



GEWOON GOED STEIGERWERK !

Rapport over de cao-naleving in de sector steigerbouw

Inhoudsopgave

1. Inleiding

- 1.1 Over de sector Steigerbouw
- 1.2 Aanpak van het onderzoek

2. Achtergrond

- 2.1 Vaste medewerkers
- 2.2 Uitzendkrachten

3. Constructies

- 3.1 'Cao shoppen'
- 3.2 **Uitwerking van onjuiste toepassing inlenersbeloning (cao inlener)**
 - 3.2.1 Niet toekennen ADV-dagen
 - 3.2.2 Niet toekennen reisure
 - 3.2.3 Vakkrachten
 - 3.2.4 Draaideur constructie I
 - 3.2.5 Draaideur constructie II
- 3.3 **Onbelaste vergoedingen**
 - 3.3.1 ET-regeling
 - 3.3.2 Reiskostenvergoeding
 - 3.3.3 Vergoeding huisvesting

4. Berekening

5. Conclusies

6. Aanbevelingen

1. Inleiding

Het Team Handhaving & Naleving van de FNV heeft de cao-naleving in de steigerbouwwereld onderzocht. Dit onderzoek is geïnitieerd nadat bij een nalevingscampagne van FNV Eemshaven bleek dat bij de bouw van twee elektriciteitscentrales steigerbouwers structureel werden onderbetaald. Kaderleden van FNV in de sector bevestigden deze problemen, en gaven aan dat de cao's niet worden nageleefd voor de uitzendkrachten in de steigerbouw. De afgelopen maanden heeft de FNV daarom op twee grote bouwplaatsen een breed nalevingsonderzoek gedaan; bij een grote onderhoudsstop van de Shell-raffinaderij in Pernis en bij de bouw van een gasopslag voor de NAM in Langelo.

De FNV geeft met deze rapportage aan hoe de cao in de sector steigerbouw structureel wordt overtreden. Vooraanstaande bedrijven zoals Shell en de NAM claimen in hun 'codes of conduct' dat ze vanuit een duurzame gedachte opereren en eisen van al hun (onder)aannemers dat zij wet- en regelgeving naleven. Uit deze rapportage blijkt echter dat de controle van de grote opdrachtgevers op de aannemers en onderaannemers in hun keten ernstig tekortschiet.

De FNV heeft in een vroegtijdig stadium geprobeerd afspraken over cao-naleving in de steigerbouw te maken met Shell, de NAM en grote aannemers zoals SIPS United. Ook heeft de FNV zowel Shell als de NAM voor aanvang van het nalevingsonderzoek gewezen op hun verantwoordelijkheid voor cao-naleving bij hun aannemers en onderaannemers.

In deze rapportage wordt in eerste instantie ingegaan op de achtergronden en de problematiek van de (industriële) steigerbouw. Vervolgens wordt aangegeven hoe het onderzoek is uitgevoerd.

Tot slot worden de belangrijkste conclusies getrokken en een aantal aanbevelingen gedaan.

1.1 Over de sector Steigerbouw

Er werken in Nederland dagelijks enkele duizenden steigerbouwers, voornamelijk op bouwplaatsen en bij onderhoud van (grote) industriële installaties, zoals de Shell-raffinaderij in Pernis. De steigerbouw is gebonden aan strenge regels, zowel voor de kwaliteit en veiligheid van de steigers, alsook voor de inzet van gekwalificeerd en gecertificeerd personeel. Een ploeg steigerbouwers bestaat normaliter uit gecertificeerde monteurs (certificaat I, II en III) en hulpsteigerbouwers die voornamelijk buizen sjuwen en aanreiken. In de industriële steigerbouw komen nauwelijks hulpsteigerbouwers voor omdat de strenge veiligheidseisen voorschrijven dat werknemers gecertificeerd moeten zijn.

De meeste steigerbouwbedrijven zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie VSB (sectie steigerbouw, 34 leden in 2014). De industriële steigerbouw in Nederland (komt vooral voor bij nieuwbouw en onderhoud van fabrieken, raffinaderijen, elektriciteitscentrales etc.) wordt gedomineerd door drie grote bedrijven: Hertel, Bilfinger en Brand (voormalig Harsco). De overige steigerbouwbedrijven zijn vooral actief in de bouwnijverheid.

We signaleren dat de grotere steigerbouwbedrijven overgaan naar een werkverdeling waarin het aannemen, plannen en aansturen van een klus door personeel van het steigerbouwbedrijf zelf wordt uitgevoerd, terwijl het op- en afbouwen van de steigers door uitzendkrachten wordt gedaan.

Het 'handwerk' wordt dus uitbesteed. Er zijn naar schatting zo'n 60 uitzendbureaus actief in de Nederlandse steigerbouwmarkt, waarvan de 16 grootste uitzenders 80 % van de markt in handen hebben. Deze uitzendbureaus betrekken hun personeel in toenemende mate uit het buitenland. Daarmee zijn de steigerbouwbedrijven regiebedrijven geworden, doen (buitenlandse) uitzendkrachten het werk en worden risico's afgewenteld.

Tijdens de nalevingscampagne in de Eemshaven bleek al dat werkgevers in de industriële steigerbouw een te laag uurtarief voor uitzendkrachten hanteren, waardoor het per definitie niet mogelijk is de uitzendkracht tegen het voorgeschreven cao-loon te betalen. Omdat dit in de hele markt het geval lijkt te zijn, is een oplossing voor de onderbetalingsproblematiek alleen mogelijk als de grote werkgevers en opdrachtgevers gezamenlijk bereid zijn dit probleem aan te pakken. Anders is er sprake van oneerlijke concurrentie. De werkgevers in de steigerbouw, verenigd in de VSB, erkennen dit, maar ondernemen geen initiatieven om tot een oplossing te komen. Werkgevers die zich aan de cao houden, hebben het nakijken.

“Mijn bedrijf in de steigerbouw moet het vaak afleggen als het om inschrijvingen gaat voor een klus. Ik merk steeds vaker dat andere bedrijven het contract krijgen voor een absoluut te laag bedrag. Zij kunnen dit alleen maar doen omdat zij zich niet aan de cao houden. Ik wil het netjes doen maar kan niet tegen deze valse concurrentie op. Straks sta ik voor de keuze, óf ik ga ook mee in het oneerlijke spel óf ik ga failliet. Op deze manier gaat de sector kapot ! Dit moet stoppen, er moet gehandhaafd worden en wel heel snel.”

(Uitspraak van de heer D.P.M.A. Huisman, HDV Steigerbouw, te Middelburg)

De FNV (FNV Bondgenoten en FNV Bouw) heeft een redelijk stevige positie in de sector, zowel qua ledental als qua contacten met kaderleden en ondernemingsraden. Binnen de uitdijende flexibele schil is de organisatiegraad echter laag. Juist daar treden de grote nalevingsproblemen op. Onze kaderleden maken zich zorgen over hun sector. De arbeidsvoorwaarden staan onder druk en de flexibilisering ofwel uitbesteding van werk neemt hand over hand toe. Zoals een kaderlid uit de steigerbouw het zegt:

“Aantasting van cao-lonen leidt uiteindelijk tot aantasting van ieders loon.”

1.2 Aanpak van het onderzoek

Met ondersteuning van het Team Handhaving & Naleving van de FNV hebben FNV Bouw en FNV Bondgenoten in de maanden mei tot en met oktober 2014 op twee bouwplaatsen onderzoek gedaan naar de cao-naleving in de sector steigerbouw. FNV heeft contact gezocht met steigerbouwers bij de onderhoudsstop van Shell in Pernis, en met steigerbouwers die werken aan de uitbreiding van een ondergrondse gasopslag van de NAM in Langelo, Drenthe.

De nalevingscampagne bij Shell Pernis is 11 augustus 2014 begonnen. Er is 21 keer gepost bij de uitgangen van het Shell-terrein tijdens zogenaamde 'poortacties'. Hierbij hebben medewerkers van FNV Naleving samen met kaderleden contact gelegd met meer dan 500 steigerbouwers en isoleerders. Ook kwamen we brandwachten, schilders, schoonmakers en pijpfitters tegen, maar deze gesprekken maken geen deel uit van dit onderzoek. De poortacties resulteerden in 46 afspraken. Uiteindelijk zijn 24 werknemers thuis bezocht waarbij de loonstrookjes, contracten, werkbriefjes, certificaten en andere bruikbare informatie is gecontroleerd en geanalyseerd. De poortacties hebben tot 30 september geduurd, het moment dat de raffinaderij van Shell voor onderhoud is stilgelegd.

De uitbreiding van de NAM-gasopslag in Langelo begint al in 2012. FNV Eemshaven kreeg signalen van cao-overtreding van steigerbouwers in de Eemshaven, die ook in Langelo aan het werk waren geweest. Daarover is contact gezocht met de NAM. In 2013 heeft de NAM een steekproef gehouden om cao-naleving te toetsen en er bleek van alles mis te zijn. De NAM heeft, samen met de FNV, de hoofdaannemer en onderaannemers hierop aangesproken en aangegeven geen enkele cao-overtreding meer te accepteren. De FNV is daarop dit najaar informatie gaan verzamelen bij een viertal poortacties. Er zijn gesprekken gevoerd met werknemers van 35 bedrijven die actief zijn bij het werk. In totaal zijn 12 huisbezoeken afgelegd waarbij informatie en gegevens zijn gecontroleerd. Via deze twee steekproeven is de FNV erin geslaagd de beloning van een representatieve groep steigerbouwers te controleren. De persoonlijke verhalen, loonstroken en arbeidsovereenkomsten die zijn verzameld vormen de basis voor dit onderzoek. De onderzoeksgroep is naar onze mening groot en divers genoeg om aan de verzamelde gegevens een aantal conclusies te verbinden over de cao-naleving in de steigerbouwsector in Nederland.

2. Achtergrond

De conclusie uit het onderzoek is dat uitzendkrachten in de steigerbouw niet volgens de toepasselijke cao's worden betaald, en dat er allerlei constructies worden gebruikt om de tarieven zoveel mogelijk te drukken. Onderbetaling, verdringing van echte banen en onzekerheid zijn het gevolg. Hoewel we ons in deze rapportage alleen richten op steigerbouwers hebben we tijdens de poortacties ook contact gehad met andere tijdelijke werknemers zoals brandwachten, schilders, schoonmakers en pijpfitters. Hun verhalen en ervaringen doen vermoeden dat het probleem van het niet naleven van de cao vele malen groter is en vrijwel alle tijdelijke medewerkers raakt. Dit past overigens in het patroon dat de FNV signaleert naar aanleiding van andere handhavingscampagnes.

2.1. Vaste medewerkers

Het onderzoek heeft zich geconcentreerd op uitzendkrachten, maar uiteraard zijn ook contracten en loonstroken van medewerkers met een vast contract gecontroleerd. Het beeld dat daaruit naar voren komt is dat de cao voor deze groep over het algemeen correct wordt toegepast en redelijk tot goed wordt nageleefd. De vaste medewerkers herkennen echter wel de problemen die zich voordoen bij de inzet van hun tijdelijke collega's. Zij stonden dan ook zeer positief tegenover het FNV-onderzoek. Deze werknemers hechten aan een juiste toepassing van de cao en zijn beducht voor het verdringingsgevaar dat ze op zich af zien komen. Een vakbonds lid verwoordde het als volgt:

***“Verdringen van werk is niet acceptabel.
De cao moet het uitgangspunt blijven zodat niet nog meer uitzendkrachten onderbetaald worden”***

Ook geven de vaste medewerkers aan dat de flexibilisering binnen hun organisatie tot problemen op de werkvloer leidt en ten koste gaat van het imago van de branche en het plezier in het werk. Omdat het voornamelijk om buitenlandse flexkrachten gaat, nemen de taalproblemen binnen de steigerbouwbedrijven toe. Dit leidt tot misverstanden, onrust, groepsvorming en uitsluiting.

2.2. Uitzendkrachten

De problematiek rondom cao-naleving speelt vooral bij flexkrachten. Hieronder een overzicht van de uitzendbureaus die actief waren bij de onderhoudsstop van Shell in Pernis, het aantal uitzendkrachten en de door hen gewerkte uren. Deze onderhoudsstop duurde 13 weken, met aan het begin de opbouw van steigers en aan het einde de afbouw. Tijdens het feitelijke onderhoud van de leidingen werken er aanmerkelijk minder steigerbouwers, dan worden de steigers immers langzaam aan verplaatst. Het totaal aantal gewerkte uren schatten wij op 7 volle werkweken van 40 uur, verspreid over de 13 weken van de totale onderhoudsstop.

Naam uitzendbureau	Aantal geleverde uitzendkrachten	Aantal uren per week, op basis van 40 uur	Aantal uren op onderhoudstop Shell
RDB via Brand	60	2.400	16.800
X-force via Brand	100	4.000	28.000
Friday Eurotech via Bilfinger	100	4.000	28.000
Labourforce Bilfinger	40	1.600	11.200
L&M via Bilfinger	40	1.600	11.200
Overige	60	2.400	16.800
Totaal	400 uitzendkrachten	16.000 per week	112.000 uur totaal

3. Gebruikte constructies

3.1. 'Cao shoppen'

Bij de inzet van uitzendkrachten geldt het principe: gelijk loon voor gelijk werk. Een uitzendkracht hoort een uurloon te verdienen dat is gerelateerd aan het loon van de collega's die hetzelfde werk doen in vaste dienst van de inlener, de zogenaamde 'inlenersbeloning'. We hebben geconstateerd dat de uitzendbureaus in de steigerbouw deze inlenersbeloning niet toepassen.

Steigerbouwwerkgevers hebben meerdere bv's. Behalve een bedrijf in de Bouwnijverheid beschikken ze vaak ook over een Isolatiebedrijf. Op zich is daar niets mis mee, zo kan een bedrijf immers het totaalpakket van bouwen, isoleren en steigerbouw aanbieden aan een opdrachtgever. Deze BV-structuur blijkt echter in toenemende mate misbruikt te worden. De beloning van steigerbouwers in de Isolatie en Bouwnijverheid sectoren verschilt weinig. Maar er is een belangrijk verschil tussen de cao's. In de cao Bouwnijverheid is exact vastgelegd welk uurloon en welke toeslagen een steigerbouwer moet verdienen, terwijl in de Isolatie-cao een minimum loontabel staat. Daar gelden per bedrijf extra bedrijfsregelingen waarin de marktconforme (hogere) uurlonen en toeslagen zijn vastgelegd. Deze bedrijfsregeling, de 'inlenersbeloning', blijkt door de uitzendbureaus niet te worden toegepast. Het paritaire controleorgaan in de uitzendbranche (SNCU) controleert ook niet op het loon van de inlenende werkgever. Deze controleert slechts op de minimumtabel uit de cao, en die ligt in de Isolatie een stuk lager dan in de Bouwnijverheid.

Het gevolg is dat FNV op de projecten van Shell en de NAM vaste krachten aantreffen die betaald worden via de cao Bouwnijverheid, terwijl hun collega's met een uitzendcontract zonder uitzondering zijn ingeleend via de Isolatie-BV van hun werkgever. Deze uitzendkrachten ontvangen daardoor een substantieel lager uurloon. Het shoppen tussen beide cao's is een schijnconstructie om de tarieven te drukken. Van gelijk loon voor gelijk werk is geen sprake. Het onjuist toepassen van de cao's en bedrijfsregelingen heeft de FNV bij alle gecontroleerde uitzendbureaus moeten vaststellen.

3.2. Uitwerking van onjuiste toepassing inlenersbeloning (cao inlener)

3.2.1. Niet toekennen ADV-dagen

Uit de controle van loonstroken is gebleken dat er bij de uitzendkrachten ten onrechte geen rekening wordt gehouden met ADV-dagen. Deze dagen mogen volgens de uitzend-cao's toegekend worden in doorbetaalde vrije dagen of verwerkt worden in een hoger uurloon. Dit blijkt echter standaard niet te gebeuren. Dat betekent dat de uitzendkrachten dus wel 40 uur per week werken, maar omgerekend slechts 38 uur krijgen doorbetaald. In de berekeningen is het effect hiervan meegenomen.

3.2.2. Niet toekennen reisen

We hebben geconstateerd dat reisen (het heen en weer rijden van huis naar een steeds wisselende werkplek) ten onrechte niet worden vergoed aan uitzendkrachten. Zo kennen de loontabellen van Brand en Bilfinger wel een vergoeding van gemaakte reisen, maar worden die niet vergoed aan de uitzendkrachten

3.2.3. Vakkrachten

Ervaren, gecertificeerde steigerbouwers verdienen een aanzienlijk hoger uurloon dan ongeschoolde werknemers, zoals de hulpsteigerbouwer. Opleiding en ervaring loont, en zo hoort het ook! Helaas blijkt dat niet te gelden voor uitzendkrachten in de steigerbouw. FNV constateert dat steigerbouwers met jaren werkervaring niet als vakkracht worden erkend, en daardoor te laag worden beloond. Dit gebeurt op een zodanige schaal, dat ook hier sprake is van een schijnconstructie om de lonen te drukken.

Als we uitgaan van de beloning van werknemers dan lopen op de projecten van Shell en NAM vele honderden ongeschoolde uitzendkrachten rond, en erg weinig gecertificeerde steigerbouwers. Dit terwijl de veiligheidseisen helemaal niet toestaan dat hulpkrachten en niet-gecertificeerde steigerbouwers een steiger monteren. Onze conclusie is dan ook dat ervaren vakkrachten in de steigerbouw structureel beloond worden als ongeschoolde werknemers. Niet alleen heeft dit grote gevolgen voor de beloning, maar het roept ook vragen op over de veiligheid op de bouwplaatsen. Hoe goed zijn deze flexibele krachten opgeleid, wat zijn hun veiligheidscertificaten waard, als hun eigen werkgever ze niet erkend? Hoe staat het met de naleving van de Richtlijn Steigers?

Meneer P., een Poolse steigerbouwer die voor Intecs, en later Friday Eurotech werkte, was actief op de NAM-locatie in Langelo. Hoewel hij werd verloon als ongeschoolde uitzendkracht, bouwde hij al jaren steigers op en beschikte zelfs over certificaten. Nadat de man een andere baan had gevonden, claimde FNV bij Friday Eurotech een nabetaling. Friday gaf daarop aan dat P. een hulpkracht was omdat hij niet beschikte over relevante vakdiploma's. Dit werd door FNV weerlegd met overlegging van de certificaten van de werknemer. Daarop gaf Friday Eurotech aan dat deze certificaten niets waard waren en afkomstig waren van een niet-erkende opleider. Toch heeft FNV de stellige overtuiging dat P., die jarenlang steigers heeft opgebouwd op diverse bouwplaatsen in Nederland, wel degelijk is ingezet als gecertificeerde steigerbouwer.

Uitzendkracht die geen 'vakkracht' zijn, vallen in het eerste half jaar (26 weken) onder de uitzend cao (ABU), tenzij hij werkt voor een uitzendbureau dat lid is van de NBBU. Het niet hoeven volgen van de inlenersbeloning uit de duurdere cao's Bouwnijverheid of Isolatie, levert de inlenende bedrijven en uitzendbureaus een aanzienlijk concurrentievoordeel op. We hebben geconstateerd dat uitzendkrachten via een draaideurconstructie op het minimumloon blijven hangen. In de tabel is te zien wat het voordeel voor de werkgever is, en wat de werknemers onthouden wordt door het niet naleven van de cao.

Inhuur ploeg uitzendkrachten door inlener uit cao Bouwnijverheid	Uurloon	Per ploeg, per uur	7 weken van 40 uur	Totaal loon per ploeg
100 ongeschoolde uitzendkrachten, instroomtabel ABU	8,58	858,00	28.000 uur	€ 240.240
10 uitzendkrachten 1 ^e 26 weken	9,00	90,00		
+ 45 vakkrachten, steigerbouw III	13,12	590,40		
+ 45 vakkrachten, steigerbouw II	13,94	627,30		
Totale ploeg conform cao	13,08	1.308,00	28.000 uur	€ 366.240

3.2.4. Draaideur constructie I

FNV sprak bij Shell in Pernis uitzendkrachten die al vier jaar lang contracten aangaan die na 26 weken telkens worden ontbonden, om na drie maanden opnieuw te worden aangegaan. Zo blijven de ervaren steigerbouwers in fase A van de ABU cao 'hangen', worden onderbetaald, bouwen geen rechten op en krijgen nooit het perspectief op enige verbetering van hun (financiële) situatie. Gedurende de drie 'wachtmaanden' van de uitzendkrachten kunnen de uitzendbureaus weer nieuwe uitzendkrachten "zonder ervaring" inzetten. Het uitzendbedrijf heeft dus steeds goedkope arbeidskrachten in de aanbieding. Op die manier blijven de loonkosten laag doordat er geen periodieken hoeven te worden doorberekend en er bijvoorbeeld geen pensioenkosten zijn. Hoewel de constructie juridisch mogelijk is, is hij in de ogen van de FNV zeer onwenselijk.

3.2.5. Draaideur constructie II

Ook troffen we uitzendkrachten die weliswaar voor een uitzendbureau werken, maar die een detachingscontract aangaan voor één week. Het contract wordt één keer verstrekt en getekend, en vervolgens werkt de uitzendkracht een half jaar, tot in sommige gevallen jaren voor hetzelfde uitzendbureau. Het contract wordt van rechtswege steeds opnieuw voor één week verlengd. Op deze wijze is er sprake van detachering, in plaats van uitzenden en ontwijkt het uitzendbureau (of moeten we zeggen het detachingsbureau) de (hogere) werkgeverspremies voor werkloosheid en ziektekosten die het voor uitzendkrachten moet afdragen. Wederom een constructie die wettelijk wellicht mogelijk is, maar zeer onwenselijk en onethisch is. De uitzendkrachten zelf waren zich overigens niet bewust van deze constructie.

Dienstverband	Uurloon	Werkgeverskosten per week bij uurloon van € 9,00 (obv 40 uu)	X 100 werknemers per 6 weken
Uitzend	€ 9,00	€ 562,68	€ 337.608
Detachering gespecialiseerd uitzendbureau M&T	€ 9,00	€ 527,09	€ 316.254

Het verschil bedraagt € 21.354

3.3. Onbelaste vergoedingen

3.3.1. ET-regeling

Kenmerk van de ET-regeling (extraterritoriale kosten) is dat voor buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven, maximaal 30% van het brutoloon mag worden uitgeruild tegen onbelaste vergoedingen voor huisvesting, vervoer en (hogere) kosten van levensonderhoud. De 30% inhouding wordt opgehoogd met een factor 100/81 in verband met te weinig opbouw voor met name vakantiegeld en andere reserveringen. Het uitruilen van brutoloon kan zowel voor de uitzendondernemingen als voor de buitenlandse uitzendkrachten voordeel opleveren omdat er over de 30% uitruil, geen premies en belastingen wordt afgedragen.

3.3.2. Reiskostenvergoeding

Bij de reiskosten heeft de FNV in het onderzoek geconstateerd dat de uitzendbureaus hier niet eenduidig mee omgaan. Over het algemeen kan wel worden gesteld dat de vergoedingen te laag zijn. Zo past Labour Force in vergelijking met de bedrijfsregeling van Brand een te lage vergoeding toe. Ook X-force geeft een lagere vergoeding dan waar de uitzendkrachten in de optiek van de FNV recht op hebben. Er is echter een bijzondere uitzondering en dat betreft het uitzendbureau L&M. Deze uitzender past een extreem hoge kilometervergoeding toe en de uitzendkrachten blijken daarbij ook nog eens per week enorme afstanden af te leggen om op de werkplek te komen (700 tot 1750 kilometer per week). Wij vermoeden dat deze reiskostenvergoeding opgevoerd wordt als een netto compensatie voor het lage bruto uurloon van de uitzendkrachten. Hun inschaling in de ABU-tabel, groep 1, bevestigt dat vermoeden. Ook hier weer een schijnconstructie om de werkgeverskosten, premieafdracht en belasting te minimaliseren.

3.3.3. Vergoeding huisvesting

Steigerbouwers en isoleerders worden altijd ingezet op werken bij een derde. Het niet werken op een vaste werkplek is daarmee een omstandigheid die nu eenmaal hoort bij het beroep van steigerbouwer. Uiteraard worden daarbij kosten gemaakt, zoals voor huisvesting en vervoer woon-werk. Het vergoeden van deze kosten vormt een belangrijk onderdeel van de uiteindelijke beloning van de werknemers. Voor de eigen, vaste werknemers worden deze kosten altijd door de werkgever vergoed. Uit het onderzoek van de FNV blijkt dit voor uitzendkrachten anders te liggen en blijkt dat de kosten ten onrechte bij de werknemer in rekening worden gebracht. Uit controle van de loonstroken en berekeningen blijkt dat de uitzendkrachten daardoor gemiddeld € 2,50 per uur te weinig ontvangen. Daarmee is het al dan niet vergoeden van de kosten, verbonden aan het werken ver van huis, een belangrijk onderdeel geworden van de concurrentie op loonkosten.

4. Berekening

Uit de onderzochte dossiers komt naar voren dat er aan de uitzendkrachten in de steigerbouw fors te weinig betaald krijgt. Als de werkelijk uitbetaalde salarissen per uur afgezet worden tegen de cao Bouwnijverheid is het verschil per uur € 1,31. Het verschil met de cao isolatie (met loon inlener) is zelfs € 1,45. Het blijkt dat de onkostenvergoeding stelselmatig verkeerd wordt toegepast. Uitzendkrachten moeten zelfs betalen in plaats van een vergoeding te ontvangen. Wanneer we deze kosten meerekenen komen we op een tekort van € 3,20 per uur. Daarmee kunnen we uit deze steekproef vaststellen dat er minimaal € 1,31 te weinig betaald wordt, oplopend tot € 3,20. Ter illustratie een willekeurig voorbeeld hoe binnen deze bandbreedte dit individueel kan uitpakken.

Cao en functie	Voorbeeld bruto uurloon uit steekproef	Verschil per uur	Percentage	Te kort per week	Te kort per maand	Per jaar
Uitzendkracht 1	13,75	1,31	9,53 %	52,40	227,07	2.724,80
Uitzendkracht 2	10,80	3,20	29,6 %	128,00	554,67	6.656,00

Als we binnen deze bandbreedte langs de bovenkant en de onderkant rekenen ontstaat een beeld welk bedrag bij de onderhoudsstop wordt bespaard.

Gemiddelden uit steekproef	Te kort in euro's	Incl. 8% vakantie toeslag	Incl. 60% werkgevers lasten	Besparing Shell onderhoudsstop 112.000 uren
Alle functies tegen onderkant	1,31	1,41	2,26	253.532
Alle functies tegen bovenkant	3,20	3,46	5,53	619.315

Uit deze doorrekening, op basis van gemiddelden, zou het mogelijk kunnen zijn dat tijdens de onderhoudsstop bij Shell Pernis een besparing op loonkosten van 2,5 ton tot ruim 6 ton heeft plaatsgevonden, uitgaande van een groep van 400 uitzendkrachten. Deze uitzendkrachten hebben over een periode van 13 weken, gemiddeld 7 weken fulltime gewerkt. Dus als onze waarnemingen juist zijn, zou door dit soort praktijken het mogelijk zijn om per week tussen de 35.000 en 85.000 Euro te besparen. In het geval dat deze groep representatief is voor alle uitzendkrachten in deze sector, en we stellen dat er 3.000 in heel Nederland op deze manier verloond worden, dan wordt er dus per week minimaal 260.000 en maximaal 637.500 'bespaard' en aan de uitzendkrachten te weinig uitbetaald.

De trieste conclusie is dan dat er door gebruikmaking van schijnconstructies per jaar dus mogelijk 33 miljoen in totaal, en per uitzendkracht € 11.000,- ergens in de keten in de zakken van werkgevers verdwijnt.

5. Conclusies

- Uit het onderzoek van de FNV wordt duidelijk dat op de bouwplaatsen van Shell en de NAM op grote schaal de cao wordt ontdoken. Vaak betreft dit constructies met arbeidsmigranten. Hierdoor worden werknemers fors onderbetaald en benadeeld en wordt verdringing van Nederlandse werkgelegenheid gefaciliteerd.
- Uitzendorganisaties in de steigerbouw schalen hun uitzendkrachten verkeerd in waardoor zij een significant lager uurloon ontvangen. Uit berekeningen van de FNV blijkt dat er tussen de € 1,31 en € 3,20 per uur te weinig wordt betaald.
- Uit de controles in de Eemshaven is al eerder gebleken dat steigerbouwers de uitzendbureaus dusdanig lage tarieven opleggen, dat naleving van de cao, in de optiek van de FNV, niet mogelijk is. Dit onderzoek bevestigt dit beeld.
- Er wordt door de uitzendbureaus 'geshopt' tussen de cao Bouwnijverheid en de cao Isolatie waardoor uitzendkrachten niet worden betaald op basis van het principe gelijk loon voor gelijk werk.
- Om onderbetaling te maskeren wordt veelvuldig gebruik gemaakt van draaideur-constructies waarmee uitzendbureaus doen voorkomen dat er gewerkt wordt met werknemers zonder of met beperkte werkervaring in de steigerbouw. De bepalingen in de regelgeving worden daarbij niet toegepast waardoor geen recht wordt gedaan aan het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk.
- Uitzendorganisaties maken misbruik van regelingen voor 'karwei-werkers' en de ET-regeling. De ET-regeling betreft het onbelast vergoeden van dubbele kosten in verband met werken in het buitenland. Omdat werkgevers deze, door de werknemers gemaakte kosten, verrekenen met het brutoloon, ontstaat een voordeel voor de werkgever. Omdat het brutoloon hierdoor wordt verlaagd betaalt de werkgever immers minder premies en belasting. Aangezien dit veelal buitenlandse werknemers betreft, hebben zij een concurrentievoordeel op Nederlandse werknemers. Hierdoor worden Nederlandse werknemers verdrongen op de arbeidsmarkt.
- Steigerbouwers die de regels wel juist toepassen ondervinden valse concurrentie en worden hierdoor ernstig gedupeerd en zelfs uit de markt gedrukt.
- De keten van opdrachtgever tot uitzendbureau behaalt een aanzienlijk financieel voordeel uit bovenstaande praktijken, dat kan oplopen tot € 11.000,- per uitzendkracht op jaarbasis. De uitzendkrachten hebben hierdoor een aanzienlijk financieel nadeel, dat kan oplopen tot ruim € 7.000,- bruto, per jaar.

6. Onze aanbevelingen

- De FNV vindt het noodzakelijk dat de werkingssfeer van de cao Bouwnijverheid en de cao Isolatie voor de steigerbouw zodanig wordt aangepast dat de cao Bouwnijverheid voor de steigerbouw leidend wordt. Daarmee kan voor de steigerbouwers, zowel vast als flexibel, gelijk loon voor gelijk werk worden gegarandeerd.
- De FNV wil dat er betreffende de ET-regeling een verbod komt op het verrekenen van onkosten met het bruto loon.
- De FNV wil met de opdrachtgevers afspraken maken over de invulling van OESO-verplichtingen rond looncontroles. Dit betekent dat de hoofdaannemer in zijn contracten moet opnemen dat er looncontroles worden uitgevoerd. De onderaannemers worden daarbij verplicht om op verzoek van de hoofdaannemer gegevens aan te leveren zodat de controle gerealiseerd kan worden. Hoofd- en onderaannemers die zich daarbij niet aan de afspraken houden dienen te worden gesanctioneerd via een boetebeding in het contract. Ook het verbreken van de samenwerking met de opdrachtgever behoort tot de mogelijkheden.
- De FNV wil dat de vakbond op en bij de werkplek toegang heeft tot werknemers om de arbeidsvoorwaarden te kunnen controleren. Dit moet dan voor zowel tijdelijk als vast personeel gelden.
- De FNV moet bij de opdrachtgever zelf zaken aan kunnen aanbrengen indien er vermoedens bestaan van misstanden. De opdrachtgever verplicht zich om daarop te acteren en een terugkoppeling te geven.

Tenslotte verdient het aanbeveling om voor de gehele sector steigerbouw een code verantwoord marktgedrag in te voeren. Bij het opstellen van deze code zouden de grote opdrachtgevers, zoals Shell en de NAM, de werkgeversvereniging VSB en de FNV moeten worden betrokken. Een dergelijke code draagt bij aan het streven naar:

GEWOON GOED STEIGERWERK !