



Signaalbeschrijving Vleesketen

door Ministerie
van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Signaalbeschrijving Vleesketen door Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Deze signalen gaan over ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de vleesketen. Uiteraard zijn er bonafide uitleenbureaus waar weinig of geen aanwijzingen voor misstanden worden geconstateerd. Deze casussen gaan echter over situaties waar dit niet geval is. Dit zijn signalen waarbij inleners en uitleners op een slechte manier omgaan met de arbeidskrachten. De signalen zijn opgesteld op basis van meldingen die vaker zijn gedaan en terugkerend ten gehore zijn gekomen over de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de vleesketen. Sinds de oprichting van de WIN-punten (*Work in NL* punten) en het programma arbeidsmigranten bij het Juridisch Loket zijn de aantallen meldingen en zaken over de vleesketen toegenomen. Daarnaast weten arbeidsmigranten en hulpdiensten ook hun weg te vinden naar organisaties als FairWork om hen bij te staan. Hierdoor ontstaat een beter beeld van wat arbeidsmigranten meemaken in Nederland. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft geprobeerd dit beeld breed op te halen. De bevindingen bestaan over het algemeen uit beschrijvingen en verslagen van ooggetuigen, sommige bevindingen zijn gebaseerd op meerdere ervaringen, andere bevindingen zijn ook aan te tonen met bewijsstukken. Niet alle casussen leiden tot rechtszaken. Het is voor arbeidsmigranten lastig om via het civielrecht hun recht te halen.

Signaal 1: Arbeid wordt behandeld als ‘bulkgoed’ wat makkelijk vervangbaar is

Wervende partijen hebben een prikkel om zoveel mogelijk mensen aan te bieden die desgevraagd kunnen werken. Zij werven ook mensen in een kwetsbare positie die weinig zelfredzaam zijn. Nazorg bij de migratie/ EU-mobiliteit is minimaal.

Omschrijving van de misstand

Bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komen signalen binnen dat een deel van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten die in het buitenland worden geworven, afkomstig zijn uit een relatief kwetsbare sociaaleconomische context. Uitleenbureaus werven daarbij regelmatig in Europese regio's die sociaaleconomisch aanzienlijk achterblijven bij Nederland. Diverse meldingen wijzen erop dat deze arbeidskrachten relatief vaak een beperkte onderwijsachtergrond hebben, soms laaggeletterd zijn, of voorafgaand aan hun komst naar Nederland te maken hadden met langdurige werkloosheid of andere sociale problematiek.

Na aankomst in Nederland blijkt de begeleiding en nazorg voor deze groep in sommige gevallen onvoldoende. De combinatie van een laag doen-vermogen en de uitdagingen van migratie/ EU-mobiliteit leiden vaak tot penibele situaties. Hierdoor lopen arbeidsmigranten een verhoogd risico om in kwetsbare situaties terecht te komen, zoals financiële problemen, dakloosheid, of verslavingsproblematiek. In plaats van te investeren in betere selectie, voorbereiding en begeleiding, wordt in de praktijk soms gekozen voor het inzetten van een grotere instroom aan arbeidskrachten, zodat uitval eenvoudig kan worden opgevangen. Deze werkwijze vergroot de druk op het Nederlandse sociale vangnet, waarbij de maatschappelijke kosten in belangrijke mate door de samenleving worden gedragen.

Bronnen en betrouwbaarheid

Verscheidene organisaties die veel in contact staan met arbeidsmigranten die werken in de vleesketen benadrukken de kwetsbaarheid van de groep. Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, meerdere *Work in NL*- informatiepunten en het Juridisch Loket Nederland.

Feitelijke beschrijving/ voorbeelden van casuïstiek

- Organisaties geven aan dat wanneer hun hulpverleners met ter beschikking gestelde arbeidskrachten praten, zij vaak aangeven uit regio's binnen landen als Hongarije, Roemenië, etc. te komen, met lage sociaaleconomische positie ten opzichte van andere gebieden in deze landen. Hier wonen veel mensen in een kwetsbare sociaaleconomische positie die graag hierheen komen om zo veel mogelijk te werken en geld te verdienen.
- De arbeidskrachten zijn kieskeuriger in het accepteren van arbeidsposities, -omstandigheden, en -voorwaarden, als ze uit een land komen met een minder achtergestelde situatie ten opzichte van Nederland. Zo zijn arbeidskrachten uit Polen tegenwoordig kritischer. Roemenen en Bulgaren hebben daarentegen vaak minder ruimte om te kiezen. Deze groepen gaan op allerlei advertenties af.
- Veel arbeidsmigranten die werkzaam zijn in de vleesketen zijn laaggeletterd of soms zelfs analfabeet. Informatie verzamelen en verwerken is hierdoor vaak lastig. Daarnaast is dit regelmatig een punt van schaamte waar weinig over gesproken wordt en wat de meesten niet graag aangeven. Vaak zijn deze mensen al kwetsbaar in het land van herkomst omdat zij bijvoorbeeld geen basisonderwijs hebben afgerond. Ook zijn er casussen bekend van mensen die zijn opgegroeid in weeshuizen. Organisaties geven aan dat dit zorgt voor een bijzonder kwetsbare arbeidspopulatie in de slacht waardoor de rotatie van werknemers hoog is.
- De werving en selectie bij deze groep is minimaal. Er worden veel 'handjes' naar Nederland gehaald zodat er altijd genoeg krachten te vinden zijn. Arbeidsmigranten die hier aankomen en te maken hebben met fysieke of mentale problemen zoals lichamelijke beperkingen, of verslavingen, die het werk onmogelijk maken worden dan meteen weer aan de kant gezet.
- Organisaties geven aan dat uitleenbureaus moeite hebben om aan genoeg mensen te komen en dat de werving en selectie daardoor niet plaatsvindt. Aan potentiële werknemers wordt een 'droom' verkocht van een heel pakket met woning, transport en salaris of worden juist helemaal niet geïnformeerd.
- Er is een casus bekend van een uitzendkracht waarvan de onderarm was verlamd. De betrokkenen was Roemeens, maar ontving een zieketewuitkering uit Spanje. Het uitleenbureau deed de werving online waardoor de man dit wist te verbergen. Bij aankomst in Nederland was meteen duidelijk dat de arbeidskracht niet in de vleesketen kon werken.

- In delen van Roemenië is een mondelinge afspraak in plaats van een arbeidsovereenkomst op papier nog gebruikelijker dan hier. Er zijn migranten die ervan op de hoogte zijn dat papieren overeenkomsten van meerwaarde zijn, echter komen er ook migranten hier naartoe afgaande op mondelinge belofte. Die belofte gaat vaak over zaken als gratis transport, gratis huisvesting, een zorgverzekering, veel beschikbaar werk en een relatief hoog loon. Arbeidskrachten beginnen dan met werken voordat er een contract is ondertekend en komen er bij de eerste loonuitbetaling pas achter wat ze verdienen en wat er wordt ingehouden.
- In een casus met een Roemeense man werd hem mondeling beloofd dat hij bij terugkomst in Roemenië betaald zou worden. Hij heeft een jaar lang gemiddeld 50 uur per week gewerkt en kreeg enkel 100 euro per week om boodschappen te doen. Na terugkomst is het geld nooit betaald.
- Veel multidimensionale problematiek die voortkomt uit de achtergrond van arbeidsmigranten wordt meegenomen naar Nederland. Organisaties geven aan dat in de huizen waar arbeidsmigranten gehuisvest worden het gebruik van drugs en alcohol wijdverspreid is. Ook kan er een onveilige en agressieve sfeer zijn tussen de verschillende arbeidsmigranten die vaak met verschillende problemen worstelen.
- Griffiekosten bij de (regel)rechter of een eigen bijdrage voor een sociaal advocaat, zijn vaak een serieuze barrière voor arbeidsmigranten om hun recht te kunnen halen. Vaak kunnen arbeidsmigranten deze kosten niet betalen als geschil krijgen met inleners en/of uitleners. Hierdoor belanden er bijna geen zaken bij de rechter en is regelgeving niet effectief in het beschermen van arbeidsmigranten. Een andere reden waardoor zaken niet bij de rechter belanden is dat de werknemer, juist omdat het vaak om een kwetsbare persoon gaat, moeite heeft om een goed onderbouwd en samenhangend verhaal te presenteren.

Impact

De bovengenoemde wervingspraktijk haalt veel migranten naar Nederland waarvan te verwachten is dat zij soms niet in staat zijn om goed voor zichzelf te zorgen. Wanneer deze migranten ongeschikt blijken voor het werk, eindigen zij soms op straat of in het sociale vangnet. Voor de migranten betekent dit een hard en moeilijk bestaan, maar ook de Nederlandse maatschappij betaalt op deze wijze significante kosten. De werkwijze ontstaat in de vraag hier altijd voldoende mensen beschikbaar te hebben voor deze sector, maar de vraag is of de daadwerkelijke kosten hiervan wel correct in beeld zijn.

Signaal 2: Informatiepositie arbeidskracht onvolledig en onvoldoende

Ter beschikking gestelde arbeidskrachten starten zonder arbeidsovereenkomst, krijgen geen kopie van de arbeidsovereenkomst of krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden in een taal die zij niet begrijpen. Ook als arbeidskrachten wel een contract in de moedertaal krijgen aangeboden, is het vaak onduidelijk bij wie zij terecht kunnen voor vragen.

Omschrijving van de misstand

Arbeidsmigranten worden zelf verantwoordelijk gehouden om uit te zoeken wat er in hun contract staat. Echter worden de contracten bijvoorbeeld in het Nederlands aangeboden terwijl de werkgever op de hoogte is dat de arbeidskracht die taal niet begrijpt. Op veel plekken wordt de arbeidsovereenkomsten en de loonstroken wel al in de moedertaal zoals Roemeens, Bulgaars of Pool aangeboden.

Vaak zijn arbeidsmigranten aangewezen op de coördinatoren van de uitleenbureaus voor vragen over hun loonstrook, zoals waarom er verschillen zijn in het salaris ten opzichte van verschillende maanden of collega's. Er wordt vaak gezegd dat arbeidsmigranten hier niet te veel vragen over stellen, uit angst dat ze hierdoor minder door hun uitleenbureau worden ingeroosterd. Ook krijgen organisaties veel signalen dat coördinatoren vragen niet beantwoorden. Organisaties geven aan dat werkgevers weinig verantwoordelijkheid nemen om hun werknemers te woord te staan bij vragen over hun loon, arbeidstijden, en arbeidsomstandigheden.

Bronnen en betrouwbaarheid

Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, meerdere *Work in NL*-informatiepunten en het Juridisch Loket.

Organisaties geven vrijwel zonder uitzondering aan dat de administratie bestaande uit vooral arbeidsovereenkomsten en loonspecificaties vaak complex en ondoorgankelijk is. Ze geven hierbij ook aan dat ze soms vermoeden dat dit met opzet gebeurt om zo kosten en verantwoordelijkheden te ontduiken. Dit bewijzen is zeer lastig.

Feitelijke beschrijving/ voorbeelden van casuïstiek

- Een arbeidsmigrant kreeg haar arbeidsovereenkomst bij het uitleenbureau in het Nederlands aangeboden. Ze heeft dit zelf met Google Translate moeten vertalen in haar moedertaal. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat ze de komende twee jaar niet in een ander slachthuis mag werken. Los van de vraag of dit concurrentiebeding wel rechtsgeldig is, moest zij deze voorwaarde zelf achterhalen in een taal die zij niet begreep. Er is haar hier niets mondeling over verteld.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht wordt ziek. Toen hij zijn loonstrook ontving waren er minuren op zijn loonstrook gezet. Oftewel: indien er weer gewerkt zou zijn zouden deze minuren eerst in mindering worden gebracht voordat er salaris zou worden uitbetaald. Zijn coördinator weigerde vragen te beantwoorden over deze minuren. Pas na een interventie van een jurist werden de minuren weer op nul gezet.
- Op de werkvloer is vaak geen leidinggevende aanwezig die de taal van de arbeidskrachten spreekt. Dat maakt samenwerken lastig. Daarnaast lukt het de arbeidskrachten vaak niet om de taal te leren na werktijd. Hier is geen tijd, energie of mentale ruimte voor. De taal leren tijdens werktijd wordt niet aangeboden.

- Een werknemer wilde graag dat zijn werktijden werden aangepast omdat hij jonge kinderen heeft. Hij heeft dit aangekaart bij het uitleenbureau maar kreeg hier geen duidelijk antwoord op. Hij heeft veel stress gehad om zijn werk met zijn gezin te managen.
- Een werknemer heeft vragen over zijn loonstrook en het geld dat hij ontvangt. Hij heeft extra uren gewerkt en gevraagd hoe hij dit terugziet op zijn loonstrook. Hij heeft dit gevraagd bij het uitleenbureau maar krijgt hier geen extra toelichting over. Er wordt naar hem en anderen agressief gereageerd.
- Er zijn ook voorbeelden dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten de loonstrook of contract wel in eigen taal krijgen, bijvoorbeeld via de mail of Whatsapp. Hulporganisaties geven aan dat deze ter beschikking gestelde arbeidskrachten alsnog met vragen naar hen toekomen omdat ze het contract niet kunnen vinden of begrijpen. Deze ter beschikking gestelde arbeidskrachten weten niet waar zij met vragen terecht kunnen. Er is vaak geen HR-afdeling bij het uitleenbureau en deze groep arbeidsmigranten leven vaak geïsoleerd.
- De ter beschikking gestelde arbeidskracht had geen schriftelijke arbeidsovereenkomst, alleen iets ondertekend zonder een kopie te ontvangen. Er waren geen vaste werktijden, de arbeidskracht werkte gemiddeld 50 uur per week. Hij ontving geen loonstroken en weet niets over een zorgverzekering. De werkgever reageert niet op berichten of oproepen.
- Een stel heeft beide een contract voor 40 uur, maar elke week ontvangen ze een ander bedrag. Toen ze klaagden bij de coördinator, werden ze bedreigd met uitzetting uit de huisvestingsaccommodatie.
- De extraterritoriale kosten zijn soms onduidelijk op de loonstroken.
- Wanneer arbeidsmigranten hulp vragen blijkt er vaak een totaal gebrek aan administratie. In sommige gevallen is er geen arbeidsovereenkomst, geen loonstrook, noch een uitleenbureau bekend. Arbeidsmigranten weten niet wie hun werkgever is, alleen dat ze s'ochtends worden opgehaald en s'avonds worden teruggebracht.
- Van een groep arbeidsmigranten was niet bekend waar ze hadden gewerkt. Toen loonbetaling uitbleef zochten zij hulp. Enkel via de bedrijfspas die toegang bood tot een werklocatie kon worden achterhaald waar de migranten werkzaamheden hadden verricht. Desgevraagd ontkennen de uitleenbureaus en inleners te weten wie de migranten zijn.
- Organisaties geven aan dat zij zien dat coördinatoren zelf niet altijd weten hoe zij vragen moeten beantwoorden. Het lijkt alsof de coördinatietaken voor velen een stap te hoog is en ook op dat niveau lijkt de selectie niet altijd voldoende zorgvuldig.

Impact

Bijna unaniem geven organisaties aan dat het arbeidsrecht waarmee ter beschikking gestelde arbeidskrachten te maken krijgen complex is. De driehoeksrelatie tussen uitlener, uitzendkracht en inlener speelt hierbij een grote rol. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten accepteren deze situatie vaak bij gebrek aan een beter perspectief. Voor hulporganisaties en handhaving is het lastig om in deze constructies te herleiden wie er verantwoordelijk is. Dit kan ernstige gevolgen hebben wanneer achterstallig loon niet wordt betaald of wanneer er bijvoorbeeld een ongeluk gebeurt. Er wordt vaak aangegeven dat dit gebrek aan transparantie en duidelijkheid aan de wortel licht van veel schrijnende situaties die ontstaan. Daarnaast bestaat er bij veel professionals die gesproken zijn voor deze signalen het vermoeden dat de constructies zo worden ingericht voor extra winstbejag en het ontwijken van verantwoordelijkheden.

Signaal 3: Onrealistische inhoudingen op het loon

Uitleenbureaus brengen (soms onnodig) hoge kosten in rekening die in worden gehouden op het salaris van de ter beschikking gestelde arbeidskracht.

Omschrijving van de misstand

Er zijn meerdere meldingen dat uitleenbureaus onterecht hoge kosten voor transport in rekening brengen. Ook worden er voor de huur van woningen en aanschaf van spullen (die het uitleenbureau regelt) hoge bedragen gerekend die de ter beschikking gestelde arbeidskracht moet betalen. De meeste arbeidsmigranten hebben weinig mogelijkheden om zelf een woning te vinden. Deze situatie doet zich met name voor wanneer deze arbeidskrachten net geworven zijn door het uitleenbureau om te werken in de vleesketen in Nederland. In de meldingen wordt aangegeven dat de kosten voor transport, materiaal en woning soms exorbitant hoog zijn. Hierdoor betalen arbeidsmigranten relatief veel voor een laagwaardige vaak gedeelde huisvesting. Door de hoge kosten voor huisvesting en zorg houden arbeidskrachten wekelijks minder geld over dan verwacht.

Bronnen en betrouwbaarheid

Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, een *Work in NL* – informatiepunt en het Juridisch Loket Nederland.

Bij deze organisaties komen mensen direct in contact met vragen over inhoudingen op hun loonstrook. Veel organisaties geven aan dat vragen over inhoudingen op het loon de meest gestelde vraag is. Deze organisaties constateren dat er soms erg hoge kosten voor woning, transport etc. worden ingehouden, wat wettelijk gezien mag, maar vaak leidt tot onwenselijke situaties. Arbeidskrachten in de vleesketen via een uitleenbureau, waarvan bijna allemaal arbeidsmigranten, durfden bij deze hulporganisaties hun verhaal te doen. Zij durfde dit niet altijd aan te kaarten bij het uitleenbureau. De arbeidsmigranten die hun verhaal wilden delen konden dit doen in hun moedertaal. Tolken hielpen bij het vertalen van de meldingen. Organisaties geven aan dat bij specifieke financiële vragen vaak wel bewijsstukken beschikbaar zijn, zoals loonspecificaties, bankafschriften en arbeidsovereenkomsten. Echter, soms ontbreken deze en wordt er gewerkt met contant geld en mondelinge afspraken.

Feitelijke beschrijving/ voorbeelden van casuïstiek

- Een groep arbeidsmigranten is in NL aangekomen bij kantoor van het uitleenbureau. Daar werd gevraagd naar hun BSN en ID-kaart om kopieën te maken en ze moesten 3 papieren ondertekenen: 1 betreft hun medische toestand, 1 met persoonsgegevens, en 1 rondom de transportkosten. Toen zagen ze pas dat ze voor het transport 250 euro moeten betalen en schrokken ze van de hoge kosten. Normaal kost een buskaartje naar NL 150 euro.
- Wanneer arbeidskrachten in het buitenland worden geworven regelt het uitleenbureau tegen een vergoeding de reis naar Nederland. Indien iemand uit Oost-Europa afkomstig is wordt hier 150 euro voor gevraagd. Er zijn arbeidsmigranten die via Facebook in contact kwamen met het uitleenbureau terwijl zij al in Nederland waren. Toen is er alsnog 150 euro transport gerekend. De arbeidskrachten werden echter in Nederland opgehaald in plaats van in Oost-Europa. Het bedrag voor het transport is voor een korte reis in Nederland net zo hoog terwijl de afstand vele malen korter is.
- Een uitleenbureau belooft dat een groep arbeidsmigranten voor 40 uur per week aan de slag kunnen gaan in Nederland. De inleners plannen hen in de praktijk echter structureel voor minder uren minder in. De arbeidsmigranten werden alleen uitbetaald voor de gewerkte uren. Het beperktere inkomen in combinatie met de hoge huurkosten, zo rond de 700 euro per persoon voor een gedeelde kamer, maakte het erg lastig voor de arbeidskrachten om rond te komen.
- Veel mensen die bij Stichting Barka Nederland terecht komen beschrijven een vergelijkbaar patroon: een snelle beoordeling door de inlener dat iemand niet aan de verwachte werkhouding of productienorm voldoet, zonder dat daarbij voldoende transparante feedback of begeleiding wordt geboden om verbetering mogelijk te maken. Hierdoor blijven mensen soms nog enige tijd in de accommodatie zonder duidelijke verwachtingen of perspectief. Afhankelijk van wat de inlener over de werknemer zegt, besluit het uitleenbureau vaak geen verdere moeite te doen om hem aan een andere inlener te koppelen. Soms blijven mensen op hun kamer zonder eten en vertrekken zij uiteindelijk uit wanhoop, maar wel met de hoop dat zij snel een nieuw uitleenbureau zullen vinden, of besluiten zij toch terug naar huis te gaan.
- Er zijn ook voorbeelden waar het identiteitsbewijs door het uitleenbureau werd ingehouden tot diegene zijn eerste salaris ontvangt. Op die manier verzekert het uitleenbureau zich ervan dat de vervoerskosten worden terugbetaald. Nb. Het innemen van identiteitsbewijzen is verboden.
- Er zijn bij enkele uitleenbureaus in de vleesketen hoge aantallen van ontslag op staande voet geconstateerd. Hierbij werd de eindafrekening vaak op nul gezet. Nog te ontvangen vakantiegeld werd dan weggestreept tegen de kosten voor spullen zoals beschermingshandschoenen voor tijdens het snijden.

Impact

Veel arbeidsmigranten geven aan naar Nederland te willen komen om in een korte periode veel geld te verdienen en dan weer terug te gaan naar het land van herkomst te willen vertrekken. De bedragen die de arbeidskrachten verwachten komen vaak niet overeen met de ontvangen salarissen. Bedragen worden ingehouden voor de huur of een ziekteverzekering waarvan het niet duidelijk is of deze daadwerkelijk is afgesloten. Hierdoor lukt het soms niet om zoals gepland te sparen en terug keren en raken ter beschikking gestelde arbeidsmigranten in een neerwaartse race naar de bodem voor wat betreft het drukken van de arbeidskosten. Daarnaast geven organisaties aan dat arbeidsmigranten vaak het gevoel hebben dat zij 'vast' zitten omdat zij geen spaargeld opbouwen en geen geld hebben om te investeren in een andere toekomst.

Signaal 4: Afhankelijkheidsrelatie tussen arbeidskracht en uitleenbureau

Uitleenbureaus in de vleesketen dreigen met ontslag wanneer arbeidskrachten vragen stellen over bijvoorbeeld hun loonstrook of zich ziekmelden.

Omschrijving van de misstand

Ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden ontmoedigd om zich ziek te melden bij het werk als ze ziek zijn. Als ze zich wel ziekmelden worden ze onder druk gezet om zich snel beter te melden ondanks dat ze niet beter zijn of door te werken tijdens ziekte. De uitlener regelt vaak de huisvesting voor de ter beschikking gestelde arbeidskracht waardoor er een sterke afhankelijkheid is ten opzichte van het uitleenbureau. Door deze afhankelijkheid stellen werknemers minder eisen aan de arbeidssituatie uit angst hun huisvesting te verliezen. Veel ter beschikking gestelde arbeidskrachten hebben korte contracten van bijvoorbeeld 2 of 4 weken. Wanneer ter beschikking gestelde arbeidskrachten in deze periode niet kunnen werken, bijvoorbeeld door ziekte, is de kans op verlenging klein. Daarom werken ter beschikking gestelde arbeidskrachten vaker door bij ziekte. Ook ervaren ter beschikking gestelde arbeidskrachten dat het stellen van 'kritische' vragen, over bijvoorbeeld loonspecificaties of de arbeidsovereenkomst, kan leiden tot ontslag of geen contractverlenging.

Het intimideren stopt niet bij woorden, er zijn ook casussen waar schending van (arbeids)rechten en soms ook fysiek geweld bij kijken. Bij deze handelingen zijn ter beschikking gestelde arbeidskrachten, vaak arbeidsmigranten, coördinatoren (ook vaak arbeidsmigranten), en in- en uitlenende bedrijven bij betrokken. Wanneer ter beschikking gestelde arbeidskrachten zijn ontslagen wordt verzocht om ook meteen de huisvesting te verlaten. Hierdoor worden arbeidsmigranten snel dakloos. Veel arbeidsmigranten kennen gevallen waarbij dit is gebeurd. Dit heeft een afschrikwekkende werking waardoor ter beschikking gestelde arbeidskrachten vaak doen wat de in-en uitlenende bedrijven vragen.

Bronnen en betrouwbaarheid

Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, meerdere *Work in NL*-informatiepunten en het Juridisch Loket.

Bij deze organisaties komen ter beschikking gestelde arbeidskrachten direct in contact met de organisatie. De ter beschikking gestelde arbeidskrachten, die bijna allemaal arbeidsmigranten zijn, durfden bij deze hulporganisaties hun verhaal te doen. Bij het uitleenbureau durfden deze arbeidskrachten vaak niet hun verhaal te vertellen. De arbeidskrachten die hun verhaal wilden delen konden dit doen in hun moedertaal. Tolken hielpen bij het vertalen van de meldingen.

Voorbeelden van de casuïstiek:

- Organisaties geven aan dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten zich vaak niet ziekmelden omdat zij een 0 uren contract hebben. Niet werken betekent hierdoor geen inkomen wat zij zich vaak niet kunnen permitteren.
- De ter beschikking gestelde arbeidskrachten stellen niet te veel vragen omdat er vaak wordt gereageerd met *'het is wat het is en je kan altijd weggaan'*. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten vertellen *'Als je te veel klaagt word je op je minimale uren gezet (wordt je dus minder ingeroosterd)'*.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft extra uren gewerkt en vraagt aan het uitleenbedrijf hoe hij dit terugziet op zijn loonstrook. Het uitleenbedrijf reageert: *'als het niet goed is dan neem je toch ontslag'*. De arbeidskracht geeft aan dat mensen bang zijn voor ontslag en daarom niets vragen aan het in- en uitleenbureau.
- Een groep van 16 ter beschikking gestelde arbeidskrachten vraagt na aankomst in Nederland om een arbeidsovereenkomst en specificaties op de loonstrook. Dit wordt ervaren als *'lastig gedrag'*. De arbeidsmigranten worden ontslagen en verliezen hun huisvesting. Sinds dat moment zijn ze dakloos. Deze situatie doet zich voor na minder dan twee weken na aankomst in Nederland. Inmiddels zijn een paar van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten terug naar huis gegaan en anderen zijn verdergegaan bij een ander uitleenbureau.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht wordt medegedeeld dat er tijdens ziekte doorgewerkt moet worden, anders zou hij zijn salaris niet ontvangen.
- Ter beschikking gestelde arbeidskrachten krijgen te horen dat ze ontslagen zijn door het uitleenbureau en niet meer terug hoeven komen bij het slachthuis. De reden: omdat ze ziek waren. Er is een WhatsApp-bericht gestuurd door het uitleenbureau waarin wordt bedreigd met ontslag als de arbeidskrachten niet zouden komen werken ondanks hun ziekte. Het ontslag wordt naast een WhatsApp bericht ook telefonisch doorgegeven.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht worstelt met stress, een gezin onderhouden, en een moeder die wegvalt. De arbeidskracht heeft slaapgebrek en is depressief. Ze krijgt hier van de arts medicatie voorgeschreven. Ze meldt zich ziek bij het uitleenbureau. Het uitleenbureau past daarna het dienstverband aan van een vast dienstverband naar een eenjarig dienstverband. Daarnaast betaalt het uitleenbureau de uren dat arbeidskracht ziek is niet uit. Salaris waar zij recht op heeft tijdens haar ziekte ontvangt zij niet van het uitleenbureau. De arbeidskracht heeft momenteel geen werk en is nog ziek.

Impact

Doordat ter beschikking gestelde arbeidskrachten doorwerken terwijl ze ziek zijn, verergeren de klachten. Het werk in de vleesketen is vaak fysiek zwaar, in koude ruimtes en met scherpe apparatuur zoals messen. Hierdoor is de kans om ziek te worden groter in vergelijking met minder fysieke werkzaamheden in warme omgeving. Doorwerken bij ziekte kan zorgen voor een langer ziekteverloop en meer structurele en ernstige gezondheidsproblemen. Naast de negatieve gevolgen voor de gezondheid van de individuele arbeidskracht, vergroot de kans dat deze arbeidskrachten ook een groot beroep doen op de gezondheidszorg.

Signaal 5: Onveilig werk

Het gebrek aan werkervaring en het gebrek aan een cultuur van veiligheid leiden ertoe dat er ongelukken gebeuren die buiten het reële productierisico vallen. Daarnaast worden deze ongelukken niet altijd goed afgehandeld.

Omschrijving van de misstand

Er is in de vleesketen een hoog risico op arbeidsongevallen gezien de werkomstandigheden. Het is vaak repeterend werk met een uitdagende bandensnelheid, in een koude omgeving, waar met scherpe messen wordt gewerkt. Aangezien er veel uitzendkrachten werkzaam zijn loopt de formeel werkgever niet rond op de werkvloer. Hierdoor is men minder snel geneigd om vragen te stellen over de werkomstandigheden. De basisvoorschriften voor veiligheid worden in de meeste gevallen duidelijk aangegeven, met plaatjes en in meerdere talen. Helaas is het zo dat sommige werkende de veiligheidsvoorschriften niet kunnen lezen in de aangeboden talen. Ook komt het voor dat er een gebrek is aan de uitvoering van veiligheidsvoorschriften. Daarnaast wordt er vaak een cultuur beschreven waarin hard werken vooropstaat en veiligheid minder prioriteit heeft.

Bronnen en betrouwbaarheid

Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, een *Work in NL* – informatiepunt, Juridisch Loket Nederland. Organisaties staan in contact met arbeidsmigranten die deze casussen hebben meegemaakt of hebben gezien. In sommige gevallen is er ook bewijs meegeleverd, soms zijn het ook enkel ooggetuigenverklaringen.

Feitelijke beschrijving/ voorbeelden van casuïstiek

- Er is een cultuur van niet klagen, veiligheid komt hierbij vaak op de tweede plek. Er wordt weinig tijd genomen om veiligheidsinstructies uit te leggen en er wordt verwacht dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten een beetje ‘karakter’ tonen en niet moeilijk doen over allerlei regeltjes.
- Veel veiligheidsvoorschriften zijn alleen schriftelijk beschikbaar en maar in beperkt aantal talen. Voor kwetsbare groepen is het vaak lastig om deze voorschriften te kunnen lezen. Het is vaak onduidelijk of hier extra aandacht aan wordt besteed.
- Een ziekenhuis heeft contact gezocht met een organisatie vanwege de zorgen over het hoge aantal arbeidsmigranten werkzaam in de vleesketen die bij hen belanden met verwondingen door het werk.
- Ziekenhuizen (inclusief psychiatrische instellingen) benaderen Stichting Barka Nederland regelmatig om EU-patiënten te ondersteunen die geen Nederlands spreken. In dergelijke situaties blijkt de recent voormalige werkgever vaak onvoldoende coöperatief. Zowel de zorgverzekering als de aan het werk gekoppelde accommodatie van de betrokkene zijn inmiddels beëindigd. Vaak begeleidt Stichting Barka Nederland hen bij een medisch transport naar een gespecialiseerde instelling in het land van herkomst en ook bij een eventuele export van een ziektebewijzing.
- De afdeling Volksgezondheid van een gemeente geeft aan dat de beschermende kleding die wordt gedragen in de slacht vaak zorgt voor een slechte huid en kan zorgen voor problemen zoals eczeem etc.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht was getuige van een ernstig ongeluk. Er werd geen melding gemaakt van het ongeluk en geen medische hulp gezocht. Het slachtoffer werd door huisgenoten naar de huisvesting gebracht en anderhalf maand lang daar verzorgd. Daarna ging het slachtoffer terug aan het werk. Het slachtoffer heeft nog steeds zware littekens. Voor de periode van ziekte zou de arbeidskracht doorbetaald worden maar dit geld is nooit ontvangen.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft een werkongeluk gehad op de werkvloer. Er is toen door het uitleenbureau gezegd dat de arbeidskracht de dag erna naar de huisarts kon gaan en dat een coördinator van het uitleenbureau dan mee zou gaan (de arbeidskracht sprak geen Nederlands). De volgende morgen toen de arbeidskracht naar de huisarts zou gaan heeft de coördinator zich ziekgemeld en is de arbeidskracht niet naar de huisarts gegaan. De dag daarop is de arbeidskracht teruggegaan per auto naar het land van herkomst. Hij is gedurende deze terugreis overleden, zonder een dokter te hebben gezien.
- Ongelukken worden vaak niet gemeld. Ook wanneer instanties hier wel van op de hoogte zijn en dit melden bij de Arbeidsinspectie is er vaak geen capaciteit en ruimte om dit nog op te pakken. Hierdoor zijn er veel ongelukken die nooit geregistreerd worden. Organisaties geven aan dat niet aannemelijk is dat de financiële gevolgen van de ongelukken goed worden opgepakt. Het kan gaan om kleine ongelukken maar ook is een geval bekend met een valongeluk van 8 meter. Over het algemeen moeten mensen gewoon doorwerken en worden ze niet vergoed voor hun geleden schade.
- Organisaties geven aan dat het gebrek aan bereidwilligheid om zaken op te pakken en op te lossen in het geval van een ongeluk uniek aan de vleesketen is. In veel andere sectoren kan er worden overlegd en naar een oplossing worden gezocht, in de vleesketen word je als organisatie enkel tegengewerkt.

Impact

Sommige ongelukken op de werkvloer horen bij een reëel productierisico. Daarnaast zijn er ook veel ongelukken die gebeuren door gebrekkige veiligheidssituaties. Ongelukken met arbeidsmigranten worden regelmatig niet vermeld en niet vergoed. Arbeidsmigranten kunnen als gevolg van een ongeluk fysiek last hebben en blijvend letsel oplopen. Wanneer dit daarnaast ook administratief niet goed wordt afgehandeld kan dit hen ernstig financieel benadelen. Organisaties wijzen op gevallen waarin slachtoffers niet of nauwelijks zijn gecompenseerd. In het meest extreme geval kunnen ongelukken en de nalatigheid in de afhandeling hiervan zelfs dood tot gevolg hebben zoals ook in de gesprekken is teruggekomen.

Signaal 6: Intimidatie en geweld

Omschrijving van de misstand

De signalen die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangt over intimidatie, zijn vaak ernstig van aard. Hoewel deze signalen relatief zeldzaam zijn, zijn zij in omvang en frequentie voldoende consistent om te kunnen spreken van een trend. De aard van de meldingen varieert sterk.

Een veelvoorkomend signaal betreft de intimidatie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten door coördinatoren van uitleenbureaus. Meerdere organisaties geven aan dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten zich niet vrij voelen om te spreken in het bijzijn van hun coördinatoren en zichtbaar nerveus reageren wanneer deze aanwezig zijn. Daarnaast wordt gesignaleerd dat coördinatoren ter beschikking gestelde arbeidskrachten actief afschermen van hulp- en ondersteuningsorganisaties, waarbij sprake kan zijn van non-verbaal agressief gedrag. Een andere vorm van intimidatie betreft het innemen van identiteitsdocumenten van arbeidsmigranten. Het komt voor dat arbeidsmigranten hun identiteitsbewijzen moeten afstaan aan het uitleenbureau. Tot slot zijn er enkele meldingen van fysiek geweld. Dit kan zowel gaan om agressie op de werkvloer als om het dreigen met of toepassen van fysiek geweld om kosten voor huisvesting en transport te innen.

Bronnen en betrouwbaarheid

Organisaties die dit signaal onderschrijven: FairWork, Stichting Barka Nederland, meerdere *Work in NL*- informatiepunten en het Juridisch Loket.

Veel organisaties onderschrijven dat zij signalen krijgen van angst, agressie en geweld in gesprekken met ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Dit zijn vaker verhalen die via-via komen en waarbij bewijs gebrekkig is. De ernst van de gevallen is ook verschillend. De juistheid en authenticiteit van deze verhalen is lastig te achterhalen. Echter is het ook zo dat slechts enkele verhalen de instanties bereiken en het merendeel waarschijnlijk nooit wordt geregistreerd. De omvang van dit probleem is dan ook zeer lastig in te schatten.

Feitelijke beschrijving/voorbeelden van casuïstiek

- Organisaties geven aan dat coördinatoren van uitleenbureaus vaak meegaan naar allerlei gesprekken met ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Zo gaan ze bijvoorbeeld mee naar de huisarts na een ongeval of mee naar een gemeentehuis om een RNI aan te vragen. Hierdoor komen ter beschikking gestelde arbeidskrachten niet in de gelegenheid om in vertrouwen gesprekken te kunnen voeren en worden zij afgeschermd van informatie en hulpkanalen.
- Organisaties geven ook aan dat coördinatoren van uitleenbureaus hun positie misbruiken en het migranten moeilijk maken om te klagen of hulp te zoeken. Organisaties hebben ook signalen ontvangen dat coördinatoren die worden gezien als vertegenwoordiging van het uitleenbureau. In sommige gevallen verkopen ze ook drugs bij de accommodaties.
- Een organisatie geeft aan dat coördinatoren niet geselecteerd worden op hun capaciteiten om te managen. Het spreken van de Engelse taal is vaak genoeg. Deze coördinatoren krijgen macht waarmee zij niet goed kunnen omgaan. Hierdoor ontstaat het machtsmisbruik.
- Een organisatie geeft ook aan dat coördinatoren de ter beschikking gestelde arbeidskrachten zelf screenen om te beoordelen of een huisartsbezoek nodig is. Coördinatoren moeten akkoord geven op huisartsbezoeken.
- Een organisatie geeft aan vaak te horen over problemen van de tussenlaag (de coördinatoren van uitleenbureaus op de werkvloer). Dit gaat over intimidatie, agressie en treiterijen.
- Een organisatie geeft aan een casus te hebben van een ter beschikking gestelde arbeidskracht die tijdens het werk is beledigd om zijn religie door de coördinator van het uitleenbureau. Na dit voorval vermijden collega's contact met deze arbeidskracht. Op de dag voor zijn vertrek wordt hij door andere arbeidskrachten thuis mishandeld. De mishandelde arbeidskracht geeft aan dat hij verwacht dat de coördinator hen hiertoe heeft aangezet. De volgende dag is hij hardhandig uit huis gezet en op straat gegooid zonder alternatieve huisvesting.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht vertelt aan een organisatie dat ze geen vragen durft te stellen over haar salaris aan de coördinator van het uitleenbureau. De arbeidskracht refereert hierbij aan een verhaal over een ander stel dat hun salaris probeerde op te eisen voordat ze moesten vertrekken. De coördinator van het uitleenbureau beloofde hen te betalen en hen naar het vliegveld te brengen, maar bracht hen in werkelijkheid naar een bos, waar ze werden mishandeld. Hun ID-kaarten, die het bureau maandenlang vasthield, kregen ze niet terug. De ter beschikking gestelde arbeidskracht zegt hier ook bewijs van te hebben maar durft dit niet te delen uit angst.
- Een ter beschikking gestelde arbeidskracht moet bij aankomst zijn identiteitsbewijs en bankpas inleveren. Zijn loon werd ingehouden tot hij zijn vervoers- en huurkosten kon terugbetalen. In zijn woning, aangeboden door het uitleenbureau, treedt 's nachts iemand zijn kamer binnen waarna een conflict ontstaat. Hierna, een maand na aankomst besluit de ter beschikking gestelde arbeidskracht te vertrekken. Hij krijgt zijn documenten niet terug en heeft nooit loon ontvangen.
- Ter beschikking gestelde arbeidskrachten melden dat zij bij aankomst in Nederland hun identiteitsdocumenten moeten inleveren als garantie. Na een periode zonder werk besluiten ze te vertrekken. Wanneer ze dit aangeven moeten ze direct de huisvesting uit zonder voldoende tijd om eerst hun spullen te pakken. De taal die degene die hen uit huis zet gebruikt is erg intimiderend. Na aandringen komt er een grote stapel ID-kaarten tevoorschijn en worden die van hun eruit gehaald en teruggegeven. Van wie de andere ID-kaarten zijn is niet bekend.
- Een organisatie geeft aan het vermoeden te hebben dat er nog veel niet bekend is. Er doen zich veel situaties voor die de schijn hebben van mensenhandel maar dit is bijna niet aan te tonen. Daarnaast geven zij aan dat er vaak allerlei onzichtbare verbanden lopen tussen inlener en uitleenbureau. Ook zeggen zij te vermoeden dat er veel zwart cash geld in omloop is en dat in deze wereld ook georganiseerde criminaliteit voorkomt.
- Een organisatie geeft aan dat veel hulpzoekenden opzoek zijn naar juridische rechtsbijstand om via de civiele rechter hun recht te halen. Ze willen achterstallig loon vorderen, heldere afspraken over arbeidsvoorwaarde of vergoedingen voor letselschade. Echter heeft de organisatie het gevoel dat er ook allerlei strafrechtelijke overtredingen worden begaan maar dat deze onderbelicht blijven.
- Wanneer er sprake is van geweld komt dit vaak voor tijdens uithuiszettingen.

Impact

De aanwezigheid van intimidatie en geweld heeft een tweevoudig gevolg in de sector. Ten eerste zijn de gevolgen voor de slachtoffers van intimidatie groot. Organisaties geven aan dat veel slachtoffers worden bedreigd. Zij durven geen hulp te zoeken en vinden geen uitweg uit hun situatie. Hierdoor kunnen misstanden en misbruik soms lange tijd ongezien doorgaan. Organisaties geven aan het gevoel te krijgen dat ter beschikking gestelde arbeidsmigranten in deze gevallen vaak tweederangsburgers lijken waarvoor geen recht bestaat. Nog groter zijn de gevolgen voor personen die direct slachtoffer zijn van fysiek geweld en mishandeling. Voor deze slachtoffers is dit een traumatische ervaring. Hoe vaak dit voorkomt is zeer lastig in te schatten. Het tweede gevolg wat organisaties aangeven heeft te maken met de wijdverspreide circulatie van deze verhalen. Veel ter beschikking gestelde arbeidskrachten kennen deze verhalen van geweld, intimidatie en mishandeling. De angst dat hen wat kan overkomen als ze moeilijk gaan doen zorgt er voor dat vele de situatie accepteren zoals het is.

