

VleesNL actieplan “Gezond, veilig en eerlijk werk” voortgangsrapportage, gerealiseerde acties en impact

15 juni 2026

Deze voortgangsrapportage laat zien dat de Nederlandse roodvleessector sinds 2024 aantoonbaar en sector breed een groot pakket aan verbeteringen heeft doorgevoerd. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid voor alle directe en indirecte medewerkers nóg nadrukkelijker en structureler verankerd. Met heldere doelstellingen, onafhankelijke controles, stevige keteneisen en meetbare voortgang, is gezond, veilig en eerlijk werk aantoonbaar geborgd.

De sector kiest bewust voor een aanpak die misstanden voorkomt, die veiligheid meetbaar verbetert en die duurzame arbeidsrelaties als norm maakt. Er wordt ingezet op een toekomstbestendige sector, waarin alle medewerkers veilig, duurzaam en prettig kunnen werken.

Wat de sector in de afgelopen twee jaar aantoonbaar heeft gerealiseerd (2024–2026)



1. Meldpunt misstanden vleessector

Sociale partners in de vleessector hebben in maart 2025 een onafhankelijk meldpunt ingericht. Tot nu toe zijn daar **drie meldingen** op binnen gekomen. Deze zijn door het paritaire sociaal secretariaat afgehandeld. Dit betrof geen misstanden. Met de relevante operationele Work-in-NL (WIN)-punten zijn afspraken gemaakt over mogelijke ondersteuning door het paritaire sociaal secretariaat bij de afhandeling van vragen of klachten. Tevens is hierover gesproken met Fairwork en het Juridisch Loket.

2. Misbruik ontslag op staande voet

Bij enkele grote gespecialiseerde uitzendbureaus in de vleessector was sprake van grote aantallen ontslagen op staande voet. Sociale partners in de vleessector hebben Normec gevraagd om bij de **25 grootste uitzendbureaus in de vleessector** een gericht onderzoek te doen naar deze praktijk. Uit dit onderzoek is gebleken dat er geen overtreding van wettelijke voorschriften heeft plaatsgevonden. De bureaus in de vleessector vallen onder een ander arbeidsrechtelijk regime dan reguliere uitzendbureaus. Dit regime biedt geen ordentelijke oplossing voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst indien medewerkers herhaaldelijk niet meer beschikbaar en onbereikbaar zijn.

Wel is VleesNL van mening dat deze praktijk onwenselijk is. Hierover hebben meerdere gesprekken met de betreffende bureaus en hun opdrachtgevers plaatsgevonden. Inmiddels is het aantal ontslagen op staande voet fors gedaald. Het aandeel ontslagen op staande voet ligt per 1 juli 2026 **onder de 1%**.

3. Modelovereenkomst & checklist uitzendbureaus

Sociale partners in de vleessector hebben een aangepaste modelovereenkomst voor het werken met uitzendbureaus opgesteld. Daarnaast is een checklist uitzendbureaus opgesteld, mede aan de hand van de modelchecklist van de NLA. Beide documenten zijn verankerd in de cao voor de Vleessector.

“Wij hebben het aantal uitzendbureaus waarmee we werken teruggebracht naar drie, waar we een goede zakenrelatie mee hebben gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Ik wil kwaliteit, dan blijven mensen langer bij ons.” – Peter Pronk, directeur F. Wellink

4. Privaat/publieke Taskforce Vleessector

Deze Taskforce, bestaande uit: VleesNL, Nepluvi, ABU, NBBU, SNCU, SNA, NLA en MinSZW, is meerdere keren bijeengekomen. Er is een opdracht geformuleerd voor een gedegen analyse over de aard en omvang van de misstanden en waar en bij wie deze precies plaatsvinden. Deze analyse van SEO en de Argumentenfabriek is in februari 2025 opgeleverd en vormde de basis van een gerichte gezamenlijke aanpak in het weren en uitbannen van malafide bureaus in de vleessector. Een belangrijk onderdeel daarvan is het proactief uitwisselen van informatie tussen alle relevante actoren.

5. Toepassen tuchtrecht

VleesNL kent een eigen tuchtreglement. Sinds de vaststelling daarvan zijn **vijf meldingen** in behandeling genomen. Daarvan is er nog één in behandeling, twee zijn aangehouden in afwachting van een rechterlijke uitspraak. Bij één melding heeft dit geleid tot een gesprek met de voorzitter en een verbeterprogramma. Van de laatste melding is het dossier gesloten omdat niet vastgesteld kon worden of sprake was van een misstand.

6. Partner Work in NL

VleesNL is partner in het landelijke initiatief Work in NL. Binnen dit samenwerkingsverband zal in iedere regio een duidelijke ondersteuningsstructuur ontstaan voor arbeidsmigranten. VleesNL onderhoudt contacten met de WIN-punten **in Veghel, Helmond, Eindhoven, Rotterdam, Apeldoorn en Leiden**. Dit zijn de regio's waar een belangrijk deel van de leden van VleesNL onder valt. De leden hebben ook rechtstreeks contact met de meldpunten over samenwerking in het informeren van arbeidsmigranten en het oplossen van problemen en eventuele misstanden.

Bij enkele bedrijven zijn door het WIN-punt **spreekuren** op locatie georganiseerd, waar medewerkers van het Informatiepunt de medewerkers en uitzendkrachten op het bedrijf in verschillende talen te woord staan.

"Het Work in NL punt Noordoost Brabant bij Vion is een plek waar arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier terecht kunnen met hun vragen over wonen, werken en leven in onze gemeente. Een fijne onafhankelijke informatievoorziening dicht bij de werknemers." Wethouder Mariëlle van Alphen bracht een bezoek aan het spreekuur. – LinkedIn post gemeente Boxtel

7. Fair Employment Code

VleesNL heeft een Fair Employment Code flexkrachten opgesteld voor leden die uitzendkrachten inlenen of ter beschikking stellen. Deze worden door de leden opgelegd aan de inleen- en uitzendbureaus waar zij zaken mee doen. De code is een bindend besluit van de vereniging. Naleving van deze code draagt bij aan de zekerheden voor (internationale) flexkrachten en stelt zeven kernvoorschriften vast, waaronder eerlijke beloning, transparante contracten en gecertificeerde huisvesting. **Alle VleesNL-leden** hebben deze code binnen hun organisatie geïmplementeerd.

"Voor ons heeft het nooit uitgemaakt of een medewerker voor ons op inleenbasis werkt of in eigen dienst is. We behandelen iedereen op dezelfde manier" – Michiel Goedegebuur, MD Goedegebuur

8. Toegang tot de kantine

In de cao voor de Vleessector is vastgelegd dat vakbonden toegang hebben tot de kantines van bedrijven die onder deze cao vallen. VleesNL, FNV en CNV hebben gezamenlijk een protocol opgesteld. Dit protocol biedt een uniforme basis voor werkgevers en vakbonden om afspraken te maken over het bezoek van vakbondsvertegenwoordigers aan de kantines van bedrijven. De vakbonden zijn inmiddels bij **meerdere leden** van VleesNL één of meerdere keren aanwezig geweest. Met andere leden lopen de contacten hierover en worden afspraken gepland.

"Laat vakbonden toe op de werkvloer om met arbeidsmigranten in gesprek te gaan en hen voor te lichten." – aanbeveling privaat / publiek Taskforce Vleessector

9. Vrijwillige Wtta-module

Vanaf 1 april 2026 mogen leden van VleesNL alleen nog uitzendkrachten inlenen van uitzendbureaus die zijn getoetst op de vrijwillige Wtta-module van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Deze afspraak is ook opgenomen in de cao voor de Vleessector. Uit een evaluatie van SNA blijkt dat de meeste non-conformiteiten van administratieve aard zijn. Volgens SNA vindt de meerderheid van de inspecties op deze vrijwillige module plaats bij uitzendbureaus in de vleessector. Volgens onze informatie zijn **alle uitzendbureaus** waar leden mee werken inmiddels getoetst of hebben daar een afspraak voor staan. Door de inspectiecapaciteit is het niet in alle gevallen mogelijk om de daadwerkelijke inspectie voor 1 juli 2026 te laten plaatsvinden.

“Zo krijgt u een helder totaalbeeld van uw huidige situatie én inzicht in de verbeterpunten die nog nodig zijn. Daarmee gaat u met vertrouwen de invoering van de toelatingsplicht tegemoet.” – Stichting Normering Arbeid

10. Kadertraining

VleesNL heeft in samenwerking met SVO Vakopleider Food de nieuwe training ‘Arbo & Veiligheid in de vleessector’ ontwikkeld voor leidinggevendenden in de productie in de vleessector. Hierin wordt o.a. aandacht besteed aan het consequent toepassen van en helder communiceren over Arbo- en veiligheidsregels in de praktijk, ook in meertalige teams. Deze training wordt op dit moment uitgerold binnen de sector.

“Productieleiders en teamleiders spelen hierbij een belangrijke rol: zij vertalen beleid naar de praktijk, geven leiding aan teams met uiteenlopende taal- en culturele achtergronden en zijn hét voorbeeld en aanspreekpunt voor veiligheid.” – folder Training arbo & veiligheid in de vleessector SVO

11. Paritaire Commissie

Sociale partners in de vleessector hebben een Paritaire Commissie ‘Positie flexkrachten vleessector’ opgericht. Deze commissie ziet toe op de implementatie van sectorale afspraken over met name uitzendkrachten in de vleessector. Daarnaast wordt in deze commissie de voortgang van het VleesNL-actieprogramma ‘Gezond, veilig en eerlijk werk in de vleessector’ besproken. Deze commissie is inmiddels **meerdere keren** bijeengewees. Binnenkort vindt een nieuw overleg plaats, o.a. om te komen tot een concrete agenda voor een gezamenlijke aanpak in het verder terugdringen van ongevallen op de werkplek.

12. Goed werkgeverschap

Vertrouwen ontstaat wanneer verbeteringen onafhankelijk aantoonbaar zijn. Daarom heeft VleesNL met haar leden afgesproken om bij hen social audits (Sedex-SMETA) uit te laten voeren door een onafhankelijke certificerende instelling. VleesNL leden zijn verplicht om een SMETA-audit te laten uitvoeren die toetst aan o.a. ILO-normen en nationale wet- en regelgeving. VleesNL heeft een collectieve afspraak gemaakt met een geaccrediteerde certificeringsinstelling (LRQA) voor het uitvoeren van deze audits. Alle leden hebben inmiddels een SMETA-audit laten uitvoeren of een afspraak staan voor de audit in 2026.

Ook heeft VleesNL een externe onafhankelijke deskundige ingehuurd die dit voorjaar in gesprek is gegaan met leden van VleesNL over goed werkgeverschap en ook de voortgang van de acties uit het actieprogramma heeft getoetst.

“Alle bezochte leden hebben veilig werken hoog in het vaandel om zo te voldoen aan de gestelde normen, horend bij het Arbo-proces”. - Capflex

13. Handhaving SNCU

Er is een afspraak gemaakt om SNCU-handhaving ook toe te passen op gespecialiseerde uitzendbureaus onder de cao-Vleessector. Dit betekent dat zij hun activiteiten ook richten op gespecialiseerde uitzendbureaus. Op verzoek van sociale partners in de vleessector worden in 2026 **alle circa 30 gespecialiseerde uitzendbureaus** door SNCU gecontroleerd. Sociale partners en SNCU zijn in gesprek over de exacte inrichting van deze afspraak. Op 23 juni 2026 hopen we hierover tot een definitieve afspraak te komen.

“Regel toezicht voor alle uitzendbureaus werkzaam voor de vleessector.” – aanbeveling privaat / publieke Taskforce Vleessector

14. Duurzame arbeidsrelaties

Met alle andere maatregelen is aantoonbaar gemaakt dat bedrijven in de vleessector inleenmedewerkers gelijkstellen aan en behandelen als medewerkers in eigen dienst. Maar daarnaast is er de ambitie om toe te werken naar duurzamere arbeidsrelaties waarbij continuïteit beter is gewaarborgd.

VleesNL heeft met haar leden ambitieuze afspraken gemaakt over meer duurzame arbeidsrelaties. Concreet is de ambitie om naar **75% workforce in eigen dienst** toe te bewegen. Voor bedrijven die aantoonbaar door specifieke branche- of bedrijfsomstandigheden niet kunnen voldoen, worden maatwerkafspraken gemaakt.

Als **eerste stap** is gewerkt naar een percentage van **minimaal 50%**. Daarnaast is als doel gesteld om per 1 januari 2028 **65%** van de medewerkers in eigen dienst te hebben. **Aan het einde van de zomer voldoet 90% van de leden aan de 50%-doelstelling, waarmee dan ruim 55% van alle werknemers in de vleessector in directe dienst is.**

“Behandel arbeidsmigranten die structureel werk verrichten als vaste werknemers. Vergroot het aandeel duurzame arbeidsrelaties voor structureel werk binnen de sector substantieel.”- Aanbeveling Onderzoeksraad voor Veiligheid

15. Terugdringen arbeidsongevallen

Sociale partners in de vleessector werken gezamenlijk aan een actieprogramma met een duidelijke, meetbare ambitie: in drie jaar tijd **25% minder meldingsplichtige ongevallen**. Een doelstelling die ook is opgenomen in de cao-Vleessector. Concrete acties, aanbevelingen en best practices worden besproken in de paritaire Arbocommissie en vervolgens verankerd in de reeds bestaande Arbocatalogus Vleessector en model RI&E(s).

Leden van VleesNL rapporteren sinds 1 oktober 2025 maandelijks het aantal ongevallen via een digitale tool. Daaruit blijkt dat alle leden over een bedrijfsspecifiek vitaliteitsbeleid

beschikken én over een volledige, getoetste RI&E.

Op 30 oktober 2025 en 3 maart 2026 vonden speciale ledenbijeenkomsten plaats over het Actieprogramma 'Gezond, veilig en eerlijk werk in de vleessector' met specifieke aandacht voor arbeidsomstandigheden. In samenwerking met de vakbonden worden ten minste twee keer per jaar speciale arbo-themamiddagen georganiseerd voor alle werkgevers in de vleessector.

"Bevorder dat werkgevers hun zorgplicht voor een veilige werkomgeving waarmaken. Maak daartoe samen met werknemersorganisaties afspraken over hoe de veiligheid op de werkplek voor arbeidsmigranten wordt geborgd en leg in arbocatalogi en RI&E's vast hoe in het arbobeleid van werkgevers rekening moet worden gehouden met de risico verhogende factoren van arbeidsmigranten." – Aanbeveling Onderzoeksraad voor Veiligheid

16. Erkende arbeidspartners

Om malafide bureaus structureel te weren, heeft VleesNL met haar leden afgesproken dat zij uitsluitend werken met uitzendbureaus die voldoen aan strikte criteria, waaronder aansluiting bij ABU of NBBU, SNA- en SNF-certificering, de normen van de vrijwillige Wtta-module, én een verplichting om op eigen initiatief meldingen te doen over bevindingen, boetes of onderzoeken van de NLA (Arbo en AMF). **Alle bureaus** zijn SNA gecertificeerd en indien ook huisvesting wordt aangeboden, ook SNF gecertificeerd en zijn lid van of hebben het lidmaatschap aangevraagd bij ABU of NBBU. De uitzendsector heeft de aanvragen voor lidmaatschap van uitzendbureaus die onder de werkingssfeer van de cao-Vleessector vallen nog niet allemaal in behandeling genomen en daarmee zijn nog niet alle aanvragen gehonoreerd.

Sociale partners in de vleessector controleren actief op de naleving van de cao-afspraken dat bedrijven in de vleessector uitsluitend mogen werken met SNA-gecertificeerde bureaus.

"Gezien de aard van de activiteiten van uw onderneming en de actuele ontwikkelingen binnen de sector vraagt een zorgvuldige beoordeling meer tijd dan gebruikelijk. Om die reden kunnen wij op dit moment nog geen uitspraak doen over uw aanvraag." - NBBU