



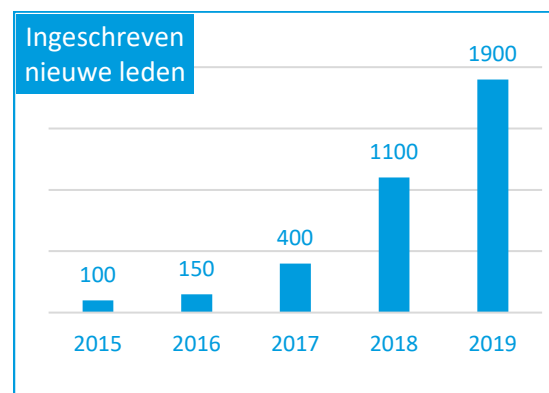
## Jaarverslag 2019 van Team Naleving en Flex\*

In 2019 hebben we veel bereikt – samen met collega's uit de sectoren en ondersteunende afdelingen, samen met kaderleden en dappere werkers die hun nek durfden uit te steken, samen met stakeholders zoals Inspectie SZW, Belastingdienst, UWV, universiteiten en toonaangevende juristen.

We kijken met trots terug: we hebben voor werkers met slechte arbeidsvoorwaarden aanzienlijke verbeteringen gerealiseerd, we hebben in het politieke en maatschappelijke debat laten doordringen dat er een eind moet komen aan onwenselijke constructies in de arbeidsmarkt en we hebben de FNV sterker gemaakt door leden te werven en stevige groepen op te bouwen.

|        | Nabetaling werkers | Vergoeding FNV (kosten, imagoschade) |
|--------|--------------------|--------------------------------------|
| 2016   | € 1.090.000        | € 141.000                            |
| 2017   | € 378.000          | € 70.000                             |
| 2018   | € 1.636.000        | € 134.816                            |
| 2019   | € 811.380          | € 90.000                             |
| Totaal | € 3.915.380        | € 435.816                            |

*Soms kregen werkers FNV-contributie vergoed: in 2016 voor € 4.000 en in 2019 voor € 16.000. Bij twee zaken in 2019 berekenden we de inkomstenverbetering naar de toekomst toe: € 7.800 en € 10.560 per persoon per jaar.*



*De eerste jaren was het team bezig de arbeidsmarkt te analyseren, de verdienmodellen te herkennen en een bestrijdingsaanpak te ontwikkelen. Werkers lid maken en hen activeren en agiteren werd pas later een focus in de campagnes.*

We startten in 2014 met 12 pioniers en groeiden in vijf jaar uit tot een team van 24 bevlogen nalevers, die graag samenwerken met collega's uit de sectoren, BAG en IBB. We zochten uit hoe cao's werden ondermijnd, met wat voor constructies werkgevers/opdrachtgevers regels misbruiken om de arbeidskosten te ongeacht de contractvorm' en van het streven om flexwerk terug te dringen tot waar dat voor bedoeld is, namelijk piek en ziek. We gingen in gesprek met werkers. We haalden informatie op en inspecteerden in het veld om vermoedens van misstanden te onderbouwen. In ketens gingen we na hoe de financiële stromen lopen. We activeerden werkers, voerden actie en stapten soms naar de rechter. We lieten zien dat het wel degelijk mogelijk is om flexwerkers te organiseren. We lobbyden in politieke en maatschappelijke arena's. En ons werk begint respectabele vruchten af te werpen.

### INHOUD VAN DIT JAARVERSLAG

Een indruk van waar we in 2019 op drie terreinen aan werkten en wat het opleverde:

- **Campagnes - pagina 2**

We volgden een methodisch stappenplan om gedaan te krijgen dat werkgevers en opdrachtgevers onaanvaardbare situaties ongedaan maakten, desnoods door te procederen.

- **Beïnvloeding regelgeving - pagina 7**

In de politieke lobby maakten we oneerlijke verdienmodellen zichtbaar en stelden we maatregelen voor om wet- en regelgeving aan te passen.

- **Raad en daad - pagina 10**

Binnen het FNV droegen we de werkwijze en kennis van naleving over door 'samen te doen'.

\* In 2014 is Team Handhaving en Naleving opgericht. Vanaf 2016 vormen we een integraal team samen met de bestuurders van FNV Flex.



Over het traject  
bij PostNL

## POSTNL: Geen contracting meer, schikkingen voor leden

In mei 2019 stelde de kantonrechter PostNL aansprakelijk voor betaling van achterstallig loon aan pakketsorteerders die het bedrijf inleende via de constructie die het had opgezet met uitzendbureau In Person. Zij hadden als uitzendkrachten recht op hetzelfde loon als de werknemers van PostNL, maar volgens PostNL was het werk door uitzendbureau In Person uitbesteed aan contractor In Person Outsourcing. Deze onderaannemer hoefde zich niet aan de PostNL-cao en ook niet aan de Uitzend-cao te houden. De rechter oordeelde dat het niet om uitbesteden, maar om inhuren ging.

Na deze baanbrekende uitspraak stonden we een stuk sterker om ook 'gelijk loon voor gelijk werk' en een flinke nabetaling te eisen voor onze leden die bij PostNL werkten via Randstand (of dochter Tempo Team) en Young Capital. Dankzij de Wet Aanpak Schijnconstructies kunnen we bij uitbuiting en onderbetaling direct de opdrachtgevers aanspreken in plaats van alleen de uitzendbureaus.

### WAT IS CONTRACTING?

Werkers komen in dienst bij of worden door een uitzendbureau uitgeleend aan een contractor (vaak een bv in hetzelfde concern). Als de contractor hen bij een bedrijf plaatst, kan hij zelf de arbeidsvoorwaarden bepalen. Hij hoeft geen rekening te houden met de cao van de inlener of met de Uitzend-cao. De crux bij contracting is dat de contractor/onderaannemer voor eigen rekening en risico werkt en leiding en toezicht over de werknemers moet hebben. Soms is dat alleen op papier zo geregeld, terwijl in de praktijk het inlenende bedrijf alles bepaalt. Dan is het verkapt uitzendwerk moet dus loon inlener worden betaald.

Aan deze mooie uitkomst ging een lang traject vooraf. Al vanaf 2013 voerde de FNV acties bij In Person vanwege klachten van uitzendkrachten, vooral Oost-Europese arbeidsmigranten. Aanvankelijk kregen we geen poot aan de grond en werden actieve leden geïntimideerd en ontslagen. In 2015 lukt het een grotere groep leden te organiseren en een periodiek overleg met In Person op te zetten. In eerste instantie ging het om arbo-issues en nog niet om de beloning. We kregen voor tientallen werkers een vast contract met het uitzendbureau en meer garantie-uren gedaan. Geleidelijk begonnen we uit te leggen dat ze te weinig verdienden als gevolg van de schijnconstructie contracting.

In 2016 deden we een artikel 8 Waadi-verzoek bij de Inspectie SZW: Is hier niet gewoon sprake van uitzenden? In november 2017 rapporteerde ISZW dat er feitelijk sprake was van uitzenden en niet van contracting: de uitzendkrachten doen hetzelfde werk als werknemers in dienst van PostNL en krijgen ook feitelijk leiding van PostNL omdat de verschillende bedrijfsonderdelen afhankelijk zijn van hun werk. Ze moeten ook conform de cao worden betaald; de bv van In Person die de pakketsorteerders aan PostNL levert, bestaat alleen 'op papier'. Daarop startten we de bodemprocedure. Met de uitzendkrachten boden we in een protestbijeenkomst de dagvaarding aan PostNL aan.

In 2018 kwamen we met In Person tot een schikking voor onze leden. In de zomer stopte In Person met contracting en sindsdien betaalt het uitzendbureau de cao-lonen voor postsortering. De FNV-leden in de sorteercentra kregen een nabetaling van vijf jaar achterstallig loon. In februari 2019 maakte PostNL bekend ook niet meer met contracting te willen werken en over te stappen op een constructie met uitzendkrachten. Nabetaling vond het bedrijf niet aan de orde. Daar dacht de rechter in mei dus anders over.

### OPBRENGST

- kleine 400 nieuwe leden
- 8 kaderleden erbij
- contracting gestopt

#### PostNL

- groot deel van 1100 pakketsorteerders verloond volgens cao
- schikking voor onze leden

#### In Person

- 150 leden erbij, sterke actieve groep opgebouwd
- alles aan leden nabetaald (5 jaar achterstallig loon), gedeeltelijk aan niet-leden

#### Tempo Team

- schikking voor
  - al onze 160 leden bij 11 sorteercentra van PostNL
  - al onze 40 leden bij Libbey en Niemeyer

#### Young Capital

- nog in onderhandeling over nabetaling aan 32 leden in 2 vestigingen van PostNL

#### Otto Workforce

- gestopt met contracting bij o.a. PostNL en Gazelle (vanwege onze druk bij andere uitzendbureaus; zonder ledenactivering)

## Campagnes



PostNL vertelt hoe de schijnconstructie is bedacht



De grote verdwijntruc



Uitzendkrachten over de gevolgen van contracting



Zoek de verschillen

## EEN TEAMLID VERTELT OVER EEN CAMPAGNE BIJ POSTNL

“In 2018 vermoedden we dat er foute contracting bestond bij Tempo Team in het distributiecentrum van PostNL in Leeuwarden. Zoals altijd begonnen we met het schrijven van een plan van aanpak, een DRAM en een planning.

In februari startte het vooronderzoek: deskresearch, gesprekken met individuele medewerkers en groepsbijeenkomsten. Voor de eerste ledenbijeenkomst vroegen we twee leden of zij collega's wilden uitnodigen en wilden vragen of wij hen ook mochten benaderen. Dat mocht, dus iedereen van wie we de namen hadden ontvangen, stuurden we een dag of 5 van te voren een appje met nogmaals een uitnodiging. Op die eerste bijeenkomst in april waren 16 mensen aanwezig. We legden uit wat contracting is en wat de negatieve gevolgen voor werkers zijn (agitatie) en benoemden het succes van Kolham (activatie). Daarna vroegen we waar zij zelf tegen aanliepen. Toen de werknemers behoorlijk geagiteerd waren, vroegen we: “Willen jullie hier wat aan doen?” Op het antwoord ‘ja’ zeiden wij: “Dan is het nu tijd om lid te worden van de FNV, om samen een vuist te kunnen maken en de dingen aan te pakken.” We deelden lidmaatschapsformulieren uit en iedereen die nog geen lid was, werd lid. Op zo'n manier schreven we in deze campagne in totaal 27 nieuwe leden in.



In mei boden we samen met de leden in een goed voorbereide ludieke actie een petitie aan. In juni reikten we samen met medewerkers van andere PostNL-DC's het witboek *De trukendoos van Randstad* uit op het hoofdkantoor. Weer hadden we mensen in een ledenbijeenkomst geïnformeerd over wat we gingen doen en waarom; ook is iedereen persoonlijk geactiveerd om mee te gaan.

In februari 2019 boden onze leden de sommatiebrief aan, tegelijkertijd in Leeuwarden en in Den Bosch. In mei leverden we met een grote groep leden de dagvaarding af bij Tempo Team Outsourcing en Tempo Team Flexresult.

In oktober kwam er een deal met Tempo Team. Die overwinning vierden we tijdens verschillende ledenbijeenkomsten en dan gaven we uitleg over de uitvoering van de deal.”

## CONTRACTING DE WERELD UIT

Contracting was een van de eerste schijnconstructies die ons team op het spoor kwam. In het begin spanden we de ene zaak na de andere aan, tegen wat kleinere en minder bekende bedrijven. Tijdens de lange looptijd van deze rechtszaken bleven we onderzoek doen en mensen in vergelijkbare situaties spreken. Uiteindelijk kozen we ervoor grotere, bekendere bedrijven aan te pakken. Toen we daar vakbondswerk maakten en ook in de media lawaai gingen schoppen over contracting, hadden we de wind in de rug doordat we oudere rechtszaken wonnen. We hadden een sterke zaak!

Door de acties en media-aandacht voor uitzendbureau In Person (met een dochter-bv als contractor voor PostNL) kregen mensen die via een andere schijncontractors bij PostNL aan het werk waren, ook hoop en vertrouwen dat zij iets aan hun eigen situatie konden doen. En toen uitzendkrachten van Tempo Team Outsourcing bij PostNL in actie kwamen, ging het balletje ook rollen naar andere opdrachtgevers waar mensen via TTO werkzaam waren.

Inmiddels zijn er schikkingen getroffen en hebben veel FNV-leden nabetalingen of een overstapbonus gekregen. Na ieder succes kregen we er steeds meer leden bij. En bedrijven en uitzendbureaus stoppen met de contracting-constructie.

## RECTICEL: Rechter stelt 12 Poolse uitzendkrachten in het gelijk

Bij matrassenfabrikant Recticel werkten al langere tijd uitzendkrachten op vaste plekken in het bedrijf. Eerst via verschillende uitzendbureaus, later in dienst bij contractor Rikla. Daar had Recticel voor gekozen omdat de werkers dan niet conform Recticel-cao uitbetaald hoeven te worden. Toen in juli 2015 de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) in werking trad, werd Recticel – terecht – ongerust en ging het bedrijf weer over op gewoon uitzenden. De werknemers werden overgenomen door uitzendbureau SprintWerkt. Om claims uit het verleden te voorkomen liet Recticel hen een vaststellingsovereenkomst tekenen met finale kwijting. Daarbij werd hun vaste dienstverband (namelijk bij Rikla) omgezet in een uitzend-overeenkomst in fase B: minder uren, slechtere voorwaarden, tussentijdse opzegging mogelijk, geen garanties op een dienstverband na een jaar.

Dat was het moment waarop ons team insprong. We boden de werknemers ondersteuning om de strijd aan te gaan tegen dit onrecht. Uiteindelijk hebben twaalf dappere uitzendkrachten het contract niet ondertekend en gingen we samen naar de rechter.

Het eerste doel: bewijzen dat er sprake was van overgang van onderneming, waardoor de werkers gewoon bij SprintWerkt, de opvolger van Rikla, in dienst kwamen met behoud van arbeidsvoorwaarden. Het tweede doel: alsnog aantonen dat Rikla geen contractor was maar een uitzendbureau, waardoor de uitzendkrachten jarenlang onderbetaald waren en recht hadden op een nabetaling.

Voor de werknemers was het een moeilijke weg. Toen SprintWerkt nog voor de uitspraak van hen af wilde, lieten zeven van de twaalf zich uitkopen met finale kwijting. De andere vijf werden na de uitspraak door SprintWerkt nabetaald, wat hen tussen de € 16.000 en € 41.400 opleverde.

### OPBRENGST

- Uitkoopsom van € 185.000 voor 7 personen samen, gemiddeld bijna € 26.500
- Nabetaling van € 185.280 voor 5 personen samen, gemiddeld ruim € 37.000

## FLEXCARGO: Bestuurders persoonlijk aansprakelijk gesteld

In mei 2018 bepaalde de kantonrechter dat zestien vrachtafhandelaars die via uitzendbureau Flexcargo op Schiphol werkten, een nabetaling moesten krijgen van tussen de € 6.500 en € 50.000. Flexcargo had hen via verschillende bv's alsmat doorgeleend. Daardoor kregen zij steeds als beginnend uitzendkracht slechts het minimumloon, nauwelijks pensioen en geen onregelmatigheidstoelagen. De uitspraak maakte duidelijk dat bij doorlening van uitzendkrachten de plaats waar het werk wordt uitgevoerd, bepaalt welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn: de cao van de uiteindelijke inlener. De rechter legde een verhoging op vanwege het lange wachten en zo kwam de vordering uit op € 435.000 aan achterstallig loon.

In november 2018 kwam de domper op de feestvreugde: Flexcargo werd failliet verklaard. De zestien uitzendkrachten leken te kunnen fluiten naar het geld dat hen toekwam.

Maar afgelopen november stelde de curator de driekoppige directie hoofdelijk aansprakelijk voor het volledige faillissementstekort en dus ook voor de vordering van achterstallig loon.

### OPBRENGST

- Nabetaling van € 435.000 voor 16 personen samen.
- Malafide uitzendbureaus realiseren zich dat via lege bv's doorlenen geen zin heeft en dat ook een bv laten klappen niet helpt.
- Het doorprikken van de schijnconstructie kan gevolgen hebben voor duizenden uitzendkrachten, vooral arbeidsmigranten.

## PICNIC: Betere omstandigheden, maar cao geldt niet voor het hele concern

In 2019 moest het voor eens voor altijd duidelijk worden: moet Picnic wél of niet de supermarkt-cao toepassen? Sinds 2018 kaartten we samen met het team organizers van de afdeling campagnes bij Picnic verschillende misstanden aan. Door intensief veldwerk konden we rond de 100 leden inschrijven en - ondanks het hoge verloop - met een stabiele groep uitzendkrachten verschillende acties uitvoeren. Grootste issues: onveilige werkomstandigheden en onderbetaling.

Begin 2019 nam Picnic maatregelen die het werk veiliger en minder belastend maakten, nadat groepen uitzendkrachten in verschillende distributiecentra in actie kwamen. Eerder werden de klachten niet serieus genomen. De werkomgeving was onveilig (verwondingen door onhandige karren, geblokkeerde nooduitgangen), de werkdruk te hoog en de beloning ondermaats. Pas na vakbondsacties en een zorgvuldige mediastrategie luisterde Picnic naar de mensen op de vloer.

Om ook succes te halen op het gebied van de beloning stapte de bond naar de rechter. Een Picnic-medewerker verdient zo'n € 2 minder per uur dan een medewerker van Albert Heijn Online die exact hetzelfde werk doet in een distributiecentrum. Geen gelijk loon voor gelijk werk dus. Helaas oordeelde de rechter niet in ons voordeel. Volgens de uitspraak hoeft de internetsuper Picnic zich niet te houden aan de cao voor supermarkten. Picnic richtte voor onderdelen van het bedrijf verschillende bv's op. De verkooptak moet wel de cao Levensmiddelenbedrijf volgen, maar dat hoeven de vennootschappen voor opslag, distributie en softwareontwikkeling niet. Daardoor mag Picnic voor bezorgers en magazijnpersoneel minder goede arbeidsvoorwaarden hanteren. Wat ons betreft is dit hoofdstuk nog niet afgesloten. Wat we met de rechtszaak wel hebben bereikt, is dat in het publieke debat verontwaardiging is ontstaan over de opsplitsing van bv's en cao-ontduiking.

## SCHEEPSBOUW: Het kostenverschil maakt misbruik te verleidelijk

In de scheepsbouw worden veel werknemers uit Polen en Roemenië ingezet. Er is vaak sprake van onderbetaling door gebruik en misbruik van Europese regels.

Het afgelopen jaar keken we vooral naar de naleving van de afspraken die we in eerdere campagnes met werkgevers hadden gemaakt. GS Yard, Pattje Waterhuizen, Daamen en IHC (en de aan hen toeleverende uitzendbureaus) bleken die afspraken toch weer anders uit te leggen dan ze bedoeld waren. Bij Pattje leidde dat zelfs tot een nieuwe rechtszaak. Daarin werd eind dit jaar tot onze tevredenheid geschikt. Wat nog loopt, is dat we in 2019 VEKA Shipyard hebben gedagvaard vanwege het gebruik maken van stelselmatig onderbetaalde Roemeense werknemers. We gingen de procedure aan mede op grond van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). In deze zaak proberen we tevens de samenwerking met IBB te verbeteren; het is een IBB-jurist in de regio die de collectieve procedure doet.

### LEERPUNT

#### Hoe voorkom je ontduiking van de cao door splitsing?

Blijkbaar kan het in bv's opsplitsen van een bedrijf helpen om onder de werkingssfeer van een cao uit te komen. Daar moeten we als bond alert op zijn bij het afsluiten van cao's.

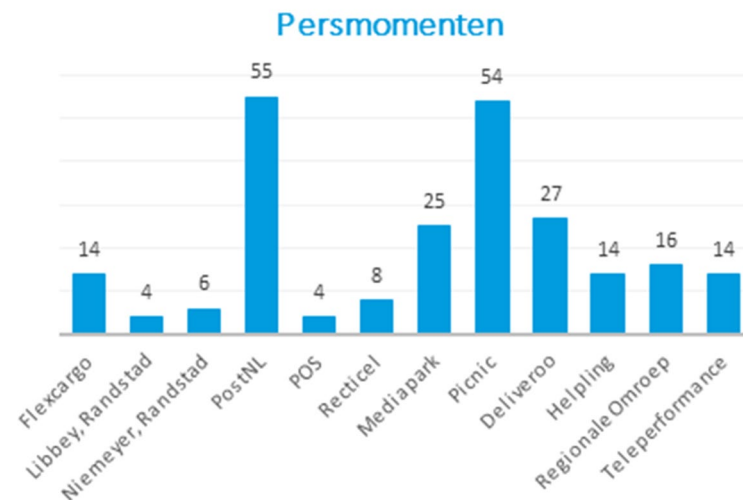
### LEERPUNT

Blijkbaar blijft het nodig om in de scheepsbouw de uitvoering van de gemaakte afspraken te monitoren. Het kostenverschil is zo groot dat werkgevers het risico van een procedure nemen.

Een wetswijziging die het kostenverschil verkleint, is effectiever. Dus moeten we blijven lobbyen voor goede uitvoering van de verplichtingen uit de Europese Detacheringsrichtlijn en Handhavingsrichtlijn.

## PUBLICITEIT: De bond krijgt een deskundig en actief gezicht

Met de campagnes komen we veel in de publiciteit, bij acties of bij uitspraken. Zo zetten we extra druk op de werkgever om afspraken met ons te maken. Op deze manier dragen we er ook aan bij dat de FNV bij het grote publiek het imago opbouwt van een bond die de huidige arbeidsmarkt begrijpt en onrecht bestrijdt. Jongeren en werkers met onzekere contracten die het idee hadden dat de FNV alleen interessant is voor 50+ in een vast dienstverband, stellen hun beeld bij.



## ISZW: NORMVERVAGING

“Als een deel van de bedrijven zich van schijnconstructies bedient en daarmee met oneigenlijke middelen op kosten en dus op prijs concurreert, kunnen de bonafide bedrijven hun hoofd moeilijker boven water houden; de norm vervaagt en een oneerlijk speelveld dreigt. Het zet goedwillende werkgevers voor de vraag hoe te overleven in een sector waarin concurrerende bedrijven dat doen met constructies met goedkoop verkregen arbeidskrachten. Zij komen dan voor de keuze te staan: ook gebruikmaken van een schijnconstructie om kosten significant te reduceren, of uit de markt geprijsd worden. Schijnconstructies kunnen zodoende verschuivende of vervagende normen in de gehele sector tot gevolg hebben.”  
(Inspectie SZW in *De Staat van Eerlijk Werk*, oktober 2019, p.20)



## PAYROLLING: Net zo veel loon en vergelijkbaar pensioen

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. In die wet is geregeld dat payrollers net zo veel verdienen als medewerkers in vaste dienst. Ook moet voor hen een vergelijkbaar pensioen opgebouwd worden als voor vaste medewerkers.

Dit is mede het resultaat van de zeer effectieve lobby die we hebben gevoerd om ervoor te zorgen dat werkgevers/opdrachtgevers payroll niet meer kunnen inzetten als verdienmodel. Wij leverden input voor de internetconsultatie over de voorstellen over payroll, in samenwerking met de NVJ en de sector Media en Cultuur. We spraken uitgebreid met meerdere Kamerleden en werkers vertelden hun persoonlijke verhalen over hun payrollconstructie. Zij doen hetzelfde werk als vaste werknemers, maar voor minder geld en zonder enige zekerheid. Bij het lobbyen gebruikten we onderstaande vergelijking:

| <b>PROGRAMMA'S MAKEN HEEFT EEN PRIJS!</b><br><b>Voorbeeld van een verslaggever met minder dan 3 jaar ervaring (begin schaal G)</b> |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                    | Contract bij de<br>publieke omroep                                                                                                                                                                                     | Tentoo Collective<br>Freelance & Flex                                                                                                                                                                                  | Tentoo Directors<br>Cast & Crew                                                                                                                                                                                     | Tentoo Administratie<br>Service (TAS)                                                                                                                                                                               |
| Bruto uurloon                                                                                                                      | € 15,38                                                                                                                                                                                                                | € 9,94                                                                                                                                                                                                                 | € 12,73                                                                                                                                                                                                             | € 12,73                                                                                                                                                                                                             |
| Brutoloon +<br>Vakantiegeld / -dagen                                                                                               | € 20,29                                                                                                                                                                                                                | € 12,08                                                                                                                                                                                                                | € 12,73                                                                                                                                                                                                             | € 12,73                                                                                                                                                                                                             |
| Ik kost mijn werkgever                                                                                                             | € 25,73                                                                                                                                                                                                                | € 18,09                                                                                                                                                                                                                | € 18,42                                                                                                                                                                                                             | € 15,74                                                                                                                                                                                                             |
| % kosten werkgever *                                                                                                               | 100%                                                                                                                                                                                                                   | 70,3%                                                                                                                                                                                                                  | 71,6%                                                                                                                                                                                                               | 61,2%                                                                                                                                                                                                               |
| Ik heb recht op                                                                                                                    | V Pensioenopbouw<br>V Werknemersverzekering<br>V 24 vakantiedagen<br>V Vakantiegeld<br>V Doorbetaling bij ziekte<br>V Zekerheid<br>V Reiskostenvergoeding<br>V Eindejaarsuitkering<br>V Tegemoetkoming<br>ziekenkosten | V Pensioenopbouw<br>V Werknemersverzekering<br>V 20 Vakantiedagen<br>V Vakantiegeld<br>V Doorbetaling bij ziekte<br>X Zekerheid<br>V Reiskostenvergoeding<br>X Eindejaarsuitkering<br>X Tegemoetkoming<br>ziekenkosten | X Pensioenopbouw<br>V Werknemersverzekering<br>X Vakantiedagen<br>X Vakantiegeld<br>X Doorbetaling bij ziekte<br>X Zekerheid<br>X Reiskostenvergoeding<br>X Eindejaarsuitkering<br>X Tegemoetkoming<br>ziekenkosten | X Pensioenopbouw<br>X Werknemersverzekering<br>X Vakantiedagen<br>X Vakantiegeld<br>X Doorbetaling bij ziekte<br>X Zekerheid<br>X Reiskostenvergoeding<br>X Eindejaarsuitkering<br>X Tegemoetkoming<br>ziekenkosten |
| Dit is                                                                                                                             | Goed werkgeverschap                                                                                                                                                                                                    | Geen freelancer, maar<br>uitzendkracht met<br>slechtere voorwaarden<br>(minder vakantiedagen etc.)                                                                                                                     | Fictief dienstverband,<br>een rareit: Je bent<br>geen werknemer en<br>geen zelfstandige.                                                                                                                            | Overeenkomst van<br>opdracht maar d.m.v.<br>schijnwerkgeverschap:<br>je bent vogelvrij.                                                                                                                             |

**LEGENDA**

- V Hier heb je recht op.
- X Hier heb je recht op, maar de regeling is wel minder goed dan waar de vaste medewerker recht op heeft.
- X Geen recht meer op of is niet meer van toepassing.
- \* Het percentage van de kosten van de werkgever ten opzichte van de vaste medewerker met een contract bij de omroep.

## WAT IS PAYROLLING?

Een opdrachtgever werft en selecteert zelf medewerkers en stuurt hen ook inhoudelijk aan. Het payrollbedrijf zorgt voor salarisbetaling, afdracht van premies en belasting, begeleiding bij ziekte. Payrolling is bedacht om administratief werk uit te besteden, als tijdelijke oplossing voor vakanties en projecten. Nu worden medewerkers jarenlang op deze basis ingehuurd, ook fulltime en voor structureel werk.

## OPBRENGST

### WAB:

- Payrollers moeten net zo veel verdienen als mensen in vaste dienst die hetzelfde werk doen.
- Voor payrollers moet een vergelijkbaar pensioen opgebouwd worden als voor vaste werknemers.

### Payrolling: Nabetaling Tentoo

In 2019 richtten we ons vooral op Tentoo, een van de bekendste payrollbedrijven. Heel veel mensen die bij een regionale omroep werken, zijn daarvoor in dienst bij Tentoo.

Om onze lobby te ondersteunen deed een lid een loonclaim bij Tentoo CF&F, omdat die onterecht commissie en overige kosten inhield op het brutoloon van payrollers. Tentoo reageerde direct met een nabetaling van € 7.000. Omdat payrollers die nog werkzaam zijn bij de regionale omroep, huiverig zijn om een claim in te dienen, gaan wij binnenkort Tentoo sommeren allen na te betalen. Komt er geen deal, dan vragen we een verklaring voor recht, waardoor claimen voor individuele leden makkelijker wordt. Voor twee leden bereiden we een rechtszaak voor, die per persoon € 40.000 aan loonclaim neerleggen.

### PREMIESHOPPEN: Voor flex 5% meer WW-premie

De afgelopen jaren pakten we samen met de Beleidsadviesgroep het premieshoppen aan. We maakten de problematiek aan verschillende tafels zichtbaar en lobbyden voor een oplossing. Dat heeft opgeleverd dat in de Wet Arbeidsmarkt in Balans maatregelen staan die premieshoppen onmogelijk maken. Havens, Metalektro en Openbaar vervoer hadden het meest last van premieshoppen door uitzendbureaus. Hun premies waren flink gestegen en gaan nu weer omlaag.

#### RESULTATEN VAN ONS LOBBYWERK

##### WW-premie:

- Met de invoering van de WAB is de gedifferentieerde WW-premie afgeschaft en ingeruild voor een flex-premie.
- Voor werknemers met een vast contract met een vast aantal uren betalen werkgevers een lagere WW-premie, voor alle andere werknemers een 5% hogere premie.

##### WGA/WIA-premie:

- Vanaf 2020 is het lastiger om als uitzendbureau in een vaksector ingedeeld te worden.
- De premie van een aantal sectoren is naar beneden bijgesteld.  
Havens 0,99% → 0,35%, Metalektro 0,72% → 0,18% en Openbaar vervoer 1,25% → 0,53%.
- De Uitzendsector is in omvang veel groter geworden en daar gaat de premie omhoog van 4,85 naar 5,73%.

### TENTOO CONSTRUCTIES

We maakten een explainer-filmpje (1,5 minuut) over constructies bij Tentoo:



### WAT IS PREMIESHOPPEN?

Een deel van de sociale werkgeverspremies werd altijd per sector berekend. Volgens het idee 'de vervuiler betaalt' moesten werkgevers in een sector waar veel werkers in de WW of de WIA/WGA terecht kwamen, veel premie betalen. De uitzendbranche kent veel uitstroom naar WW en WIA/WGA en kreeg dus hoge premies opgelegd. Dus knipten uitzendbureaus hun bedrijf op in kleine bv's, die elk vooral uitzonden naar één enkele sector. Dan deelde de Belastingdienst ze bij die sector in en werd de premie lager. De uitzendbureaus bespaarden een aantal procent, maar voor de sectoren waar de uitzendbureaus werden ingeschreven, ging de sectorpremie omhoog.

## PLATFORMWERK: De maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn wél werknemers

De afgelopen jaren hebben we onze tanden gezet in de uitwassen bij de opkomst van platformwerk. Ook daar is ons brede doel Gelijk Werk voor Gelijk Loon tegen Gelijke kosten. We richtten ons in eerste instantie op de maaltijdbezorging en in het bijzonder op Deliveroo. Dat bedrijf dwong alle werknemers in 2018 om zzp'er te worden, terwijl het werk niet veranderd was. De werkers worden aangestuurd door de app van Deliveroo. Zij kunnen niet onderhandelen over hun tarief; de vergoeding per opdracht wordt bepaald door Deliveroo.

Samen met FNV Jong en de sector Vervoer bouwden we dossiers op en spanden we een rechtszaak aan. De rechter oordeelde in 2019 dat de maaltijdbezorgers van Deliveroo werknemers zijn op wie de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing is. Dat is een groot en belangrijk succes, maar het juridische traject is nog niet ten einde. In augustus won ook het pensioenfonds Vervoer de rechtszaak tegen Deliveroo. In beide zaken is Deliveroo in hoger beroep gegaan. De procedure loopt nog. Naar aanleiding van de uitspraak zijn we weer dossiers gaan opbouwen en nu hebben we een groep van (ex)maaltijdbezorgers met volledige dossiers die mee wil doen met de claim. In de tussentijd zijn we ook onze pijlen gaan richten op andere platforms, zoals Uber Taxi en Temper.

### Zichtbaar in de politiek

In 2019 was er op politiek vlak veel te doen rondom het zzp-vraagstuk. Met een groep maaltijdbezorgers boden we het rapport *Riders verdienen beter* aan de vaste Tweede Kamercommissie SZW aan. Dat zorgde er samen met de gewonnen rechtszaak voor dat de problematiek zichtbaar werd en een menselijk gezicht kreeg. Het rapport toonde aan dat bezorgers per jaar zo'n 30 miljoen euro minder krijgen dan ze conform cao verdienen en daarbovenop nog eens dat de Nederlandse gemeenschap 30 miljoen euro misloopt in sociale premies, belastingen en pensioenpremies.

Dit resulteerde in een unaniem aangenomen motie: de Belastingdienst moet de wet DBA handhaven, bij kwaadwillendheid naheffingen of boetes opleggen en daarover periodiek rapporteren aan de kamer. Daarnaast werd de motie met de oproep aan de minister om een gesprek te faciliteren tussen de partijen in de maaltijdbezorgsector, kamerbreed (met uitzondering van PVV) aangenomen.

In 2020 blijven we druk houden op de politieke discussie, door zichtbaar te maken wat er bij de platformbedrijven gebeurt.

### WAT IS PLATFORMWERK ?

Platforms beweren dat ze niet meer doen dan vraag en aanbod voor tijdelijk werk bij elkaar brengen. Voor werkers lijkt het aantrekkelijk: de toegang is laagdrempelig en ze kunnen zelf kiezen hoeveel ze werken. In de praktijk moeten ze veel uren werken en beschikbaar zijn voor weinig loon, bouwen ze geen pensioen op en hebben ze bij ziekte geen inkomsten. De werkgever stuurt wel degelijk aan via de app en het algoritme, maar heeft alle ondernemersrisico's afgewenteld op de werkers.

### LEERPUNT

#### Hoe organiseer je nieuwe 'groepen' op de arbeidsmarkt?

Onder de maaltijdbezorgers is er veel verloop. Als we een sterke groep hebben opgebouwd, kan die een paar maanden later helemaal uit elkaar gevallen zijn. Ook gaat het om steeds kwetsbaardere mensen: eerst vooral studenten met een bijbaantje erbij, nu vooral uitwisselingsstudenten die vaak fulltime werken en geen enkel vangnet hebben als zij zonder werk zitten. Buiten-EU studenten mogen in loondienst maar 16 uur per week werken en als zzp'er onbeperkt. In de campagne Platformwerk experimenteerden we hoe we onze aanpak kunnen aanpassen op zulke vluchtige en complexe groepen werkers.

## VRAGEN VANUIT COLLECTIEF

Naast dat we campagnematig met de sectoren samenwerken, weten de collega's van Collectief ons te vinden bij nalevingsproblemen in hun werkpakket. Enkele voorbeelden:

- We werden betrokken bij de uitvoering van een nalevingsonderzoek (uitvloeisel van een cao-afspraken) in drie cao's **Papier en karton**. Bij de cao Eska leidde dat tot aanpassing van de beloning van uitzendkrachten met terugwerkende kracht tot 1-1-2019. Met het betrokken uitzendbureau wordt nog onderhandeld over een nabetaling aan onze leden over de periode daarvoor. De kaderleden kregen een nalevingstraining. In de nieuwe cao's Papier en karton worden de teksten aangepast zodat de inlenersbeloning beter geregeld wordt (GWGK).
- We ondersteunden **Agrarisch** met Artikel 10-verzoeken indienen bij de Inspectie SZW.
- We beoordeelden met bestuurders en kaderleden **Metalektro** bedrijfsfoto's van drie bedrijven en maakten een begin met de analyse van de nalevingsissues.
  - We adviseerden **Pluimvee** na de uitspraak dat uitzendkrachten van POS met terugwerkende kracht uitbetaald moeten worden. Er is cassatie ingesteld.
  - We zetten samen met **Zoetwaren** een nalevingstraject van 8 weken in de steigers.

### OVER DE LEERGANG

#### Fransien de Jong, trainer/ adviseur Kaderacademie:

De leergang gaat over verdienmodellen van werkgevers, relevante wetgeving en recente jurisprudentie. Maar ook over hoe je in de praktijk aan de slag kunt met naleving en er vakbondswerk van maakt. Theorie en praktijk komen echt samen en dat ervaren de deelnemers als zeer nuttig."

#### Eric Brouwer, bestuurder Voedingsindustrie:

"Door de leergang ben ik dingen gaan herkennen. Ik zie nu constructies die ik eerst niet zag. Deze tijd van economische groei is het moment om gaten in de cao's te dichten en zaken aan te pakken."

## KENNISOVERDRACHT EN KENNISUITWISSELING

### • Trainingen

In 2019 gaven we opgeteld 55 dagen training over de nalevingsaanpak en het organiseren van flexwerkers, aan in totaal 421 deelnemers uit verschillende sectoren. Onderwerpen waren o.a. de urgentie van naleving, interculturele communicatie, gebruik van de Kennisbank Naleving, gebruik van de contactapp, de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

### • Leergang Flex en Naleving

Deze leergang voor bestuurders, consultants en beleidsadviseurs wordt gegeven in nauwe samenwerking met de Kaderacademie, met naast trainers inbreng van onze advocaten, beleidsadviseurs en leden van ons team. Het is een zevendaagse training over hoe arbeidsmarkt nu in elkaar zit, arbeidsrecht met relevante jurisprudentie, uitzend-cao en specifiek over naleving schade berekenen, doel bepalen, strategie ontwikkelen, een stappenplan maken, contact met arbeidsmigranten. In 2019 namen 29 mensen deel aan twee leergangen.

### • Stage voor aankomende bestuurders

Aankomende bestuurders gaan vier weken actief aan de slag met cao-naleving: onderzoek doen, informatie verzamelen en analyseren, een vakbondsstrategie bedenken, werknemers activeren, leden werven. Onder het motto *Leren door te doen* wisselen we het theoretische af met veel praktijk. De stage vindt plaats bij een bedrijf dat we samen met een bestuurder selecteren. Na afloop van de stage pakt de bestuurder de naleving verder op.

## VOORBEELD OVERDRACHT IN EEN CAMPAGNE

Tijdens een training Naleving voor de hele sectorraad Vlees en Vleeswaren kregen we de vraag een nalevingscampagne te starten. Het vermoeden bestond dat veel bedrijven in de sector zich niet houden aan de cao-afspraken dat niet meer dan 20% van de werknemers uitzendkracht mag zijn.

In deze campagne was de kadergroep bijzonder actief en enthousiast betrokken bij poortacties, 1-op-1-gesprekken en een enquête om informatie te verzamelen. De kaderleden waren goed op de hoogte van de cao en konden scherp aangeven waar het in de bezochte bedrijven aan schortte. In één bedrijf vonden we met rekenen een indicatie van incorrecte uitbetaling, waarna de OR daarnaar direct nader onderzoek deed.

De overdracht van de nalevingswerkwijze was heel succesvol, al moeten enkele onderdelen nog verder geoefend worden. Na de campagne kwam een bestuurder in de sector werken die met de rekentool overweg kan. Die gaat de tool toespitsen voor de sector en de training van en het gebruik door de kadergroep oppakken.

## • Netwerkbijeenkomst

In netwerkbijeenkomsten brengen we expertise van binnen en buiten de bond in bij elkaar. In 2019 ging het programma over Platformwerk, met een openingsspeech door Zakaria Boufangacha, toelichting op het rapport *De staat van eerlijk werk* door Inspectie SZW, handvatten om een arbeidsovereenkomst en zzp-schap te onderscheiden en trucs van platforms met weerlegging.

## TOOLS VOOR NALEVING

### • Doorontwikkeling bestaande tools

We blijven doorontwikkelen aan hulpmiddelen die we al eerder hebben gemaakt, zoals

- Houvasten (checklists bij de verschillende stappen in campagnes)
- Contactenapp (om uitzendkrachten in verschillende campagnes te kunnen volgen)
- Rekentool (om te berekenen en te extrapoleren hoeveel flexwerkers mislopen door de constructie en wat de werkgever/ opdrachtgever eraan verdient)
- Factsheets Verdienmodellen (om constructies in de praktijk te herkennen)
- Folders in verschillende talen
- Checklist SNF (voor gecertificeerde huisvesting voor arbeidsmigranten)

### • Bedrijfsmeter

In 2019 ontwikkelden we in samenwerking met de Beleidsadviesgroep en ICT de app Bedrijfsmeter. Daarmee kan een bestuurder of kaderlid de bedrijfseconomische gegevens van een bedrijf bestuderen en elementen van loon inlener bepalen. Zo is te beoordelen of er sprake is van een oneigenlijk verdienenmodel en worden mogelijkheden voor een aanpak geboden.

### • Dashboard ledencijfers

Samen met de BAG, ICT en sectoren werkten we aan het ontwikkelen van een Dashboard Ledencijfers, waarmee de informatie over het ledenbestand en in- en uitstroom te analyseren is op het niveau van sectoren en zelfs bedrijven.

## TOEGANKELIJKHEID VOOR FLEXWERKERS / ARBEIDSMIGRANTEN

In 2019 werkten we aan aanpassingen in de administratieve systemen van de bond.

- In CRM kan nu niet alleen de werkgever, maar ook de feitelijke werkplek worden aangegeven. Zo kan bijvoorbeeld in de gegevens van een uitzendkracht op Schiphol behalve het uitzendbureau ook het afhandelingsbedrijf op de luchthaven vermeld worden. Hiermee kunnen we uitzendkrachten makkelijker zowel op hun uitzendstatus als via hun daadwerkelijke werk organiseren. Ook krijgen we als bond beter inzicht in waar hoeveel uitzendkrachten werken.
- De lidmaatschapsformulieren zijn nu in diverse talen beschikbaar. Het was voor arbeidsmigranten lastig lid worden als zij niet konden begrijpen waar zij zich voor aanmeldten. Meteen is ook geregeld dat op de lidmaatschapsformulieren een tweede inkomensrelatie kan worden ingevuld.
- Een deel van de website is nu ook in het Pools beschikbaar.

## Rekentool

| Algemene Rekentool                                     | Cao     | Loonstrook |
|--------------------------------------------------------|---------|------------|
| <b>Algemeen</b>                                        |         |            |
| Naam uitzendbureau                                     |         |            |
| Type uitzendbureau                                     |         |            |
| Inlener                                                |         |            |
| Functie                                                |         |            |
| Werkervaring                                           |         |            |
| <b>Loon</b>                                            |         |            |
| Basisloon                                              |         |            |
| Individuele arbeidstijd                                |         |            |
| Maandloon                                              |         |            |
| Basisloon over nieuw ABU-Cao                           | MSL(10) |            |
| Aantal roosterrijen dagen                              | 0       | 40         |
| Aantal gewerkte normale roosteruren volgens loonstrook |         | 0,00       |
| ADZ toelag volgens loonstrook                          |         | 0,00       |
| Roosterrijen dagen per uur                             | 0,00    |            |
| Aantal roosterrijen per dag                            |         | 0,00       |
| Roosterrijen per uur                                   | MSL(10) | 0,00       |
| Wachttijdagenering                                     |         | 0,00       |
| Overig loon per uur                                    |         | 0,00       |
| Totaal basis loon                                      | MSL(10) | 0,00       |
| <b>Overige belangrijke diensten</b>                    |         |            |
| Verschoven loon                                        |         |            |
| Toelag %                                               |         |            |

## Bedrijfsmeter



## Dashboard ledencijfers

