

# Op de bres voor EERLIJKE CONCURRENTIE EN EEN SCHONE SECTOR

In korte tijd kreeg de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) een nieuwe leiding. Jaap Buis trad op 1 september 2014 aan als directeur, Keimpe Schilstra is sinds 1 januari 2015 voorzitter. Hun doelstelling? Beter uitdragen wat de SNCU is en doet. Ook willen Schilstra en Buis processen verbeteren waarmee de SNCU 'klantvriendelijker' wordt voor ondernemers. Zodat die de stichting niet zien als 'hinderlijke politieagent', maar als partner in de strijd om een gelijk speelveld in de uitzendbranche.

"We zijn er niet op uit om boetes uit te delen. We willen de sector schoon houden", zegt Buis. Woorden van gelijke strekking zal hij diverse malen herhalen tijdens het interview. "De SNCU is opgericht door werkgevers en werknemers in de uitzendbranche, om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten netjes volgens de cao betaald krijgen. En om een gelijk speelveld te creëren voor uitzendbureaus. Als de een zich wel aan de cao houdt en de ander niet, is er geen eerlijke concurrentie." Buis volgde per 1 september 2014 Peter Loef op als directeur van de SNCU. Voor die tijd werkte hij bij Aedes, de brancheorganisatie voor woningcorporaties. Daar had hij onder meer de cao in zijn portefeuille. Hij werkte ook bij adviesbureau Twynstra Gudde. "Ik heb gesolliciteerd op de functie

van directeur bij de SNCU omdat hier meerdere zaken bij elkaar komen, zoals cao en handhaving. De SNCU is toe aan een volgende stap, en daar wil ik graag leiding aan geven."

## TERECHTE KLACHTEN

Die volgende stap omvat onder meer het verbeteren van de processen van de SNCU. "We horen soms klachten van uitzendbureaus dat de onderzoeken te zwaar zijn en de doorlooptijden te lang. En die klachten zijn vaak terecht. De afgelopen jaren heeft het accent gelegen op het juridisch neerzetten van de SNCU. Dat is goed gelukt. Er is de nodige jurisprudentie en we hebben voor de rechter maar zelden een zaak verloren." "Nu is het tijd om de processen te verbeteren en 'klantvriendelijker' te worden naar

**Keimpe Schilstra**  
Keimpe Schilstra (1965) is mede-oprichter en directeur van X-stra, bemiddelaars bij arbeidsvoorwaardelijke conflicten. Schilstra promoveerde in 1991 aan de Erasmus Universiteit in de Economische Wetenschappen. Van 1991 tot 1998 was hij als onderzoeker verbonden aan het Tinbergen Instituut. Nadat hij van 1998 tot 2000 onderzoek deed voor FNV Bondgenoten, trad hij in dienst bij de vakbond als adviseur arbeidsvoorwaarden. In 2005 werd hij bestuurssecretaris. In 2008 begon hij voor zichzelf als zelfstandig adviseur arbeidsvoorwaarden bij Sorgad in Woerden.

Beeld: Mark van den Brink

## Jaap Buis

Jaap Buis (1960) is afkomstig van de brancheorganisatie voor de woningcorporaties Aedes. Hij was daar van 2011 tot 2014 hoofd Sector Ontwikkeling en lid van het managementteam. Buis studeerde werktuigbouwkunde aan de HTS en volgde diverse opleidingen aan de Technische Universiteit Eindhoven. Na zijn studie werd hij hoofd afdeling bedrijfsadvies en informatietechnologie bij de Centrale Branchevereniging Wonen. Vanaf 1999 werkte hij dertien jaar bij Twynstra Gudde als projectmanager.

uitzendbureaus. Zij moeten weer het gevoel krijgen dat wij geen tegenstander zijn, maar een partner om het imago van de uitzendbranche te verbeteren en uitzendbureaus die zich niet aan de regels houden te helpen om hun gedrag te verbeteren. Zodat iedereen gelijke kansen heeft." Keimpe Schilstra, sinds 1 januari voorzitter van de SNCU, snapt wel dat het soms ingewikkeld is voor uitzendbureaus. "Ze hebben niet alleen te maken met de uitzendcao, maar ook met de cao van de bedrijfstak waar ze hun uitzendkrachten inzetten. Dat maakt het complex. Daar komt bij dat cao's niet altijd uitblinken in duidelijkheid. Ze zijn het gevolg van onderhandelingen waarin elke partij zijn zin wil hebben. Dan helpt het soms om zaken opzettelijk wat vaag te houden. Dat opent de deur voor interpretatieverschillen." Schilstra weet waar hij het over heeft. Hij werkt sinds 2008 als zelfstandig adviseur voor arbeidsvoorwaarden en was daarvoor tien jaar bestuurssecretaris bij FNV Bondgenoten. In 2010 wist hij als een van de twee bemiddelaars een eind te maken aan de grote stakingen in de schoonmaakbranche. Bij de SNCU zit hij het bestuur voor. Daarin zitten twee vertegenwoordigers van de NBBU, twee van de ABU en verder leden namens FNV, CNV, LBV en De Unie. Voorzitter en directeur zien het als hun taak om beter uit te dragen wat de SNCU is en doet. De stichting heeft nu nog vooral de naam van cao-politie. Wat ook weer niet zo gek is, want onderzoek naar uitzendbureaus die het niet zo nauw nemen met de regels is een van de hoofdtaken. "En niet voor niets", zegt Buis. In negen van de tien gevallen die wij onderzoeken blijkt inderdaad dat er bij een uitzendbureau sprake is van het niet correct toepassen van de cao."

## LOONSTROKEN

De SNCU kent twee aanleidingen voor onderzoek bij uitzendbureaus. In zeventig procent van de gevallen begint het met een melding van een uitzendkracht, een ander uitzendbureau of een vakbond. Bij de andere zaken volgt onderzoek na een eigen risicoanalyse. Wanneer er een vermoeden is van fouten of overtredingen, >

## EXPERTINTERVIEW

vraagt de SNCU loonstroken op. Als die loonstroken de verdenking niet wegnemen, volgt nader onderzoek. Dat onderzoek gebeurt niet zomaar. Een commissie van werkgevers en werknemers moet toestemming geven voor iedere stap in het onderzoek. Het nader onderzoek op locatie wordt uitgevoerd door een onafhankelijke controle-instelling. De SNCU werkt samen met een handvol van deze organisaties. De controleurs stellen een rapportage op van hun bevindingen. Het uitzendbureau krijgt gelegenheid om het rapport te reageren. Als blijkt dat het uitzendbureau zich niet aan de regels heeft gehouden, krijgt het de opdracht fouten te herstellen. Bijvoorbeeld door aan uitzendkrachten alsnog te weinig ontvangen loon uit te betalen. De SNCU heeft als het moet de bevoegdheid om boetes op te leggen wanneer een uitzendbureau niet meewerkt aan herstel. De melder wordt tijdens het onderzoek op de hoogte gehouden van de stappen in het onderzoek, maar krijgt geen inhoudelijke informatie.

## LIGHT VERSIE

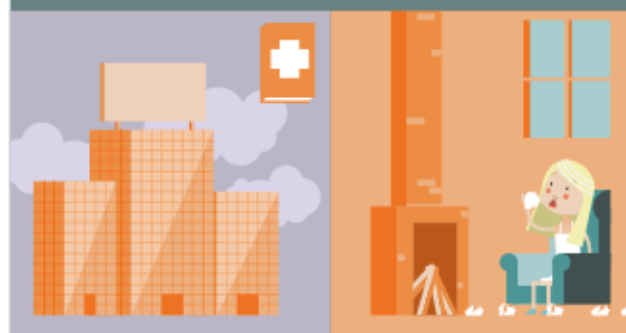
Buis komt terug op de klacht van uitzendbureaus dat de doorlooptijd te lang zou zijn. "Dat heeft onze aandacht. We zijn bezig met een analyse van de doorlooptijden en we bekijken waar het sneller zou kun-

nen. Daarnaast willen we een 'light versie' van het onderzoek hebben voor bureaus die weliswaar dingen fout doen, maar dat eerder uit onwetendheid doen dan met opzet. Aan de andere kant vraagt zo'n traject ook tijd, omdat bureaus de tijd moeten krijgen om informatie aan te leveren en te reageren op rapportages." "Er zijn verschillende categorieën overtreders", legt

Schilstra uit. "De echte fraudeurs zijn een prooi voor de Belastingdienst en de Inspectie SZW. Wij richten ons op uitzendbureaus die de regels overtreden doordat ze niet goed op de hoogte zijn en op uitzendbureaus die bewust de grenzen opzoeken. Uiteindelijk is het ons doel ervoor te zorgen dat iedereen zich aan de regels houdt. Dan krijgen uitzendkrachten het loon waar ze recht op hebben en is er eerlijke concurrentie tussen de uitzendbureaus."

Een ander aspect is het imago van de uitzendbranche in de samenleving. "Wij leveren als bedrijfstak een cruciale bijdrage aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt. De sector wordt ook steeds netter. Maar als er weer eens een uitwas is, wordt dat direct breed uitgemeten in de media. Willen we als branche dat flexwerk geaccepteerd blijft, dan hebben we daar zelf een taak in. Daar proberen we als SNCU zo goed mogelijk uitvoering aan te geven." <

## Eigenrisicodrager ziekwet Meer controle, minder kosten



Als eigenrisicodrager ziekwet houdt u zelf de touwtjes in handen. Als u Acture inschakelt zorgen wij voor controle over ziekmeldingen, zijn wij verantwoordelijk voor uitbetalingen, verzuimbegeleiding en re-integratie van uw (ex) werknemers. Daarnaast bent u als eigenrisicodrager bij Acture voordeliger uit dan bij het UWV omdat Acture lagere premies biedt én zorgt voor sneller herstel.

**Acture**

Meer weten? Bel (024) 890 94 73

www.acture.nl

## TRANSITIE-VERGOEDING



**Mr. Cor de Koeijer**

Cao en Juridische Zaken NBBU

Per 1 juli 2015 verdwijnt de ontslagvergoeding en krijgt iedere werknemer (ook uitzendkrachten) een transitievergoeding van de werkgever.

**Q Wanneer heeft een werknemer recht op een vergoeding?**

**A** De werknemer heeft recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en

- door de werkgever is opgezegd;
- op verzoek van de werkgever is ontbonden;
- na einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet.

**Q Wanneer is een arbeidsovereenkomst volgens de regeling 'aansluitend' voortgezet?**

**A** Het woord aansluitend is nader gedefinieerd: de transitievergoeding hoeft niet direct betaald te worden als de werkgever en werknemer vóór het aflopen van de arbeidsovereenkomst een nieuw contract aangaan dat binnen zes maanden ingaat. Let op: het moet hierbij wel gaan om een minimaal gelijkwaardige arbeidsovereenkomst.

**Q Stel de uitzendovereenkomst eindigt of wordt niet voortgezet, omdat de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever waar hij laatstelijk tewerkgesteld is. Heeft de werknemer dan recht op vergoeding?**



**A** De werknemer besluit in dit geval zelf om in dienst te treden van de inlener. De beëindiging van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming is dus verricht op initiatief van de werknemer. Deze heeft daarom geen recht op een vergoeding.

**Q Wat is de hoogte van de vergoeding?**

**A** De hoogte van de vergoeding hangt af van de duur van het dienstverband:

- over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst is de vergoeding 1/6 maandloon per gewerkt halfjaar;
- na de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst is de vergoeding 1/4 maandloon voor elk daaropvolgend gewerkt halfjaar.

De maximale hoogte van de transitievergoeding is € 75.000 of – indien hoger – een jaarsalaris.

**Q Mag ik kosten in mindering brengen op de transitievergoeding?**

**A** Ja, er kunnen transitiekosten en inzetbaarheidskosten in mindering

worden gebracht op de transitievergoeding. Transitiekosten zijn kosten die gemaakt worden in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit zijn bijvoorbeeld kosten voor scholing of outplacement die gericht zijn op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die door de werkgever tijdens het dienstverband zijn gemaakt voor maatregelen die gericht zijn op versterking van de brede inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld kosten voor een niet-werkgerelateerde cursus (bijvoorbeeld een talencursus) of kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling.

**In deze tekst is al rekening gehouden met de overgangsregeling die minister Asscher eind februari bekendmaakte. De exacte voorwaarden voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding worden nog uitgewerkt.**