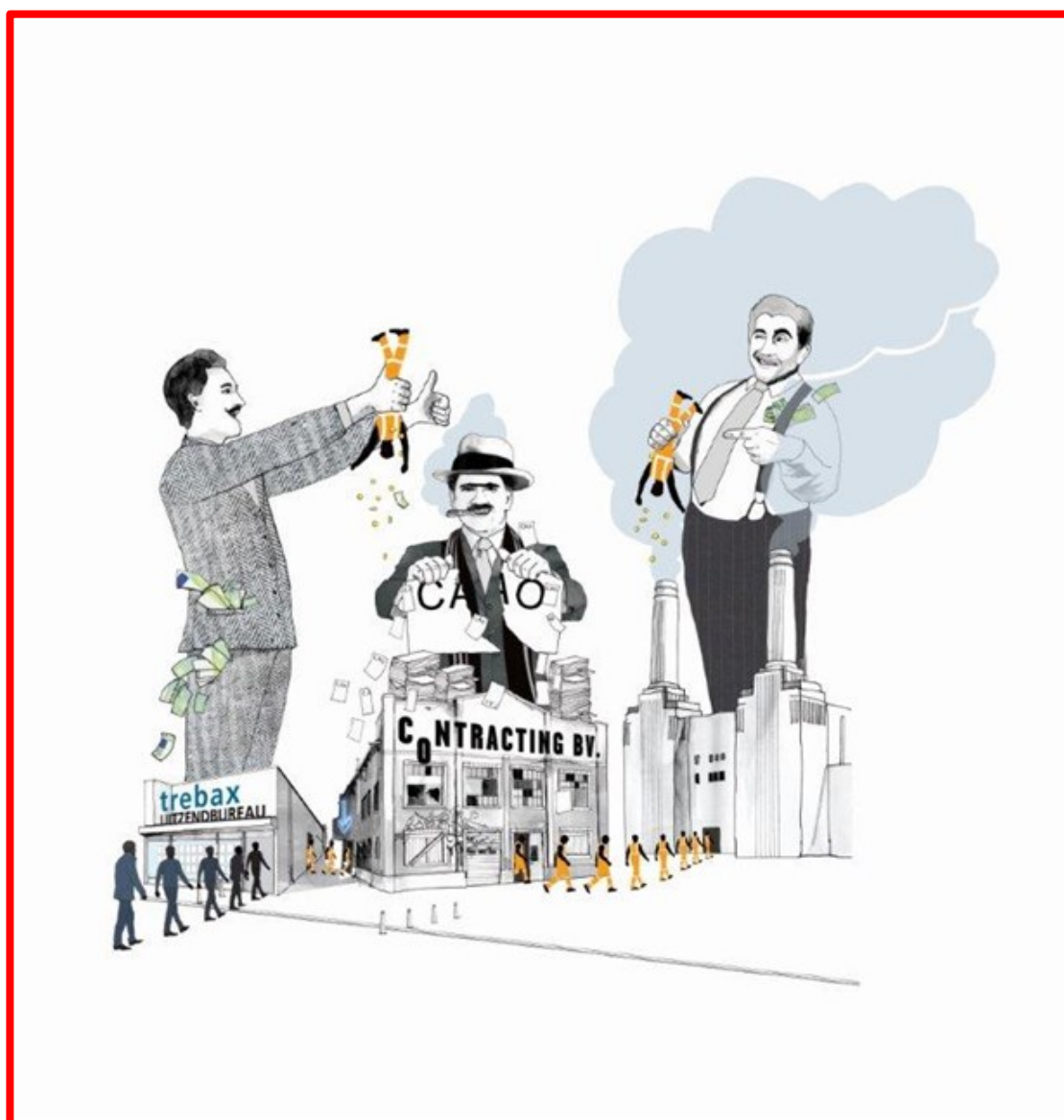


CONTRACTING

Balletje – balletje op de arbeidsmarkt



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Over contracting	5
2.1. De traditionele vorm van contracting.....	5
2.2. Contracting als schijnconstructie	5
2.3. Toename van contracting als schijnconstructie.....	6
2.4. Sociale sabotage.....	7
2.5. Sociaal akkoord	7
2.6. Dubieuze rol van uitzendbureaus	8
2.7. Race to the bottom	8
2.8. Contracting past in een trend	12
3. Vier invalshoeken en voorbeelden	10
3.1. POS Outsourcing Services	10
3.2. PostNL Pakketten	11
3.3. Qatro	14
3.4. Groningen Shipyard.....	14
4. Conclusies	18
5. Aanbevelingen	19

1. Inleiding

Het team Handhaving & Naleving van de FNV heeft het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar het fenomeen contracting.

Contracting is een constructie waarbij een deel van het primaire proces van een bedrijf - zogenaamd - volledig wordt uitbesteed aan een contractor, veelal een zusterbedrijf van een regulier uitzendbureau. Deze contractor hoeft zich niet aan de cao van de inlener of aan de uitzend-cao te houden, waardoor mag worden teruggevallen op het Wettelijk minimumloon (WML) van € 8,63 per uur en slechts 20 vakantiedagen. Aangezien contracting er alleen op is gericht om de cao te ontwijken, is sprake van een schijnconstructie. Werknemers in dienst van een contractor doen immers hetzelfde werk als de collega's die (nog) in dienst zijn van de opdrachtgever, maar dan onder een andere naam, tegen slechtere arbeidsvoorwaarden en zonder enig perspectief op verbetering van hun positie.

De FNV maakt zich ernstig zorgen over de toename van contracting op de flexibele arbeidsmarkt en ziet het als de zoveelste poging van de werkgevers om de cao te ontduiken en de loonkosten van werknemers, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, verder te drukken. De FNV constateert daarbij dat contracting past in de trend waarbij werkgevers steeds vaker hun verantwoordelijkheid voor werknemers wensen te verleggen naar andere partijen. Wel de lusten en niet de lasten, zo lijkt het.

In dit rapport wil de FNV aantonen dat contracting een schijnconstructie is die er alleen op is gericht om de cao te ontduiken. Verder wil de bond waarschuwen voor de gevolgen van een verdere toename van contracting voor de arbeidsmarkt en de sociale verhoudingen in Nederland. Vooral voor de uitzendbranche lijkt contracting een interessante optie omdat vanaf 1 april 2015 vanaf dag één het loon van de inlener moet worden betaald. Contracting is dan een veel aantrekkelijker verdienmodel. In dat geval ondergraaft de uitzendsector bewust de eigen cao.

Het onderzoek

Het Team Handhaving & Naleving van de FNV heeft vanuit verschillende invalshoeken en aan de hand van een viertal voorbeelden onderzocht hoe contracting in de praktijk wordt toegepast en wat de gevolgen van deze schijnconstructie zijn voor de werknemers en wat het verdienmodel is voor de opdrachtgevers.

Het eerste voorbeeld betreft een contractor die actief is in de pluimvee verwerkende industrie waar een inpakafdeling van kipproducten via contracting is uitbesteed. Het tweede voorbeeld betreft een grote pakketbezorger die het sorteren en distribueren van pakketten op een aantal distributiecentra via contracting heeft uitbesteed. Het derde voorbeeld betreft een champignonkwekerij die het plukken van champignons via contracting heeft uitbesteed.

Het laatste voorbeeld betreft een scheepsbouwer in het Noorden van het land die op grote schaal Roemeense metaalbewerkers via contracting inzet. Bij drie van de vier voorbeelden die hieronder worden beschreven is sprake of sprake geweest van een formeel onderzoek en/of zijn gerechtelijke stappen gezet.

De FNV is bij deze procedures direct of indirect betrokken. Dit mag het belang dat de FNV hecht aan dit onderzoek en het aan de kaak stellen van contracting als schijnconstructie onderstrepen.

De FNV heeft bij bovenstaande bedrijven, met uitzondering van de champignonkwekerij, poortacties gehouden om zo in contact te komen met de werknemers van de contractors. Deze poortacties resulteerden in ruim 50 contacten. Uiteindelijk zijn 23 werknemers thuis bezocht waarbij de loonstrookjes, contracten, werkbriefjes en andere bruikbare informatie is gecontroleerd en geanalyseerd. Wat daarbij opviel was de angst die werknemers hadden om over hun werk en situatie te praten. Alleen onder strikte geheimhouding en anonimiteit waren werknemers bereid om hun verhaal te doen. Ook zijn de praktijkverhalen van deze werknemers opgetekend om enerzijds zicht te krijgen in de dagelijkse gang van zaken binnen de bedrijven. Daarbij is vooral doorgevraagd over de feitelijke leiding en toezicht op de werkvloer. Dit is immers van groot belang bij het bepalen of er daadwerkelijk sprake is van uitbesteding.

Anderzijds wilde de FNV zicht krijgen op de persoonlijke gevolgen van contracting voor de werknemers zelf en wat contracting doet met de sfeer binnen de bedrijven.

Op basis van de informatie heeft de FNV berekeningen gemaakt van de salarisverschillen tussen een medewerker die via een uitzendbureau werkt en het loon van de inlener betaald krijgt en een medewerker die op basis van contracting bij het bedrijf werkt. Deze berekeningen geven het verdienmodel van de opdrachtgever en de Contractor aan.

De persoonlijke verhalen, loonstroken en arbeidsovereenkomsten die zijn verzameld vormen de basis voor dit onderzoek. Aan de hand van de verzamelde gegevens trekt de FNV een aantal conclusies over het fenomeen contracting en worden een aantal aanbevelingen gedaan.

BRUTO UURLONEN PER CONSTRUCTIE



2. Over contracting

De constructie contracting vindt zijn oorsprong in de bouw. Hoewel contracting in de traditionele vorm een erkende en legale contractvorm is, staat deze constructie in zijn nieuwe verschijningsvorm de laatste tijd in de aandacht. Door oneigenlijk gebruik van contracting is steeds vaker sprake van een schijnconstructie, waarmee het loon en andere regels uit een cao doelbewust worden ontdoken.

2.1. De traditionele vorm van contracting

Contracting is traditioneel een vorm van aanneming van werk waarbij een opdrachtgever op basis van een overeenkomst bepaald werk uitbesteedt aan een contractor. Met name in de Bouwsector wordt contracting veelvuldig toegepast en noemen we het onderaanneming.

De werknemers van de contractor voeren het werk uit, veelal op locatie van de opdrachtgever, onder leiding en supervisie van de contractor. Contracting kan zowel tijdelijk als structureel werk betreffen, evenals kernactiviteiten of nevenactiviteiten van een bedrijf. Bij uitbesteding van nevenactiviteiten kan worden gedacht aan beveiliging, schoonmaak en catering.

Deze vormen van uitbesteden zijn niet alleen gericht op efficiency en kostenbesparing, maar ook op continuïteit en kwaliteit. Het gaat immers om vakmensen of specialisten die werk uitvoeren waar een bedrijf zelf niet in thuis is. De medewerkers in dienst van de onder aannemer of contractor vallen in de traditionele vorm van contracting meestal gewoon onder de sector-cao of kennen een eigen cao.

2.2. Contracting als schijnconstructie

In deze rapportage wordt ingegaan op nieuwe vormen van contracting waarbij juist de kernactiviteiten van een bedrijf structureel worden uitbesteed. De schijnconstructie wordt dan gebruikt om het eigen personeel of uitzendkrachten (deels) te vervangen voor goedkoper personeel. De bestaande groep werknemers van het bedrijf wordt in groepen of fasen ontslagen en vervangen door medewerkers of flexwerkers van de contractor, veelal een dochter of zuster van een uitzendbureau. Er is dus sprake van pure verdringing en een schijnconstructie.

Van kwaliteitsverbetering of toename van de efficiency is geen sprake. We zien daarbij ook dat flexwerkers vanuit het uitzendbureau worden doorgeleend aan de contractor. Het verschil met uitzendwerk is dat degenen die het werk verrichten dit niet doen onder leiding en toezicht van het inlenende bedrijf (de opdrachtgever), maar dat de contractor ook de voormannen levert.

Bij de nieuwe vormen van contracting zien we steeds vaker dat de werkgever eerst haar werknemers, die onder een cao vallen, ontslaat en vervolgens (een deel van) de productie uitbesteedt aan een contractor. De contractor neemt goedkope arbeidskrachten in dienst of huurt deze via een uitzendconstructie van een ander BV. Contractors spreiden hun activiteiten bewust over verschillende sectoren of slagen er in ieder geval in om die indruk te wekken. Hierdoor wordt de werkingssfeer van een cao omzeild en worden de daarin vastgelegde arbeidsvoorwaarden ontdoken.

De werknemers zijn hiervan vervolgens de dupe. Zij vallen niet onder de cao van de opdrachtgever en ook niet onder één van de uitzend-cao's. Het enige dat voor hen overblijft, zijn de minimale wettelijke regelingen, zoals het minimumloon. Hierdoor ontstaat ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden, verdringing en onderbieding.

2.3. Toename van contracting als schijnconstructie

De FNV schat in dat het aantal werknemers dat via de schijnconstructie contracting wordt ingezet inmiddels 7.000 bedraagt, ongeveer 1% van het totale aantal uitzendkrachten Nederland.

De FNV vreest echter dat het aantal schijnconstructies zal toenemen en in 2020 70.000 werknemers zal (be)treffen.

“Door oneigenlijk gebruik valt contracting steeds vaker onder de categorie schijnconstructies”.
(Persbericht SNCU, 3 november 2014)

Indien de contractor buitenlandse werknemers inschakelt voor het uitvoeren van werkzaamheden kunnen problemen ontstaan rond het niet naleven van wet- en regelgeving of de interpretatie daarvan. Rond reiskosten en reistijd, vervoer, huisvesting, verzekeringen etc. zitten buitenlandse werknemers vaak in een afhankelijkheidspositie van de contractor die daarvan eenvoudig misbruik kan maken. Het is immers de contractor die deze zaken heeft geregeld, maar als drukmiddel ook weer net zo gemakkelijk kan stopzetten.

Een ander probleem van contracting is dat vaste werknemers worden ontslagen terwijl het werk blijft bestaan. De wettelijke regeling voor ‘overgang van onderneming’ wordt ontdoken, waardoor er geen verplichting is om de werknemers over te nemen. Indirect gevolg is dat vaste werknemers vervangen worden door flexkrachten en dat de werkgeversrisico's worden afgewenteld. Het betreft in vrijwel alle gevallen laaggeschoold werk dat eenvoudig door andere werknemers kan worden overgenomen.

Een derde probleem rond contracting is de vraag of daadwerkelijk sprake is van aanneming van werk en waar de leiding en toezicht berust. Als er onder leiding en toezicht van de contractor wordt gewerkt, is er sprake van een arbeidsovereenkomst met de contractor. Zo niet, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst met het bedrijf dat het werk uitbestedt en moet die cao worden gevolgd, of is er sprake van ter beschikking stellen door een uitzendbureau en moet de cao van de NBBU of de ABU worden gevolgd.

Hoe eenvoudiger het werk is, hoe moeilijker te bepalen is wie het gezag over de werknemer heeft en waar leiding en toezicht berust. Vaak zijn er leidinggevendenden van zowel opdrachtgever als contractor aanwezig en krijgen werknemers van beide partijen instructies. Het is dan ook lastig te bepalen bij welke partij het gezag ligt en of er sprake is van aanneming van werk of van ter beschikking stellen van arbeid. Gevolg is dat controle en naleving van de cao van de inlener of de uitzend-cao vrijwel onmogelijk wordt gemaakt.

Een volgend probleem, of eigenlijk een gevolg van contracting, is dat het uitbesteden van activiteiten aan contractors, die niet onder de werkingssfeer van een sector-cao vallen, kan leiden tot knelpunten rond het algemeen verbindend verklaren van de sector-cao. Immers, de representativiteit van de cao in een bedrijfstak kan in het geding komen als activiteiten worden uitbesteed. Daarnaast komt het draagvlak voor sociale fondsen en pensioenfondsen onder druk te staan. Als gevolg van contracting valt op termijn de grond onder de collectieve regelingen weg.

2.4. Sociale sabotage

Contracting wordt vooral ingezet bij laaggeschoolde arbeid waardoor deze schijnconstructie dan ook voornamelijk de onderkant van de arbeidsmarkt raakt. Dat terwijl de lonen en arbeidsvoorwaarden als gevolg van verdringing daar toch al zo onder druk staan. Het principe waarlangs de Nederlandse arbeidsmarkt is geordend en dat uitgaat van gelijk loon voor gelijk werk wordt door contracting onderuit gehaald. De FNV is dan ook van mening dat contracting in zijn nieuwe verschijningsvorm gelijk staat aan een vorm van sociale sabotage. De arbeidsmarkt die door de financiële crisis al zo zwaar is getroffen en nu eindelijk lichte vormen van herstel laat zien, wordt door contracting opnieuw onder druk gezet. Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt zullen de gevolgen desastreus zijn.

“Contracting is een vorm van sociale sabotage met desastreuze gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt”. (Mariette Patijn, cao-coördinator FNV)

2.5. Sociaal akkoord

Het Sociaal Akkoord dat tussen de sociale partners en de regering in 2013 is gesloten komt door een verdere toename van contracting onder druk te staan. In plaats van het versterken van de positie van flexwerkers, zoals in het akkoord is afgesproken, zal contracting leiden tot een verslechtering van hun positie. Omdat de contracting-bedrijven zich eenvoudig kunnen onttrekken aan de cao van het inlenende bedrijf vallen flexkrachten terug op de minimale arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in de wet op het minimumloon.

Uit het Sociaal akkoord:

“Sociale partners zijn van mening dat er rond het uitbesteden van werk (door middel van ‘contracting’) en het uitbesteden of doorbesteden van het werkgeverschap (door middel van payrollconstructies of doorlening) zich in toenemende mate vraagstukken voordoen die dringend om een oplossing vragen”.

“Voorkomen moet worden dat deze constructies vooral worden benut voor ontduiking of ontwijking van al dan niet bij cao geregelde rechtspositionele regelingen en arbeidsvoorwaarden”.

2.6. Dubieuze rol van uitzendbureaus

De FNV vreest een verdere toename van contracting als gevolg van de afspraken die met de ABU zijn gemaakt over het hanteren van loon inlener vanaf dag 1 (ingangsdatum: 30 maart 2015). Hiermee komt het verdienmodel van de uitzendbureaus onder druk te staan waardoor het aantrekkelijk wordt om laaggeschoolde arbeid in de vorm van contracting aan te bieden. Het is in dat kader zorgelijk om te constateren dat veel uitzendbureaus, groot en klein, ABU-lid, NBBU-lid of ongebonden, inmiddels een contracting-dochter hebben.

Ook marktleider Randstad biedt via de dochteronderneming Tempo Team vormen van contracting aan en is erg actief om het marktaandeel van deze schijnconstructie uit te breiden. Overigens biedt Tempo Team wel een pakket arbeidsvoorwaarden aan boven het wettelijk minimum.

“Die aantrekkelijkheid (voor contracting: red.) zal als gevolg van het nieuwe akkoord voor de ABU-cao voor de periode 2014-2017 met ingang van 30 maart 2015 alleen maar toenemen wanneer bij uitzending op grond van de ABU-cao vanaf dag één de inlenersbeloning moet worden betaald aan uitzendkrachten” (citaat: commentaar AR-updates).

Het beeld doemt op dat als gevolg van cao-afspraken en afspraken in het Sociaal Akkoord het traditionele uitzenden voor de uitzendbureaus als verdienmodel minder interessant is geworden en gezocht wordt naar nieuwe verdienmodellen. Het vreemde fenomeen doet zich daarbij voor dat de uitzendbureaus, onder andere via contracting, de eigen cao-afspraken doelbewust onderuit halen en deze schijnconstructie actief bij hun klanten promoten.

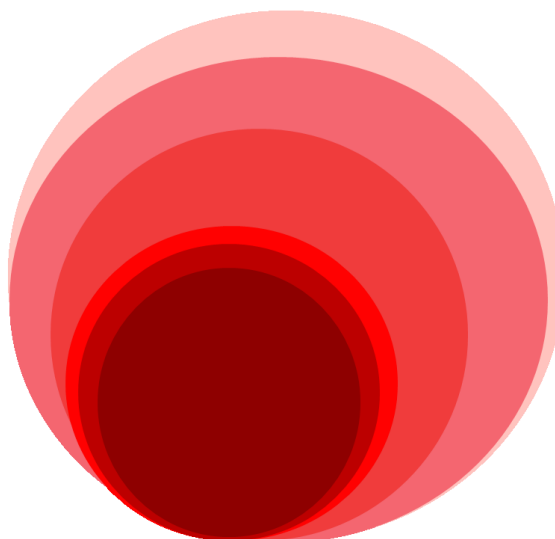
2.7. Race to the bottom

Mocht de contracting trend zich voortzetten dan wacht Nederland een nieuwe ‘race-to-the-bottom’ en wordt het wettelijk minimumloon met standaard 20 vakantiedagen aan de onderkant van de arbeidsmarkt de maat der dingen. Dit zal de tweedeling op de arbeidsmarkt verder vergroten en aanscherpen. De verdringing op de arbeidsmarkt zal als gevolg van contracting toenemen, met alle maatschappelijke en economische gevolgen van dien.

Mocht de contracting-trend zich voortzetten dan wacht Nederland een nieuwe ‘race-to-the-bottom.’

WERKGEVERSKOSTEN PER PRODUCTIEF UUR

100%	NETTE UITZEND
99%	CAO METAAL & TECHNIEK (MINIMUM)
76%	UITZEND ONDERBETAALD
65%	CONTRACTING
62%	CONTRACTING (MET E.T. REGELING)
60%	PREMIESHOPPEN (OVER DE GRENS)



2.8. Contracting past in een trend

Contracting past voor wat betreft de FNV in de trend van werkgevers die hun verantwoordelijkheden naar hun werknemers, vast of flex, niet meer wensen te nemen en deze af willen wentelen op de werknemer zelf of een intermediair. De FNV constateert de laatste jaren een permanente zoektocht van werkgevers naar constructies die er alleen maar op zijn gericht om de kosten te drukken en de verantwoordelijkheden te verleggen. Het lijkt erop dat iedereen wil ondernemen, maar niemand meer wil werkgeven. De FNV vindt dit een zorgelijke ontwikkeling en is van mening dat een ondernemer of werkgever verantwoordelijk is voor iedereen die voor hem werkzaamheden verricht en een bijdrage levert aan de totstandkoming van zijn product.

Het lijkt erop dat iedereen wil ondernemen, maar niemand meer wil werkgeven.

3. Vier invalshoeken en voorbeelden

3.1. POS Outsourcing Services

POS Outsourcing Services (POS) is een bedrijf dat met contracting-constructies reclame maakt en zich presenteert als een uitzendbedrijf dat “specifieke bedrijfsprocessen binnen een organisatie overneemt hetgeen tot aanzienlijke kostenbesparing zal leiden”. POS is met name actief in de pluimvee verwerkende industrie en stelt voor de bedrijven in deze sector Poolse uitzendkrachten te werk. POS is één van de 11 werkmaatschappijen die onder de holding Global Trust vallen die allemaal met dezelfde eigenaar ingeschreven staan op hetzelfde adres in Cuijk.

De FNV is POS op het spoor gekomen tijdens het onderzoek naar cao-ontduiking in de pluimvee verwerkende industrie.

Uit het onderzoek in de Pluimvee blijkt dat er sprake is van een schijnconstructie. Hoewel POS zich voor meer dan 50% bezighoudt met het uitzenden van werknemers naar andere bedrijven, hanteert ze een verloning op, en zelfs onder WML-niveau omdat sprake zou zijn van contracting.

De werknemers van POS die de FNV heeft gesproken, verklaren echter dat de dagelijkse leiding en toezicht berusten bij personen in dienst van de opdrachtgever en dat de ‘leidinggevende’ vanuit POS niet meer is dan een doorgeefluik van opdrachten. Zo staat in de arbeidsovereenkomst van POS met haar werknemers bijvoorbeeld dat ziek- en herstelmeldingen rechtstreeks bij de opdrachtgever moeten worden gedaan. In een ander artikel over de omvang van de werkzaamheden staat dat deze per dag/week afhankelijk zijn van de productieomvang bij de opdrachtgever. Dit duidt erop dat de leiding en planning van het werk bij de opdrachtgever berusten, en niet bij POS. Het is voor POS feitelijk onmogelijk om zelfstandig invloed te hebben op de omzet en productie. Daarom kan van contracting geen sprake zijn, en moet POS worden aangemerkt als uitzendbureau dat zich aan de ABU-cao moet houden. De financiële gevolgen daarvan voor de werknemer en het verdienmodel van de opdrachtgever worden in onderstaande tabel weergegeven.

	Brutoloon werknemer	Werkgeverskosten per productief uur	Verdienmodel POS per productief uur	X 100 werknemers per jaar
Contracting	€ 8,63	€ 12,36	€ 8,80	€ 1,8 miljoen
Uitzenden met loon inlener	€ 12,39	€ 21,16	€ 0,00	€ 0,00

Naast het niet naleven van de cao is de FNV in haar onderzoek bij POS ook gestuit op 'draaideurconstructies'. Uit verklaringen van werknemers en na bestudering van contracten en loonstroken, blijkt dat werknemers wisselend worden uitgezonden door POS en het zusterbedrijf ForeignFlex, terwijl zij exact dezelfde werkzaamheden uitvoeren, bij dezelfde opdrachtgever.

POS en Foreignflex vallen onder dezelfde holding Global Trust.

De arbeidsovereenkomsten met de beide uitzendbureaus overlappen elkaar, de werkzaamheden zijn identiek en de aansturing op de werkvloer geschiedt door dezelfde leidinggevenden. Toch wordt de uitzendkracht wisselend verloond door POS en door ForeignFlex.

Het doel hiervan is om de uitzendkracht niet langer dan 26 weken aangesloten in dienst van één en hetzelfde uitzendbureau te houden, zodat salarisdoorgroei en opbouw van rechten wordt voorkomen. De regeling in de ABU-cao met betrekking tot opvolgend werkgeverschap wordt hiermee ontdoken.



De Inspectie SZW heeft naar aanleiding van een zogenaamde melding artikel 10 avv, inmiddels een onderzoek ingesteld naar POS en ForeignFlex. Gezien de feiten en omstandigheden heeft de FNV er alle vertrouwen in dat de Inspectie deze vorm van contracting zal beoordelen als een vorm van uitzenden.

Verder wil de FNV in de cao afspraken maken om handhaving en naleving van de cao beter te waarborgen. Als belanghebbende bij de cao zal de FNV zelf ook onderzoek verrichten naar de naleving van de cao.

3.2. PostNL Pakketten

PostNL heeft zijn pakketdiensten verregaand geflexibiliseerd en voor een groot deel uitbesteed. Enerzijds aan SW-bedrijven en uitkeringsgerechtigden vanuit de bijstand. Anderzijds aan de uitzendbureaus als InPerson en Tempo Team Outsourcing, een dochterbedrijf van Randstad. Ook de grote spelers op de flexmarkt hebben blijkbaar een eigen contracting-poot!

PostNL heeft nog ongeveer 350 vaste medewerkers bij de pakketpost in vaste dienst, hetgeen neerkomt op 20% van het personeelsbestand. De overige 80% wordt flexibel ingevuld. Naast de medewerkers vanuit SW-bedrijven en de bijstand, worden vooral Poolse medewerkers ingezet. Het onderzoek van de FNV heeft zich gericht op de vestigingen van PostNL in Amersfoort en Waddinxveen waarvan de activiteiten zijn uitbesteed aan InPerson.

Hoewel PostNL goed nagedacht lijkt te hebben over de juridische eisen die er aan contracting worden gesteld, is de FNV van mening dat ook bij PostNL Pakketten sprake is van een schijnconstructie. Leiding en toezicht zijn weliswaar volledig in handen van InPerson, maar PostNL bepaalt uiteindelijk het aanbod en de afname van pakketten, het tempo van de band en de doorloop van de pakketten. Ook beschikt InPerson niet over eigen productiemiddelen maar maakt via een leaseconstructie gebruik van de productiemiddelen van PostNL.

Uit het onderzoek van de FNV blijkt dat er bij de uitbesteding van activiteiten door PostNL aan InPerson en Tempo Team sprake is van uitzenden en dient derhalve de ABU-cao te worden gevolgd. Het verschil in uurloon tussen een medewerker op contracting-basis en een medewerker op uitzendbasis is op het eerste oog gering. Het verschil per jaar, rekening houdend met vakantiedagen, adv en andere reserveringen is veel groter.

In onderstaande tabel wordt dit weergegeven:

	Brutoloon Werknemer	Werkgeverskosten per productief uur	Verdienmodel PostNL per productief uur	X 100 werknemers per jaar
Contracting	€ 8,63	€ 12,36	€ 2,67	€ 0,6 miljoen
Loon inlener	€ 9,16	€ 15,03	€ 0,00	

In bovenstaande tabel is geen rekening met het feit dat InPerson een eigen beloningstabel hanteert en een instroomschaal voor nieuwe medewerkers, die vrijwel overeenkomt met het minimumloon. De veelal Poolse medewerkers van InPerson kunnen jaren achter elkaar in deze instroomtabel worden verloned omdat deze bij InPerson blijkbaar is gekoppeld aan het feit of iemand voldoende Nederlands spreekt (!). Pas dan worden medewerkers volgens de gewone beloningstabel verloned. Hoewel het natuurlijk sympathiek is om als werkgever buitenlandse medewerkers te stimuleren de Nederlandse taal te leren, is het wel dubieus om dit te koppelen aan de beloning.

De FNV heeft sterk het vermoeden dat het kunnen hanteren van de goedkopere instroomtabel hierbij doorslaggevend is en het leren van Nederlands als voorwaarde wordt misbruikt om de kosten te drukken.

Hoewel uit de tabel blijkt dat werknemers werkzaam via contractors bruto en netto aanzienlijk minder verdienen dan uitzendkrachten, wordt de keuze van POSTNL Pakketten voor contracting pas echt duidelijk als we de toeslagen voor werken in de avond, op zaterdag en op zondag in de berekening meenemen.

Maria, een Poolse vrouw van 29 jaar, werkt sinds 6 maanden op contractingbasis bij InPerson Projects BV. Zij sorteert postpakketten voor PostNL Pakketten. Zij werkt door de week 4 dagen van 17.00 tot 01.30 uur en op zondag nog eens acht uur. Haar basisuurloon is € 8,63. Bij een uitzendbureau zou ze voor precies hetzelfde werk een basisuurloon van € 9,19 krijgen. Per week is Maria's loon € 418,-, terwijl ze bij een uitzendbureau € 496,- bruto per week zou verdienen. Het verschil van ruim 16% hangt voor een groot deel samen met de toeslagen voor onregelmatige uren.

We hebben ook berekend wat de verschillen in de totale werkgeverskosten zijn tussen contracting, uitzend en voor vaste werknemers.

Tijdens het onderzoek bij PostNL is de FNV gestuit op een aantal negatieve gevolgen van contracting, zowel voor de betreffende werknemers als de collega's in vaste dienst. Zo heeft de FNV de grootst mogelijke moeite gehad om met medewerkers van InPerson in gesprek te komen. Hoewel dat uiteindelijk is gelukt, zijn mensen erg bang om te praten en wordt regelmatig gesproken over een angstcultuur. InPerson hanteert een systeem van gele kaarten die bijvoorbeeld worden uitgereikt als iemand naar de WC moet en het niet heeft kunnen vragen. Ook bij andere 'vergrijpen' wordt de gele kaart getrokken. Twee gele kaarten kan ontslag betekenen.

“Het is bijna slavernij. Op een dag ben ik op de aanvoerlijn geplaatst waar altijd de mannen staan omdat de grootte van de pakketten onvoorspelbaar is. Normaal voert men ongeveer 820 pakketten aan per uur en die moet je al rennend verwerken. Die dag werd medegedeeld dat we 1.000 pakketten per uur moesten opvoeren. Het was niet te doen, het is niet normaal! Je kan het niet eens rennend doen, zo snel gaat de band. En je wordt steeds opgejaagd door een boze teamleider”. (Citaat van een medewerkster van InPerson)

Werknemers geven verder aan dat het werktempo erg hoog ligt en dat ze uitgeput thuiskomen. Dit heeft veelal te maken met het te krap inroosteren van mensen waardoor er soms letterlijk gerend moet worden om het werk bij te houden. Het te krap inroosteren lijkt onderdeel van het verdienmodel van de contractors die er immers financieel baat bij hebben om zo weinig mogelijk mensen in te zetten. Ze worden als 'contractors' nu eenmaal betaald voor 'de klus' en niet per uur. Ook wordt een deel van de werknemers eerder naar huis gestuurd terwijl het werk nog niet klaar is. De achtergebleven werknemers mogen dan in dubbel tempo het werk afmaken. Het hoge werktempo leidt volgens een aantal, dat de FNV heeft gesproken regelmatig tot onveilige situaties in de sorteercentra. Zo vinden er nogal wat ongelukken plaats met zware karren en moeten pakketten getild worden die ver boven de til-norm liggen.

Door de hoge werkdruk is er ook nauwelijks tijd voor pauzes. Op een shift van 18:00 uur tot 02:00 uur hebben de medewerkers recht op twee maal 15 à 20 minuten pauze, natuurlijk wel op eigen kosten. Omdat de kantine op een aantal locaties ver van het sorteercentrum ligt is de effectieve pauzetijd 8 a 9 minuten. Velen leggen de afstand rennend af!

Ook wordt melding gemaakt van vormen van willekeur bij het inroosteren van werknemers. Zo hanteert InPerson een systeem van A-contracten (30-40 uur per week), B-contracten (20-30 uur per week) of C-contracten (5 -20 uur per week). Om een redelijk inkomen te vergaren gaat ieder medewerker voor de A-contracten. Je komt immers niet voor niets uit Polen om in Nederland te werken. Dit systeem wordt echter regelmatig misbruikt om medewerkers te belonen of te bestraffen, bijvoorbeeld als een werknemer niet op een zondag of een feestdag wil werken. Weigeren betekent dan minder uren werken of een aantal dagen geen werk. Zo is bekend dat werknemers die al hebben aangegeven met kerst niet te kunnen of willen werken direct op de reservebank zijn gezet of een vermindering van uren hebben gekregen.

3.3. Qatro

Qatro is een onderneming die zich toelegt op het uitzenden en detacheren van personeel alsmede het aannemen van werk in de ruimste zin van het woord. Qatro is met name in de agrarische sector actief en werkt veelal met Poolse uitzendkrachten.

In 2011 sluit Qatro een aannemingsovereenkomst met de champignonkweker Worldchamp International (opdrachtgever) voor het oogsten van zijn champignons. Hoewel Qatro uitzendovereenkomsten is aangegaan met de Poolse medewerkers, stelt het bedrijf dat er sprake is van het aannemen van werk, dus van contracting, zodat de cao voor uitzendkrachten niet van toepassing zou zijn.

De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) heeft vervolgens een nalevingsonderzoek ingesteld en stelde vast dat de cao voor Uitzendkrachten wel degelijk van toepassing is en dat de werknemers van Qatro voor een bedrag van ruim 3 ton zijn benadeeld. Volgens de SNCU is de aanneemovereenkomst tussen Qatro en Worldchamp aan te merken als een schijnconstructie. De stichting stelt daarbij dat “de grens tussen een echte aannemingsovereenkomst en een uitzendrelatie relatief gering is en dat contracting, als verkapte uitzendvorm, erop gericht kan zijn de rechten van uitzendkrachten te omzeilen”.

“Het Hof veroordeelt Qatro tot nabetaling aan haar werknemers van hetgeen zij hen nog verschuldigd is bij juiste toepassing van de cao’s voor uitzendkrachten, zulks binnen vier weken na betekening van dit arrest, tot het beloop van € 345.328,-.”
(Uitspraak van het Hof in Den Bosch op 21 oktober 2014)

Het geschil tussen Qatro en de SNCU wordt voorgelegd aan de rechtbank die in eerste instantie Qatro in het gelijk stelde. Begin november 2014 stelt het Hof in hoger beroep de SNCU echter in het gelijk en oordeelt dat de aanneemovereenkomst “inderdaad getuigt van elementen die tot doel hebben om de cao Uitzenden te ontwijken”. Ook stelt het Hof dat niet de tekst van een aannemingsovereenkomst bepalend is, maar de feitelijke situatie. Hierbij wordt met name gedomd op de feitelijke situatie rond leiding en toezicht.

Het verdienmodel van Qatro en Worldchamp bestaat overigens niet alleen uit het verschil tussen contracting en uitzending met inlenersbeloning. In de champignonsector is immers al jaren geen sprake van een cao en is het wettelijk minimumloon gangbaar. Het verschil wordt naar alle waarschijnlijkheid veroorzaakt door het niet betalen van reserveringen en vakantiegeld. Een verschil van meer dan 20% op jaarbasis.

3.4. Groningen Shipyard

Groningen Shipyard (GSY) is een scheepswerf in Waterhuizen. De scheepswerf is in 2008 failliet gegaan. Voor het faillissement waren bij de werf circa 180 werknemers werkzaam. Vanaf de doorstart in 2008 maakt GSY gebruik van de inzet van werknemers die niet bij de werf in dienst zijn.

In totaal gaat het om circa 120 werknemers met de Roemeense nationaliteit in uitvoerende functies zoals lassers, pijpfitters, plaatbewerkers en in mindere mate timmerlieden en schilders. De Roemeense werknemers werken vaak jarenlang op de scheepswerf. De Roemeense medewerkers van GSY zijn geworven in Roemenië, maar hadden een formeel dienstverband met de Cypriotische firma BMS Protowin, gevestigd in Limmasol op Cyprus. Nadat de arbeidsinspectie BMS Protowin een flinke boete heeft opgelegd is het bedrijf in 2013 failliet gegaan en kwamen de Roemeense werknemers in dienst van het zusterbedrijf BMS Ltd. De mensen bleven echter gewoon werkzaam op de werf in Waterhuizen. Inmiddels is onderaannemer BMS alweer opgevolgd door nieuwe onderaannemers, en heeft ook Groningen Shipyard zelf zijn activiteiten overgeheveld naar een andere BV genaamd GS Yard. Toch werken de 120 Roemeense lassers en ijzerwerkers nog steeds op de werf in Waterhuizen, voor hetzelfde salaris, onder dezelfde leiding, sommigen al zes jaar achtereen.

“Contracting is een veelkoppig monster. Als je de ene constructie hebt bestreden, popt ergens anders weer een andere vorm op. Het is dweilen met de kraan open”

De FNV heeft Groningen Shipyard in 2013 voor de rechter gedaagd omdat ze van mening is dat hier sprake is van een schijnconstructie die er alleen op is gericht om de cao Metalektro te omzeilen. De volgende argumenten en overwegingen spelen daarbij een belangrijke rol.

1. Volgens de Cypriotische werkgever moet Nederland voor de Roemeense werknemers worden gezien als het tijdelijke werkland. Omdat de Roemenen al langere tijd uitsluitend voor- en op de werf van GSY werken is dat moeilijk staande te houden. Maar zelfs al zou dat het geval zijn, dan nog zijn de basisarbeidsvoorwaarden uit de Nederlandse wet en de cao Metalektro van toepassing.

Met een salaris van € 8,00 per uur, zonder compensatie van overuren, vakantie uren en vakantietoeslag lijkt daarvan geen sprake. In onderstaande tabel wordt duidelijk gemaakt wat het verschil is tussen de inhuur van Roemenen via een contracting-model en de inhuur als uitzendkracht. Hieruit blijkt het verdienmodel van GSY.

Voorbeeld met cijfers uit 2013

	Brutoloon Werknemer	Werkgeverskosten per productief uur	Verdienmodel GSYP	X 120 werknemers per jaar
Contracting	€ 8,00	€ 13,25	€ 10,42	€ 2.600.000
ABU met loon inlener	€ 10,52	€ 23,67		

2. De cao Metalektro maakt een onderscheid tussen het inlenen van personeel en het aannemen van werk (contracting). Er is in de cao bepaald dat uitzendkrachten maximaal 10% minder mogen verdienen dan vaste medewerkers. Deze bepaling is niet van toepassing indien het contracting betreft. Daarom heeft GSY er alle belang bij om ons te doen geloven dat de overeenkomst met BMS Ltd. een overeenkomst tot onder aanneming is en dat de Roemeense werknemers van de werf in dienst zijn bij BMS.

Uit de feitelijke omstandigheden blijkt echter iets anders:

- Er is volgens de cao sprake van onder aanneming indien de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd. Het vreemde is echter dat BMS factureert op basis van het aantal gewerkte uren van de Roemeense werknemers en het bedrijf geen enkel economisch risico loopt. Behalve personeel neemt GSY verder niets af van BMS Ltd. Alle bedrijfsmiddelen, waaronder de gereedschappen van de werknemers zijn eigendom van GSY. Al het materiaal, waaronder staal, wordt door GSY zelf aangeleverd. De kosten van inkoop van staal, overige materialen en energie, zijn uitsluitend voor rekening en risico van GSY. De werf verzorgt ook de huisvesting van de Roemeense werknemers en neemt de kosten daarvan voor haar rekening. BMS heeft geen eigen computernetwerk maar maakt gebruik van de faciliteiten van GSY voor de urenregistratie.
- Aanneming van werk gaat normaliter samen met een overeenkomst met verwijzingen naar tekeningen, een programma van eisen, opleverdata et cetera. Echter, in de overeenkomst tussen GSY en BMS wordt daarvan geen melding gemaakt.
- Aanneming van werk vereist ook dat de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan. De projectmanager van BMS die op de werf aanwezig is bemoeit zich echter niet inhoudelijk met het werk. De Roemeense werknemers worden via Roemeense voormannen aangestuurd door vaste medewerkers van GSY. De Roemeense voormannen zijn dan ook niet meer dan veredelde tolken. Het werk wordt onder leiding en toezicht van GSY gedaan voor rekening en risico van GSY. Er zijn geen projectleiders, opzichters en werkvoorbereiders van BMS aanwezig op de werf. Van aanneming van werk kan dan ook geen sprake zijn.

Naast het feit dat de Roemeense werknemers zwaar worden onderbetaald, is de FNV in dit dossier ook nog op andere misstanden gestuit die blijkbaar onlosmakelijk verbonden zijn aan contracting. Zo werken de Roemeense medewerkers gemiddeld 56 uur per week op de werf maar krijgen ze voor slechts 40 uur betaald. Per maand werken ze dus meer dan 70 uur gratis voor GSY. Daarnaast werden de Roemenen onder slechte omstandigheden gehuisvest op het terrein van GSY. Daarmee zijn ze dan ook letterlijk afgesneden van de buitenwereld waardoor de FNV de grootst mogelijke moeite heeft gehad om met deze werknemers in contact te komen. Net zoals in alle hiervoor beschreven voorbeelden zijn ook de Roemenen bang om te praten over hun werk en situatie.

Op 4 maart jl. heeft de kantonrechter uitspraak gedaan in de rechtszaak die de FNV heeft aangespannen tegen GSY. De Rechter verbiedt in dit vonnis GSY nog langer gebruik te maken van de inzet van werknemers die niet betaald worden overeenkomstig de cao Metalektro op straffe van een dwangsom.

Daarmee volgt de Rechter die zienswijze van de FNV en oordeelt dat er geen sprake is van contracting maar van uitzenden. Omdat zowel Groningen Shipyard als BMS Protowin inmiddels zijn vervangen door andere BV's, maar de constructie nog steeds bestaat, beraadt de FNV zich op te nemen vervolgstappen.

***“De kantonrechter is van oordeel dat de Roemeense werklieden ter beschikking zijn gesteld aan Groningen Shipyard, om onder leiding en toezicht van GSY werkzaamheden te verrichten. De Roemeense werklieden zijn uitzendkrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW.”
(uitspraak Kantonrechter d.d. 4 maart 2015).***

4. Conclusies

- Contracting in zijn nieuwe vorm is een schijnconstructie die er alleen op is gericht om de uitzendcao te ontwijken en de kosten voor de opdrachtgever aanzienlijk te verlagen
- In alle gevallen van contracting in zijn nieuwe vorm kunnen vraagtekens worden gezet bij de feitelijke leiding en toezicht op de werknemers van de contractor.
- Contracting vormt een ernstige bedreiging voor de stabiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt en zal de tweedeling op de arbeidsmarkt verscherpen.
- Contracting spot met het ordeningsprincipe van de Nederlandse arbeidsmarkt, dat uitgaat van gelijk loon voor gelijk werk.
- Contracting zet de afspraken in het Sociaal akkoord onder druk omdat de positie van flexwerkers verder worden verslechterd in plaats van verbeterd.
- Contracting vormt voor de uitzendbureaus een nieuw verdienmodel en zet de cao-afspraken met de uitzendbureaus verder onder druk. Met contracting ondergraven uitzendbureaus de eigen cao-afspraken. De uitzendbureaus vervullen dan ook een dubieuze rol bij het promoten en implementeren van contracting.
- Contracting leidt tot een toename van het aantal ontslagen werknemers dat onder een cao valt ten faveure van werknemers in dienst van een contractor die niet onder een cao vallen.
- Omdat de werknemers in dienst van een contractor aanzienlijk minder verdienen dan de medewerkers die onder een cao vallen, staat hun koopdracht onder druk.
- Contracting betekent een uitholling en ondermijning van de cao's in Nederland. Er vinden minder opdrachten plaats aan de sociale fondsen waardoor het sociale stelsel verder onder druk komt te staan. Ook wordt minder pensioenpremie afgedragen.
- Contracting leidt tot onderbieding bij offertes en opdrachten en leidt tot oneerlijke concurrentie voor werkgevers die de cao wel willen volgen.
- Contracting past in de trend waarbij werkgevers steeds meer verantwoordelijkheden voor hun werknemers of werkenden die een bijdrage leveren aan de totstandkoming van hun product wensen af te wentelen.

5. Aanbevelingen

- Sociale partners moeten overeenkomen en uitspreken dat ze zich er ook aan zullen houden dat de werkingssfeerbepalingen in (bedrijfstaking)cao's zo worden omschreven dat ook contractingbedrijven, in verband met het door hen aangenomen werk, onder de werkingssfeer van de cao vallen. In de cao moeten regels zijn opgenomen wat er gebeurt als partijen zich hier niet aan houden.
- De cao moet een bepaling bevatten dat bij het overgaan van het contract naar een andere partij de rechtsgevolgen van de wet Overgang Ondernemingen gelden.
- Gelijk loon voor gelijk werk dient te allen tijde het uitgangspunt te zijn. Daarvoor moet een speciale bepaling in de cao worden opgenomen waarin staat dat de werkgever die aan de cao gebonden is, verplicht is tot naleving.
- De werkingssferen in de cao's zullen zodanig aangepast moeten worden dat de activiteiten van de onderneming benoemd moeten worden. Verder moet een brede definitie van het begrip werknemer worden opgenomen, zodat ook andere arbeidsrelaties dan de individuele arbeidsovereenkomst hieronder kunnen vallen. Daarnaast kan een lijst worden opgenomen van activiteiten die niet onder de cao vallen, in het geval er een andere (ge-avvde)-cao van toepassing is.
- Opdrachtgevers/werkgevers die hun werk uitbesteden of aanbesteden zijn aansprakelijk voor toepassing van het juiste loon en andere arbeidsvoorwaarden door hun onderaannemer. Dit is de zogenaamde inlenersaansprakelijkheid of ketenaansprakelijkheid. Sociale partners moeten dit regelen in de cao's. De ketenaansprakelijkheid zou in de wet geregeld moeten worden voor wat betreft de minimale wettelijke regelingen en voor ge-avvde cao's.
- Er dient in de wet vastgelegd te worden, analoog aan de WAADI dat voor bedrijven die uitbesteed werk verrichten het loon van de inlener van toepassing wordt en deze bedrijven tevens onder het onderkruipersverbod vallen.
- Vakbonden moeten altijd in de gelegenheid zijn om in de bedrijven waar sprake is van contracting open en vrij met werknemers te praten en aan de hand van gesprekken en overige informatie, zoals loonstrookjes, zich een beeld kunnen vormen of sprake is van een schijnconstructie.
- De FNV doet een moreel beroep op de werkgevers (en de werkgeversorganisaties) om hun verantwoordelijkheid voor werknemers en werkenden die een bijdrage leveren aan de totstandkoming van hun product te nemen en deze niet af te wentelen op derden.