



Aan

Minister van SZW

# nota

Nota aanpak misstanden uitzendbureaus na signaal NLA  
en campagne zelfhulporganisaties

*23/5 dey  
dwars inder  
op !!*

## TER BESLISSING

Directie

Datum  
20 mei 2024

Onze referentie  
2024- [redacted]

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
0

### Aanleiding

Slachterijen maken op grote schaal gebruik van uitzendkrachten. Dit zijn veelal arbeidsmigranten. Op donderdag 23 mei publiceert de NLA een onderzoek naar 13 uitzendbureaus (UZB's) in de vleessector. Het onderzoek signaleert bij drie uitzenders grootschalig misbruik van het onverwijld opzeggen van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden, zogenoemd 'ontslag op staande voet'. Naast dit signaal van de NLA, publiceert Somo<sup>1</sup> vandaag een onderzoek naar uitbuiting door malafide uitzendbureaus. Het signaal en onderzoek roepen op tot maatregelen. NLA en Somo doen hiertoe voorstellen. Maatschappelijke organisaties<sup>2</sup> lanceren met de publicatie van Somo een campagne om de misstanden in beeld te brengen. EenVandaag besteedt hier in een tweetal uitzendingen op donderdag 23 mei en vrijdag 24 mei aandacht aan.

### Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met het onderzoeken en uitwerken maatregelen, zoals controles op ontslag op staande voet, maatregelen in cao's, naast de inzet met de Wtta op regelgeving?
- Gaat u akkoord met het organiseren van een bestuurlijk overleg met de vleessector en betrokken partijen?

*Zeker !!*

*+ ABU, NBBU*

### Mogelijke oplossingsrichtingen/maatregelen

- In het commissiedebat arbeidsmigratie van 24 mei van vorig jaar heeft u aan de Kamer gemeld: de tijd is voorbij van 'we geven de sector nog één keer een kans' en 'met zelfregulering gaan we het wel redden'.<sup>3</sup>
- Vanwege het aanhouden van misstanden bij een aantal uitzendbureaus in de slachtsector is interventie van u nodig.

*Ja, en ik zou het nu  
20 maanden BDO nemen.  
Ik wil de 28m aan  
kapel zien en harde  
afspraken maken  
(zie wv lijn)*

*Zeker !!*

<sup>1</sup> Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen

<sup>2</sup> O.a. FairWork, Comensha, Barka, StraatConsulaat, Somo, Wijkz, Idhem, Leger des Heils.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 861, nr. 119

### Wetgeving (Wtta)

- De misstanden onderschrijven de noodzaak om met wetgeving de toelating van uitzendbureaus te reguleren. Hierin voorziet de Wtta, maar deze treedt op zijn vroegst in 2026 in werking.
- Een aanvullende maatregel zou een uitzend-/inleenverbod kunnen zijn, specifieke gericht op de slachtsector, maar dat kan het draagvlak voor de Wtta uithollen

Datum  
20 mei 2024

Onze referentie  
2024- [redacted]

### Wetgeving (Inleenverbod / inperken uitzendwerk)

- Duitsland voerde in 2021 een inleenverbod in voor grote slachtbedrijven.
- Een uitzendverbod of inleenverbod voor de slachtsector betekent aanpassing van wetgeving en biedt voor de korte termijn geen oplossing.
- Het benoemen van deze mogelijkheid, als laatste redmiddel om druk te kunnen zetten, kan partijen echter wel motiveren tot het maken sectorale afspraken.
- De verwachting, op basis van misstanden in andere sectoren, is dat de wens voor een uitzend/inleenverbod breder is dan alleen de vleessector.
- Nb. Oók als alleen het uitzendverbod voor de vleessector wordt benoemd/gepresenteerd/ingevoerd, lopen we een groot risico dat alle werkgeversorganisaties hun steun intrèkken voor de Wtta.
- Vanwege bovenstaand risico is het advies om niet het uitzend/inleenverbod als een mogelijkheid voor in de toekomst te benoemen.
- De Arbeidsinspectie ziet een sectoraal inleenverbod wel als een reële mogelijkheid, die past bij de misstanden die zichtbaar zijn in de vleessector.

Hoops ABZU  
vandaag  
geproven →  
begrijpt dat hij  
stappen moet zetten

### Sectorale afspraken / cao's

- Op korte termijn kunnen sociale partners nadere afspraken maken op sectoraal niveau.
- Dat kan via de cao van de vleessector waarin afspraken worden gemaakt over de uitzendbureaus met wie opdrachtgevers in zee gaan. Dit sluit ook aan bij hun opdrachtgeversverantwoordelijkheid.
- En daarnaast kunnen ze werk maken van de paritaire commissie die naleving van de cao gaat controleren. Ook kan gevraagd worden aan de SNCU (uitzendpolitie) of zij hun controles willen intensiveren.
- In een te organiseren bestuurlijk overleg met de sector kan hierop worden gewezen en kunnen partijen worden opgeroepen tot actie.

↳ Besp  
Wants den kan  
echt met men

Ik denk dat  
we echt zwaardere  
stappen moeten  
zetten

### Samenwerkende inspecties (NLA, UWV, BD)

- De Arbeidsinspectie kan handhaven op bestaande verplichtingen bij uitzenders. Dit gaat onder andere om handhaving op: de Wml, de verplichting het minimumloon giraal uit te betalen, de loonverhoudingsnorm,<sup>4</sup> stukloon per uur op het minimumloon, verplichte uitbetaling vakantiebijslag en voorwaarden voor inhoudingen op het loon.
- Handhaving is echter wel het sluitstuk en deze handhaving wordt vooruitlopend op de Wtta al geïntensiveerd.

↳ sm

dat klopt met de  
langzaam. Ik wil  
dat ze met voorstellen  
aan tafel komen

<sup>4</sup> Onderdeel van de WAADI is de loonverhoudingsnorm. Uitgangspunt is dat uitzendkrachten hetzelfde beloofd dienen te worden als werknemers in gelijke functies bij de inlener.

- De concrete constructie uit het signaal van de Arbeidsinspectie (op grote schaal onterecht ontslag op staande voet) is moeilijk te handhaven en vereist nauwe samenwerking tussen UWV, Belastingdienst en Arbeidsinspectie vereist.

Datum  
20 mei 2024

Onze referentie  
2024- 

### Kernpunten signaal NLA

- Nederland kent ongeveer 19 duizend uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars.
- De NLA onderzocht 13 uitzendbureaus die al bij hen bekend zijn vanwege lopend handhavingsonderzoek. Bij drie uitzendbureaus bleek het percentage ontslag op staande voet zeer hoog, van 40% tot meer dan 80%.
- Het betreft meer dan 7.000 vermeldingen van ontslag op staande voet. Dit komt normaliter veel minder voor, namelijk in 1% van de ontslagen.
- Het gaat bijna altijd om werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit.
- De NLA acht extra maatregelen wenselijk, zoals:

- UZB's die slecht handelen niet toe te laten, of te weren, via de Wtta;
- Brancheorganisaties in de uitzendsector aanspreken op de geconstateerde constructie;
- Controles invoeren op de gegevens die UZB's bij de overheid aanleveren;
- Wanneer ontslag op staande voet vaker voorkomt dan een drempelwaarde, zou dat aanleiding moeten geven tot nader onderzoek;
- Wanneer ontslag op staande voet onterecht is, kan handhaving en naheffing plaatsvinden.

LT  
nu  
!  
nu  
hoe?

### Kernpunten onderzoek Somo en signaal maatschappelijke organisaties

- Onderzoeksorganisatie Somo heeft de inzet van uitkrachten in de slachtsector onderzocht en constateert dat deze werknemers worden uitgebuit door uitzenders. Deze gebruiken hiervoor bepaalde ontwijkconstructies.
- Organisaties, waaronder FairWork, Somo, Barka en Leger des Heils lanceren op 23 mei een campagne waarmee ze oproepen tot het stoppen van uitbuiting van arbeidsmigranten in de vleessector. EenVandaag besteed hier aandacht aan.
- Ze signaleren dat uitzenders arbeidsmigranten mensonterend behandelen. Werknemers moeten o.m. werken onder slechte omstandigheden, worden bedreigd, krijgen ontslag op staande voet en ontvangen soms niet hun loon of veel te weinig en belanden soms op straat.
- Somo keek naar vier specifieke uitzendbureaus die bij naam worden genoemd: (1) RMS Reyhan, (2) Babo Flexro, (3) IPS/PrismaWorx en (4) EurovZet.
- Deze maken gebruik van een woud aan organisaties, waardoor het onduidelijk was wie de feitelijke werkgever is, loon niet wordt uitbetaald of dat betaling plaatsvindt zonder loonstrookjes, zonder vakantiegeld of zonder contract.
- Ze doen een oproep om de volgende maatregelen te treffen:
  - Verplichting voor de vleessector om personeel in directe dienst te nemen;
  - Goede informatievoorziening om arbeidsmigranten bewust te maken van rechten en mogelijkheden, en ←

- Strikte en effectieve handhaving, met oog op belangen werknemer, zoals nabetaling en opvang.
- En zolang nog met uitzendbureaus wordt gewerkt door slachtbedrijven:
  - Uitzendbureaus waarover klachten zijn niet automatisch toelaten in het Wtta-stelsel;
  - Zorg voor inkomensgarantie voor de eerste 2 maanden bij nieuw personeel.
- De onderzoekers brengen ook een tweetal casussen in beeld van uitzendbureaus die een SNF- en SNA-keurmerk hebben en lid zijn van de ABU. Ook bij hen worden misstanden geconstateerd, zoals het niet nakomen van beloften bij werving, geen hulp bij ziekte en ontslag met dakloosheid tot gevolg.

**Datum**  
20 mei 2024

**Onze referentie**  
2024