



DE TRUKENDOOS VAN RANDSTAD

HOE DE GROOTSTE UITZENDER VAN NEDERLAND
ZIJN EIGEN CAO WEGTOVERT



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
1. WAT IS ER MIS BIJ RANDSTAD?	3
1.1 Gelijk loon voor gelijk werk?	3
1.2 Contracting als schijnconstructie	3
1.3 Zo werkt de trukendoos	4
1.4 Leidinggeven is niet hetzelfde als 'erover gaan'	6
1.5 Van wie zijn de machines en het gereedschap?	7
1.6 Onderbetaling	7
1.7 Het kan ook anders	8
SCHIJNCONSTRUCTIE BIJ DRIE OPDRACHTGEVERS	9
2. BAT NIEMEYER	9
2.1 De Tabakszolder	9
2.2 Van vast naar uitzend naar schijnconstructie	9
2.3 Eén uitzendbureau met twee soorten uitzendkrachten	10
2.4 Werken zonder loon	10
2.5 Onderbetaling	11
3. KONINKLIJKE NEDERLANDSE GLASFABRIEK (LIBBEY)	12
3.1 Zo ben je uitzendkracht, zo ben ge-outsourced	12
3.2 Organisatie van het werk	12
3.3 Onderbetaling	13
3.4 Slechte arbeidsomstandigheden	14
4. POSTNL	16
4.1 Van vast naar uitzend naar schijnconstructie	16
4.2 De truc	16
4.3 Het verdienmodel	17
4.4 Avond- en weekendtoeslag	18
4.5 Werken zonder loon	18
4.6 Onzekerheid en slechte arbeidsomstandigheden	19
5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	20
BIJLAGE 1	23

VOORWOORD

Dit witboek is het resultaat van maandenlang onderzoek door medewerkers van FNV Flex en Handhaving & Naleving FNV. Zij hebben gesproken met tientallen uitzendkrachten die werken via Randstad-bv's, met hun collega's in vaste dienst en soms ook met hun leidinggevers. Tientallen loonstroken, contracten en aanvullende documenten zijn onderzocht.

FNV kan niet anders dan concluderen dat Randstad, via zijn dochterbedrijf Tempo Team, doelbewust de cao voor Uitzendkrachten (ABU) overtreedt. Tempo Team wordt door Randstad gebruikt om het principe gelijk loon voor gelijk werk te ontduiken dat is vastgelegd in Europese en Nederlandse wetgeving. Tempo Team betaalt uitzendkrachten fors minder dan hun collega's rechtstreeks in dienst van de opdrachtgevers die hetzelfde werk op dezelfde werkplek doen.

Terwijl Randstad achter de schermen wet en cao ontduikt, doet deze uitzendorganisatie zich vóór de schermen voor als een werkgever die werknemers ziet als het belangrijkste kapitaal van de organisatie. Op hun website schrijft Randstad: *Mensen vormen de belangrijkste waarde binnen organisaties. Randstad is van mens en werk en brengt, al meer dan 55 jaar, wereldwijd kandidaat en organisatie bijeen. Dat doen we door met je mee te denken. Waar sta je in je carrière? Voor welke uitdagingen staat je bedrijf? Dat is wat waar we graag met je over in gesprek gaan. Niet alleen omdat het ons een bestaan verschaft. Het is óók onze passie: het beste naar boven halen in mensen en organisaties.*

Ook heeft Randstad, als lid van de werkgeversvereniging ABU (Algemene Bond voor Uitzendondernemingen), een prominente plek aan de onderhandelingstafel voor de uitzend-cao (ABU-cao). Samen met o.a. de FNV sluit Randstad de ABU-cao af, waarin staat dat uitzendkrachten recht hebben op hetzelfde loon als vergelijkbare werknemers in het bedrijf waar zij te werk worden gesteld. Dat is een belangrijke afspraak, want daarmee wordt voorkomen dat mensen die hetzelfde werk doen, verschillend beloond worden.

Ondanks mooie woorden op de website en ondanks de afspraak aan de cao-tafel, betaalt Randstad via zijn dochterbedrijf Tempo Team zijn werknemers fors onder. Die uitzendkrachten zelf zitten gelukkig ook niet stil. Op steeds meer plaatsen komen zij in actie en eisen ze betere arbeidsomstandigheden en gelijk loon voor gelijk werk.

De FNV wil met dit witboek aantonen hoe fout de constructie is die Randstad toepast, en wat de gevolgen hiervan zijn voor werknemers.

De FNV roept Randstad nadrukkelijk op zich als goed werkgever te gedragen en per direct te stoppen met het misbruiken van de harde werkers die bij nacht en ontij glazen inpakken en pakketten sorteren. Uitzendkrachten horen mee te profiteren van de winst (in 2017 was de nettowinst ruim 631 miljoen euro) die Randstad dankzij hen maakt.

Betaal ze het juiste loon en zorg voor goede werkomstandigheden! Uitzendkrachten hebben recht op een Echte baan. Dat is een baan met zekerheid, kwaliteit en koopkracht.

Zakaria Boufangacha
Arbeidsvoorwaardencoördinator FNV

1. WAT IS ER MIS BIJ RANDSTAD?

1.1 GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK?

Uitzendkrachten die vergelijkbaar werk doen en vergelijkbare ervaring hebben als hun collega's die rechtstreeks in dienst zijn van het bedrijf waarnaar zij uitgezonden worden, hebben recht op gelijke beloning. Dit is zo geregeld in de wet¹ én in de uitzend-cao. Per uitzendklus wordt dus steeds opnieuw het toepasselijke loon bepaald: loon inlener heet dit in de ABU-cao. Werkt een uitzendkracht in het magazijn van een chocoladefabriek, dan krijgt hij betaald volgens de basisarbeidsvoorwaarden (loon, toeslagen, ADV, periodieken en loonsverhogingen) van de cao voor de chocoladefabriek. Gaat de uitzendkracht daarna aan de slag op de expeditieafdeling van een bierbrouwer, dan wordt zijn beloning aangepast aan de cao van de bierbrouwer.

De wet biedt één mogelijkheid om uitzendkrachten minder te betalen. Zo'n afspraak moet in een cao overeengekomen worden. De grootste cao voor uitzendkrachten, de ABU-cao, bood die mogelijkheid jarenlang: uitzendkrachten mochten het eerste half jaar betaald worden via de eigen loontabel van de uitzend-cao. In de praktijk betekende dit dat uitzendkrachten een half jaar lang een lager loon kregen. Randstad en zijn 100% dochter Tempo Team hebben altijd grif gebruik gemaakt van de mogelijkheid uitzendkrachten een half jaar lang minder (lees: ongelijk) te belonen. Op 30 maart 2015 is in de ABU-cao vastgelegd dat uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag recht hebben op gelijke beloning.

1.2 CONTRACTING ALS SCHIJNCONSTRUCTIE

Vanaf 30 maart 2015 moest Randstad al zijn uitzendkrachten in Nederland, 76.500 dat jaar (bron: Jaarverslag Randstad 2015) vanaf de eerste werkdag loon inlener betalen. Helaas krijgen veel uitzendkrachten dat niet. Randstad heeft namelijk een manier bedacht om mensen toch lager te belonen. De uitzendgigant heeft zijn dochter Tempo Team een aparte bv laten oprichten (Tempo Team Contracting Services bv die opereert onder de handelsnaam Tempo Team Outsourcing) en stelt dat deze bv een zogenaamde 'contracting-bv' is, een bv die aan aanneming van werk doet.



¹In de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) staat in art 8: De ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

Contracting is een ander woord voor onderaanneming, waarbij een opdrachtgever op basis van een overeenkomst een deel van zijn werk uitbesteedt aan een onderaannemer. In de bouw wordt het vaak toegepast. Denk aan een aannemer die nieuwbouwwoningen bouwt, en de aanleg en installatie van de cv-installaties uitbesteedt aan een installatiebedrijf. Dat is een gespecialiseerd bedrijf waarvan de werknemers hun werk onder leiding en supervisie van de contractor doen. Ze werken met eigen materiaal, eigen gereedschap en de installatiemonteurs werken voor diverse aannemers op verschillende nieuwbouwprojecten in dienst van hun eigen werkgever. Kortom de contractor (onderaannemer) is een bedrijf dat zich gespecialiseerd heeft in een bepaalde 'tak van sport'. De werknemers zijn vakmensen of specialisten die werk doen waar de opdrachtgevers zelf niet in thuis zijn. Werknemers in dienst van de contractor vallen bij deze 'zuivere' vorm van contracting gewoon onder een cao². Er vindt geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaats.

We kennen ook onderaannemers die hun activiteiten dusdanig spreiden dat ze, doelbewust, niet onder de werkingssfeer van één cao vallen. Bij deze oneigenlijke vorm van contracting zorgt de contractor ervoor dat zijn personeelsbestand over verschillende bedrijfstakken wordt verdeeld. Omdat hij er op deze wijze voor zorgt niet onder de werkingssfeer van een cao te vallen, kan hij zijn werknemers loon op of net iets boven het wettelijk minimumloon betalen. Aanzienlijk lager dan werknemers die wel onder de cao vallen en soortgelijk werk doen. Hier vindt duidelijk concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaats.

1.3 ZO WERKT DE TRUKENDOOS

De vorm van contracting waarmee Randstad zijn uitzendkrachten onderbetaalt, is in feite niets meer dan een schijnconstructie. Onder het mom van aanneming van werk worden de uitzend-cao én de cao van de inlener ontdoken. Randstad heeft bedacht dat je als uitzendbureau ook onderaannemer met jezelf kunt spelen. Dat gaat als volgt: je richt als uitzendbureau meerdere bv's op. De uitzend-bv, in dit geval Tempo Team Flexresults, huurt uitzendkrachten in. Die vallen keurig netjes onder de uitzend-cao. In die cao is geregeld dat uitzendkrachten vanaf de eerste dag hetzelfde loon (en toeslagen en vergoedingen) moeten krijgen als de vaste werknemers die hetzelfde werk doen bij de inlener. Tot zover gaat het goed. Wat Randstad vervolgens doet is de uitzendkrachten uitzenden naar een andere bv (waarvan Randstad ook eigenaar is). In dit geval is dat Tempo Team Outsourcing. En hier komt de grote verdwyntruc! Want, zegt Randstad: nu is Tempo Team Outsourcing de inlener van de uitzendkrachten van Tempo Team Flexresults, en niet langer de chocoladefabriek of de bierbrouwer. Dus krijgen deze uitzendkrachten opeens het loon inlener van de doorleen-bv. Speciaal voor Tempo Team Outsourcing spreekt Randstad een arbeidsvoorwaarden reglement af met de eigen ondernemingsraad. En weg is het loon inlener!³

De uitzendkrachten worden, via Tempo Team Outsourcing, naar dezelfde opdrachtgevers gestuurd als voorheen. Omdat Tempo Team meewerkend voormannen of teamleiders meestuurt naar deze opdrachtgevers, is Randstad van mening dat zij niet meer onder de definitie van uitzenden vallen.⁴ Randstad stelt dat ze daarmee leiding en toezicht hebben over het werk dat ze bij de opdrachtgever doen, en dat Tempo Team Outsourcing dus een onderaannemer is. FNV heeft met meerdere uitzendkrachten gesproken die in 2015 via Randstad werkten en opeens een nieuw contract voorgelegd kregen van Tempo Team. Ze vertellen hetzelfde verhaal. Er komt een teamleider bij op de werkvloer. Het salaris verandert, reiskosten worden afgeschaft of verminderd. Sommige werknemers vertellen dat er opeens ook geen werkkleding meer werd verstrekt. Aan het werk zelf verandert niets. De werktijden blijven gelijk, de werkplek blijft gelijk en ook zijn het overal nog steeds leidinggevenden van de opdrachtgever die het uiteindelijk voor het zeggen hebben.

²Ze vallen veelal onder een bedrijfstak-cao (schoonmaak, catering, bouw, beveiliging, metaal etc.), dan wel hebben een cao die gedispenseerd is van een bedrijfstak-cao.

³zie als toelichting ook het filmpje 'balletje-balletje' op www.fnv.nl/naleving

⁴art 7:690 BW luidt: De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.



1.4 LEIDINGGEVEN IS NIET HETZELFDE ALS 'EROVER GAAN'

FNV constateert dat de opdrachtgevers, dus de leidinggevendenden van het bedrijf waar de uitzendkrachten werkzaamheden verrichten, de échte leiding, het toezicht en de verantwoordelijkheid voor het werkproces behouden. Dat kan ook bijna niet anders, want Randstad laat zijn uitzendkrachten via Tempo Team Outsourcing vaak in het hart van het primaire proces werken, aan productielijnen of bijvoorbeeld op expeditieafdelingen. Daardoor is er een sterke verwevenheid in de afstemming en planning van de werkzaamheden van de eigen vaste werknemers van de opdrachtgever en de uitzendkrachten die via Tempo Team werken. Met als gevolg dat de opdrachtgever degene is die aan de touwtjes trekt, die bepaalt wat wanneer gebeurt en hoe er omgegaan wordt met problemen. De voor mannen of teamleiders die Randstad meestuurt hebben maar een beperkte bevoegdheid. FNV trekt deze conclusies op basis van tientallen gesprekken met uitzendkrachten van Tempo Team. Deze bevindingen worden bevestigd door een onderzoek van de Inspectie SZW naar aanleiding van een melding van FNV over stakingsbreken bij PostNL. Zogenaamd 'besmet werk', werk dat stakende werknemers weigeren te doen, werd door PostNL verplaatst van Kolham naar Leeuwarden, waar uitzendkrachten van Tempo Team het vervolgens overnamen. Het rapport is in bezit van FNV. De onderstaande passages uit het ISZW-rapport illustreren hoe de opdrachtgever, in dit geval PostNL, zelf de regie en de sturing over het kernproces behoudt, ondanks dat Tempo Team Outsourcing zichzelf op papier als onderaannemer voordoet. Vetgedrukt staan de vragen van de inspecteurs van SZW, daaronder het antwoord van een paketsorteerder in dienst van Tempo Team. De procesmanager die genoemd wordt, is in dienst van PostNL. Beumer is een bedrijf dat op alle pakketdepots de sorteer machines opstart, onderhoudt en storingen oplost voor PostNL. Beumer heeft een contract met PostNL, niet met Tempo Team of een van de andere 'onderaannemers' op de pakketdepots.

Uit ISZW-rapport:

Wie is/zijn jouw leidinggevende(n) op deze werklocatie?

Dat zijn de teamleiders van Tempo Team

Van wie krijg je werkopdrachten?

Van een teamleider van Tempo Team

Welke werkopdrachten krijg je?

Bij de deur hangt een papiertje waarop staat aangegeven op welke plek je moet werken. Ik toon u een voorbeeld van zo'n papiertje.

Zijn er 's avonds ook leidinggevende(n) aanwezig van PostNL tijdens het sorteerproces?

Ja, de procesmanager is altijd aanwezig. Ook de OTC'er.

Wat is de taak van deze leidinggevende(n) van PostNL 's avonds in het sorteerproces?

De procesmanager is uiteindelijk de eindverantwoordelijke voor het sorteerproces. Wanneer bijvoorbeeld een machine storing heeft, probeert de storingsmonteur van Beumer het probleem op te lossen. Eerst het probleem op te lossen, anders is het de procesmanager die de controlroom belt en beslist wat er moet gebeuren, bijvoorbeeld of er auto's bij moeten komen. In de winter toen er ijzel was konden de vrachtwagens de pakketten hier niet ophalen.

De procesmanager beslist in dat geval of er extra chauffeurs besteld moeten worden, of er pakketten opgeslagen moeten worden. De procesmanager vertelt wat hij heeft beslist dan aan een teamleider van Tempo Team en deze vertelt het weer aan ons.

Zijn collega legt het als volgt uit:

Wie is/zijn jouw leidinggevende(n) op deze werklocatie?

Ik heb leidinggevers van zowel Tempo Team als PostNL.

Wat is de taak van deze leidinggevende(n) van PostNL 's avonds in het sorteerproces?

Zij houden de aantallen bij, kijken wat er nog staat, of er achterstanden zijn en geven dat door aan een teamleider van Tempo Team. Hierbij geven ze dan aan of er mensen bijgezet moeten worden (dat mensen van de ene naar de andere werkplek moeten gaan). Ze sturen ook aan. Als een machine stuk is, beslist de procesmanager dan ook wat er moet gebeuren. Hij beslist of er extra vrachtwagens ingezet moeten worden, of dat de pakketten opgeslagen moeten worden. Hij communiceert die met een teamleider van Tempo Team, die dat vervolgens weer aan ons communiceert.

1.5 VAN WIE ZIJN DE MACHINES EN HET GEREEDSCHAP?

Wat verder opvalt, is dat Tempo Team Outsourcing geen eigen productiemiddelen en gereedschap heeft. De uitzendkrachten werken altijd in het pand van de opdrachtgever, met machines, gereedschap en vaak ook programmatuur van de opdrachtgever. Je zou kunnen stellen dat Tempo Team Outsourcing weinig meer is dan een kantoorje met een telefoon.

In hetzelfde rapport van de Inspectie SZW wordt duidelijk wat de rol is van een teamleider van Tempo Team Outsourcing. Hij is (heel opvallend) in loondienst van Tempo Team Flexresults (en dus niet in dienst van de zogenaamde aannemer Tempo Team Outsourcing) en geeft leiding aan uitzendkrachten bij PostNL Pakketten.

Zijn de sorteermachines, de sorteerhal en de informatiesystemen die de gesorteerde pakketten registreert van TTO? Zo Nee, van wie zijn ze?

Nee, niets is van TTO

Als de sorteermachine kapot gaat of er moet onderhoud plaatsvinden. Wie bepaalt of dan of dit moet gebeuren?

Dit doet Beumer.

Wie regelt dit vervolgens dan?

Dat gaat via Beumer

Wie bepaalt wanneer de sorteermachine aangaat?

Dat doet ook Beumer. Beumer moet altijd aanwezig zijn als de sorteerband draait.

Zijn de rolcontainers, scanapparatuur en overige materialen waarmee de werknemers van TTO werken van TTO? Zo nee, van wie zijn ze?

Nee, die zijn van PostNL.

1.6 ONDERBETALING

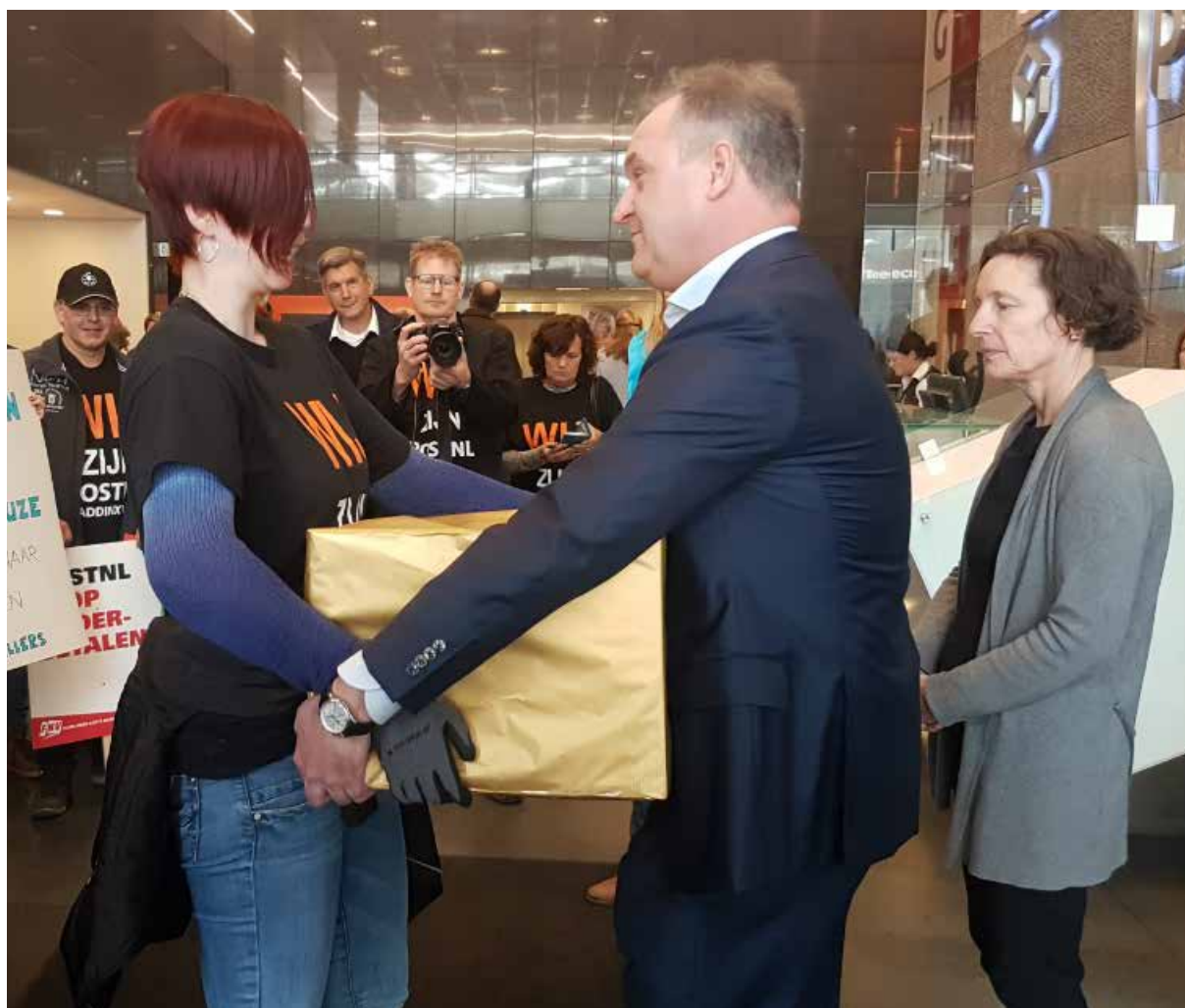
De arbeidsvoorwaarden van Tempo Team Outsourcing liggen lager dan waar uitzendkrachten recht op hebben op basis van de wet en de uitzend-cao. Zonder de truc met de tussen-bv hebben uitzendkrachten recht op het hogere loon uit de cao van de opdrachtgevers. Het verschil in beloning hangt af van de inhoud van de cao's van de opdrachtgevers. Wat voor alle onderzochte situaties geldt, is dat zowel Randstad als de inleners vele miljoenen euro's uit de zakken van uitzendkrachten kloppen. Door de schijnconstructie contracting wordt de totale loonsom verlaagd. Dat heeft grote gevolgen voor de uitzendkrachten, maar óók voor de schatkist. Elke euro onderbetaling scheelt de schatkist ruim 0,35 cent aan loonbelasting.

Wat het extra zuur maakt voor de betrokken werknemers is dat Randstad via deze constructie zijn uitzendkrachten niet alleen afscheept met een lager loon, maar ook nog eens maximaal gebruik maakt van de uitgebreide flexmogelijkheden die de uitzend-cao biedt.

Hierdoor zijn uitzendkrachten feitelijk dubbel slecht af: ze worden onderbetaald en hebben grote onzekerheid over hun werkuren en lengte van hun contract.

1.7 HET KAN OOK ANDERS

Uitzendbureau In Person werkte jarenlang op nagenoeg dezelfde wijze als Randstad. Ook In Person heeft een eigen tussen-bv opgericht en zond zijn uitzendkrachten uit naar deze tussen-bv. En ook deze uitzendkrachten werden tegen te lage lonen, met voormannen en teamleiders van In Person, op de pakketdepots van PostNL te werk gesteld. Geconfronteerd door FNV met deze handelwijze beweerde In Person aanvankelijk dat het via de contracting-bv 'echt iets heel anders deed dan uitzenden'. De FNV heeft in 2016 de Inspectie SZW gevraagd deze constructie te onderzoeken op drie pakketdepots van PostNL waar In Person mensen leverde. De conclusie van de Inspectie was ondubbelzinnig: de feitelijke leiding en het toezicht liggen bij PostNL. Er is gewoon sprake van uitzenden⁵. Zowel de wet (Waadi) als de uitzend-cao worden overtreden, omdat de uitzendkrachten worden onderbetaald. Inmiddels heeft FNV een schikking getroffen met In Person. Per 1 juli 2018 stopt het uitzendbureau met contracting en gaat keurig netjes het juiste loon aan zijn uitzendkrachten bij PostNL betalen. Ook krijgen de leden van de FNV een nabetaling voor het te lage loon in het verleden. In Person geeft hiermee inhoud aan goed werkgeverschap en vormt zo een positief voorbeeld.



Uitzendkrachten van verschillende uitzendbureaus overhandigen een loodzware doos aan PostNL om aandacht te vragen voor de slechte arbeidsomstandigheden

⁵ Op 2 november 2017 verstrekten de ISZW twee rapporten aan FNV en In Person, inzake een artikel 8 Waadi overtreding door In Person Bemiddeling bv en In Person International bv.

SCHIJNCONSTRUCTIE BIJ DRIE OPDRACHTGEVER

Contracting als schijnconstructie komen we op veel plekken tegen. Vaak hebben uitzendkrachten niet eens door wat er precies gebeurt. Het is immers vooral een papieren constructie, op een kantoor bedacht door handige managers en juristen, met als enig doel het drukken van de prijs, het vergroten van het marktaandeel en de winst, ten koste van de hardwerkende gewone man. FNV heeft het afgelopen jaar een kijkje genomen achter de deuren van drie toonaangevende koninklijke bedrijven waar Tempo Team Outsourcing aan contracting doet. We hebben gepraat met werknemers, zowel uitzendkrachten als vaste werknemers en ook met werkgevers. Op basis van al die gesprekken en de talloze loonstroken, contracten en andere zaken die we konden inzien, hebben we onderstaande kunnen reconstrueren.

2. BAT NIEMEYER

Tabaksfabriek Koninklijke Theodorus Niemeyer, opgericht in 1819, levert pakjes Lucky Strike, Javaanse Jongens, Pall Mall en Samson aan zo'n 35 landen. Sinds 1999 is Niemeyer onderdeel van de British American Tobacco Group (BAT). Deze tabaksgigant had in 2017 een omzet van 20 miljard en maakte 6,4 miljard winst. In de fabriek in Groningen werken zo'n 225 mensen die 10 miljoen kilo tabak per jaar produceren.

2.1 DE TABAKSZOLDER

Tempo Team Outsourcing is contractor van de Tabakszolder in het karakteristieke fabriekspand in Groningen. Het is niet bepaald een zolder; de afdeling is juist een centrale plek in het bedrijfsproces. De Tabakszolder is een zogenaamde 'clean area' waar de verwerkte tabak nadat het een smaakje heeft gekregen, wordt bewaard voordat het kan worden verpakt in pakjes shag. De tabak wordt aangevoerd, deels gedroogd en bewaard in blikken op de Tabakszolder. Er werken zo'n 17 uitzendkrachten van Tempo Team Industries bv, die worden doorgeleend aan de tussen-bv Tempo Team Outsourcing. Bijzonder is dat de afdeling die de tabak aanlevert aan de Tabakszolder in handen is van Niemeyer, en ook de verwerkingsafdeling die blikken tabak van de Tabakszolder laat komen wordt bemenst door werknemers van Niemeyer. Alle apparatuur op de Tabakszolder is van Niemeyer en de blikken ook. En er is lang niet altijd een teamleider van Tempo Team op de afdeling aanwezig om leiding te geven, zeker in de weekenden niet. Ook leidinggevenden van Niemeyer geven rechtstreeks opdrachten aan de werknemers van onderaannemer Tempo Team.

2.2 VAN VAST NAAR UITZEND NAAR SCHIJNCONSTRUCTIE

Vroeger waren alle werknemers op de Tabakszolder van BAT Niemeyer in vaste dienst. In de loop van de tijd kwamen er steeds meer uitzendkrachten bij. Want uitzendkrachten zijn goedkoper en je kan er zo weer vanaf. Op de Tabakszolder werkten de uitzendkrachten tot 2015 via Randstad-dochter Tempo Team. In 2015 (op het moment dat 'gelijk loon voor gelijk werk' vanaf dag 1 in de uitzend-cao werd geregeld) werd de Tabakszolder 'aanbesteed' aan Tempo Team Outsourcing. De uitzendkrachten kregen een nieuw contract, waarin stond dat ze ter beschikking gesteld werden door Tempo Team Flexresults aan Tempo Team Outsourcing. Niemeyer verdween op papier uit beeld.

Uitzendkracht A. vertelde ons "Ik kreeg een ander contract opgestuurd, maar dat gebeurt zo vaak in de uitzend. Dus ik lette daar niet zo op. Mijn salaris bleef gelijk. Pas later merkten we dat er iets veranderd was. Er liepen opeens drie teamleiders rond. Ze gingen zich overal mee bemoeien en wij mochten niet meer rechtstreeks met de productie leider van Niemeyer overleggen. Dat werkte natuurlijk voor geen meter. Bij een storing moesten we eerst de teamleider van Tempo Team bellen die ook niet wist wat hij moest doen. En die ging dan naar de productie leider. Daar zijn ze gelukkig snel mee gestopt. Bij storingen bellen we nu weer de productie leider, en lossen we het zelf op. Als het ernstig is, komt de technische dienst van Niemeyer. Wat wel veranderd is, is dat alle nieuwe uitzendkrachten op de Tabakszolder een lager uurloon krijgen, en lagere toeslagen. Dat scheelt een hoop geld, terwijl de blikken tabak echt zwaar zijn en we flink moeten aanpoten omdat Tempo Team steeds te weinig mensen inzet op deze afdeling. Bijna niemand blijft hier lang werken."

2.3 EÉN UITZENDBUREAU MET TWEE SOORTEN UITZENDKRACHTEN

Behalve op de Tabakszolder werken er ook uitzendkrachten op andere afdelingen bij Niemeyer. Deze uitzendkrachten die werken in dezelfde fabriek en werken voor Randstad, worden ongelijk beloond. Randstad belooft de ene groep uitzendkrachten volgens de beloningsregeling van Tempo Team Outsourcing en de andere groep volgens de Niemeyer-cao. Omdat de Tabakszolder zogenaamd is 'uitbesteed' aan de tussen-bv en er een aantal 'voormannen' ingezet worden, vindt Randstad dit goed.

Dit is een constructie die naar ons idee moreel verwerpelijk is, omdat de laagst betaalde functies bij BAT Niemeyer nu nog slechter worden betaald! Maar bovendien deugt de constructie niet. Uiteraard beschouwt Randstad deze activiteit bij Niemeyer als iets totaal anders dan uitzenden. Ze claimen hier op te treden als onderaannemer. Dat Randstad vervolgens geen enkele invloed kan uitoefenen op het werkaanbod (omvang, moment, type producten) omdat dit allemaal door BAT Niemeyer wordt bepaald en voorgescreven, doet daar volgens Randstad niets aan af. Ook niet dat voor investeringen in verbeteringen op de Tabakszolder altijd toestemming nodig is van de directie van BAT Niemeyer.

2.4 WERKEN ZONDER LOON

Een andere truc die Randstad gebruikt om arbeid nog goedkoper te maken is werken zonder loon. Tempo Team Outsourcing zet bij Niemeyer langdurig werklozen in. Veel nieuwe uitzendkrachten lopen eerst 6 weken 'stage' op de Tabakszolder, met behoud van uitkering. Als de werknemer bevalt en hij houdt het zware werk vol, dan volgt een contract van 6 maanden. De werknemer wordt wel vanaf dag 1 als een volwaardige werknemer in de ploeg ingeroosterd en wordt geacht dezelfde productie te leveren als de andere werknemers. Het voordeel is duidelijk: de eerste 6 weken hoeft Tempo Team geen salaris te betalen, terwijl er wel aan Niemeyer gefactureerd kan



worden voor het werk. Vervolgens kan Tempo Team ook nog eens een bonus van de gemeente krijgen voor het re-integreren van deze werknemers. Helaas komen de betrokken werknemers nooit aan een langdurig contract toe, omdat Tempo Team de uitzendkrachten weer naar huis stuurt, voordat zij recht krijgen op meer zekerheid.

2.5 ONDERBETALING

Vanaf het moment dat de uitzendkrachten via de tussen-bv Tempo Team Outsourcing bij BAT Niemeyer aan het werk worden gezet, krijgen zij voor precies hetzelfde werk veel minder loon. Het verschil tussen een werknemer die via Tempo Team Outsourcing werkt en een vaste werknemer bij Niemeyer kan oplopen tot wel 60 procent en dat voor hetzelfde werk!

In onderstaand overzicht is te zien wat het effect is van het dienstverband op de beloning van exact dezelfde functie. Het betreft hier een productiemedewerker ingedeeld in functiegroep 3 met 0 ervaringsjaren. Omdat mensen die in vaste dienst zijn, meestal een aantal jaren bij een bedrijf blijven, laten we ook zien wat het verschil is met een vaste kracht met 5 ervaringsjaren. Een van de 'verdienmodellen' van de uitzendbranche is immers het gebruik van de eeuwige draaideur. De gemiddelde uitzendkracht moet na 1 tot 2 jaar verdwijnen en mag dan terugkomen als de teller weer op 0 begint.

Vaste werknemer Fulltimer 5 jaar werkervaring Gemiddeld rooster		Vaste werknemer Fulltimer 0 jaar werkervaring Gemiddeld rooster	Uitzendkracht Fulltimer 0 jaar werkervaring Uitzendkracht	Contracting wkn Fulltimer 0 jaar werkervaring Gemiddeld rooster
Uurloon	€ 13,66	€ 12,66	€ 12,66	€ 9,29
Weekloon	€ 495,18	€ 458,93	€ 458,93	€ 336,76
Toeslag	€ 106,99	€ 99,13	€ 99,13	€ 46,30
Reservering voor vakantie geld en dagen	€ 132,22	€ 122,51	€ 109,58	€ 69,69
Winstdeling	€ 41,26	€ 38,23	€ 0,00	€ 0,00
Totaal	€ 775,64	€ 718,80	€ 667,64	€ 452,75
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (5 jaar in dienst)	100%	--	86%	58%
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (1 jaar in dienst)		100%	93%	63%
Procentueel t.o.v. uitzend			100%	68%

*Bedragen zijn bruto.

Op de Tabakszolder werken nu 17 productiemedewerkers via contracting. Op jaarbasis is het verschil tussen uitzenden en contracting zo'n 190.000 euro. Wanneer de werkgeverslasten meegenomen worden is het verschil zo'n 237.000 euro. Dat is het bedrag dat Randstad 'bespaart' met deze schijnconstructie, en dat met slechts 17 werknemers!

Dit heeft uiteraard ook grote gevolgen voor vaste werknemers bij Niemeyer. Nu speelt dit nog maar op één afdeling, maar door het enorme loonverschil dat optreedt als uitzendkrachten worden onderbetaald door ze in een schijnconstructie te stoppen, is het risico groot dat de werkgever deze truc vroeg of laat ook gaat toepassen op andere afdelingen. Dit alles onder het mom dat de vaste krachten te duur zijn.

3. KONINKLIJKE NEDERLANDSE GLASFABRIEK (LIBBEY)

De Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam, ook wel Royal Leerdam, werd opgericht in 1878 en is één van de bekendste glasfabrieken van Europa. Het bedrijf ontwerpt, produceert en verkoopt al 140 jaar luxe glazen in allerlei soorten en maten. In Nederland zijn er vestigingen in Leerdam (productie) en Gorinchem (distributiecentrum). Royal Leerdam is in 2003 opgegaan in het Amerikaanse Libbey Inc. De omzet van Libbey in 2016 was bijna 800 miljoen en de winst 166 miljoen. Wereldwijd werken er 6.000 mensen voor Libbey, in Nederland zo'n 350.

3.1 ZO BEN JE UITZENDKRACHT, ZO BEN GE-OUTSOURCED

Net als Niemeyer stapte ook Libbey in het jaar 2015 (toen loon inlener vanaf dag 1 in de uitzend-cao werd geregeld) over van uitzenden naar contracting. In Leerdam en Gorinchem werken voornamelijk Spaanse en Poolse arbeidsmigranten op de inpakafdeling. In Leerdam zetten ze in een hoog tempo glazen in doosjes aan een lopende band. Die dozen gaan via het distributiecentrum in Gorinchem naar afnemers als Ikea en de Bijenkorf.

Een aantal (ex-) medewerkers vertellen FNV dat ze al in 2013 en 2014 bij Libbey Leerdam werkten via de Randstad dochter Tempo-Team EU-Flex. In 2015 kregen de uitzendkrachten op de inpakafdeling een nieuwe arbeidsovereenkomst. Daarin werd niet langer Libbey maar Tempo Team Outsourcing als opdrachtgever vermeld. Op dat moment werden ook de arbeidsvoorwaarden gewijzigd. Onbegrijpelijk voor deze mensen, omdat ze hetzelfde werk bij Libbey bleven doen en er in de praktijk nauwelijks iets veranderde.

Een uitzendkracht vertelt hoe dat ging: "Toen ik als uitzendkracht begon bij Libbey was de sfeer veel beter dan nu. Er was een kantoortje van Tempo Team waar we terecht konden. Maar na de invoering van Outsourcing, kwam TTO inhouse en kwamen er teamleiders 'leidinggeven'. Mensen van Libbey mochten niet meer rechtstreeks communiceren met ons, zeiden de teamleiders. Dat gebeurt trouwens nog wel. We werken immers in hetzelfde bedrijf, als ik iets fout doe, word ik ook gecommandeerd door mensen van Libbey."

(De namen van de uitzendkrachten zijn gefingeerd, ter bescherming van de werknemers)

Na de invoering van de nieuwe arbeidsconstructie is het karakter van Marek zijn werk niet veranderd. Samen met zijn collega's pakt hij nog steeds glazen in, op dezelfde plek als voorheen. Alleen zijn beloning is lager en er zijn wat teamleiders bij gekomen.

3.2 ORGANISATIE VAN HET WERK

Als we naar het proces kijken en de manier waarop mensen aangestuurd worden, dan concludeert FNV dat dit geen onderaanneming is. Voor de invoering van contracting werden uitzendkrachten ingewerkt door werknemers in dienst van Libbey. Toen TTO in beeld kwam, moesten mensen ingewerkt worden door collega's van TTO. Maar uit de verhalen lijkt het erop dat dit schijn is. In de contractingtheorie zouden de teamleiders van TTO verantwoordelijk moeten zijn voor het proces en vindt er geen directe communicatie en aansturing plaats tussen de uitzendkrachten en de leidinggevendenden van Libbey. Maar in de praktijk hebben de teamleiders van TTO onvoldoende technische kennis, waardoor de uitzendkrachten met vragen en problemen toch terechtkomen bij de operators van Libbey. Het onderhoud van de machines wordt niet door TTO uitgevoerd. Sterker nog, na de introductie van contracting zijn nog altijd dezelfde productiemiddelen in gebruik als voorheen. Deze zijn eigendom van Libbey.

Er is een verdeling van de werkplekken. De vaste krachten van Libbey werken vooral als operators en de uitzendkrachten van Tempo Team als inpakkers. Er is echter ook structureel een overlap. Zo wordt de functie heftruckchauffeur uitgevoerd door zowel Libbey als TTO. En Libbey springt bij op werkplekken van TTO wanneer dat nodig is. Uitzendkrachten vertelden ons:

“Aan de band staan TTO mensen. De mensen van Libbey staan aan een inpaktafel. Maar ze doen hier hetzelfde werk als op de band. Soms staan er ook mensen van TTO aan de tafels. Iedereen doet dus in feite hetzelfde werk.”

“In de situatie dat er te weinig bemanning is springt Libbey weleens bij tijdens de pauzes.”

“Toen we het op een dag niet meer vol hielden, besloten we ons werk neer te leggen. 7 man zijn vertrokken en er bleven maar 3 over. Toen is Libbey personeel ingezet op onze lijn om het werk over te nemen de rest van de dag.”

Een ex-medewerkster van Libbey vertelt dat ze tijdens haar werk constant met mensen van Libbey samenwerkt. Libbey gaat over de orders, heeft een monteur voor storingen, de Libbey heftruckchauffeurs werken samen met de heftruckchauffeurs van TTO en problemen aan de band worden samen opgelost. Als een order niet gehaald wordt moet TTO-verantwoording afleggen: “Als dit te vaak gebeurt, dan spreken mensen van Libbey medewerkers van TTO toe over hoe het werk moet worden gedaan.”

Met onderaanneming heeft het weinig te maken. Deze hele schijnconstructie lijkt vooral opgetuigd om kosten te besparen.

3.3 ONDERBETALING

Dat het voor Libbey financieel aantrekkelijk is om met Randstad een contractingconstructie op te tuigen, wordt hieronder duidelijk. We vergelijken het loon van een inpakker in dienst van Libbey, een inpakker die werkt via de uitzend-cao met de inpakkers in de contractingconstructie. Omdat iemand in vaste dienst bij een bedrijf meestal langere tijd zal blijven werken, kijken we ook wat een vaste kracht van Libbey verdient als hij 5 jaar ervaring heeft. Deze vaste werknemers krijgen een fatsoenlijke pensioenopbouw en ieder jaar een winstdeling van 8,33%. Deze looncomponenten zijn niet van toepassing op uitzendkrachten volgens de uitzend cao. Uitzendkrachten zijn over het algemeen veel korter in dienst en hebben dan geen ervaringsjaren in de loontabel en vallen in trede 0 of 1. Ze zijn hierdoor goedkoper. De eerste 18 maanden bouwen uitzendkrachten nauwelijks pensioen op. Vroeger werden uitzendkrachten ingezet bij piek en ziek. Dankzij het rekenwonder van Randstad zien we dat hele productieprocessen worden bemand door alleen maar uitzendkrachten. Het gaat hier niet om flexibiliteit, maar louter om besparing op loonkosten.

Om nóg meer uit werknemers te kunnen persen hebben deze multinationals samen met Randstad de contractingconstructie opgetuigd. Door uitzenden opeens onderaanneming te gaan noemen ontduikt Libbey, net als Niemeyer, de Wet voor gelijke beloning van uitzendkrachten (Waadi) én de uitzend-cao. Dankzij een schijnconstructie wordt de inlenersbeloning van Libbey omzeild en worden werknemers verloond volgens de slechtere bedrijfsregeling van Tempo Team Outsourcing. Het lagere uurloon en de lagere ploegentoeslag hebben ook invloed op de reserveringen voor vakantiedagen en vakantiegeld. Uitzendkrachten krijgen voor vakantiedagen een reservering per uur, die wordt uitbetaald als zij vakantie opnemen of uit dienst gaan.

Om het verdienmodel inzichtelijk te maken heeft FNV onderzoek gedaan bij de twee vestigingen van Libbey. Op beide vestigingen werken uitzendkrachten als inpakkers via 'contracting'. Uit gesprekken met werknemers en inzage in hun roosters hebben we kunnen constateren wat het arbeidspatroon is, hoeveel inpakkers er zijn en hoeveel werkervaring ze gemiddeld hebben.

Net als de vaste krachten van Libbey werken de uitzendkrachten in een vijfploegendienst. Deze ploegendienst wordt toegepast als een bedrijf 7 dagen per week 24 uur per dag (continue) productie draait. De werknemers van Libbey zelf krijgen hiervoor een 5-ploegentoeslag, de inpakkers van Tempo Team een lagere 3-ploegentoeslag. De uitzendkrachten werken gemiddeld 36 uur per week, afwisselend in de ochtend, middag, avond, nacht en het weekend.

Vaste werknemer Fulltimer 5 ploegen 5 jaar werkervaring Gemiddeld rooster		Vaste werknemer Fulltimer 5 ploegen 0 jaar werkervaring Gemiddeld rooster	Uitzendkracht Fulltimer 5 ploegen 0 jaar werkervaring Uitzendkracht	Contracting wkn Fulltimer 5 ploegen 0 jaar werkervaring Gemiddeld rooster
Uurloon	€ 12,93	€ 12,07	€ 12,07	€ 9,43
Weekloon	€ 465,41	€ 434,59	€ 434,59	€ 339,48
Ploegen toeslag	€ 134,97	€ 126,03	€ 126,03	€ 46,68
Reservering voor vakantie geld en dagen	€ 104,89	€ 97,95	€ 97,95	€ 70,68
Winstdeling	€ 46,68	€ 43,59	€ 0,00	€ 0,00
Totaal	€ 751,95	€ 702,16	€ 658,57	€ 456,84
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (5 jaar in dienst)	100%	--	88%	61%
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (1 jaar in dienst)		100%	94%	65%
Procentueel t.o.v. uitzend-cao			100%	69%

*Bedragen zijn bruto. Deze berekeningen hebben betrekking op 2018, vestiging Libbey Leerdam.

De bovenstaande tabel laat zien wat een werknemer in een contractingconstructie gemiddeld per week tekortkomt. Rekening houdend met de openingstijden van Libbey en de gemiddelde bezetting per shift, betaalt Randstad zijn 37 uitzendkrachten op de vestiging in Leerdam ongeveer 390.000,- euro te weinig per jaar. Rekening houdend met de werkgeverslasten 'bespaart' Randstad dankzij deze schijnconstructie 490.000,- euro per jaar. Bijna een half miljoen euro op slechts 37 medewerkers!

3.4 SLECHTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De inpakkers die wij bij Libbey spraken voelen zich niet gewaardeerd en gerespecteerd. Alles draait om productie en werktempo. De menselijke maat is ver te zoeken. Roosters worden dagelijks aangepast, zodat mensen nauwelijks een privéleven kunnen opbouwen. Een aantal reacties:

"Het gebeurt wekelijks dat ik al in de auto zit naar mijn werk, en dan 10 minuten voor werktijd opeens gecanceld wordt."

"Wij ontvangen 3 maanden van tevoren een rooster, maar toch moet ik elke dag in het systeem checken of er wijzigingen zijn. Ik werk hier nu bijna twee jaar. Mijn leven draait rond TTO. Ik kan bijna niks inplannen. Ik heb geen privéleven meer."

“Wij werken 8-12 dagen achter elkaar. Soms draai ik een nachtdienst (vanaf 21:45 uur tot 5:45 uur) en vervolgens word ik opgeroepen om op dezelfde dag in de middagploeg te gaan werken, vanaf 13:45 uur. Dat is toch niet normaal! Ik krijg niet genoeg rust.”

“Werknemers durven geen ‘nee’ te zeggen, want ze hebben gezien dat wanneer mensen dat doen, ze onmiddellijk gestraft worden en ineens veel minder werkuren krijgen, bijvoorbeeld enkel 2 dagen werk. In dat geval heb je misschien net genoeg om de huisvesting te betalen. Dat kunnen we ons niet veroorloven. We hebben hierdoor ook geen privéleven, we kunnen helemaal niks plannen. Niet op vakantie, geen familie bezoeken.”

“Voor het ‘stand-by’ staan krijgen we geen extra vergoeding. ‘No show no pay policy’. We horen ook bijvoorbeeld dat de werkgever iemand verteld dat het contract niet verlengd wordt, de werknemer vroeg waarom. Omdat je 3 keer ziek bent geweest. We zijn echt bang om nee te zeggen, te laat te komen, een dag vrij te nemen, of zelfs om ziek te worden om onze banen niet te verliezen. We leven eigenlijk continu in angst.”

De uitzendkrachten werken in een gevaarlijke omgeving zonder adequate beschermingsmiddelen, beschermingsmiddelen die hun collega's in dienst van Libbey wel krijgen. Niet alleen wordt het werktempo hooggehouden, de temperatuur in de ruimte kan oplopen tot boven de 40 graden. Hoewel ze met glas werken en bij hete ovens, hebben ze onvoldoende bescherming. Daarnaast hebben ze te maken met continue geluidsoverlast en pollutie: kristalstoffen.

“We hebben wel beschermbrillen maar de scherven vliegen ook in ons gezicht. Mondkapjes krijgen we niet van Tempo Team, ook al vragen we er regelmatig om. We hebben geen beschermende kleding en dragen zelf ook geen lange mouwen, omdat het binnen veel te heet is! Ik ben zelfs een keer gevraagd om een bak met glazen plat te stampen, terwijl ik alleen werkschoenen aan had en een korte broek. Dat is toch gestoord! Het lijkt hier normaal dat je met snij- of brandwonden thuiskomt”.

Het gevolg van deze zware werkomstandigheden is dat werknemers vaak te maken hebben met ongelukken of ziekte. De toegang tot zorg is niet altijd eenvoudig, hoewel Tempo Team de zorgverzekering regelt en de premie op het loon inhoudt.

“Als er ongelukken gebeuren, snijwonden of brandwonden en mensen hebben zorg nodig dan wordt er heel laks gedaan door de teamleiders, en gezegd: “Hier heb je een pleister”. Een keer moest iemand naar het ziekenhuis door brandwonden en in het ziekenhuis bleek dat hij onverzekerd was! Hij heeft in dit geval het geld later terugbetaald gekregen, omdat de uitzendkracht heel boos werd en er ophef over heeft gemaakt. Maar in het ziekenhuis kon er niks gedaan worden. Dit is ongelofelijk, zulk gevaarlijk werk en we krijgen geen bescherming. We betalen voor een verzekering en dan gebeurt er iets, en kan ik geen gebruik maken van mijn verzekering.”

De inpakkers van Tempo Team bij Libbey zijn bijna allemaal arbeidsmigrant, en wonen in een flex-hotel van Randstad in Rotterdam. Ze betalen per persoon 85 euro per week voor een kamer die ze delen met 3 of 4 collega's. Elke verdieping heeft 1 keuken.

4. POSTNL

PostNL Pakketten is marktleider in de distributie van pakketten in Nederland. We bestellen steeds meer via internet en het aantal pakketten dat PostNL dagelijks verstuurt neemt alsmaar toe. In het eerste kwartaal van 2018 alleen al met 25%. PostNL verzamelt en sorteert zo'n 550.000 pakketjes per dag op 20 pakketdepots door heel Nederland. In elke vestiging werken tussen de 60 en 200 sorteerders, en een nog groter aantal koeriers. Dit jaar opent PostNL nog eens 3 nieuwe depots. PostNL had in 2017 een omzet van 3,5 miljard euro en maakte in datzelfde jaar 148 miljoen euro winst⁶ en is een van de grootste werkgevers van Nederland. De meeste banen bij PostNL zijn echter in de brievenmarkt, en die krimpt gestaag. De pakketmarkt groeit daarentegen als kool, en zal naar verwachting vanaf 2020 de helft van de omzet van PostNL leveren. Toch is er iets vreemds aan de hand. Er werkt in de pakketdepots bijna niemand voor PostNL. Van de 20 depots zijn er 16 uitbesteed, waarvan 6 aan Tempo Team Outsourcing.

4.1 VAN VAST NAAR UITZEND NAAR SCHIJNCONSTRUCTIE

Olaf begon 5 jaar geleden te werken op bij een pakketdepot van PostNL. Hij werkte via Tempo Team EU-Flex en viel volgens zijn detacheringsovereenkomst direct onder de uitzend-cao. In maart 2013 ontving hij € 8,90 per uur, in mei werd zijn uurloon verhoogd naar € 9,03, en in december naar € 9,51 per uur. In de tweede helft van 2014 moest Olaf uit dienst. Na een jaar pauze mocht hij in 2015 terugkomen bij PostNL om weer pakketten te sorteren. Hetzelfde pakket depot, dezelfde collega's, hetzelfde werk maar een andere inlener, namelijk Tempo-Team Outsourcing. Olaf begon in 2015 met een uurloon van € 9,03 per uur, minder dan hij in 2013 als uitzendkracht voor inlener PostNL kreeg.

"Ik vraag me af waarom ze zoiets deden. Ik heb eerder 2 jaar bij PostNL gewerkt en bepaalde ervaring ik opgebouwd. Daarom is het niet logisch dat mijn uurloon omlaag ging. Sterker nog, toen ik terugkwam bij PostNL, moest ik precies hetzelfde werk doen. Er was niets veranderd."

4.2 DE TRUC

Ook bij PostNL wordt in 2015 op papier een bv geplaatst tussen het uitzendbureau en de inlener, het bedrijf waar de werkzaamheden plaatsvinden. Ook hier worden door Tempo Team teamleiders meegestuurd naar PostNL en claimt het uitzendbureau dat het een deel van het bedrijfsproces van PostNL heeft overgenomen. PostNL blijft echter eigenaar van de gebouwen, de sorteerbanden, de containers, de planningssoftware, de kwaliteitscontrole, de aan- en afvoer, etc.

Per uur bepaalt PostNL hoeveel pakketten er in welk pakket depot verwerkt moeten worden door de uitzendkrachten van hun 'onderaannemers'⁷, en Tempo Team heeft zich daarnaar te schikken. PostNL bepaalt hoe laat de pakketten uiterlijk in welke vrachtwagen geladen moeten zijn. Kortom: Tempo Team Outsourcing zegt wel dat het het bedrijfsproces heeft overgenomen, maar in de praktijk doet Tempo team Outsourcing weinig anders dan zorgen dat er voldoende uitzendkrachten worden ingezet om de dagelijkse hoeveelheid pakketten te verwerken.

In het rapport van de Inspectie SZW over het stakingsbreken door Tempo Team wordt dit goed geïllustreerd in het verhoor van een procesmanager in dienst PostNL in Leeuwarden.

⁶Bron: companyinfo.nl

⁷Naast Tempo Team Outsourcing (6 depots) treden ook Young Capital, In Person (zie paragraaf 1.7) en Otto Workforce op als onderaannemer op voor PostNL. En ook tal van sociale werkbedrijven noemen zichzelf onderaannemer van PostNL. Voor zover FNV heeft kunnen vaststellen, wordt op elk depot het-zelfde systeem gebruikt. De gebouwen, machines en planningssoftware zijn van PostNL, de workload per shift wordt dagelijks door PostNL bepaald. De toegangssystemen van de depots zijn in handen van PostNL. En op elke vestiging is een depotmanager van PostNL eindverantwoordelijk voor het gehele proces. De zogenaamde contractors leveren feitelijk weinig meer dan 'handjes'.

Voor de duidelijkheid: Beumer is een extern bedrijf dat wordt ingehuurd door PostNL om op alle pakketdepots de sorteermachines te bedienen en onderhouden. Er zijn ook nog teamleiders van Tempo Team ter plekke aanwezig. TTO is Tempo Team Outsourcing.

Uit ISZW-rapport:

Is de procesmanager degene die bij calamiteiten (bv. kapotte sorteermachine/slechte weersomstandigheden die invloed hebben op het transport uiteindelijk de beslissingen neemt wat er gaat gebeuren met het sorteerproces?

Ja, daarvoor ben ik hier.

Als bijvoorbeeld een machine een storing heeft, dan bel ik de controlroom en afhankelijk van de ernst zou de controlroom kunnen beslissen alles te verplaatsen naar een ander depot.

Beumer is het bedrijf dat het onderhoud en de storingen aan machines verhelpt. Beumer is hier altijd aanwezig. Beumer zet bij het begin van het proces ook de machine aan. Bij storingen heb ik overleg met Beumer over de ernst en de duur van de storing.

Informeert de procesmanager TTO over die genomen beslissing(en)?

Ik communiceer de beslissingen met een van de teamleiders van Tempo Team

Kan TTO van de hierboven genoemde genomen beslissing(en) afwijken? Zo nee, waarom niet?

Nee, dat is niet mogelijk.

Hoe worden de aantallen in te zetten werknemers van TTO bepaald?

Dat is afhankelijk van de aantallen en de soorten pakketten die wij opgeven aan TTO

Registreert TTO zelf het aantal verwerkte pakketten? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, wie registreert dit en op welke wijze?

Nee, deze informatie krijgen ze vanuit onze systemen. TTO houdt zelf geen registratie bij. Zij hebben geen eigen systeem om dit bij te houden.

Registreert TTO zelf het aantal foutlopers (fout gesorteerde pakketten)? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, wie registreert dit en op welke wijze?

Nee, dit wordt ook geregistreerd door het systeem van PostNL. Deze informatie komt pas de volgende dag van PostNL. De foutlopers worden dan tijdens de kickoff besproken.

Verstrekt PostNL Pakketten de informatie over het aantal verwerkte pakketten, foutlopers aan TTO?

Ja.

4.3 HET VERDIENMODEL

Om de financiële effecten van contracting bij PostNL inzichtelijk te maken hebben medewerkers van FNV onderzoek gedaan bij 5 pakketdepots waar Tempo Team Outsourcing contracting heeft ingevoerd. Het zijn de depots in Born, Breda, Den Bosch, Leeuwarden, Nieuwegein en Son. Uit gesprekken en documenten van werknemers hebben we vastgesteld wat de gemiddelde roosters zijn per vestiging, hoeveel sorteerdere er werkzaam zijn en hoeveel werkervaringsjaren ze gemiddeld hebben. Op basis van bovenstaande informatie hebben we de volgende conclusies getrokken:

In het onderstaande schema staat links de sorteerder van Post NL. Te zien is wat er bespaard wordt indien reguliere uitzendkrachten ingezet worden, en wat er extra bespaard wordt door de contractingconstructie van Randstad.

Vaste werknemer Fulltimer 5 jaar werkervaring Gemiddeld rooster		Vaste werknemer Fulltimer 1 jaar werkervaring Gemiddeld rooster	Uitzendkracht Fulltimer 1 jaar werkervaring Uitzendkracht	Contracting wkn Fulltimer 1 jaar werkervaring Gemiddeld rooster
Uurloon	€ 11,11	€ 9,93	€ 9,93	€ 9,29
Weekloon	€ 436,07	€ 389,75	€ 389,75	€ 364,63
Toeslagen	€ 99,73	€ 89,13	€ 89,13	€ 67,95
Reservering	€ 95,03	€ 84,91	€ 84,91	€ 77,71
Pensioen	€ 50,03	€ 37,73	€ 14,66	€ 13,27
Winstdeling	€ 8,42	€ 7,46	€ 0,00	€ 0,00
Totaal	€ 689,28	€ 608,98	€ 578,45	€ 523,56
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (5 jaar in dienst)	100%		84%	76%
Procentueel t.o.v. vaste werknemer (1 jaar in dienst)		100%	95%	86%
Procentueel t.o.v. uitzend cao			100%	91%

*Bedragen zijn bruto. Deze berekeningen hebben betrekking op 2017. Toeslagen zijn uiteraard afhankelijk van een individueel rooster. Dus per persoon kunnen de bedragen wisselen. Wij zijn uitgegaan van een gemiddeld rooster.

De bovenstaande tabel laat zien wat een werknemer gemiddeld per week tekortkomt. Rekening houdend met de openingstijden van de 6 onderzochte vestigingen en de bijbehorende aantallen werknemers betaalt Randstad aan 350 pakkeetsorteerders bijna 1 miljoen euro te weinig uit per jaar. Rekening houdend met de werkgeverslasten bespaart Randstad zo zelfs 1,2 miljoen euro per jaar.

4.4 AVOND- EN WEEKENDTOESLAG

Het voornaamste verschil in de beloning van PostNL en Randstad is het uurloon en de weekendtoeslagen. Tempo Team betaalt echter een hogere avondtoeslag van maandag tot en met vrijdag dan PostNL. Niet zo verwonderlijk, want de paar pakkeetsorteerders die nog in dienst zijn van PostNL (op de depots in Halfweg, Zwolle, Ridderkerk en Elst) werken niet in de avond. In de cao is hier dus ook niet in voorzien. Op depots waar men geen weekenddiensten draait (bv in Leeuwarden), is er nauwelijks een loonverschil tussen contracting en de uitzend-cao. Daar zien we vooral een fors verschil in pensioenopbouw. Op depots waar men wel weekenden werkt, is het loonverschil én pensioenverschil aanzienlijk. FNV is in bovenstaande tabel uitgegaan van het gemiddelde over alle 5 pakketdepots waar Randstad werkt.

4.5 WERKEN ZONDER LOON

Net als bij Niemeyer vertelden ook sorteers van het pakketdepot PostNL Leeuwarden aan FNV dat veel mensen door de gemeente naar Tempo Team worden gestuurd om 'stage' te lopen met behoud van uitkering. Na een stageperiode van een paar weken kon men dan als onderbetaalde uitzendkracht aan de slag. Vanaf de eerste dag worden deze 'gratis arbeidskrachten' echter productief ingezet. Ze sorteren pakketten, net als ieder ander op het depot en van een opleidingstraject is geen sprake. Het werken-zonder-loon is een truc die Randstad gebruikt om arbeid goedkoper te maken. De werknemer wordt vanaf dag 1 als een volwaardige werknemer in de ploeg ingeroosterd en wordt geacht dezelfde productie te leveren als de andere werknemers. Het voordeel is tweeledig. De eerste weken hoeft Tempo Team geen salaris te betalen, terwijl er wel aan PostNL gefactureerd wordt voor de pakketten die de stagiaires sorteren. Maar daarnaast ontvangt Tempo Team een subsidie (een plaatsingsbonus waarschijnlijk) van de gemeente Leeuwarden voor elke succesvolle re-integratie.



Een loodzware onderbetaalde, tijdelijke uitzendbaan wordt als ‘succes’ gepresenteerd. Betaald werk, waar grote winstgevende bedrijven aan verdienen, laten doen door onbetaalde bijstandsgerechtigden. Het is een rechtstreeks gevolg van de Participatiewet die gemeenten opdraagt mensen aan het werk te krijgen, terwijl de budgetten voor re-integratie en opleiding zijn gehalveerd. Wat er dan gebeurt vermoedde FNV al langer, maar wordt bevestigd in het contract tussen Tempo Team en PostNL, dat we via het ISZW-rapport over stakingsbreken in handen kregen.

In de stukken lezen wij dat twee winstgevende bedrijven (PostNL Randstad) met elkaar afspreken om de gemeentelijke re-integratiesubsidie te delen, terwijl de bijstandsgerechtigde geen enkel uitzicht heeft op een Echte baan. PostNL en Randstad verdienen geld over de ruggen van mensen die de pech hebben gehad in de bijstand te belanden. Subsidie die bedoeld is om mensen verder te helpen op de arbeidsmarkt verdwijnt in de diepe zakken van deze multinationals, en geen bijstandsgerechtigde die een vaste baan krijgt.

4.6 ONZEKERHEID EN SLECHTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Ook bij PostNL heeft de FNV geconstateerd dat de uitzendkrachten te weinig loon krijgen én geen enkel recht hebben op een zeker contract. De uitzendkrachten krijgen op deze manier het slechtste van twee werelden. Niet alleen de tijdelijke min-max contracten brengen onzekerheid met zich mee, maar ook horen de uitzendkrachten pas op de dag zelf hoe laat ze moeten beginnen en klopt de opgegeven eindtijd vaak niet. Alles is afhankelijk van onze web-aankopen, en de vrachtwagens die wel of niet in de nacht nog aankomen. Een uitzendkracht vertelde ons:

“De organisatie van het werk, de planning, heeft een destructieve invloed op mijn privéleven. Elke dag krijg ik een nieuwe verrassing. Het voelt als een loterij.”

Mensen met flexcontracten zijn kwetsbaar. Kritiek wordt vaak niet geduld want ‘voor jou 10 anderen’. Met als gevolg dat de arbeidsomstandigheden waaronder de pakquetsorteerders werken slecht zijn: een enorm hoog werktempo, tussen 850 tot 950 pakketten per uur per persoon.

Vaste medewerkers vertelden ons dat, als ze deze norm niet halen, zij niet worden aangesproken door hun leidinggevenden. Als medewerkers van TTO te langzaam zijn, of te veel fouten maken, dan worden zij wél aangesproken door hun leidinggevenden.

Wat FNV op alle depots van medewerkers hoorde, is dat het hoge tempo van de transportbanden ervoor zorgt dat uitzendkrachten zware pakketten tot 30 kilo alleen moeten tillen. Er is niet genoeg personeel om elkaar te helpen als er een breedbeeld-tv of een tafelmodel-koelkast op de lopende band aankomt. Sorteerders van Leeuwarden tot Born noemen spontaan de grote zakken hondenvoer als grootste gruwel. Nieuwe medewerkers moeten ingewerkt worden door hun meer ervaren collega's, die al te weinig tijd hebben om hun eigen werk te doen. Hieronder de reacties van een aantal uitzendkrachten bij PostNL.

“Elke keer als een van mijn collega's ziek is, belooft mijn teamleider een nieuw persoon te regelen. Tot nu toe is dat nooit gebeurd. Wij moeten zelf ervoor zorgen dat het werk wordt gedaan – is er iemand ziek, dan moeten de anderen harder werken.”

“Toen ik me ziek meldde omdat ik griep had, werd ik teruggebeld door Tempo Team. Ze zeiden dat ik me even beter moest melden, zodat ze me konden uitroosteren. Dat heb ik toen gedaan. Ik had helemaal niet door dat ik daardoor geen loon zou krijgen. Van een andere collega hoorde ik dat hij vakantiedagen moest opnemen toen hij zich eens ziek meldde. Belachelijk!”

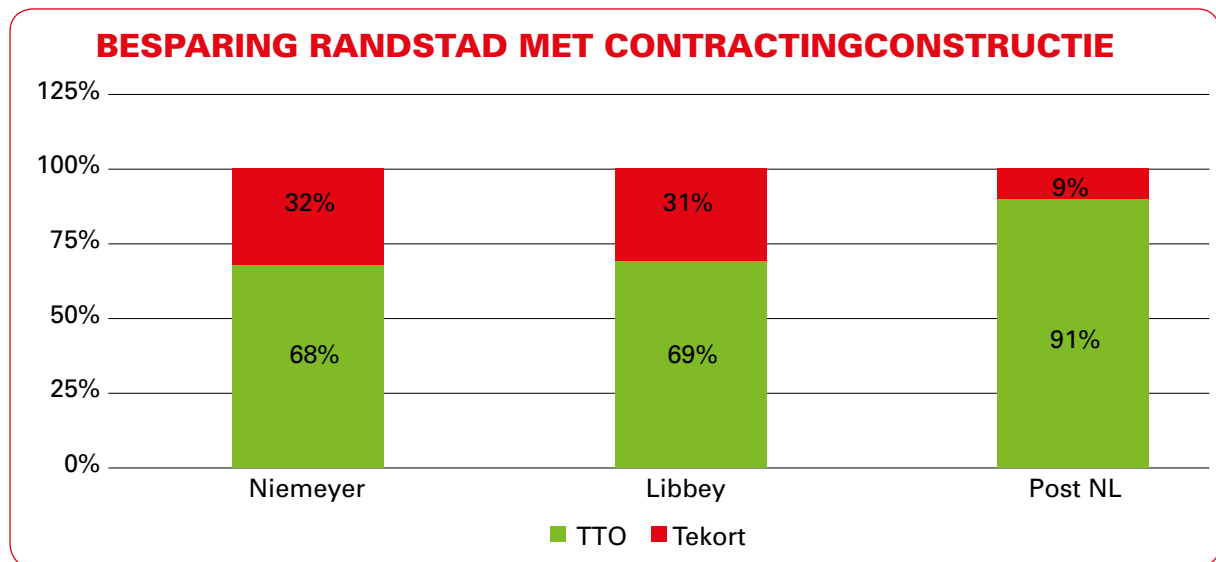
Het klimaat in de sorteerhallen is slecht. Het zijn grote hallen met een plat dak. Waar de hele dag roldeuren open en dichtgaan. In de winter is het te koud, in de zomer vaak veel te warm. Uit angst dat er pakketjes ‘verdwijnen’ heeft PostNL de contractors verboden de roldeuren helemaal open te zetten, zodat het kan doorwaaien in de loodsen.

“Toen ik in 2013 en 2014 nog via Randstad hier werkte, kregen alle uitzendkrachten een fleecvest van Randstad. Daarna nam Tempo Team het over, en kregen wij helemaal geen werkkleding meer. Dat is raar. Op laden en lossen werken nog steeds uitzendkrachten voor Randstad, en die lopen 's winters in een warm fleec vest. Dan zouden wij dat toch ook gewoon horen te krijgen.”

Werknemers van PostNL lopen in de winter allemaal in een fleecvest van de werkgever. De uitzendkrachten van Tempo Team niet.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit witboek heeft de FNV duidelijk willen maken hoe het grootste uitzendbureau van Nederland zich voor de schermen presenteert als een net uitzendbureau, dat aan de cao tafel een cao afsluit waarin zij onderschrijft het belangrijk te vinden dat gelijk werk, gelijk wordt beloond. Maar achter de schermen ontduikt Randstad zijn eigen uitzend-cao en stelt het via zijn eigen dochter Tempo Team uitzendkrachten te werk voor lonen die 10% tot 40% lager liggen.



Bovenstaande tabel laat het verschil zien tussen 'netjes' uitzenden' volgens de ABU-cao en contracting. We hebben laten zien dat Randstad dit doet door een bv te schuiven tussen het uitzendbureau en de inlener waar het werk daadwerkelijk plaatsvindt.



Niet alleen Randstad maakt zich schuldig aan dit soort praktijken. Ook andere uitzendbureaus doen iets soortgelijks: Young Capital, Otto Worfce, Pos, Stuwatooij. Tegen een aantal van deze uitzendbureaus heeft de FNV rechtszaken aangespannen, om ook de uitzendkrachten die daar in een schijnconstructie werken hun rechtmatige beloning toe te laten komen.

Wat Randstad anders maakt, is dat het hier het grootste uitzendbureau betreft dat flinke winsten maakt en prominent lid is van de werkgeversvereniging ABU en aan de cao-tafel zit. Randstad dat zich inlaat met constructies om uitzendkrachten onder te betalen, geeft hiermee een zeer ongewenst signaal af naar heel uitzendend Nederland, namelijk dat gelijk-loon-voor-gelijk-werk niet de fatsoenlijke norm is als het uitzendkrachten betreft. Dat je in het zwarte schemergebied naar believen kunt schuiven tussen bv's en als je dan heel hard roept dat het iets heel anders is dan uitzenden, je dat het recht geeft om uitzendkrachten onder te betalen.

FNV wil graag in de uitzend-cao afspraken maken over gelijke beloning die ook geldt voor uitzendkrachten die via een tussen-bv en met 'leiding en toezicht' vanuit het uitzendbureau te werk worden gesteld. Een afspraak die regelt dat ook alle uitzendkrachten netjes het loon krijgen waar ze o.b.v. de cao van de inlener recht op hebben. En dus niet het lagere loon van de tussen-bv. FNV roept Randstad op om samen met FNV hiertoe het initiatief te nemen.

Het is hoog tijd dat er wetgeving komt die zorgt voor een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt. Uitzendkrachten hebben recht op gelijke beloning op grond van de Waadi (Wet allocatie arbeid door intermediairs). Werknemers die vanuit het buitenland naar Nederland worden gedetacheerd in een contractingconstructie hebben recht op gelijk werk op basis van de WAGWeu (Wet Arbeidsvoorwaarden Gedetacheerde Werknemers uit Europa). Wanneer je in Nederland in een contractingconstructie aan het werk wordt gezet, geldt dat als je werkgever het netjes via zuivere contracting doet, je als werknemer gelijke beloning ontvangt via de geldende bedrijfstak-cao. Wanneer je echter als werknemer werkt voor een uitzendbureau dat besluit om je in een contractingconstructie te plaatsen, geldt er opeens geen cao meer en is er geen wet die je als werknemer recht geeft op gelijke beloning.

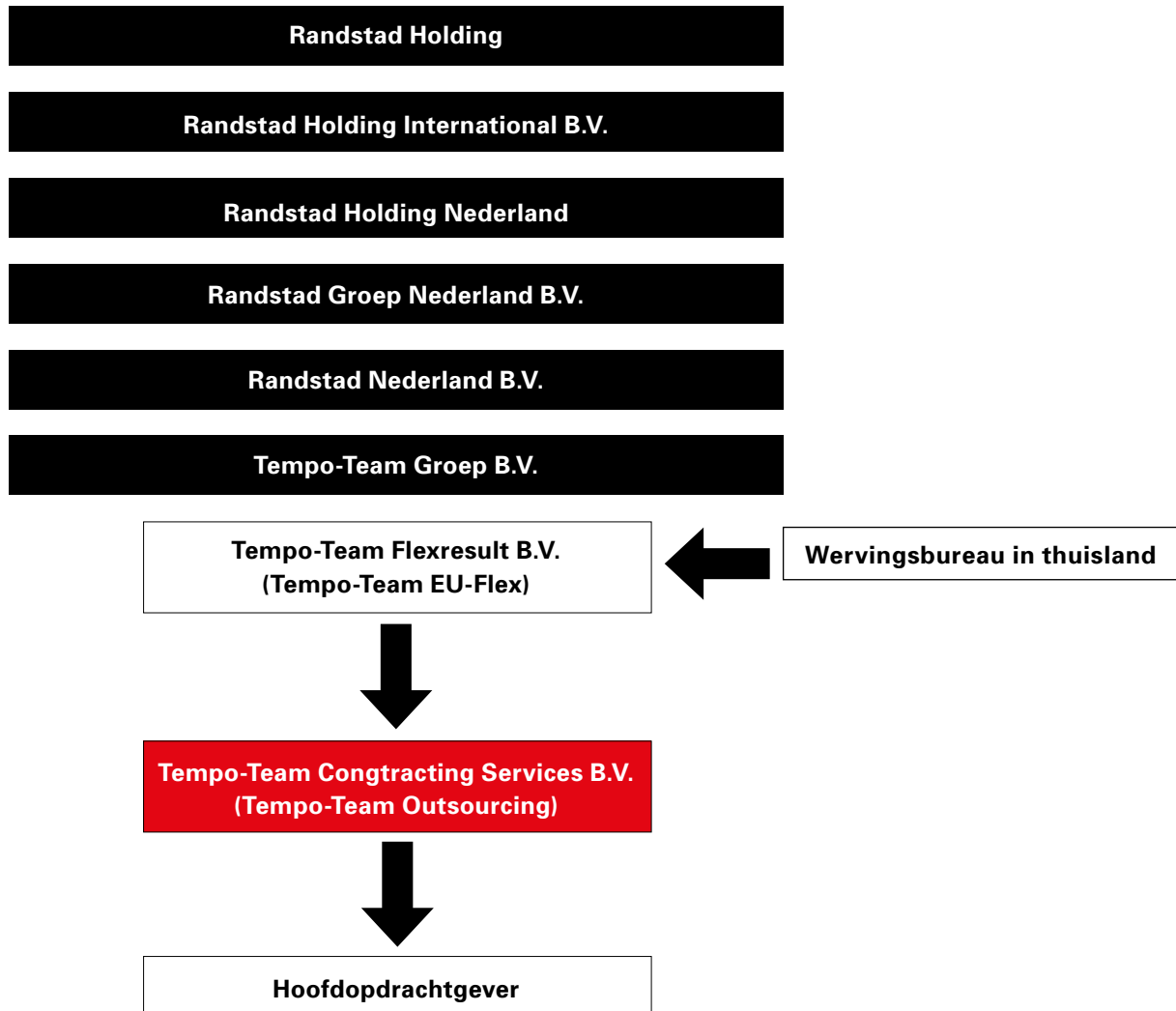
FNV is van mening dat het gat in de wet gedicht moeten worden. Dit gat geeft wél uitzendkrachten en buitenlandse werknemers recht geeft op gelijke beloning, maar niet werknemers die werken voor een Nederlandse 'contractor'.

FNV roept daarom de politiek op om deze leemte in de wet met spoed te repareren. Alleen op die manier kan er een eerlijk speelveld komen voor zowel werknemers, maar ook voor werkgevers en uitzendbureaus, die wel hun werknemers fatsoenlijk betalen op grond van gelijk-loon-voor-gelijk-werk.

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. FNV roept Randstad daarom op om de FNV in staat te stellen om vrij met leden te kunnen spreken (zoals voor en na werktijd en in de pauzes). Daartoe is het belangrijk om toegang te krijgen tot de kantines van de verschillende vestigingen van de inleners waar de uitzendkrachten werkzaamheden verrichten. FNV roept Randstad op het initiatief te nemen om dit in samenspraak met opdrachtgevers mogelijk te maken.

BIJLAGE 1

OVERZICHT VAN DE CONCERNSTRUCTUUR VAN RANDSTAD



COLOFON

Uitgave: Handhaving & Naleving FNV en FNV Flex

Beeld: Geert Job Sevink, Rob Nelisse, Corné Sparidaens, Nationale Beeldbank

Vormgeving: Studio FNV

Ordernummer: 64443

