

**Utrecht/Houten 15 november 2010**

## **BRIEF AAN DE VPO**

Geachte Dames en Heren,

De payroll cao loopt eind dit jaar af. Partijen gaan weer om de tafel om een nieuwe CAO af te spreken. Althans dat is de gebruikelijke route. De vakorganisaties hebben echter de tijd genomen en nodig om de balans op te maken van wat er is bereikt sinds het eerste akkoord.

Hieronder vatten wij een aantal zaken uit het eerste principe akkoord in 2006 kort samen:

*“dat betrokken vakorganisaties het streven naar een payroll-CAO ondersteunen;*

*en dat derhalve alle betrokken partijen wensen te komen tot één CAO voor de gehele payroll-sector;”*

*“dat betrokken partijen ervan overtuigd zijn dat één CAO voor de gehele payroll-sector bijdraagt aan een gemeenschappelijk onderscheidende positionering”*

*“partijen concurrentie op arbeidsvoorwaarden willen uitsluiten en daarom zoveel mogelijk willen aansluiten bij –het niveau van- de arbeidsvoorwaarden die gelden in de onderneming en/of sector waarin voornoemde arbeidskrachten werkzaam zijn”*

Door onze inzet en medewerking kwam er een CAO tot stand en werd payrollen een meer geaccepteerd begrip. Andere partijen, het UWV en het ministerie namen onze definities over en verwijzen naar de VPO-cao. Helaas waren daar ook onbedoelde neveneffecten zoals dispensatieperikelen bij het algemeen verbindend verklaren van de de ABU-cao en payrollen buiten de grenzen van de VPO-cao.

Wij hebben geprobeerd met de VPO-cao een cao te scheppen voor de gehele payroll-sector en daarbij de arbeidsvoorwaarden boven uitzenden uit te tillen. Payrollen moest iets anders worden dan uitzenden was het gemeenschappelijk belang. Voor u was van belang een nieuwe product weg te zetten. Voor ons was van belang dat arbeidsvoorwaarden en arrangementen in bedrijven en sectoren niet werden uitgehold en de rechtspositie van werknemers niet onder druk kwamen staan. Maar we moeten tot de conclusie komen dat dit niet is gelukt. Payrollen blijkt in de praktijk niet meer en niet minder dan een variant op uitzenden, een extra flex-product. Onze stelling dat via het klassieke uitzenden en detacheren de externe flexibiliteit wordt georganiseerd en via payrolling de interne flex lijkt niet zover naast de waarheid.

Maar vervelender is het feit dat ondanks alle mooie woorden payrollen wel degelijk leidt en heeft geleid tot ondermijning van rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en pensioenen van werknemers. Er wordt in de praktijk volop gepayrolld op basis van de ABU en NBBU-cao's en dat geldt ook voor VPO-leden. En dat zijn toch echt andere arbeidsvoorwaarden dan wij met u afspraken. Bij de Europese aanbestedingen bent u zelfs meegegaan in het opstellen van standaard voorwaarden waarin expliciet payrollen op basis van de VPO-cao één van de mogelijke CAO's wordt genoemd, naast ABU en NBBU.

De payroll-werknemer is in de praktijk een werknemer die naast zijn flexibele rechtspositie ook vaak aanzienlijk minder rechten dan de medewerkers in vaste dienst heeft. De payroll-voorbeelden bij de overheid en in het onderwijs laten dit duidelijk zien.

U beloofde ons en gaf hoog op over het herplaatsingsbeleid. Geen ontslag bij einde werk, maar ander werk, herplaatsing! Dat zou voor werknemers een belangrijk voordeel zijn van payrolling. In de praktijk wordt het contract van veel werknemers bij payrollers beëindigd omdat het een dagcontract met uitzendbeding is à la uitzenden of van rechtswege omdat men een tijdelijk contract heeft. Diegenen die wel een vast contract hebben, worden ontslagen via een vaststellingsovereenkomst met vergoeding of via een ontslagvergunning van de UWV zonder vergoeding. Want inmiddels was u via lobby bij de UWV er in geslaagd voor payrollers een eigen ontslagregime te realiseren wat minstens zoveel ruimte biedt als het bijzondere ontslagbesluit voor uitzenders. En wat betreft pensioenen doen payrollers precies wat ze het best uitkomt of wat de markt vraagt. Afhankelijk van wat de klant vraagt en dat kan per werknemer verschillen, wordt er geshopt tussen het bedrijfstak- of ondernemingspensioen van de inlener of een ander pensioen. Dat kan het StiPP pluspensioen zijn van de uitzendsector, maar net zo goed een ander pensioen ondanks afspraken hierover. Die afspraken blijken namelijk in de praktijk niet zoveel waard..

Wij zijn niet tegen een goede salarisadministratie en -betaling of een goed HRM- en personeels- en arbobeleid. In zoverre kunnen wij uitbesteding van taken of zogenaamde ontzorging van werkgevers billijken en begrijpen. Wel stellen wij grote vraagtekens bij het uitbesteden van het juridisch werkgeverschap aan derden omdat hierdoor verantwoordelijkheden worden weggeregeld. Wij vinden wel beschouwd dat de materiële werkgever ook de juridisch werkgever dient te zijn die in essentie verantwoordelijk is en blijft voor zijn werknemers. Wij zijn tegen uitholling van CAO's en arbeidsvoorwaarden, pensioenen en rechtspositie van werknemers, waar uitbesteding van juridisch werkgeverschap toe leidt. En wij zijn tegen de ongelijke behandeling van tijdelijke krachten en vaste krachten waar payrolling praktisch toe leidt omdat het veelal de tijdelijke krachten zijn die in een payroll-constructie worden geplaatst.

Daarom is en blijft ons uitgangspunt gelijke arbeidsvoorwaarden, pensioenen en rechtspositie voor werknemers die via payrolling worden te werk gesteld en betaald. Met deze uitgangspunten zijn wij het overleg met u gestart en hebben wij met u een VPO-cao afgesloten. Daarin wijken we niet af van onze oorspronkelijke doelstelling. De materiële werkgever dient in onze optiek uiteindelijk de juridische werkgever te zijn omdat, blijkt, alleen op deze wijze onze oorspronkelijke doestellingen worden gegarandeerd. Het vertrouwen dat er met de VPO afspraken te maken vallen die het verschil maken is ernstig geschaad. Gebleken is dat uw eigen belangen prevaleren en dat uw belangrijkste doel is een nieuwe markt te creëren. Bestaande arbeidsvoorwaarden en arrangementen zijn daaraan ondergeschikt en daarmee ook onze inzet. Als de vraag van de markt leidend is zoals door u wordt gezegd, vragen wij ons af waarom wij dan nog afspreken zouden maken die er alleen toe doen als de markt er om vraagt. Dat kunnen we dan ook maar beter aan de markt overlaten en daar uitvechten. Bovendien hebben wij weinig of geen leden bij uw ondernemingen i.t.t. uitzendbedrijven of wij hebben ze in elk geval niet in beeld. Goed mogelijk dat zij zich bij ons registreren als werknemer bij de werkgever waar zij te werk zijn gesteld en die zij beschouwen als hun feitelijke werkgever. Daar waar wij leden wel in beeld hebben, bijv. bij overdracht van het werkgeverschap aan een payroller, zijn onze leden niet positief over deze overdracht juist omdat het altijd leidt tot discussies over en vermindering van bestaande arbeidsvoorwaarden Het draagvlak voor payrolling met overdracht van werkgeverschap en alle consequenties van dien heeft daarom, leert nader onderzoek, weinig draagvlak bij onze leden en collega's die ermee worden geconfronteerd.

Als u maximale ruimte zoekt op de markt en daar de concurrentie aangaat met elkaar en met ons als het gaat om arbeidsvoorwaarden, dwingt u ons ook om die ruimte op te zoeken om onze doelstellingen te realiseren. Op eenzelfde manier doorgaan met de VPO-cao zit er dan niet in. Dat betekent namelijk voor ons concessies doen op onze doelstellingen terwijl u niets inlevert op uw doelstellingen. U dwingt ons dan in een keurslijf wat we niet willen en waarbij we het nakijken hebben. De discussie over welke arbeidsvoorwaarden, pensioenen en contracten moeten gelden kunnen we dan maar beter voeren in de bedrijven. Willen we überhaupt nog zaken met elkaar kunnen doen dan is een discussie over elkaars doelstellingen en principes nodig en of we nog gedeelde belangen hebben. Vooral nog zijn wij van mening dat u veel te winnen hebt met een cao met ons omdat payrolling daarmee wordt gelegitimeerd en wij en onze leden en werknemers niet. Wij zijn wat dat betreft namelijk volstrekt afhankelijk van uw keuzes en hetgeen inleners c.q. de markt wil. Als dit het speelveld is lijkt ons een level playing field nodig waarin vakbonden naast ondernemers hun natuurlijke rol kunnen spelen en niet monddood worden gemaakt omdat er zogenaamd een CAO is die er eigenlijk niet toe doet en alleen geldt als de markt daarom vraagt.

Misschien kent u het boek “De wereld als markt en strijd” van de Franse schrijver en filosoof Michel Houellebecq. Hij beschrijft daarin een postmoderne wereld waarin relaties niet meer persoonlijk zijn maar hoogstens commercieel of virtueel. Onwillekeurig moesten wij bij het lezen van dit boek denken aan het bijna virtuele en onpersoonlijke werkgeverschap van de payroller. In het boek van Houellebecq worden mensen uiteindelijk gewoon opgelicht. Ook bij payrolling gebeurt dit zoals wij zagen in het TROS-programma “Opgelicht”. Laat duidelijk zijn dat een dergelijke vorm van werkgeverschap niet onze voorkeur of die van werknemers heeft.

Wij zijn door onze besturen op pad gestuurd met de boodschap dat payrolling op deze manier niet langer kan. We zullen daarom een debat moeten hebben over elkaars uitgangspunten.

Belangrijke uitgangspunten in dit debat zijn voor ons:

- geen uitzonderingen meer op BW 668a
- de rechtspositieregelingen (contracten en ontslagrecht) van de onderneming of sector zijn leidend
- de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en arrangementen van de onderneming of sector zijn leidend
- de bedrijfstakpensioen- of ondernemingspensioenregeling zijn leidend
- de materiële werkgever is ook onverkort de juridische werkgever en blijft in essentie aansprakelijk
- payrolling is een vorm dienstverlening waarbij naast salarisbetalingen en financieel-administratieve ondersteuning, HRM-ondersteuning en arbo-dienstverlening wordt geboden en waarbij de uiteindelijke juridische verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid blijft liggen bij de materiële werkgever

We zullen elkaar moeten kunnen vinden op deze uitgangspunten willen we belangen met elkaar kunnen delen en überhaupt kunnen werken aan een gezamenlijke toekomst!

Roderik Mol CNV Dienstenbond  
Alex van der Molen De Unie  
Marcel Nuyten FNV Bondgenoten