



ACTIEPLAN WERKGEVERSCHAP EN GOED INLEENERSCHAP

Opgesteld door:

Ingrid Blom-Meeusen en Jacqueline Kroon

Publicatiedatum:

2 februari 2026



Plantum



Actieplan Werkgeverschap en goed inlenerschap

Love your people like your crop

Ambitie

Ondernemers in de glastuinbouw zijn goede en aantrekkelijke werkgevers met een professioneel en sociaal personeelsbeleid. Ze zorgen voor een eerlijke, veilige en gezonde werkomgeving en bieden iedere medewerker goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Vanuit onze ambitie, ons imago en onze regie op veilig en gezond werken nemen wij onze medewerkers het liefst zelf in dienst. Dat zorgt voor binding aan het bedrijf en zekerheid voor de medewerker. Daarom stimuleren wij ondernemers hun medewerkers jaarrond in dienst te hebben en eventuele belemmeringen hiervoor (zoals huisvesting) weg te nemen. Zijn er toch uitzendingkrachten nodig? Dan zetten we in op inlenerschap dat aan dezelfde hoge eisen voldoet als de eisen die aan goed werkgeverschap worden gesteld. Deze ambitie is ook opgenomen in afspraken met sociale partners.

Iedere medewerker dient met zorg en respect te worden behandeld.

§ 1 Werkgeverschap

Binding aan het bedrijf en zekerheid voor de medewerker zijn het meest gediend met het in dienst zijn bij de ondernemer zelf. Belemmeringen zoals de huisvesting van internationale medewerkers of onvoldoende flexibiliteit, staan dat in de weg. Daarom zijn acties nodig om deze belemmeringen weg te nemen.

§ 1.1 Huisvesting

Uitgangspunten:

- Internationale medewerkers verdienen goede en betaalbare huisvesting.
- Gecertificeerde huisvesting is een basisvoorwaarde voor goed werkgeverschap. Artikel 57 van de cao Glastuinbouw en artikel 42 van de cao Open Teelten stellen hiervoor normen. Ondernemers die zelf huisvesten – of ze nu wel of geen lid zijn van Glastuinbouw Nederland, Plantum, LTO Noord, ZLTO of LLTB – moeten hieraan voldoen. De cao's bepalen ook het maximale inhoudingsbedrag voor huisvesting op het loon.

Samen met de betrokken LTO-organisaties en Greenports Nederland heeft Glastuinbouw Nederland de afgelopen jaren eigen instrumenten ontwikkeld voor de huisvesting van internationale medewerkers, zoals een inspiratieboek en een kennisbank over huisvesting. De regels omtrent huisvesting verschillen sterk per provincie en gemeente. Ook gelden ze vaak voor meerdere sectoren. Vanwege de enorme druk op de woningmarkt is het van groot belang dat ook de glastuinbouw structureel bijdraagt aan het creëren van passende en betaalbare huisvesting voor internationale werknemers, dicht bij de werkplek. Wij zien daarvoor twee oplossingen, waarvoor medewerking van gemeenten en omgeving nodig is:

- Bedrijfsgebonden huisvesting op het eigen bedrijf, primair bedoeld voor internationale medewerkers die werkzaam zijn bij het bedrijf.
- Sectorgebonden (collectieve) huisvesting van internationale medewerkers die werkzaam zijn bij diverse glastuinbouwbedrijven.

Helaas stranden veel huisvestingsinitiatieven al in het vergunningentraject. Om dat te voorkomen is volgens ons centrale sturing noodzakelijk vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Alleen zo kunnen gemeenten tot doelgerichte en praktische oplossingen komen die samen met omgeving en werkgevers zijn ontwikkeld.

Wat we gaan doen in 2026:

Onderzoeken actuele situatie huisvesting:

- Updaten van kwalitatief onderzoek uit 2021.
- Uitvoeren van kwantitatief onderzoek (aantal internationale medewerkers in de glastuinbouw, omvang huisvesting op eigen terrein en elders, omvang huidige huisvestingstekort).
- Analyseren van regionale verschillen en knelpunten.
- Doorvertaling naar kernboodschappen en visuals.

Stimuleren van huisvesting op de bedrijfslocaties door:

- het verbinden van ondernemers en lokale bestuurders via bijeenkomsten.
- het implementeren van veranderingen van wet- en regelgeving.
- het bewust bekwaam maken van ondernemers en inspirerende verhalen met hen te delen via de huisvestingsnieuwsbrief.
- het met sociale partners afsluiten van een cao Glastuinbouw en deze algemeen verbindend te laten verklaren zodat ook niet-leden worden verplicht de normen bij huisvesting (huurhoogte en certificering - prijs en kwaliteit) na te leven.

In dialoog gaan met het Rijk en toewerken naar een convenant:

- Ambtelijke en bestuurlijke gesprekken met onder andere de ministeries van BZK, SZW en LVVN.
- Inbrengen van onderzoeksresultaten en aantal casussen uit de praktijk.
- Verkennen van mogelijkheden binnen bestaande en nieuwe beleidskaders.
- Opstellen van een concept-convenant samen met stakeholders.

Gesprekken met provincies over:

- de Wet regie volkshuisvesting (invoering naar verwachting in Q1 2026).
- De plek van huisvesting voor internationale medewerkers in woondeals en programmering.
- Delen van onderzoeksresultaten en praktijkvoorbeelden.
- Signaleren van knelpunten en kansen in de uitvoering.

Kennisdeling, communicatie en netwerk:

- Organiseren van een webinar tijdens de Agrarische Dag van de Huisvesting.
- Verspreiden van nieuwsbrieven met actualiteiten en praktijkvoorbeelden.
- Organiseren en faciliteren van minimaal drie regionale werkbezoeken.
- Actieve ondersteuning van regionale gesprekken en initiatieven, in samenwerking met de brancheorganisaties.

§ 1.2 Flexibele inzet arbeidsuren gedurende het jaar

Uitgangspunten:

- Het werk in de glastuinbouw heeft een seizoensgebonden karakter. Naast een vaste kern van medewerkers hebben werkgevers daardoor ook (internationale) seizoenkrachten nodig. De wens om deze groep medewerkers meer zekerheid over inkomen en rooster te geven, brengt uitdagingen met zich mee.
- Het werk in de glastuinbouw bestaat voor een groot deel uit productiewerk. Dit vraagt om veel arbeidskrachten, die op de arbeidsmarkt in Nederland onvoldoende

beschikbaar zijn. Daarom werven tuinbouwondernemers vaak (internationale) medewerkers. Dat gebeurt vaak via uitzendbureaus.

Dankzij de wettelijke ketenbepaling die een uitzonderingspositie voor seizoenswerk biedt, kunnen werkgevers in de glastuinbouw ook in de toekomst internationale medewerkers een tijdelijke Nederlandse arbeidsovereenkomst blijven aanbieden voor seizoenswerk. Het behouden van de onderbrekingstermijn van drie maanden in deze ‘ketenbepaling’ is voor de glastuinbouw van cruciaal belang.

Om de internationale medewerker zekerheid op inkomen, uren werk en een in de Nederlandse arbeidsverhoudingen passende overeenkomst te bieden, is het van belang dat we Nederlandse arbeidsovereenkomsten gebruiken om de arbeidsrelatie te regelen (en te handhaven). De cao en regelgeving moeten flexibiliteit bieden om arbeidspatronen die bij seizoenswerk horen, vorm te geven. Dat vormt de basis voor het kunnen aanbieden van een vast dienstverband.

De Wet meer zekerheid flexwerkers beoogt de flexibiliteit voor zowel werkgevers als werknemers te verbeteren. Tot de maatregelen die daaruit voortvloeien, horen betere mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen, iets wat nog steeds verdere uitwerking vraagt.

Sociale partners sluiten een cao Glastuinbouw en willen die algemeen verbindend laten verklaren. Zo kan de flexibiliteit in arbeidspatronen die de sector nodig heeft, in balans komen met de behoefte aan zekerheid op inkomen voor medewerkers.

Wat we gaan doen in 2026:

- Sociale partners vergroten de kennis en het juiste gebruik van het jaarurenmodel.
- We onderzoeken hoe we in de cao meer continuïteit kunnen geven aan de afspraken rond het jaarurenmodel.
- Werkgevers en werknemers attenderen op de mogelijkheid om conform cao met flexibele arbeidspatronen in reguliere contracten te werken.
- Samen met LTO Nederland en VNO-NCW in Den Haag draagvlak creëren om de onderbrekingstermijn bij de ketenbepaling voor seizoenswerk te behouden.
- Via VNO-NCW inzetten op aandacht voor de versoepeling van het ontslagrecht.

§ 1.3 Kennis om de arbeidsrelatie goed in te vullen

Uitgangspunt:

- Goed werkgeverschap

Om werkgeverschap goed te kunnen invullen, moeten ondernemers bekend zijn met de complexe regelgeving rondom internationale medewerkers. Ook is het nodig dat werkgevers tijdens de werving van internationale medewerkers vooraf een reëel en duidelijk beeld van het aangeboden werk geven (hoeveel uur per week, tegen welk salaris en voor hoe lang). Ook het begeleiden en ondersteunen van internationale medewerkers bij het wonen en werken in Nederland valt onder goed werkgeverschap.

Wat we gaan doen in 2026:

- Ondernemers attenderen op *Seasonalwork.nl*. Deze vacaturewebsite is gespecialiseerd in het internationaal werven van personeel en houdt daarbij rekening met de specifieke wensen van internationale medewerkers.
- Werkgevers en hun (nieuwe) medewerkers attenderen op de regels rondom registratie bij de gemeente.
- In samenwerking met de gemeente Westland werkgevers en hun (nieuwe) medewerkers attenderen op het (mobiel) informatiepunt en het loket Registratie Niet-Ingezetenen (RNI).
- Eisen aan de arbeidsovereenkomst helder in de cao opnemen en daarbij verwijzen naar de modelarbeidsovereenkomsten van de Werkgeverslijn.
- Sociale partners attenderen werkgevers en werknemers op *Work in NL* door het continueren van de campagne hierover.
- De cao in het Pools en Engels publiceren.
- Samen met de Werkgeverslijn de Roemeense en Bulgaarse vertalingen van de modelarbeidsovereenkomsten introduceren bij HR-deskundigen (er zijn al Engelse, Poolse en Oekraïense vertalingen).
- Samen met LTO Arbeidskracht bieden we een zorgverzekering specifiek voor internationale medewerkers aan.
- Samen met KasGroei blijven investeren in de ontwikkeling van het ondernemerschap en bijbehorend personeelsbeleid.

De Onderzoeksraad voor Veiligheid heeft onderzoek naar de werkgerelateerde veiligheid van arbeidsmigranten gedaan en in september 2025 het rapport 'Veiligheid arbeidsmigranten' uitgebracht. Met de actiepunten uit § 1 Werkgeverschap geven wij invulling aan de eerste aanbeveling van de Onderzoeksraad over duurzame arbeidsrelaties: *Behandel arbeidsmigranten die structureel werk verrichten als vaste werknemers. Vergroot het aandeel duurzame arbeidsrelaties voor structureel werk binnen de sector substantieel. Maak hierover bindende afspraken met werknemersorganisaties, bijvoorbeeld in cao's of sectorale afspraken.*

§ 2 Goed inlenerschap

Veel productiewerk in de glastuinbouw is seizoensgebonden en wordt door internationale medewerkers gedaan. Zij zijn vaak in dienst bij een uitzendbureau. Deze categorie medewerkers is kwetsbaar. Glastuinbouw Nederland is zich hiervan bewust. Daarom verplichten wij onze leden uitsluitend te werken met uitzendbureaus die zijn gecertificeerd volgens de normen van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Deze verplichting is zowel in de cao Glastuinbouw als in onze lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd.

§ 2.1 Correct belonen uitzendkracht

Uitgangspunten:

- De invoering van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) zien wij als een stap vooruit in het reguleren van het inlenerschap.
- Wij zetten ons samen in om internationale medewerkers, werkzaam via een uitzendbureau, goed en veilig werk te bieden en om ondernemers en uitzendbureaus bij de uitvoering daarvan te ondersteunen.

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, dat onder andere gelijke beloning voor uitzendkrachten regelt, is ingediend bij de Tweede Kamer. Het doel is om uitzendkrachten

meer zekerheid te bieden en schijnconstructies tegen te gaan. De wet zal naar verwachting op 1 januari 2027 in werking treden. De Cao voor Uitzendkrachten loopt met haar afspraken over gelijkwaardige beloning op deze wet vooruit.

Deze ontwikkelingen vragen om het bijstellen van het door sociale partners ontwikkelde instrument ‘controleer de inlenersbeloning’. Sociale partners constateren dat het juist inschalen van de uitzendkracht een bottleneck is. Zij spannen zich gezamenlijk in om op dit punt tot verbetering te komen. Sociale partners leggen met de cao een basis in de arbeidsvoorwaarden voor zowel werknemers als voor uitzendkrachten. Een cao afsluiten en vervolgens verbindend laten verklaren blijft voor hen een belangrijk doel.

CNV rapporteert jaarlijks door haar geconstateerde overtredingen op het niet-naleven van de cao en/of het niet-correct betalen van medewerkers. Wij bespreken deze uitkomsten en stemmen af welke verbeteringen en/of acties nodig zijn.

Wat we gaan doen in 2026:

- Gelijkwaardige beloning uit de Cao voor Uitzendkrachten implementeren.
- De instrumenten uit de introductie van de cao-afspraken gelijkwaardige beloning Cao voor Uitzendkrachten actualiseren en een structurele plaats geven binnen de informatievoorziening.
- Implementeren van het jaarmodel voor uitzendkrachten.
- Sociale partners actualiseren de leaflet ‘Controleer de inlenersbeloning’. Deze kan verspreid worden als bijlage in het vakblad Onder Glas. Daarbij dient de aandacht uit te gaan naar een juiste inschaling en juiste registratie van werktijden en recht op toeslagen.
- Sociale partners hebben de protocollaire afspraak gemaakt over de vergewisbepaling in gesprek te willen gaan. Aanleiding zijn de nieuwe wettelijke regels rondom de beloning van de uitzendkracht en een vergewisbepaling in de cao 2026.
- CNV heeft de volgende top drie opgesteld:
 1. Niet-correct inschalen voor het vaststellen van de inlenersbeloning.
 2. Niet-uitbetalen van de transitievergoeding.
 3. Fouten in het tijdschrijven, niet alle uren uitbetalen, uren zo schrijven dat er geen recht op toeslag is.We investeren in verbetering op deze punten.

§ 2.2 Positie fase C uitzendkrachten

Sociale partners willen inzicht krijgen in de verschillen in positie van uitzendkrachten in fase C en medewerkers in dienst bij de ondernemer. Ook de ‘voorzieningen’ in de ontwikkelingsfondsen Colland en Doorzaam worden hierin betrokken. Daarnaast gaan we na in hoeverre erin de cao Glastuinbouw afspraken voor uitzendkrachten kunnen worden opgenomen. We willen verder nagaan in hoeverre fase C contracten daadwerkelijk voorkomen en wat de onderliggende motieven daarvoor zijn.

Wat we gaan doen 2026:

- Als sociale partners het strategisch gesprek over uitzendwerk vervolgen.
- Implementeren van artikel 48 lid 5 uit de cao Glastuinbouw: De werkgever bindingt vanaf 1 augustus 2025 bij het uitzendbureau dat een uitzendkracht na drie jaar in vaste dienst bij het uitzendbureau komt (fase c).
- De protocollaire afspraak over collectief vervoer oppakken:

De vraag ligt voor of er onder bepaalde omstandigheden recht kan zijn op reiskostenvergoeding conform cao. Aan de hand van een overzicht van meldingen die werknemers hebben gedaan bij vakbonden wordt naar de volgende elementen gekeken:

- Is de melding bij de werkgever gedaan en is deze in de gelegenheid gesteld verbetering in de situatie aan te brengen?
- Wat wordt verstaan onder extreem langere reistijden?
- Wat wordt verstaan onder structureel extra reistijd?

§ 2.3 Veilige werkomgeving

Binnen de land- en tuinbouw is in samenwerking met arbodienst Stigas een instrumentarium ontwikkeld met aandacht voor het werken met internationale medewerkers en uitzendkrachten:

- **Arbocatalogus**
Een praktisch hulpmiddel voor ondernemers voor het opzetten van een gezonde en veilige werkomgeving. Voor de meest voorkomende knelpunten en aandachtsgebieden in het werk hebben werknemers- en werkgeversorganisaties oplossingen en aanbevelingen op een rij gezet: <https://www.stigas.nl/agroarbo/glastuinbouw>. Ook is er in de Arbocatalogustekst aandacht voor anderstaligen.
- **Risico-inventarisatie en -evaluatie**
De branche risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) helpt met het in kaart brengen van bedrijfsrisico's op het gebied van gezond en veilig werken. Vervolgens wordt automatisch een plan van aanpak opgesteld om deze risico's te verkleinen. De RI&E voor de glastuinbouw laat ook de specifieke risico's zien voor internationale medewerkers en uitzendkrachten.
- **E-Book**
Speciaal voor glastuinders, een e-book met acht stappen die ondernemers kunnen zetten om tot veilig en gezond werken met internationale (flex)medewerkers te komen.
- **Infokaarten**
Verder hebben we in verschillende talen infokaarten beschikbaar met tips hoe diverse arbeidsrisico's te voorkomen zijn.

Wat we gaan doen in 2026:

- In de werkgroep Arbo het sectoractiviteitenplan uitvoeren. In het sectoractiviteitenplan staan Arbocatalogus en RI&E centraal. Daarnaast is projectmatig aandacht voor de aanbevelingen van de Onderzoeksraad voor de veiligheid.
- In de werkgroep Arbo de flyer 'opkomen voor jezelf' voor internationale medewerkers ontsluiten.
- In de werkgroep Arbo door werken aan en promoten infokaarten anderstaligen en het stimuleren van eigen veiligheid- en werkinstructies maken voor internationale medewerkers.
- Samen met Stigas ondernemers stimuleren om de RI&E in te vullen.
- Samen met Stigas de bekendheid van de vertrouwenspersoon onder internationale medewerkers vergroten.
- Samen met Stigas, Doorzaam en de ABU het e-book blijven promoten.
- Samen met Stigas, Doorzaam en de ABU onderzoeken of we (projectmatig) opvolging kunnen geven aan de aanbevelingen van de Onderzoeksraad door bijvoorbeeld een onderdeel uit het e-book te lichten en dit via de lijn van sociale veiligheid aan de praktijk te koppelen/uit te werken.

- Samen met de NL-A de projectmatige aanpak inspecties (Arbo en AMF) in de sector Glastuinbouw goed richten op internationale medewerkers.

De Onderzoeksraad voor Veiligheid heeft onderzoek naar de werkgerelateerde veiligheid van arbeidsmigranten gedaan en september 2025 het rapport 'Veiligheid arbeidsmigranten' uitgebracht. Met de actiepunten onder veilige werkomgeving geven wij invulling aan de derde aanbeveling: verbetering bescherming van de arbeidsmigrant: *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 Arbo catalogi en RI&E's vast hoe in het arbobeleid van werkgevers rekening moet worden gehouden met de risico verhogende factoren van arbeidsmigranten.*

§ 2.4 Ontwikkelen

Opleiding en ontwikkeling (taal, ontwikkelpaden voor functies en functiefamilies, Leven Lang Ontwikkelen) zijn onderwerpen die structureel in beeld zijn voor alle medewerkers. In het actieplan Robotisering en Automatisering van de Human Capital Agenda is onze ambitie opgenomen en naar acties vertaald.

§ 2.5 Kennis om de uitzendrelatie goed in te vullen

Uitgangspunt:

- Goed inlenerschap

Ons doel is om internationale medewerkers werkzaam via een uitzendbureau goed en veilig werk te bieden en ondernemers en uitzendbureaus te ondersteunen om dat doel te bereiken. Inlenerschap dient daarbij aan dezelfde hoge eisen te voldoet als de eisen die aan werkgeverschap worden gesteld. Daar is kennis voor nodig.

Wat we gaan doen in 2026:

- We voeren samen met vakbonden een campagne om de bekendheid van *Work in NL* onder ondernemers en internationale medewerkers te vergroten.
- Vanuit Glastuinbouw Nederland en de Werkgeverslijn volgen we de aanpassing van wet- en regelgeving en ondersteunen we ondernemers bij de implementatie daarvan.
- Samen met de Werkgeverslijn actualiseren we de handleiding Veilig werken met derden voor arbeid en de bijbehorende checklists.
- Via de themanieuwsbrief Internationale medewerkers delen we 'good practices' en informatie over ontwikkelingen en relevante regels met ondernemers.

§ 3 (Zelf)regulerend vermogen vergroten

Uitgangspunten:

- Goed werkgeverschap en goed inlenerschap zijn een voorwaarde om succesvol en concurrerend te blijven opereren. Hiervoor is al veel kennis aanwezig en is instrumentaria ontwikkeld. Wij zullen dit blijven doen op weg naar een zelfregulerende keten.
- Wij willen oneerlijke concurrentie tegengaan en verwachten van de overheid een klimaat dat werkgevers die verantwoord opereren ondersteunt. Dit naast een zicht-

bare handhaving van wet- en regelgeving. Wij willen bij de handhaving nauw samenwerken met de verantwoordelijke instanties om de effectiviteit van de handhaving te vergroten.

Wij willen heldere eisen stellen aan het werkgever- en inlenerschap. Dit kan alleen krachtig vorm krijgen in een zelfregulerende keten. De ambitie is om een ‘auditsysteem’ te ontwikkelen dat de zelfregulering in de keten op arbeid regelt. Als bedrijven bij controle niet voldoen aan de criteria dan worden ze geweerd bij brancheorganisaties, banken, gemeenten (bijvoorbeeld geen huisvestings- of omgevingsvergunning bij uitbreiding van het bedrijf), uitzendbureaus, afzetorganisaties en individuele klant- en leveranciersrelaties.

Op weg naar een zelfregulerende keten ligt de eerste stap in de eigen werkgeversverenigingen. De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft aangegeven een voorbeeldgedragscode uit te brengen met normen waar de wet zwijgt of ruimte laat voor onwenselijke praktijken. Daarnaast willen wij de komende jaren verder bouwen aan het handhaven op onze eigen afspraken. Een belangrijk onderdeel hierbij is het samen met vakbonden handhaven van de cao.

§ 3.1 Private normen versterken om overtredingen van arbeidswetten tegen te gaan. Uitgangspunten:

- Iedere werknemer dient met zorg en respect te worden behandeld. Misstanden met werknemers zijn onacceptabel en moeten keihard worden aangepakt. We werken structureel aan verbeteren van het werkklimaat en dragen de boodschap ieder misstand is er één te veel uit.
- Internationale medewerkers hebben huisvesting nodig. Naast kwaliteit speelt betaalbaarheid een belangrijke rol. In de cao Glastuinbouw en Open Teelten leggen wij een bovengrens in de te heffen huur via een percentage van het loon. Door de cao algemeen verbindend te laten verklaren, leggen wij deze norm aan leden en niet-leden op. De huidige regelgeving die inhouding van de huur op het loon mogelijk maakt, ondersteunt de handhaving. De inhouding mag alleen bij gecertificeerde huisvesting en de betaling wordt op de loonstrook zichtbaar en daarmee controleerbaar voor de Nederlandse Arbeidsinspectie en sociale partners.

Wat we gaan doen in 2026:

- Binnen Glastuinbouw Nederland het gesprek over de waarden en normen vervolgen. Doel is om als vereniging gedeelde normen en waarden te hebben, deze te delen en uit te dragen naar bedrijven die willen toetreden tot de vereniging.
- De gedragscode van de SER bij deze gesprekken betrekken.
- Inventariseren welke certificeringssystemen al worden gebruikt in de sector.
- Het gesprek met onze ketenpartners oppakken om gezamenlijk op te trekken in het stellen van heldere eisen aan partijen. Dit is inclusief het samen weren van malafide partijen, partijen die moedwillig en stelselmatig de regels overtreden.
- Als sociale partners de inzet op de gezamenlijke handhaving van de cao en het terugdringen van misstanden/incidenten continueren.

Wij zetten daarbij de volgende instrumenten in:

- De richtlijn samen handhaven.
- Meldpunten: Glastuinbouw Nederland voor incidenten op sociaal beleid
- Structureel opvolging geven aan meldingen en de jaarrapportages van het meldpunt, de vertrouwenspersoon en de klokkenluiders.
- Lering trekken uit de jaarlijkse CNV-rapportage over naleving van de cao.

- Leren van andere sectoren ('gluren bij de burens').
- Onderzoeken of we zicht kunnen krijgen op het intrekken van huisvestingscertificaten SNF en AKF.
- Samen met VNO-NCW en LTO Nederland de overweging rondom de inhouding van de huur onder voorwaarden blijven uitdragen. Zo krijgen we grip op de controle van de huurtarieven. Dit tot de woningmarkt duidelijk verbeterd is.
- Samen met LTO Nederland en de Nederlandse Arbeidsinspectie meer inzicht krijgen in de werkgerelateerde veiligheidsrisico's in onze sector: om welke overtredingen van arbeidswetten gaat het precies, wat gaat er fout? Zo komen we tot een betere prioritering van acties voor het actieplan 2027.
- Een Plan van Aanpak maken voor de drie microsectoren die met groot risico uit de Verkenning sectoraal uitzendverbod kwamen. In overleg met deze microsectoren bepalen we activiteiten om de kennis van arbeidswetten en het correct toepassen ervan te vergroten.

§3.2 PPS of convenant afsluiten over goed werkgeverschap.

De glastuinbouw werkt intensief samen met het ministerie van SZW, uitzendkoepel ABU, vakbonden en werkgeversorganisaties om goed werkgeverschap en integratie in de samenleving te bevorderen. Als actieve partner binnen het Interdepartementaal Programma Arbeidsmigratie (IPA) en ondertekenaar (18 juni 2025) van het convenant voor publiek-private ondersteuning van EU-arbeidsmigranten, zetten we stappen om de arbeids- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren.

Glastuinbouw Nederland verkent momenteel de mogelijkheden van een publiek-private samenwerking (PPS) of convenant met vier ministeries: Economische Zaken (EZ), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur (LVVN) en Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO) om digitalisering, automatisering en kunstmatige intelligentie gezamenlijk te versnellen. Daarmee kunnen we onze arbeidsvraag verlagen, sociaal werkgeverschap borgen en onze concurrentiekracht versterken. Onderdeel van deze PPS of dit convenant zijn (concrete) ambities op werkgever- en inlenerschap en afspraken om die ambities versneld te verwezenlijken.

Zoals eerder vermeld komt de SER met een voorbeeldgedragscode met normen en waarden waar de wet zwijgt of ruimte laat voor onwenselijke praktijken. Wij willen behalve intern ook in gesprek gaan met relevante partners over deze gedragscode. Doel is deze te 'vertalen' naar voor de glastuinbouw relevante thema's en ambities bij de arbeidswetten (Wet Minimumloon (WML), Wet arbeid vreemdelingen (Wav), Arbowet en Arbeidstijdenwet (ATW)).

Wat we gaan doen in 2026:

- Regionaal aansluiten bij en uitwerken van de initiatieven uit het WIN-convenant.
- De SER komt met een voorbeeldgedragscode. Wij willen met relevante partners in gesprek gaan over deze gedragscode.
- Sluiten van een PPS of convenant met relevante ministeries.
- Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland participeren ook in 2026 in het IPA.

§3.3 Publiek-private handhaving en versterken van de handhavingscapaciteit.

De huidige wetgeving is te complex en biedt malafide uitzendbureaus nog steeds ruimte om de regels te omzeilen. Een snelle invoering van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) kan dit voorkomen. Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland

dringen er daarom bij de overheid op aan de Wtta zonder verder uitstel in te voeren en strikt te handhaven. Scherpe controles en het intrekken van toelatingen voor uitzendbureaus bij overtredingen zijn hierbij een vereiste. Zo versterken en beschermen we de rechtspositie van uitzendkrachten en voorkomen we misstanden.

Wat we gaan doen in 2026:

- Meedenken hoe in de overgangsfase de handhaving van de Wtta effectief vorm kan krijgen. Dit door invulling te geven aan de door het ministerie SZW gevraagde adviesrol voor sociale partners.
- Voorbereiden en implementeren van de toelating van uitzendbureaus onder de Wtta per januari 2027.
- Samen met de Nederlandse Arbeidsinspectie creëren van draagvlak voor handhaving.

§3.4 Aanpak malafide partijen

Sociale partners werken in het maatschappelijk veld samen om malafide praktijken aan te pakken en te voorkomen. Onder andere door:

- Inzetten op invoering van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten.
- Op sectorniveau samenwerken om malafide ondernemers en uitzenders in beeld te krijgen en de risicogerichte handhaving effectiever te maken.
- Samenwerking tussen verschillende certificerende instanties bevorderen.
- Uitvoering geven aan de eigen richtlijn samen handhaven van sociale partners.

Wat we gaan doen in 2026:

Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta):

- De voorloper SNA verplicht houden via de cao en de verenigingsstatuten van Glastuinbouw Nederland.
- Participeren in de werkgroep Implementatie Wtta van SZW.
- Glastuinbouw Nederland voert campagne om zijn leden te attenderen op de komst van de Wtta en het gesprek te stimuleren tussen inlener en vaste uitzendbureaus over de nieuwe wetgeving.
- Leden activeren om bij uitzendbureaus de SNA-audit Wtta te benutten om zicht te krijgen op verbeterpunten voor het overgangsmoment.

Samen handhaven en naleving cao bevorderen:

- Via Colland krijgen vakbonden financiële steun om actieve controle op naleving cao en incidenten aan te pakken.
- Bij incidenten organisaties en overtreders aanspreken.
- Op basis van incidenten en overzichten van overtredingen gericht acties opzetten om de kennis en het bewustzijn bij glastuinbouw ondernemers te bevorderen.
- Onderzoeken of samenwerken met de SNCU van toegevoegde waarde is.
- Participeren in het netwerk van de European Labour Authority.

§ 4 Plan van aanpak zacht fruit

Met het netwerk zacht fruit zijn we in gesprek. Doel is om in 2026 invulling te geven aan een eigen actieplan, waarbij we het volgende willen bereiken:

- Grotere bewustwording bij ondernemers.
- Beter zicht krijgen op de teelt gerelateerde risico's en daarop acteren.

Samen met ondernemers en stakeholders als de Nederlandse Arbeidsinspectie willen we een beter zicht krijgen op de specifieke risico's en overtredingen in de sector zacht fruit. Dit stelt ons in staat om in 2026 en 2027 effectiever tot verbeteringen te komen.

Wat we gaan doen in 2026:

- De jaarlijkse landelijke Aardbeïendag (januari) gebruiken om op een prikkelende manier de thematiek in de microsector onder de aandacht te brengen.
- De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft een onderzoek naar arbeidsomstandigheden in de vollegrond uitgevoerd. Met een groep ondernemers uit het zacht fruit netwerk, Stigas, LTO Nederland en Glastuinbouw Nederland zijn we in gesprek met de arbeidsinspectie over de kwalitatieve bevindingen.
- Samen met de arbeidsinspectie de uitkomsten van het projectmatig inspecteren van de vollegrondsector vertalen naar acties en speerpunten op arbeidsomstandigheden, in het bijzonder voor internationale medewerkers. De werkgroep Arbo werkt een handreiking RI&E en fysieke belasting aardbeienteelt uit. Stigas stimuleert dit via onder andere een workshop over het beter invullen van de RI&E.
- In gesprek met deze microsectoren bepalen we activiteiten om de kennis van arbeidswetten en het correct toepassen ervan te vergroten. Op het juiste moment de juiste informatie en instrumenten aanbieden aan de zacht fruit ondernemers.
- Sociale partners zetten in op bedrijfsbezoeken in de zomermaanden. Bij deze bedrijfsbezoeken worden de flyers van *Work in NL* in het Engels & Pools, Bulgaars & Oekraïens en Roemeens & Spaans verspreid en wordt aandacht gevraagd voor het goed invullen van de RI&E.
- De arbeidsinspectie is van plan in 2026 projectmatig inspecties in de glastuinbouw te gaan uitvoeren. Samen met de arbeidsinspectie werken aan maximaal leren (ook op sectorniveau) bij deze interventie.