

FACTSHEET CONTRACTING

GEWENST OF ONGEWENST?



FACTSHEET CONTRACTING



WAT IS CONTRACTING?

Contracting is een ander woord voor het **uitbesteden van werk**, waarbij een opdrachtgever op basis van een overeenkomst van opdracht (of aanneming van werk) **een deel van het werk uitbesteedt** aan een contractor.



OMVANG CONTRACTING

Er werken heel veel mensen via contracting. Het aantal mensen dat via deze schijnconstructie werkt is lastig te bepalen, want contractors werken niet open en transparant. Gezien het flinke aantal contractors in diverse sectoren gaat het naar schatting om om tienduizenden werknemers.



WANNEER IS CONTRACTING EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

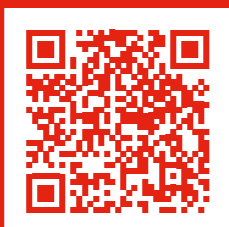
Als alleen op papier is geregeld dat de contractor de leiding en het toezicht heeft, maar **in de praktijk de opdrachtgever alles bepaalt**. Er is dan sprake van verkapt uitzendwerk.



BESPARING WERKGEVER (OPDRACHTGEVER)

32 procent t.o.v. een vast contract (bij praktijkvoorbeeld sorteercentra PostNL) Een fulltime werknemer op contractingbasis ontvangt per jaar ruim **€5.000** minder dan een uitzendkracht en bijna **€12.000** minder dan iemand met een vast contract.

BEKIJK DEZE VIDEO'S VOOR MEER INFORMATIE:



CONTRACTING, GEWENST OF ONGEWENST?

Werk- en opdrachtgevers bedenken aan de lopende band (schijn)constructies om hun loonkosten te drukken. Met maar één doel: om werknemers voor zomin mogelijk geld aan het werk te zetten. Het zijn verdienmodellen geworden. Soms zijn de verdienmodellen legaal, maar niet gewenst. Vaak gaat het om illegale praktijken. In beide gevallen zijn werknemers de dupe.

In de factsheets presenteren we de meest voorkomende (ongewenste) verdienmodellen die je als bestuurder in de praktijk kunt tegenkomen. Hiermee laten we zien hoe opdrachtgevers en uitzendbureaus te werk gaan en wat daarvan de gevolgen zijn voor uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, vaste werknemers, uitzendbureaus en opdrachtgevers.

In deze factsheet bespreken we het verdienmodel contracting.

1. WAT IS CONTRACTING?

Contracting is een ander woord voor het uitbesteden van werk, waarbij een opdrachtgever op basis van een overeenkomst van opdracht (of aanneming van werk) een deel van het werk uitbesteedt aan een contractor. De contractor werkt voor eigen rekening en risico en heeft de leiding en het toezicht over de werknemers. Vooral in de bouwsector wordt contracting veel toegepast en noemen we het onderaanneming. De werknemers van de contractor worden betaald volgens de geldende sector-cao (bijvoorbeeld cao-bouwnijverheid, schoonmaak, beveiliging).

Schijnconstructie

De FNV is niet tegen contracting. Het is legaal en vaak zijn de arbeidsvoorwaarden ook goed gereguleerd, zoals in de schoonmaak, beveiliging, bouw en metaal en techniek. Opdrachtgevers die deze vormen van contracting inhuren, hebben zelf meestal geen werknemers in eigen dienst die ook deze werkzaamheden uitvoeren. Maar in toenemende mate zien we dat opdrachtgevers zogenaamde bedrijfseigen werkzaamheden uitbesteden aan contractors. De werknemers van de contractor voeren hun werkzaamheden in deze gevallen vaak uit op de locatie van de opdrachtgever, met machines en gereedschap van de opdrachtgever. Daar staan eigen werknemers en/of door de opdrachtgever ingehuurd uitzendkrachten (nagenoeg) hetzelfde werk te doen, maar krijgen de werknemers van de contractor een lager loon. Hiermee wordt contracting een ongewenst verdienmodel. De scheidslijn met uitzenden is in dit soort gevallen flinterdun. Ondanks dat op papier lijkt dat er echt sprake is van contracting en er eigen voormannen leiding lijken te geven aan de werknemers, is het toch vaak de opdrachtgever die uiteindelijk leiding en toezicht uitoefent. Hiermee wordt contracting een schijnconstructie, waarbij op papier is geregeld dat de contractor de leiding en het toezicht heeft, maar in de praktijk de opdrachtgever alles bepaalt. Er is dan sprake van verkapt uitzendwerk. Contracting wordt dan alleen maar ingezet om de werknemers slechts voor minimale arbeidsvoorwaarden aan het werk te zetten en om geen loon inlener te hoeven betalen.

Een andere ongewenste ontwikkeling, die meer en meer voorkomt, is dat een contractor zijn werkzaamheden spreidt over meerdere cao-gebieden. Ten eerste zou je je al kunnen afvragen of een contractor die in een veelheid van sectoren actief is, gespecialiseerd is in het werk dat hij aanbiedt en of zijn specialiteit niet vooral het leveren van werknemers is, net zoals dat ook de specialiteit van uitzendbureaus is.

Los van het feit dat contractors al dan niet bewust hun activiteiten over verschillende cao-gebieden spreiden, het gevolg is veelal dat er op de werknemers geen enkele cao van toepassing is, waardoor zij een lager loon ontvangen dan hun collega's die wel onder de cao vallen.

2. WAARAAN HERKEN JE ONGEWENSTE CONTRACTING?

- (Een deel van) de bedrijfseigen activiteiten wordt/worden uitbesteed. Daarvoor is vaak een aparte 'straat' of afdeling ingericht.
- Het gaat vaak om eenvoudig werk dat uitgevoerd wordt door makkelijk te vervangen werknemers.
- De werknemers ontvangen minimale arbeidsvoorwaarden: slechts het wettelijk minimumloon of iets daarboven, dragen geen pensioen af en hebben slechts 20 vakantiedagen. Of werknemers krijgen alleen het minimum in de cao, terwijl er een bedrijfsregeling is (zoals in de metaalsector).
- De productiemiddelen zijn eigendom van de contractor
- De contractor stelt de arbeid, de leiding en het toezicht ter beschikking aan de opdrachtgever. Dat wil zeggen dat ook de voormannen in dienst zijn van het contractingbedrijf. Soms zijn het ZZP'ers die ingeschakeld worden door de contractor. Ze zijn in ieder geval niet in dienst van de opdrachtgever. Maar de opdrachtgever heeft door de inrichting van het bedrijfsproces, zo'n grote vinger in de pap, dat de feitelijke leiding en toezicht bij hem ligt.
- De contractor is vaak een dochter- of zusterbedrijf van een uitzendbureau.

3. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

Contracting is een schijnconstructie, als alleen op papier is geregeld dat de contractor de leiding en het toezicht heeft, maar in de praktijk de opdrachtgever alles bepaalt. Er is dan sprake van verkapt uitzendwerk. Contracting wordt dan alleen maar ingezet om de werknemers slechts voor minimale arbeidsvoorwaarden aan het werk te zetten, om geen loon inlener te hoeven betalen en om maximale flexibiliteit te hebben.

Ook als maar aan enkele van de hierboven genoemde voorwaarden voldaan wordt, kan er sprake zijn van een schijnconstructie. Wees dus alert!

Wanneer moet je alert zijn?

- Als de werknemers hetzelfde werk doen. Soms dragen de werknemers van de contractor andere werkkleding.
- Als er een aparte werklijn is met een eigen voorman.
- Als de eigen voorman alleen formeel de leiding en het toezicht heeft, maar in de praktijk slechts een doorgeefluik is van de opdrachtgever. De opdrachtgever doet dan nog steeds de kwaliteits- en/of eindcontrole.
- Als de werknemers geen inlenersbeloning ontvangen, maar een lager loon, bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon.
- Als de werknemers vallen onder een arbeidsvoorwaardenreglement van het contractingbedrijf.
- Als de werknemers (bv in de metaalsector) niet vallen onder de bedrijfsregeling, maar slechts het minimum in de cao krijgen.

4. OM HOEVEEL WERKNEMERS GAAT HET?

Contracting wordt steeds vaker toegepast door bedrijven (bron ABU beleidsplan 2016-2018). Om een idee te geven: bij de 19 sorteerbebedrijven van PostNL werkten alleen al circa 1.600 mensen op contractingbasis.

5. WAAR KUN JE CONTRACTING TEGENKOMEN?

Je kunt contracting tegenkomen in de agrarische sector, handel, logistiek (o.a. in de orderpicking, vrachtafhandeling, bij het laden en lossen), in de industrie (o.a. bij in- en ompakwerkzaamheden en in de voedings- en zoetwaren-industrie), de metaalsector (o.a. in de scheepsbouw en installatietechniek).



6. WELKE WET- EN REGELGEVING SPELEN EEN ROL BIJ CONTRACTING?

Hieronder een overzicht van wetten en regels die je kunt gebruiken om na te gaan of er sprake is van contracting als schijnconstructie.

- Aanneemovereenkomst: artikel 7:750 BW
- Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag
- Uitzendovereenkomst: artikel 7:690 BW
- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), artikel 8 (gelijk loon en vergoedingen voor uitzendkrachten)
- (AVV) ABU-cao voor uitzendkrachten
- Overgang van onderneming (7:662 en 7:663 BW)

Jurisprudentie

- SNCU/Qatro: Hof Den Bosch, 21 oktober 2014
- FNV/Stuwadoorsbedrijf Van Rooij bv.: rechtbank Gelderland, 4 maart 2015
- Stuwadoorsbedrijf Stuwarooij bv/FNV Hof Arnhem,
- FNV/Groningen Shipyard: rechtbank Noord-Nederland, 6 september 2016
- RMS/Stipp: Hof Den Haag, 25 april 2017
- FNV/PostNL rechtbank Enschede,

7. WAT VERDIENEN WERKGEVERS AAN CONTRACTING?

Er zijn grote verschillen tussen werknemers die in vaste dienst zijn en werknemers die via een contractor ingezet worden. We laten dit zien aan de hand van een contracting-situatie bij sorteercentra van PostNL.

Bij deze sorteercentra verspreid over het hele land, is de PostNL-cao van kracht. De uitzendkrachten die hier werken hebben dan ook recht op de arbeidsvoorwaarden die gelden in deze cao. De uitzendkrachten werden tot voor kort via een contracting-constructie ingehuurd via In Person, Tempo Team Outsourcing, Young Capital en Otto Workforce en daarom vielen ze volgens PostNL niet onder cao van PostNL en kregen ze slechts het wettelijk minimumloon, en soms een klein beetje meer. Tevens werden de toeslagen niet betaald volgens de PostNL cao. De FNV heeft de Inspectie SZW een onderzoek laten doen. Het oordeel was dat hier gewoon sprake is van uitzenden en dat de uitzendkrachten dus wel onder de PostNL cao vallen en recht hebben op het loon van de inlener.

De financiële voordelen voor PostNL zijn enorm. De onderstaande tabel laat zien wat de verschillen zijn tussen een (gemiddelde) vaste sorteemedewerker (in functiegroep 2 met 1 ervaringsjaar), een uitzendkracht en wat wij wat op loonstrook aantreffen van de sorteemedewerkers die via In Person worden ingehuurd op contractingbasis.

	Vast werkn.	Uitzend cao	Contracting	Vast	Uitzend	Contracting
Uurloon	€11,11	€9,93	€8,96	€22.676	€20.267	€18.287
Winstdeling (1,92%)		€0,18		€374	€0	€0
Werkgevers- premie Pensioen	€1,27			€2.599	€0	€0
Toelagen	€3,09	€2,76	€1,44	€6.300	€5.630	€2.946
Reserveringen	€2,48	€2.,22	€1,88	€5.067	€4.527	€3.846
Totaal 1 fte Ca. 224 werknemers	€18,14	€14,91	€12,29	€37.015 €8.291.464	100% €30.424 €6.814.886	82% €25.079 €5.617.775

Een contracting werknemer die fulltime werkt, ontvangt in vergelijking met de uitzendkracht op jaarbasis ruim 5.000 euro te weinig. In de 3 sorteercentra waar In Person actief was ging het om een groep van ongeveer 224 personen. Als we ervan uitgaan dat al deze sorteemedewerkers fulltime werken, dan strijkt PostNL hiermee in totaal ruim 1,1 miljoen euro op. Houden we er rekening mee dat PostNL ook ca 25% werkgeverslasten verschuldigd is, dan wordt het verschil zelfs 1,4 miljoen euro.

Het verschil tussen vaste werknemers en contracting werknemer is nog veel groter, namelijk 2,7 miljoen en inclusief werkgeverslasten zelfs 3,4 miljoen euro. In totaal heeft PostNL 1.600 werknemers in de sorteercentra werken, dus de voordelen zoals die voor 224 werknemers van In Person zijn berekend, is een veelvoud van het hiervoor gestelde.

8. OPLOSSING

De FNV is voorstander van gelijk loon voor gelijk werk. Te vaak zien wij dat dit principe via contractingconstructies wordt ondermijnd. Als oplossing ziet de FNV dat de beloning voor werknemers van contractors wettelijk geregeld wordt, waarbij de contractors die concurreren op kwaliteit en niet op arbeidsvoorwaarden ongemoeid worden gelaten. Wij denken dat dit kan via de volgende uitgangspunten:

1. Indien een contractor (verplicht) is aangesloten bij een bedrijfstak-cao (bijvoorbeeld de cao schoonmaak voor contractors in de schoonmaak) dan zou deze cao leidend moeten zijn voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
2. Indien een contractor niet (verplicht) is aangesloten bij een cao, dan zou de cao, dan wel de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever, moeten worden gevolgd voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
3. Mocht de contractor geen werkzaamheden uitvoeren die overeenkomen met de werkzaamheden die de opdrachtgever doorgaans uitvoert in zijn bedrijf, dan is de bedrijfstak-cao van toepassing die geldt op de te verrichten werkzaamheden.

