodvlees: o.a. hoogte loon, de afdracht sociaal fonds en pensioenfonds			●			Via cao, toets via SNA			
Code goed werkgeverschap						●	●	●	●

Tabel 4

3. Signalen in beeld

Hoe kan voorlichting aan uitzendkrachten, uitzendbureaus en bedrijven in de roodvlees- en pluimveesector bijdragen aan eerlijke arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden? Welke organisaties lichten uitzendkrachten en in het bijzonder arbeidsmigranten voor over welke onderwerpen? Wat zijn de mogelijkheden voor uitzendkrachten om een klacht in te dienen of meldingen te doen als wet- en regelgeving of cao-afspraken niet worden nageleefd? En is er inzicht in het aantal en aard van de klachten en meldingen over misstanden bij inzet van uitzendkrachten in de roodvlees- en pluimveesector?

3.1 Voorlichting

Voorlichting speelt een cruciale rol in het toezicht op wet- en regelgeving, cao- en brancheafspraken. Duidelijke en toegankelijke informatie geeft werkgevers en werkenden inzicht in hun rechten en plichten. Dit kan misverstanden en onbewuste overtredingen voorkomen. Het informeren van werkgevers en werkenden over de voordelen van het volgen van de wettelijke, cao- en brancheafspraken en de gevolgen van het niet naleven hiervan motiveert partijen om zich aan de regels te houden. Dit kan leiden tot minder overtredingen en een betere naleving van de afspraken.

Hierna beschrijven we kort welke vormen van voorlichting al plaatsvinden aan uitzendkrachten, waaronder arbeidsmigranten, en wie die voorlichting verzorgt.

- SZW geeft voorlichting over (nieuwe) regelgeving. SZW heeft voor arbeidsmigranten, naast verschillende campagnes, de informatiepunten van WorkinNL opgezet, online en fysiek. Hierin werkt SZW samen met maatschappelijke organisaties en brancheorganisaties.
- De Arbeidsinspectie geeft voorlichting over arbeidsomstandigheden aan werkgevers en uitzendbureaus in de vleessector via hun website met onder meer zelfinspectietools en een checklist uitzendbureaus.²⁸

- De SNCU, als paritaire organisatie in de uitzendbranche, geeft voorlichting over de cao voor uitzendkrachten. Uitzendkrachten kunnen vragen stellen via de helpdesk, zoals over loon, verlof en ziekte.
- Sociale Zaken (SZ) Pluimvee (sociale partners in de pluimveeverwerkende industrie) spraken normen af voor uitzendbureaus en legde deze vast in de NEN+-certificering. SZ Pluimvee informeert bedrijven hierover via hun website. Ook lichten zij bedrijven voor over wet- en regelgeving, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Ook informeren zij arbeidsmigranten op verschillende manieren.
- Het Sociaal Secretariaat roodvleessector heeft een helpdesk waar bedrijven en werkenden in de sector onder andere terecht kunnen voor vragen over de cao en over arbeidsomstandigheden. Hiernaast informeren sociale partners in de vleessector werkgevers en werknemers over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de sector via de website vleeswerkt.nl.
- De ABU en NBBU hanteren lidmaatschapseisen voor uitzendbureaus, waaronder het bezit van een SNA-keurmerk en, indien van toepassing, een SNF-keurmerk voor huisvesting. Ze geven voorlichting aan hun leden over wet- en regelgeving, goed werkgeverschap en gedragscodes. Ook informeren ze arbeidsmigranten onder meer met voorlichtingsfilmpjes in verschillende talen.
- De COV hanteert lidmaatschapseisen, een tuchtreglement en een *Fair Employment code* waarin bepalingen zijn opgenomen voor bedrijven over het informeren van uitzendkrachten.
- Vakbonden, zoals FNV, CNV en de Unie zijn onderdeel van paritaire organisaties als SNCU en Sociale Zaken Pluimvee en het Sociaal Secretariaat roodvleessector. Zij beantwoorden ook zelf via hun helpdesk en andere informatiekanalen vragen van uitzendkrachten over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.
- Maatschappelijke organisaties zoals FairWork

beantwoorden vragen van uitzendkrachten en verstrekken informatie over zoals loon, huisvesting en vervoer.

Communicatie met arbeidsmigranten in het Nederlands verloopt vaak moeizaam, dit kan leiden tot misverstanden en inefficiënte informatieoverdracht. Om deze barrières te overbruggen, stellen veel van de bovenstaande organisaties voorlichtingsmateriaal in verschillende talen beschikbaar. Daarnaast beantwoorden zij vragen van arbeidsmigranten vaak in hun moedertaal, zodat zij de informatie beter kunnen begrijpen en toepassen.

3.2 Klachten en meldingen

De mogelijkheid tot het indienen van klachten en het doen van meldingen over mogelijke misstanden bij in- en uitleners versterkt het toezichtkader. Een goed functionerend klachten- en meldingssysteem bevordert in principe de naleving van wet- en regelgeving. Klachten en meldingen leveren waardevolle informatie op voor toezichthouders, die hiermee gerichter en efficiënter kunnen optreden. Hierna beschrijven we de mogelijkheden voor uitzendkrachten om klachten in te dienen en misstanden te melden. Ook beschrijven we wat bekend is over het aantal meldingen en over de aard van deze meldingen.

Op basis van de beschikbare informatie van alle betrokken organisaties is er geen volledig en representatief beeld te geven van het totaal aantal en aard van de klachten en meldingen over inzet van uitzendkrachten in de roodvlees- of pluimveesector.

De Arbeidsinspectie beschikt over cijfers en aantallen maar is terughoudend met het delen van deze gegevens, omdat deze informatie altijd afhankelijk is van de context en voor meerdere uitleg vatbaar is. Het feit dat de Arbeidsinspectie risicogericht te werk gaat zorgt dat handhavingscijfers niet representatief zijn voor een hele sector. Hiernaast kunnen bepaalde groepen werkenden meer of minder melden. Door ondermelding kan een vertekend beeld van de werkelijkheid ontstaan. Het is voor de Arbeidsinspectie niet doenlijk om uit hun registratiesysteem te halen welke meldingen en onderzoeken over de combinatie van vleesverwerkende bedrijven en uitzendbureaus gaan.

Wat is wel bekend? Hierna geven we een overzicht op basis van een aantal onderzoeken en publicaties.

- De Arbeidsinspectie heeft in 2020 inspecties uitgevoerd in de uitzendsector, met een focus op sectoren waar arbeidsmigranten een hoog risico liepen op coronabesmetting, zoals de voedselverwerkende industrie.²⁹ Samenwerking met

29 Jaarverslag 2020 | Jaarverslag | Nederlandse Arbeidsinspectie.

Waar kunnen uitzendkrachten een klacht indienen?

- Bij het vleesbedrijf waar ze werken over het vleesbedrijf of over het uitzendbureau.
- Bij het uitzendbureau over het uitzendbureau of over het vleesbedrijf waar ze werken.
- De Arbeidsinspectie over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, arbeidsvoorwaarden en uitbuiting.
- Informatiepunten Work in NL over wonen, werken en andere zaken, zoals zorg en belastingen.
- SNCU over de naleving van de cao voor de uitzendsector.
- SZ Pluimvee NEPLUVI over de naleving van de cao voor de pluimveesector.
- Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector over de naleving van de cao voor de roodvleessector ABU en NBBU voor klachten en vragen over bij hen aangesloten uitzendbureaus.
- FairWork over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en huisvesting.
- Vakbonden over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en huisvesting.

28 Uitzendwerk en Detachering | Sectoren | Nederlandse Arbeidsinspectie en Arboregels voor uitzendkrachten | Nederlandse Arbeidsinspectie en Pluimvee- en vleesindustrie | Nederlandse Arbeidsinspectie.

organisaties zoals SNA, SNCU, SNF en FNV leverde signalen van misstanden op. De Arbeidsinspectie werkte nauw samen met de SNCU en de Belastingdienst om frauduleuze bestuurders aan te pakken, wat resulteerde in zes strafrechtelijke onderzoeken die naar het Openbaar Ministerie werden gestuurd. Daarnaast voerde de Arbeidsinspectie schriftelijke onderzoeken uit bij 11.000 werkgevers, waaruit bleek dat 85 procent onvoldoende op de hoogte was van de WagwEU-verplichtingen. In de vleessector werden 63 inspecties uitgevoerd, waarbij problemen zoals huisvesting, vervoer van arbeidsmigranten en naleving van RIVM-maatregelen werden onderzocht.

- Uit de *Programmarapportage Uitzendbureaus* blijkt dat er in de afgelopen jaren op jaarbasis 800 tot 1.000 meldingen (klachten, signalen en ongevalsmeldingen) over uitzendbureaus (alle bedrijven geregistreerd onder SBI 78201, uitzendbureaus) zijn binnengekomen: 989 in 2020, 804 in 2021 en 915 in 2022. De meldingen gaan over alle uitzendbureaus in Nederland. Het is voor de Arbeidsinspectie niet doenlijk om te bepalen welk deel betrekking heeft op uitzendbureaus werkzaam in de vleessector. Het betreft dan potentiële misstanden rondom uitzendbureaus en de wijze waarop uitzendbureaus omgaan met uitzendkrachten. Meldingen zijn vaak afkomstig van (ex-) werknemers, vakbonden, ketenpartners maar ook van organisaties zoals FairWork, SNA en SNCU. Het merendeel van de meldingen over uitzendbureaus gaat over loon: niet-uitbetaalde uren, hoogte van het loon, geen arbeidsovereenkomst of hoge inhoudingen. Ook zijn er meldingen over werken zonder veiligheidsmaatregelen of beschermingsmiddelen of signalen over mensen die niet in Nederland mogen werken.
- In 2023 en 2024 heeft SNA twee meldingen over de vleessector ontvangen. Het betrof hierbij zaken die niet onder de scope van het SNA-keurmerk vallen. In het kader van afspraken over informatie-uitwisseling met de Arbeidsinspectie en de Belastingdienst, worden dergelijke meldingen over het algemeen doorgezet naar deze overheidsinstanties. Van SNF zijn geen gegevens over klachten en meldingen beschikbaar.
- *Hulporganisatie FairWork* heeft in vijf jaar tijd meer dan 160 meldingen ontvangen van

arbeidsmigranten die in de vleessector werken. Hiervan blijkt dat 15% betrekking had op de pluimveesector.

- *SOMO* noemt in haar publicatie *Uitbuiting door malafide uitzendbureaus* vier voorbeelden van bedrijfsconstructies die volgens hen gebruikt worden om boetes en sancties te ontduiken. Dit zijn constructies van de bedrijven: Reyhan Uitzendbureau B.V. (ook bekend als RMS), Prismaworx Uitzend en IPS Workforce, Workfriends Uitzendbureau B.V. en BABO Flexro B.V. en EurovZet Services B.V.
- In 2024 ontving *SZ Pluimvee* acht vragen over de juiste toepassing van de cao. Deze vragen gingen over de regeling voor vervroegde uittreding, vakantiedagen, roostervrije uren en ADV-dagen, WGA-hiaatuitkering, functie-indeling en waardering. *SZ Pluimvee* gaf in alle gevallen uitleg over de cao-regelingen. Dit bood vaak voldoende handvatten voor gesprekken met werkgevers. In drie gevallen verwees NEPLUVI medewerkers naar de geschillencommissie, waar vakbonden en werkgevers in vertegenwoordigd zijn. De NEPLUVI heeft contact met FairWork en gaat zich aansluiten bij WorkinNL.
- Het *Sociaal Secretariaat vleessector* beantwoordt meerdere vragen per week van werkgevers en werknemers over de cao. Het heeft geen meldingen van misstanden of klachten ontvangen. COV heeft contact met FairWork en is aangesloten bij de meldpunten van WorkinNL.
- Bij het *meldpunt van de ABU* zijn in 2023 109 meldingen gedaan. Voor 95 procent betreft het meldingen van arbeidsmigranten. Circa 20 procent van de meldingen ging over niet-leden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld ook over meldingen van misbruik van het ABU-logo. In circa 10 procent van de gevallen gaat het niet om een klacht, maar om een vraag. Wanneer het een vraag of klacht over een niet ABU-lid betreft, worden melders doorverwezen naar de SNCU, Arbeidsinspectie, vakbonden of FairWork. De meeste vragen gaan over loonbetaling en huisvesting. Vaak merkt de ABU dat er sprake is van miscommunicatie door taalbarrières. Bij het meldpunt kunnen arbeidsmigranten in hun eigen taal corresponderen. Dit verlaagt de drempel. Indien een uitzendkracht anoniem wil blijven,

of niet meer reageert, wordt na drie meldingen wel contact opgenomen met het betreffende ABU-lid om kenbaar te maken dat er meerdere meldingen zijn binnengekomen. De ABU heeft in 2024 geïnvesteerd in het vergroten van de bekendheid van het meldpunt. Dit heeft geresulteerd in 174 meldingen.

- Bij de afdeling Juridisch Advies van de NBBU kunnen leden en uitzendkrachten terecht met vragen, signalen en klachten. In 2024 werden er 71 meldingen door uitzendkrachten gedaan, waarvan 50% een klacht betrof en 50% vragen van uitzendkrachten. De meeste klachten gingen over huisvesting, onjuiste toepassing van de inlenersbeloning en de regeling zwaar werk. De meeste vragen gingen over welke cao van toepassing is en vragen over het einde van de uitzendovereenkomst, zoals de aanzegtermijn, opzegtermijn en de transitievergoeding. Circa 20% van de meldingen gaan over NBBU-leden. Van de overige 80% van de meldingen is niet bekend of het een NBBU-lid betreft, in de meeste gevallen omdat de uitzendkracht hier geen mededeling over wil doen. De NBBU registreert alle meldingen en neemt wanneer de uitzendkracht toestemming geeft contact op met het lid om de klacht te bespreken. De NBBU verwijst melders verder door naar de SNCU, de aangesloten vakbonden, de Arbeidsinspectie en het Juridisch Loket.

Bij FairWork en FNV zijn namen van inleners en uitzendbureaus bekend waarover meldingen zijn ingediend. Deze worden, afhankelijk van de aard van de melding, gedeeld met de Arbeidsinspectie of de brancheorganisaties in de vlees- en uitzendsector. Alle brancheorganisaties hebben contact met FairWork.

In hoeverre meldingen naar tevredenheid van de melders zijn afgehandeld is niet binnen de scope van dit onderzoek te beantwoorden. In de interviews kwam naar voren dat ondanks de voorlichting en mogelijkheden tot het indienen van klachten sommige werkenden drempels ervaren om een

klacht in te dienen. Mogelijke redenen zijn vrees dat een melding zal leiden tot een verslechtering van de positie, bijvoorbeeld door verlies van werk, moeilijkheden bij het vinden van nieuw werk of problemen voor collega's. Verder is het proces van melden of aangifte doen tijdrovend en onvoorspelbaar en kan dat niet goed zonder hulp vanwege taal, opleidingsniveau en gebrek aan toegang tot digitale middelen.³⁰ Het laatste is voor partijen als SNCU, FairWork, vakbonden, SZW en ABU reden om in verschillende talen informatie te verstrekken en vragen van uitzendkrachten te beantwoorden.

³⁰ Waarom arbeidsmigranten uitbuiting vaak niet (direct) melden - FairWork.

4. Analyse van relevante factoren

Wat zijn de belangrijkste factoren die bijdragen aan misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector? Wat zijn algemene factoren? Welke factoren hangen samen met de positie van uitzendkrachten en de attitude van sommige uitzendbureaus of de inlenende vleesbedrijven? En welke factoren komen voort uit een gefragmenteerd toezicht en onvoldoende samenwerking tussen bedrijven, brancheorganisaties, handhavende en certificerende instanties bij de aanpak van misstanden?

4.1 Wat is een misstand?

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven staan wet- en regelgeving, certificering, cao- en brancheafspraken in principe garant voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en een veilige werkomgeving voor uitzendkrachten in de vleessector. Er is een toezichtkader en een systeem van handhaving wanneer regels niet worden nageleefd. Soms zijn de regels onduidelijk, soms gaat er iets mis. Voorlichting en de mogelijkheid om klachten in te dienen helpen problemen te signaleren en op te lossen.

In deze publicatie gaat het over 'misstanden'. De misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector zijn in onderzoeksrapporten en in de media de afgelopen jaren breed uitgemeten. Denk aan onderbetaling, te lang doorwerken, slechte arbeidsomstandigheden, slechte huisvesting, onheus ontslag, intimidatie of gebrekkige toegang tot gezondheidszorg.³¹

De taskforceleden hebben met elkaar de vraag beantwoord *Wat een misstand is bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?* Volgens de taskforce is er sprake van een misstand als inleners of uitleners doelbewust wet- en regelgeving, cao- en certificeringsafspraken of andere brancheafspraken overtreden ten koste van werkkenden.

Niet elke overtreding van wet of regelgeving, cao- of certificeringsafspraken is per definitie een misstand. Als de overtreding incidenteel is kan de overtreder een sanctie of waarschuwing krijgen en de gelegenheid om de fout te herstellen. Als meerdere keren een vleesbedrijf of uitzendbureau bewust ten koste van werkkenden wet- en regelgeving, cao-, certificerings- of andere brancheafspraken overtreedt spreekt de taskforce van een misstand.

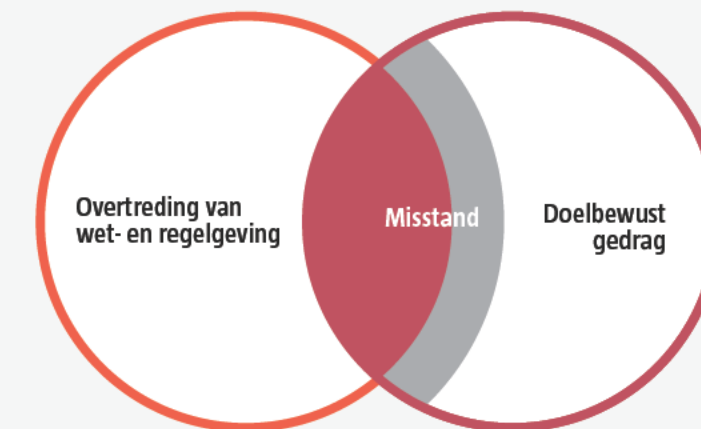
Ook het doelbewust opzoeken van de randen van deze regels om kosten te besparen of om andere voordelen te behalen zonder rekening te houden met de rechten en het welzijn van werkkenden kan een misstand veroorzaken. Als partijen binnen de wet- en regelgeving, cao-, certificerings- en andere afspraken opereren is er niets aan de hand. Als men echter doelbewust werkkenden benadeelt door het oneigenlijk toepassen van de wet, is het dat wel. We spreken ook wel van een 'grijs gebied'. Bijvoorbeeld 'ontslag op staande voet' is onder wettelijke voorwaarden toegestaan, maar het is een misstand als het doelbewust en vaak wordt ingezet ten koste van werkkenden. De taskforce is wel van mening dat de prioriteit ligt bij de aanpak van misstanden waarin de wet- en regelgeving en andere afspraken worden overtreden.

Wat is een misstand?

Wat is volgens de taskforce een misstand bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector?

- Een misstand is het doelbewust overtreden van wet- en regelgeving, cao-, certificerings- of andere brancheafspraken ten koste van werkkenden.
- Een misstand kan zijn het doelbewust opzoeken van de randen van wet- en regelgeving, cao-, certificerings- of andere brancheafspraken ten koste van werkkenden.

Afbeelding 1. Definitie.



Afbeelding 2. Visualisatie.

31 Onder andere SOMO, EénVandaag.

In de volgende paragraaf schetsen we welke factoren bijdragen aan het ontstaan van misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector.

4.2 Factoren die bijdragen aan misstanden

De leden van de taskforce zijn het erover eens dat iedere misstand er één teveel is. Het voorkomen en aanpakken van misstanden is dan ook een door alle partijen gedeelde ambitie. Hier maken zij zich ieder voor zich hard voor (zie paragraaf 5.1). Tegelijkertijd ontbreekt er op dit moment een eenduidig en gedeeld beeld over de aard en omvang van de misstanden. Mede hierdoor voelen partijen wel individueel maar geen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor oplossingen. Het koppelen van misstanden aan andere bredere vraagstukken op het gebied van cao, huisvesting of goed werkgeverschap maakt het komen tot een gezamenlijke aanpak van misstanden lastig.

Als onderdeel van dit onderzoek heeft De Argumentenfabriek leden van de taskforce en maatschappelijke organisaties geïnterviewd. Tijdens deze interviews hebben we gevraagd naar hun visie over de vleessector en hoe bepaalde kenmerken van de sector naar hun mening de kans op misstanden vergroot. Hierna zijn factoren beschreven die door meerdere partijen zijn benoemd. Dit wil niet zeggen dat alle geïnterviewden het eens zijn over deze factoren.

In de vleessector is er een constante druk om de productiekosten, inclusief loonkosten, zo laag mogelijk te houden.³² Dit kan leiden tot ongezonde prikkels op het gebied van beloning, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en huisvesting. Samen met het huidige tekort op de woningmarkt zorgt dit ervoor dat de kwaliteit en beschikbaarheid van huisvesting voor arbeidsmigranten onder druk staat. Ook zijn in de vleessector relatief meer arbeidsmigranten actief dan in andere sectoren (zie paragraaf 1.2). Arbeidsmigranten zijn veelal afhankelijk van hun werkgever voor hun huisvesting. Dit maakt hen extra kwetsbaar voor misstanden.

Sommige geïnterviewden merken verder op dat de echt malafide bestuurders van uitzendbureaus lastig aan te pakken zijn doordat het moreel besef bij deze ondernemers om de situatie van arbeidsmigranten te verbeteren ontbreekt. Het in stand houden van misstanden door malafide ondernemers loont, ook wanneer er boetes en sancties voor overtredingen worden uitgedeeld door handhavende instanties.

Hierna lichten we de factoren toe die bijdragen aan misstanden in de vleessector. In de Factorenkaart (afbeelding 3) geven we een overzicht van alle factoren samen.

Positie uitzendkrachten

In de vleessector is ongeveer 80 procent van de uitzendkrachten arbeidsmigrant vanwege de grote druk op lage arbeidskosten. Zij zijn vaak afhankelijk van uitzendbureaus voor werk, wonen, vervoer en zorg. Dit maakt arbeidsmigranten meer kwetsbaar voor misstanden dan werkenden of uitzendkrachten die voor wonen en vervoer niet afhankelijk zijn van een uitzendbureau. Door deze afhankelijke positie durven arbeidsmigranten niet altijd te klagen als er iets mis is, uit angst hun baan of hun huis te verliezen. Er zijn mogelijkheden om bij andere organisaties of meldpunten dan het uitzendbureau vragen te stellen, of een melding of klacht in te dienen. Maar welke dat zijn, is voor lang niet alle arbeidsmigranten bekend. Ook weten uitzendkrachten niet altijd wat hun rechten en plichten zijn, zowel in Nederland als in hun thuisland. Dit maakt hen kwetsbaar voor misstanden.

Uitzendkrachten en arbeidsmigranten in het bijzonder bevinden zich in een kwetsbare positie

- Arbeidsmigranten klagen vaak niet bij uitzendbureaus over werk en wonen, omdat ze afhankelijk van hen zijn.
- Arbeidsmigranten in Nederland of in hun thuisland weten vaak niet of onvoldoende wat hun rechten en plichten zijn.
- Uitzendkrachten weten niet of onvoldoende bij welke organisaties zij terecht kunnen met hun vragen of klachten.

Attitude vleesbedrijven

Doordat uitzendkrachten vaak maar een korte periode bij hetzelfde vleesbedrijf werken, is er weinig binding met de inlenende bedrijven waar ze werken en andersom. Zaken als loon en huisvesting worden meestal geregeld door de werkgever, het uitzendbureau. Dit neemt de inlener werk uit handen. Sommige inleners stellen niet of nauwelijks vragen aan uitzendkrachten over het soort contract, over het loon of over de huisvesting van de mensen die ze inlenen. Ze hebben in deze gevallen dan ook een beperkt beeld van mogelijke misstanden.

Sommige vleesbedrijven doen niet genoeg aan het verbeteren van de situatie van arbeidsmigranten

- Sommige vleesbedrijven hebben weinig binding met de arbeidsmigranten die bij hen werken en andersom.
- Sommige vleesbedrijven vragen niet of onvoldoende informatie aan uitzendkrachten over hun soort contract, loon en huisvesting.
- Sommige vleesbedrijven hebben onvoldoende kennis van wet- en regelgeving, cao-, certificerings- of brancheafspraken.

³² Kamerbrief Uitkomsten derde gesprek over tegengaan van misstanden met uitzendkrachten in de vleessector, 9 december 2024.

Attitude uitzendbureaus

Er zijn uitzendbureaus die arbeidsmigranten tijdens de werving in het thuisland onjuist of onvolledig informeren over wat ze kunnen verwachten als het gaat over werk, loon en huisvesting. Dit kan tot teleurstellingen leiden bij arbeidsmigranten, bijvoorbeeld als er minder werk beschikbaar is en het loon lager is door het in mindering brengen van bijdragen voor huisvesting, zorg en vervoer. Hiernaast zijn er uitzendbureaus die regels over het koppelen van werk en huisvesting overtreden, waardoor arbeidsmigranten bij verlies van werk op straat komen te staan.

Sommige uitzendbureaus doen niet genoeg aan het verbeteren van de situatie van arbeidsmigranten

- Sommige uitzendbureaus informeren arbeidsmigranten niet goed over loon, huisvesting en de beschikbaarheid van werk.
- Sommige uitzendbureaus verlagen het nettoloon onterecht tot onder het minimum door te hoge bijdragen in mindering te brengen.
- Sommige uitzendbureaus overtreden regels over werk en huisvesting, waardoor arbeidsmigranten bij verlies van werk op straat staan.

Gefragmenteerd toezicht

In de interviews kwam naar voren dat het niet optimaal functioneren van het systeem van handhaving en controle van wet- en regelgeving, zelfregulerings- en cao-afspraken een belangrijke factor is die bijdraagt aan misstanden. Hierdoor kan de situatie ontstaan dat sommige signalen (lange tijd) niet zichtbaar zijn en niet of te laat worden opgepakt. Het toezicht is gefragmenteerd vanwege de verschillende (wettelijke) bevoegdheden (zie hoofdstuk 2) en een snelle en sluitende aanpak om misstanden op te lossen en te voorkomen ontbreekt.

Een van de oorzaken is dat iedere handhavende en certificerende instantie misstanden aanpakt vanuit de eigen taak, opdracht en verantwoordelijkheid. Iedere organisatie kan slechts een deel van de wetten, regels en certificering toetsen, zoals arbeidsomstandigheden, cao-afspraken of huisvestingsnormen. Dit betekent ook dat als een bedrijf waar misstanden voorkomen geïnspecteerd wordt, het mogelijk is dat de toezichthouder geen boete of sanctie op kan leggen, omdat de misstand niet onder diens bevoegdheid valt.

Het toezicht op de regels is over verschillende organisaties verdeeld

- Handhavende en certificerende instanties opereren vanuit hun eigen taakopdracht en verantwoordelijkheid.
- Handhavende en certificerende instanties kunnen ieder maar een deel van de regels toetsen.
- Uitzendbureaus die onder de werkingssfeer vallen van de vlees- of pluimveecao vallen niet onder het toezicht van de SNCU.

Ineffectieve handhaving

Iedere handhavende en certificerende instantie heeft een set aan maatregelen om toezicht te houden, te controleren en te handhaven (zie hoofdstuk 2). Ondanks de veelheid aan maatregelen van verschillende organisaties zijn deze niet altijd passend om malafide bedrijven die de regels overtreden aan te pakken. Bovendien blijven sommige misstanden bij controles van certificerende instanties van uitzendbureaus en huisvesting onzichtbaar of is het niet mogelijk om de juiste maatregelen in te zetten. In de situaties waar wel boetes of andere maatregelen worden ingezet blijkt dat deze niet ingrijpend genoeg zijn om malafide vleesbedrijven of uitzendbureaus te dwingen hiermee te stoppen. Het merendeel van de geïnterviewden is van mening dat malafide bestuurders in het huidige systeem makkelijk boetes en sancties kunnen ontduiken door een nieuw bedrijf of bedrijfsconstructie op- of in te richten.³³

De handhaving is onvoldoende effectief

- Sancties zijn niet ingrijpend genoeg om bedrijven die regels overtreden te stoppen.
- Bestuurders van malafide uitzendbureaus kunnen makkelijk boetes en sancties ontduiken door een nieuw bedrijf op te richten.
- De kans dat bedrijven die de regels overtreden een boete of sanctie krijgen is klein.
- Het sanctioneren van malafide bedrijven en uitzendbureaus duurt lang, hierdoor gaan misstanden lang door.
- Handhavende en certificerende instanties missen soms de juiste instrumenten om overtreders aan te pakken.
- Niet alle vleesbedrijven en uitzendbureaus zijn lid van een brancheorganisatie waardoor zij aan minder regels hoeven te voldoen.

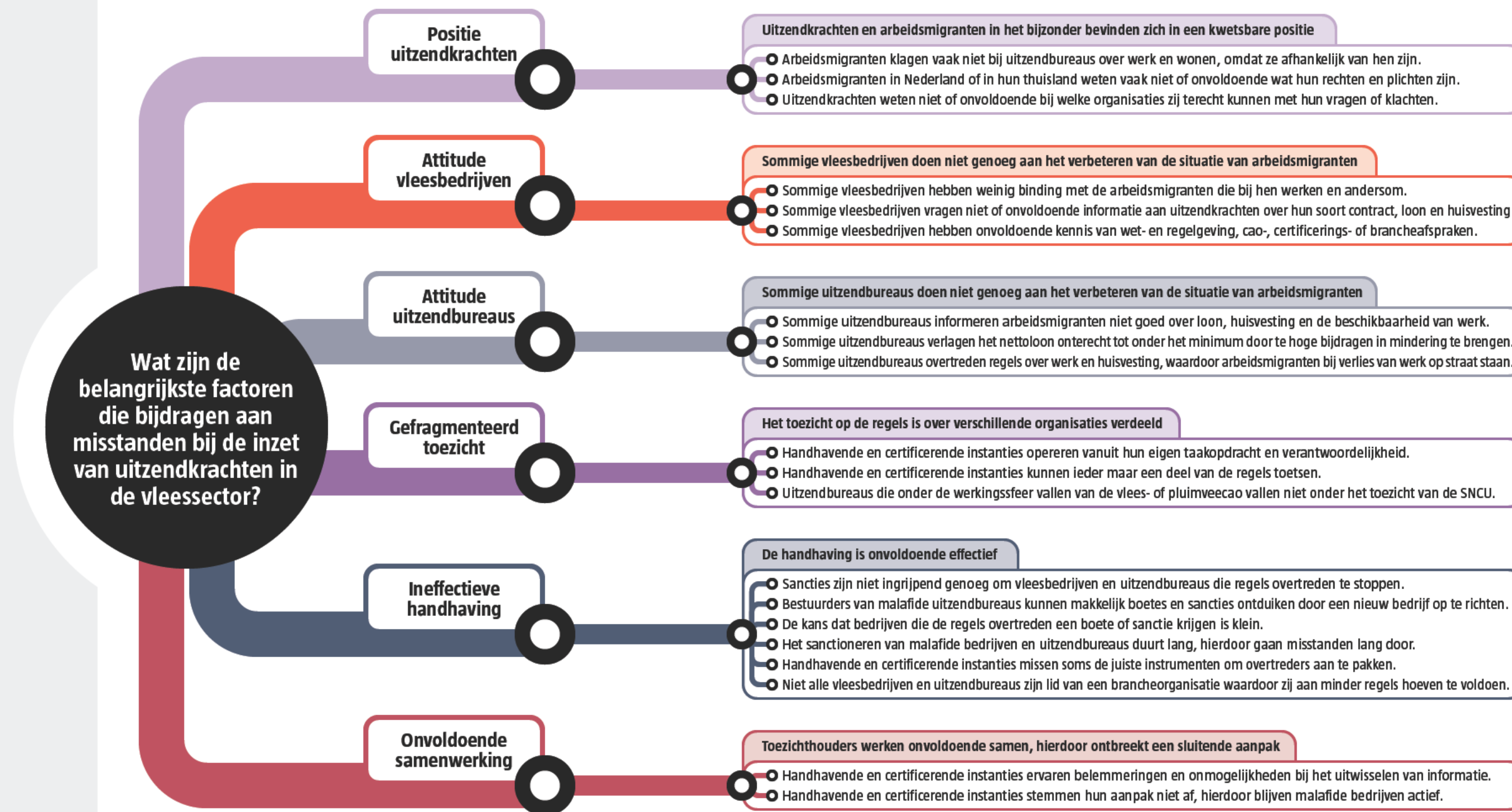
Onvoldoende samenwerking

Iedere handhavende en certificerende instantie heeft een stuk van de handhavingspuzzel en informatie in handen om signalen op te halen en misstanden aan te pakken en zelfs te voorkomen. Deze instanties werken op dit moment onvoldoende samen. Ze ervaren belemmeringen bij het uitwisselen van informatie en het afstemmen van een gezamenlijke aanpak. Deze problemen worden onder andere veroorzaakt door privacywetgeving. Een andere reden is dat iedere organisatie toezicht houdt vanuit de eigen taakopdracht en er geen sprake is van een gezamenlijke opdracht en verantwoordelijkheid.

Toezichthouders werken onvoldoende samen, hierdoor ontbreekt een sluitende aanpak

- Handhavende en certificerende instanties ervaren belemmeringen en onmogelijkheden bij het uitwisselen van informatie.
- Handhavende en certificerende instanties stemmen hun aanpak niet af, hierdoor blijven malafide bedrijven en uitzendbureaus actief.

³³ In de publicatie van SOMO *Uitbuiting door malafide uitzendbureaus* is een aantal voorbeelden gegeven van (nieuwe) bedrijfsconstructies.



Abbeelding 3. Belangrijkste factoren die bijdragen aan misstanden.

5. Oplossingen

Wat zijn oplossingen voor misstanden bij de inzet van uitzendkrachten in de vleessector? Wat zijn de al lopende initiatieven? En welke aanvullende oplossingen zijn mogelijk? In de eerste drie hoofdstukken gaven we een overzicht van de beschikbare cijfers, het toezichtkader en de mogelijkheden tot het melden van klachten of misstanden. Samen met de belangrijkste factoren die kunnen leiden tot misstanden (hoofdstuk vier) vormt deze informatie de basis voor nieuwe oplossingen om misstanden aan te pakken.

5.1 Huidige initiatieven

Om misstanden tegen te gaan hebben de leden van de taskforce al een aantal acties ingezet.³⁴ Naast de in de Oplossingenkaart beschreven huidige initiatieven (afbeelding 4) geeft het merendeel van de geïnterviewde partijen aan dat de invoering van het Wetsvoorstel toelating ter beschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) het effect kan verminderen van een deel van de in hoofdstuk vier genoemde factoren. In deze publicatie laten we verder de voorbereiding en invoering van de Wtta buiten beschouwing.

5.2 Mogelijke aanvullende oplossingen

In aanvulling op de initiatieven die al lopen zijn er nog andere oplossingen mogelijk om misstanden te voorkomen of aan te pakken. Deze staan in de Oplossingenkaart nieuwe initiatieven (afbeelding 5) en zijn gebaseerd op de interviews en de hierop volgende denksessies met de taskforce.

Wet- en regelgeving

Omdat de pakkans en sancties voor malafide bedrijven en bestuurders klein zijn, zijn de gevolgen van misstanden voor bedrijven en bestuurders ook vaak klein. Een bestuursrechtelijk bestuursverbod voor bestuurders van een (voormalig) malafide bedrijf komt naar voren als oplossing om de gevolgen van malafide acties te vergroten.

Al eerder stuurde de minister van SZW hierover een brief naar de Tweede Kamer.³⁵ Een deel van de taskforce ziet een bestuursrechtelijk bestuursverbod nog steeds als een belangrijk onderdeel voor het aanpakken van misstanden. De Arbeidsinspectie geeft aan dat (preventieve) stillegging of inbeslagname van goederen effectievere middelen zijn om zeker te zijn dat malafide bedrijven en bestuurders ingrijpende gevolgen ondervinden van het overtreden van wet- en regelgeving.

Normen

Certificering is een kwaliteitsinstrument, gericht op het oplossen van een vastgestelde afwijking door een overtredende partij. Maar bij herhaaldelijke overtreding kan het helpen om, binnen de reikwijdte van het keurmerk, het normen- en sanctioneringskader zo vorm te geven dat een certificerende partij (SNA of SNF) ook verdergaande sanctiemaatregelen kan nemen bij herhaaldelijke overtredingen. Ook zouden bestuurders waarvan het bedrijf uit het register is geschrapt, geen aanvraag moeten kunnen doen voor een keurmerk met hetzelfde of een ander bedrijf.

Branchevoorwaarden

COV, NEPLUVI, ABU en NBBU bieden vleesbedrijven objectieve informatie over uitzendbureaus op basis waarvan ze een keuze kunnen maken voor een uitzendbureau. Dit is een aanvulling op de voorwaarde om te werken met uitzendbureaus met een keurmerk van SNA en/of SNF. Dit helpt bedrijven in de roodvlees- en pluimveesector om beter geïnformeerde beslissingen te nemen en de kwaliteit van de samenwerking te verbeteren en regelmatig te evalueren. En zo nodig de samenwerking te beëindigen.

Beter zicht krijgen op mogelijke misstanden en het herkennen van signalen

De handhavende en certificerende instanties in de taskforce zetten samen met de brancheorganisaties en andere partijen zoals de Belastingdienst in op

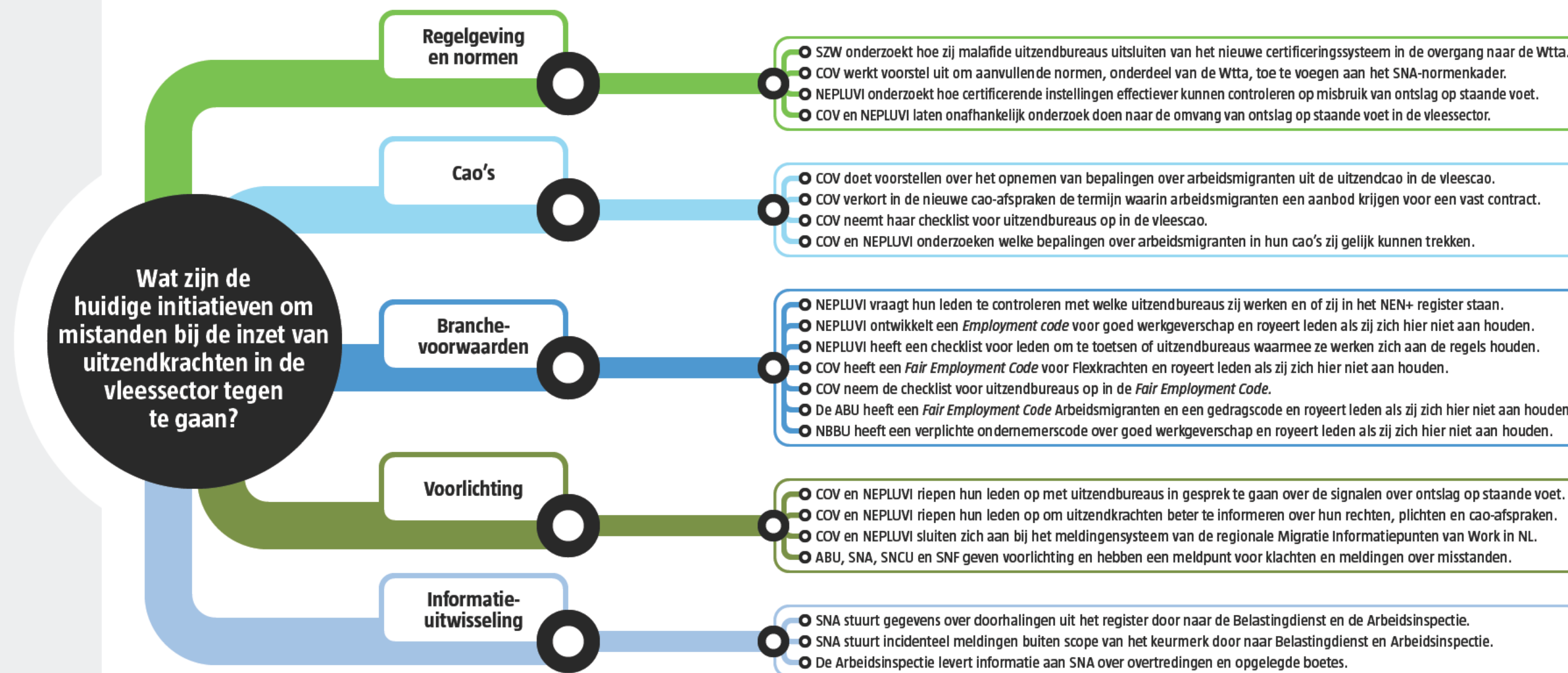
het zo snel mogelijk sluitend krijgen van dossiers, zodat een rechter ook maatregelen kan opleggen. Het aanpassen van het sanctiebeleid is essentieel, zodat handhavende en certificerende instanties bij een volledig dossier adequaat (en gezamenlijk) kunnen optreden. De pakkans van malafide bedrijven moet worden vergroot door samenwerking met meldpunten en het delen van gegevens. Als de kans om gepakt wordt vergroot, heeft dit ook een afschrikwekkend effect.

Uitwisselen van gegevens

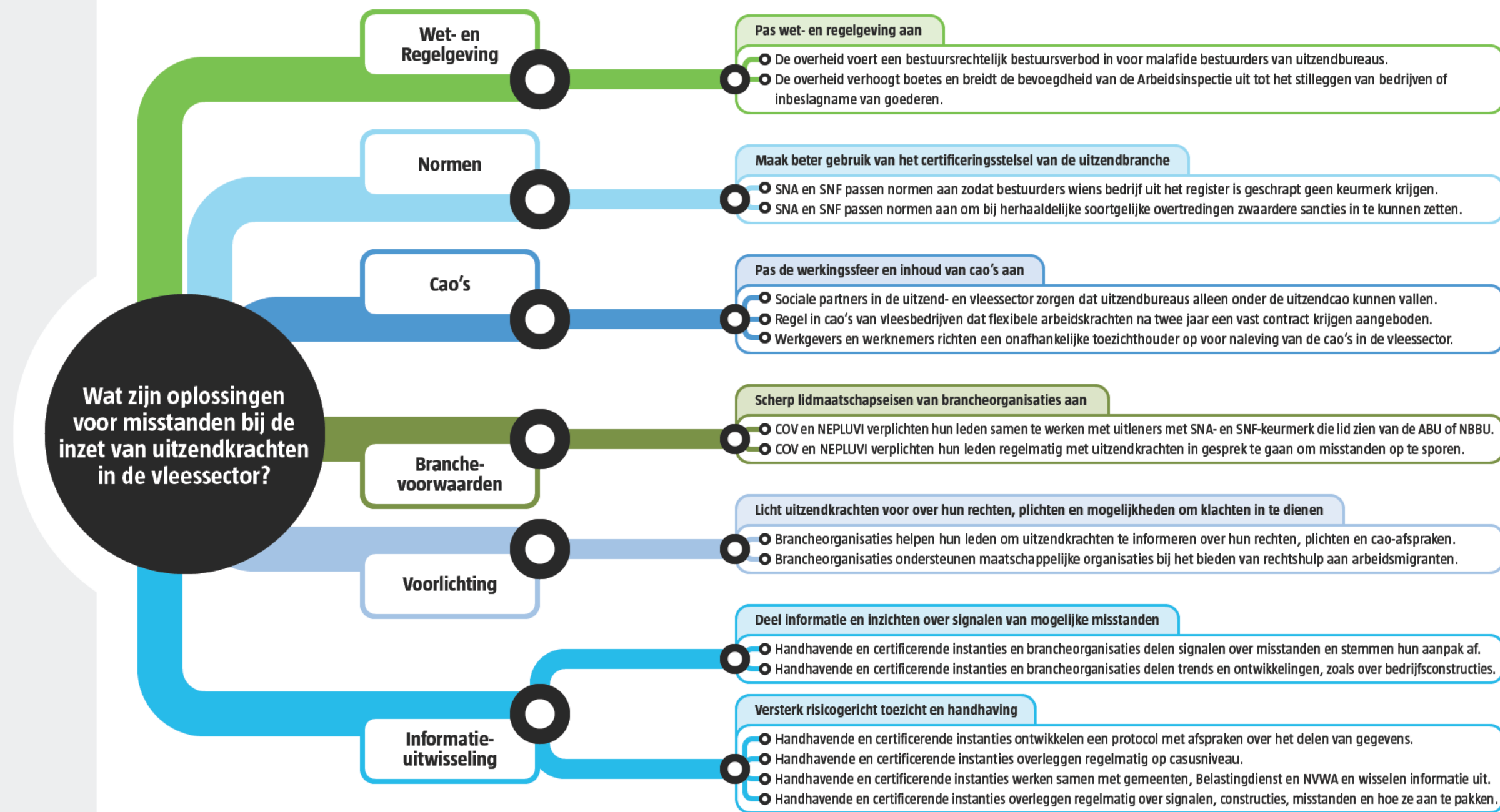
Door gegevens uit te wisselen kunnen verschillende certificerende en handhavende organisaties elkaar handvatten bieden om overtreders aan te pakken. Het uitwisselen van informatie kan op verschillende niveaus: partijen kunnen op abstract niveau trends en ontwikkelingen delen, of een casus bespreken met 'namen en rugnummers'. Er bestaat in de taskforce nog geen eenduidig beeld hoe het delen van informatie eruit zou kunnen en moeten zien. Er zijn verschillende varianten te bedenken, die meer of minder geschikt zijn naarmate partijen gegevens mogen en willen delen. Om het uitwisselen van gegevens goed te laten verlopen is het belangrijk een kader of convenant af te spreken zodat geen verwarring of teleurstelling ontstaat over wat een partij wel en niet kan, wil of mag delen en met wie. In de Oplossingenkaart beschrijven we verschillende opties.

³⁴ Op basis van de Kamerbrief Uitkomst gesprek over tegengaan misstanden uitzendkrachten in vleessector, 2 september 2024 en de afgenomen interviews.

³⁵ In de Tweede Kamer is eerder over deze optie gesproken. Zie Kamerbrief Arbeidsmigratie en sociale zekerheid, 14 juli 2024.



Afbeelding 4. Huidige initiatieven om misstanden op te lossen.



Afbeelding 5. Nieuwe initiatieven om misstanden op te lossen

6. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk beschrijven we aanbevelingen van de leden van de taskforce. Deze zijn gebaseerd op de kwantitatieve analyse, het huidige toezichtkader, de mogelijkheden om klachten en misstanden te melden en het overzicht van factoren die bijdragen aan het ontstaan van misstanden en de oplossingen hiervoor. De taskforce zal deze aanbevelingen verder uitwerken in concrete acties.

1. Pas lidmaatschapseisen van de brancheorganisaties aan

COV en NEPLUVI nemen in hun lidmaatschapseisen op dat hun leden alleen werken met leden van ABU en NBBU. Leden van de ABU en NBBU werken alleen samen met vleesbedrijven lid van COV en NEPLUVI. Hierdoor krijgen de reglementen, checklists en codes voor goed werkgeverschap van de brancheorganisaties meer waarde. Samenwerking tussen een vleesbedrijf en uitzendbureau die beide geen lid zijn van een brancheorganisatie kan een indicatie zijn voor mogelijke misstanden en een reden zijn om extra te controleren.

2. Regel toezicht voor alle uitzendbureaus werkzaam voor de vleessector

Op dit moment valt een deel van de uitzendbureaus werkzaam voor de vleessector onder de roodvlees- of pluimveecao. Om er voor te zorgen dat alle uitzendbureaus vallen onder één toezicht houder zijn er verschillende opties:

- Uitzendbureaus die voornamelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen voor de roodvlees- en pluimveesector, vallen niet meer onder de werkingssfeer van de roodvlees- of pluimveecao, maar alleen onder die van de uitzendcao. Partijen regelen dit in de cao's. Hierdoor vallen deze uitzendbureaus onder het toezicht van de SNCU en is het niet nodig om een aparte 'uitzendpolitie' voor deze partijen op te richten.
- Ook kunnen ABU, NBBU, COV en NEPLUVI samen met de vakbonden een convenant sluiten waarin partijen regelen dat de SNCU ook toezicht houdt op de uitzendbureaus die geen lid zijn van ABU of NBBU, maar wel van COV en NEPLUVI.

3. Versterk de voorlichting aan arbeidsmigranten

Brancheorganisaties spelen een belangrijke rol in het verder verbeteren van voorlichting aan arbeidsmigranten. Stel eisen aan inleners om in gesprek te gaan met de mensen die aan hun bedrijven worden uitgeleend om mogelijke misstanden te kunnen signaleren'. Laat vakbonden toe op de werkvloer om met arbeidsmigranten in gesprek te gaan en hen voor te lichten.

4. Deel informatie over misstanden

Handhavende en certificerende instanties en brancheorganisaties leggen samenwerkingsafspraken vast in een convenant of overeenkomst. Ze nemen hierin op welke gegevens met welke partijen worden gedeeld en met welk doel.

5. Organiseer twee overlegtafels

Voor het delen van informatie is een realistische ambitie belangrijk. Niet alle partijen kunnen en willen 'namen en rugnummers' delen met alle partijen. Om zoveel als mogelijk informatie te delen kan een vorm van overleg met twee 'tafels' uitkomst bieden. De tafels kunnen onder leiding van de taskforce worden georganiseerd.

Handhavingstafel

Aan deze tafel delen handhavende en certificerende instanties informatie zo veel mogelijk op casusniveau. Het delen van 'namen en rugnummers' door onder andere SNA, SNCU, SNF en de Arbeidsinspectie helpt om toezicht meer risicogericht en effectiever maken.

Deze tafel kan samenwerken met nieuwe partners zoals gemeenten, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en het Openbaar Ministerie (OM) en huidige samenwerkingspartners zoals de Belastingdienst. Waar het delen van 'namen en rugnummers' niet past binnen de bevoegdheid van één van de partijen is dit niet persé noodzakelijk. Het eenzijdig delen van de informatie kan als eerste stap het toezicht ook effectiever maken.

Informatietafel

Naast de handhavende en certificerende instanties nemen ook de brancheorganisaties COV, NEPLUVI, ABU en NBBU en het ministerie van SZW deel. Zij nodigen ook maatschappelijke organisaties als vakbonden, Barka en FairWork uit om deel te nemen. Partijen delen trends, nieuwe bedrijfsconstructies en signalen van mogelijke nieuwe vormen van misstanden. Brancheorganisaties delen signalen als in- of uitleners de samenwerking beëindigen, bijvoorbeeld omdat een inlener constateert dat een uitzendbureau niet voldoet aan de checklist van hun brancheorganisatie. Ook verbeteren en versterken de leden van de taskforce de organisatie achter de meldpunten en verstrekken ze samen rechtshulp aan arbeidsmigranten die slachtoffer zijn van misstanden.

6. Zet in op het vergroten van de pijn bij malafide uitzendbureaus

De taskforce is van mening dat stevig ingezet moet worden op het weren van malafide van uitzendbureaus. Dit is een gezamenlijke inspanning van de leden van de taskforce door inzet van de volgende maatregelen:

- Een deel van de leden van de taskforce vindt het de moeite waard om nogmaals serieus te kijken naar een bestuursrechtelijk bestuursverbod.
- Het ministerie van SZW breidt de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie uit tot een bestuursrechtelijke stillegging en/of inbeslagname van goederen.
- SNA voorkomt herinschrijving van bedrijven van malafide bestuurders door aangescherpte SNA-normen. Hiervoor kan de taskforce inspiratie opdoen bij het certificatiestelsel voor asbestverwijdering.
- Partijen spreken af om controles en toezicht op uitzendbureaus in de vleessector de komende 12 maanden te intensiveren.

7. Bronnen

- Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), Eerste aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten o.l.v. Emile Roemer.
- Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.
- ABU (2024), Als het vlees rot is, moet het mes erin.
- ABU (2024), Factsheet Arbeidsmigranten in Nederland 2023.
- ABU (2024), CAO voor Uitzendkrachten, 1 april 2024 tot 6 januari 2025.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024), Die Evaluation nach § 8 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) - Abschlussbericht.
- COV (2024), Roadmap tegen misstanden.
- COV, Tuchtreglement van de vereniging COV.
- COV, Fair Employment Code Flexkrachten.
- COV (2024), CAO Vleessector, Arbeidsvoorwaarden in de vleessector 1 maart 2024 tot 1 mei 2025.
- Fairwork (2024), Waarom arbeidsmigranten uitbuiting vaak niet (direct) melden. Beschikbaar via fairwork.nu.
- FairWork (2023-2024), Overzicht van meldingen (2023-2024).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2023), Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Kamerbrief Uitkomst overleg over misstanden inzet flexkrachten en arbeidsmigranten in vleessector.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Antwoord op vragen van het lid Kostic over de brief 'Uitkomst overleg over misstanden inzet flexkrachten en arbeidsmigranten in vleessector'.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Voortgangsbrief.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Antwoord op vragen van het lid Van Kent over ongerechtvaardigde ontslagen op staande voet van arbeidsmigranten in de vleessector.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Antwoord op vragen van het lid Van Kent over de beantwoording van eerdere vragen over ongerechtvaardigde ontslagen op staande voet.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2024), Kamerbrief Uitkomsten derde gesprek over tegengaan van misstanden met uitzendkrachten in de vleessector.
- NBBU (2024), NBBU-Cao voor Uitzendkrachten, 1 april 2024 tot 6 januari 2025.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2020), Jaarverslag Arbeidsinspectie.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2021), Rapport Arbeidsmigranten.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2022), Hier werken en in Duitsland wonen. Beschikbaar via: nlarbeidsinspectie.nl.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), Programmarapportage Uitzendbureaus 2022-2023.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), Monitor arbeidsongevallen.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2024), Signaal over uitzendbureaus die ontslag op staande voet misbruiken voor financieel gewin.
- NEPLUVI (2024), Statement naar aanleiding van 'Kamerbrief uitkomst gesprek over tegengaan misstanden uitzendkrachten in vleessector'.
- NEPLUVI (2024), Cao Pluimveeverwerkende Industrie, 1 april 2023 t/m 31 maart 2025.
- Risbo/Erasmus Universiteit Rotterdam (2024), Zicht op arbeidsmigranten: Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en Oekraïners in Nederland.
- SEO Economisch Onderzoek (2022): Heyma, A., & Luiten, W.(2022). Aantal werkenden in de slachthuizen en overige vleessector; Kwantitatieve verkenning van de sector. SEO-rapport 2022-49. Amsterdam: SEO.
- SEO Economisch Onderzoek (2022): Heyma, A., Vervliet, T. Engelen, M. & Meij, M.(2022). Goed werkgeverschap voor kortblijvende arbeidsmigranten. SEO-rapport 2022-14. Amsterdam: SEO.
- SEO Economisch Onderzoek (2024): Vervliet, T. & Klinker, I. (2024). Uitzendmonitor 2023. SEO-rapport 2024-19. Amsterdam: SEO.
- Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (2024), Uitbuiting door malafide uitzendbureaus.
- SZ Pluimvee (2023), Jaarverslag 2023 Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de pluimveeverwerkenindustrie.
- SZ Pluimvee (2023), Cao Pluimveeverwerkende Industrie 1 april 2023 t/m 31 maart 2025.

Lijst van meedenkers

Namens de taskforce Vleessector

[Redacted list of names]

Aanvullende interviews

[Redacted list of names]

De denksessies zijn begeleid en het onderzoek is uitgevoerd door [Redacted] van *SEO Economisch Onderzoek*, [Redacted] van *De Argumentenfabriek*.

Bijlagen

Grootste bedrijven in de pluimveesector

Naam	Lid NEPLUVI
Plukon Blokker	Ja
Plukon Dedemsvaart	Ja
Plukon Goor	Ja
Plukon Ommel B.V.	Ja
Plukon Processing Ommel B.V.	Ja
Plukon Wezep B.V.	Ja
Esbro B.V.	Ja
Groenland Kip B.V.	Ja
Heijs Food Products B.V.	Ja
J.A. ter Maten Pluimveebedrijf B.V.	Ja
M. Ruig en Zonen B.V.	Ja
2 Sisters Storteboom B.V.	Ja
Pluimveeverwerking Jan van Ee	Ja
Pluimveeslachterij Gebr. Heijs	Ja
Ep de Graaf Services B.V.	Ja
De Bonte Kip Zevenhuizen B.V.	Ja
VTM Quality Services Holland B.V.	Ja
N. Vriesekoop B.V.	Ja
Van den Bor Pluimveeslachterij	Ja
PMJ Foods Holland B.V.	Ja

Bron: NEPLUVI

NB: Bedrijfs grootte is hier gemeten als het aantal medewerkers (vast en flex).

Grootste bedrijven in de vleessector

Naam	Lid COV
Vion Boxtel B.V.	Ja
Vion Groenlo B.V.	Ja
Vion Food Nederland B.V.	Ja
Vion Scherpenzeel B.V.	Ja
Vion Enschede B.V.	Ja
Vion Tilburg B.V.	Ja
Vion Apeldoorn B.V.	Ja
Van Rooi Meat B.V.	Ja
T Boer & Zonen B.V. (Van Drie Group)	Ja
Ekro B.V. (Van Drie Group)	Ja
ESA B.V. (Van Drie Group)	Ja
Amsterdam Meat Company Ameco B.V. (Van Drie Group)	Ja
Westfort Vleesproducten B.V.	Ja
Westfort Slachterij B.V.	Ja
T Boer & Zonen Bv	Ja
Family Beef Epe B.V.	Ja
Compaxo	Ja
Hems B.V.	Nee
Wellink Lekkerkerk B.V. F.	Ja
Best Star Meat Beef B.V.	Ja
Esro-Vlees B.V.	Ja
Hutten & Zn G.J. B.V.	Ja
Vitelco B.V.	Ja
Ambachtelijk Vleesbedrijf De Hoeve	Nee
Best Star Meat B.V.	Ja

Bron: COV, Fonds Collectieve Belangen Vleessector

NB: Het gaat hier om slachterijen en vleesverwerkende bedrijven.

Lijst met SNA-gecertificeerde ondernemingen die onder cao Vleessector vallen

KVK-nummer	Naam	Aangesloten bij COV
5068860	Wouters Vleesverwerking B.V.	
5079182	H & Z Uitbeen B.V.	Ja
6090801	Ganeshi Vleesverwerking B.V.	
9100891	Horizon Meat Services B.V.	Ja
9116316	Reyhan Uitzendbureau B.V. (RMS Meat Specialists)	Ja
9131782	De Liemers Service B.V. mhodn Montferland Support	Ja
16040961	Uitbeenbedrijf Rien van Oss B.V.	Ja
24288466	Friendly Business Centre B.V.	
28044477	A.N. van Eijk hodn Van Eijk Vleesverwerking	
28044571	Vleesbewerking Van der Pijl B.V.	Ja
30156277	Uitbeenbedrijf Compact B.V.	
32093388	Ebrovlex B.V.	
54042992	Vleesverwerkingsbedrijf van der Holst B.V.	
55417078	Atalay Uitbeenbedrijf B.V.	
55810772	Presta Meat S.A.	
59701137	Filasflex Uitzendbureau B.V.	
61340294	Allround Flexworkers B.V.	
64147843	Van HZ Vleesbewerking B.V.	
64660109	Kahraman B.V.	
66537339	Beefflex B.V.	
70210586	Van Schaik Vleesverwerking V.O.F.	
70377065	G. Chamoun hodn Immanuel Dienst	
72473231	Amberlif en Co Nederland B.V.	
72953330	A.G. Mihalache hodn Haiza	
74536923	TYSG B.V.	
83094458	N. Kostantinidis hodn Niko Uitbeenbedrijf	
87810549	VIFO B.V.	
88498190	Nana Taskforce B.V.	
88580350	Kalac Service B.V.	
88831442	D.V. Heinze hodn DiSa Fleischzerlegung und Verpackung	

Bron: COV

Overige uitzendbureaus waarvan bekend is dat deze actief zijn in de roodvleessector

Naam	Lid ABU/NBBU	Naam	Lid ABU/NBBU
Aseda B.V.		Info contracting	
Babo Group		IPV	
Carrière Personeelsdiensten BV	ABU	Jobpoint B.V.	NBBU
Central Job		Kape Uitzendgroep	
Charlie Works	ABU	Kempen	
Compact BV		Multimax B.V.	ABU
Come Dienstverlening B.V.		P. V. Harten & Zn B.V.	
Covebo	ABU	P. Holdemis KFT	
DA B.V.		PeopleDirekt	
DDD Personeel	NBBU	Priusz Holding KFT	
De Uitzendbureau	ABU	Randstad Vleesgroothandel B.V.	
Ebro Diensten BV		SBA Flex	ABU
El Green Diensten Bv		SRS Personeel B.V.	NBBU
F.B.C.		Startflex	
FHS	ABU	Timing uitzendbureau	ABU
Flex specialisten	ABU	TMP	
Flexcraft	NBBU	TWG, Montferland	
Flexteam Nederland B.V.		Vleesgroothandel Tabara B.V.	
Goodmorning	ABU	VOF JobPoint	
Graser Personeelsdiensten		Werckpost	NBBU
Head Staffing		Workfriend	
Headex / Vabo		Workstead B.V.	ABU
HVO			

Bron: COV, ABU en NBBU

Lijst SNA-gecertificeerde ondernemingen werkzaam in de pluimveesector

KvK-nummer	Naam	KvK-nummer	Naam	KvK-nummer	Naam
53217543	Kiwi HRM Solutions B.V.	30210979	AB Service Midden Nederland B.V.	59629347	Mona Personeelsdiensten B.V.
39090946	Veluwse Pluimvee Keuring B.V.	52564231	ROK Support B.V.	32099850	WS Detachering B.V. hodn Workstead
74063367	FlexVisie Uitzenden B.V.	28028459	Luba Uitzend Buro B.V.	17136702	Interkosmos B.V.
56748558	Tempo-Team Uitzenden B.V.	56674953	Attract Flex B.V.	30165858	Get Work Uitzendbureau B.V.
61818267	Charlie works B.V.	76529568	Maestro Bedrijfsdiensten B.V.	27371853	Euro Personeelsdiensten B.V.
27165271	Olympia Flex Services B.V. hodn Eiedereen services	68093276	Uitzendwerk B.V.	65355911	Bureau Techniek B.V.
76996433	Korma Detachering B.V.	27332657	Olympia Nederland B.V.	09189356	Flex Team Nederland B.V.
56707479	Randstad Uitzendbureau B.V.	23072062	Flexcraft Aldiver B.V.	56070292	Abeos Cross Border Services B.V.
27184829	Uitzendbureau Best en West B.V.	27164373	Acht Uitzendburo B.V.	17122164	ForeignFlex B.V.
67044360	Interim Jobs B.V.	61927708	Werckpost B.V.	08174229	Faam Werkt B.V.
58791647	Stipt Employment Services B.V.	67859208	Super Uitzend Nijkerk B.V.	50778366	Carrière Personeelsdiensten B.V.
08171341	Werkis B.V.	01114459	WerkTijd B.V.	63659832	IFC B.V.
71318364	Uitzendbureau Performans B.V.	01091476	AB Vakwerk Uitzendorganisatie B.V.	33285134	Randstad Transport B.V.
32095807	Al Fath B.V. hodn Alfa Uitzendorganisatie	32142804	Jopper B.V.	32160581	WS Services B.V.
69287090	PrismaWorx Uitzend B.V.	65927532	Djops Uitzendgroep B.V.	87618346	AP Solano Sobczak Spólka Komandytowa
08116257	Euro Planit B.V.	59178892	Covebo Productie en Logistiek B.V.	21016855	Actief Werkt! Uitzendbureau B.V.
90966589	StaffPower Sp. z.o.o.	01117168	Eastmen Human Resources B.V.	81707924	Asteam Uitzendbureau B.V.
81658540	EWV PREMIUM Sp. z.o.o.	92650279	EU Force B.V.	53770447	Uitzendgroep WERK! B.V.
63860309	GoodWeek B.V.	08225788	Berg Werk B.V.	76228398	About Backoffice Services II B.V.
58428135	Amigas Uitzendbureau B.V.	32121043	Kei Uitzendbureau B.V.	09184607	No Brothers Nederland B.V.
09145889	Fides Personeelsdiensten B.V.	55950477	Quality Uitzendbureau B.V.	30138160	Hape Uitzendorganisatie B.V.
04073163	Unie-Pool Personeel B.V.	64492974	Backoffice Salaris Groep B.V.	61660906	Olympia Services B.V.

Bron: SNA

