

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2615

Vragen van het lid **Patijn** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het opleggen van een sectoraal uitzendverbod aan de vlees- en pluimveesector* (ingezonden 6 juni 2025).

Antwoord van Minister **Van Hijum** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 juli 2025) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 2541

Vraag 1

Wat is de stand van zaken wat betreft het stoppen van malafide uitzenders in de vlees- en pluimveesector, twaalf maanden na het overleg op 3 juni 2024 met deze sector?

Antwoord 1

Zoals uit de verkenning blijkt zijn er wijdverbreide en stelselmatige misstanden in de vleessector. Signalen daarover waren mijn voorganger bekend en ook reden om op 3 juni 2024 het gesprek aan te gaan met als intentie om alle misstanden in de vleessector te stoppen. De sector kent een zeer hoog percentage uitzendkrachten. Uit de verkenning blijkt dat het bestaan van een uitzendrelatie de belangrijkste voorspeller is voor het bestaan van overtredingen op arbeidswetten en dat is ook zichtbaar in de wijdverbreide en stelselmatige misstanden in de vleessector.

Naar aanleiding van het gesprek van mijn voorganger hebben de partijen in de roodvlees en pluimveesector de afgelopen twaalf maanden stappen gezet wat betreft goed werkgeverschap. De acties die vorig jaar in juni zijn afgesproken zijn uitgevoerd, maar er kan tevens geconstateerd worden dat herhaling van misstanden daarmee niet is voorkomen. Er zijn door de sector zelf meldpunten opgericht en er wordt door inleners met vragenlijsten gewerkt om na te gaan of een uitzendbureau malafide is. Verder zetten de COV (de Centrale Organisatie voor de Vleessector) en NEPLUVI (de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie) actief in op het leggen van contacten tussen WorkinNL-punten en hun leden. Met de WIN-punten kan onafhankelijke hulp en ondersteuning geboden worden. Dit heeft er o.a. in geresulteerd dat WIN nu bij meerdere bedrijven spreekuur houdt in de kantine. Daarnaast zijn de COV en NEPLUVI toegetreden tot de «Alliantie Work in NL». Dat is de publiek-private samenwerking vanuit project Work in NL. Binnen deze alliantie gaan partijen samen hulp en ondersteuning aan arbeidsmigranten bieden. Denk daarbij aan het begeleiden van werk naar werk, het organiseren van tijdelijke huisvesting en organiseren van taalonderwijs.

Het effect van deze acties is nog onvoldoende zichtbaar. Helaas worden er nog steeds arbeidswetten in de sector overtreden. De Arbeidsinspectie ziet nog steeds malafide gedragingen bij dezelfde uitzendbureaus in de vleessector. Zo meldde de Arbeidsinspectie eind maart dat zij het voornemen hebben om een boete en een last onder dwangsom op te leggen aan een uitzendbureau gespecialiseerd in het roodvlees¹. Tijdens een hercontrole van de Arbeidsinspectie constateerden inspecteurs weer overtredingen op de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Zowel bij de Arbeidsinspectie als bij FairWork komen signalen van mogelijke arbeidsmisstanden binnen. De Arbeidsinspectie heeft een flink aantal onderzoeken lopen bij inleners en uitleners, met name in de roodvleessector. Ook publiceerde de Arbeidsinspectie op 11 juni jl. nog over vermoedens van arbeidsuitbuiting bij een uitzendbureau in de vleessector.²

Vraag 2

Kunt u bevestigen dat de malafide uitzenders uit de vlees- en pluimveesector in de afgelopen twaalf maanden nog lang niet verdwenen zijn, zoals als doel was gesteld in de brief van 9 december 2024?³

Antwoord 2

Ja. Er zijn door de sector stappen gezet wat betreft goed werkgeverschap. Echter zijn er geen uitzendbureaus uit de sector verdwenen. Met de uitzendbureaus waarover eerder misstanden zijn gemeld, wordt door de werkgevers/inleners nog steeds samengewerkt. Uit de verkenning blijkt dat er in de onderzoeksperiode sprake was van wijdverbreide en stelselmatige misstanden in de vleessector. Daarnaast komen in de periode erna nog steeds signalen van misstanden binnen. Dit geeft geen aanleiding om te denken dat dit beeld nu is gewijzigd.

Vraag 3

Hoeveel malafide uitzenders zijn inmiddels aangepakt en dus niet meer actief, door de sector? Is het beeld van de vlees- en pluimveesector daardoor wezenlijk veranderd?

Antwoord 3

Brancheverenigingen en inlenende bedrijven in de vleessector hebben met verschillende uitlenende bedrijven gesproken over signalen van malafide gedragingen. Het afgelopen jaar hebben zij gewerkt aan actie uitvoeren om malafide gedragingen tegen te gaan. Ondanks de inzet van de taskforce is het beeld nog niet wezenlijk veranderd. Met name in de roodvleessector blijf ik signalen van arbeidsmisstanden ontvangen (zie antwoord op vraag 1). De Arbeidsinspectie blijft zich richten op het aanpakken van arbeidsmisstanden in de vleessector. Zij zet daarbij een breed pallet van interventies in, waaronder boetes en – bij recidive – (waarschuwingen) preventieve stilleggingen.

Vraag 4

Bent u van mening dat de verbeteringen in de vlees- en pluimveesector nog steeds onvoldoende zijn?

Antwoord 4

Ja. De sector heeft een aantal concrete stappen gezet om de situatie te verbeteren. Ik zie in delen van de sector een constructieve houding om arbeidsmisstanden te voorkomen. Helaas ontvang ik zoals hierboven beschreven nog steeds signalen vanuit de Arbeidsinspectie en FairWork van arbeidsmisstanden in deze sectoren. De voortgang in de sector is nog niet voldoende. Tegelijkertijd blijf ik in gesprek zodat werkgevers (in- en uitleners) de beoogde verbetering daadwerkelijk gaan realiseren. Ik wil daarbij specifiek aantekenen dat inlenende partijen een cruciale factor zijn, aangezien zij op basis van signalen de samenwerking met malafide partijen kunnen stoppen

¹ Boete en Last onder dwangsom voor uitzendbureau roodvleessector | Nieuwsbericht | Nederlandse Arbeidsinspectie

² Mensenhandel Roemeense arbeidsmigranten voor Nederlandse vleesindustrie | Nieuwsbericht | Nederlandse Arbeidsinspectie

³ Kamerstuk 25 883, nr. 516.

en ook werkenden in eigen dienst kunnen nemen, zodat zij zekerheid hebben over het juist behandelen van werkenden die voor hen op de werkvloer werken.

Vraag 5

Wanneer gaat u weer met de sector in gesprek over de vorderingen?

Antwoord 5

Vrijdag 20 juni 2025 heb ik weer met de roodvlees-, pluimvee en uitzendsector gesproken. De FNV en CNV sloten ook aan tijdens dit gesprek. Ik heb in dat gesprek aangegeven dat ik zie dat er vorderingen zijn. Deze zijn echter niet voldoende. De afspraak was immers dat er een einde aan de misstanden zou komen, en dat blijkt allerm minst het geval.

Vraag 6

Gaat u zoals u heeft toegezegd nu zo snel mogelijk een sectoraal uitzendverbod in de vlees- en pluimveesector instellen per algemene maatregel van bestuur (AMvB)? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Zoals ik hiervoor benadrukt heb, ontvang ik nog steeds te veel signalen over misstanden en overtredingen in de vleessector. De afspraak was dat er een einde moet komen aan deze misstanden. Ik vind het ook belangrijk dat er snel een einde komt aan deze misstanden.

Ik ga daarom ook de amvb voorbereiden en uitwerken zodat het kabinet kan ingrijpen. Werkgevers moeten namelijk hun verantwoordelijkheid nemen voor de mensen die voor hen op de werkvloer werken. Wegkijken accepteer ik niet. De amvb dient als stok achter de deur wanneer ondanks de gesprekken die ik heb met de sector, misstanden blijven voortbestaan. Het is aan de sector om deze tijd te gebruiken om aantoonbare verbeteringen te realiseren. Het zal dan aan een volgend kabinet zijn om te besluiten deze of deze maatregel moet worden ingezet.

Vraag 7

Wanneer verwacht u dat de AMvB die nodig is om een sectoraal uitzendverbod in te stellen klaar is en in werking kan treden?

Antwoord 7

Een sectoraal in- en uitleenverbod is een zware maatregel die niet zomaar kan worden ingezet. Deze maatregel heeft ook een degelijke en zorgvuldige voorbereiding waarin er ruimte is een goede afbakening te kiezen (onder meer: welke subsectoren vallen eronder?), en de kosten en baten af te wegen. Dit is ook noodzakelijk om een dergelijke maatregel binnen het proportionaliteitsbeginsel van het Europees recht op te stellen. De schatting is daarom dat het ongeveer 12 maanden duurt totdat een AMvB kan worden ingevoerd.

Vraag 8

Kun u de vragen separaat beantwoorden?

Antwoord 8

Ja.