

Schoonmaakbranche worstelt met payrolling



Dit jaar is de eerste bedrijfstak-cao payrolling tot stand gekomen. Die cao is afgesloten door de nieuwe werkgeversvereniging: Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie. De nieuwste bedrijfstak-cao geldt sinds 1 september 2006 voor circa 60.000 werknemers en was nog niet ingegaan of de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB), die de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf afsluit, keerde zich fel tegen payrolling. **HARRY VOGELS***

Met de activiteit payrolling neemt een payrollbedrijf werknemers over van een bedrijf, waar de werknemers normaal in dienst zijn. Alle administratieve werkzaamheden, (juridische) plichten en financiële risico's, die gepaard gaan met dat werkgeverschap zijn voor het overhevelende (schoonmaak)bedrijf voorgoed verleden tijd. Het schoonmaakbedrijf bepaalt desondanks nog wel de dagelijkse gang van zaken in het bedrijf en blijft zelf verantwoordelijk voor de werving en selectie van personeel.

Het payrollbedrijf wordt op papier de juridisch werkgever, het overhevelende bedrijf blijft dat in de praktijk.

OSB keurt payrolling af

De leden van de OSB worden regelmatig benaderd door payrollbedrijven. Volgens OSB lijkt het erop dat ondernemers hiervoor in toenemende mate belangstelling hebben, omdat de complexiteit en intensiteit van het werkgeverschap voortdurend toeneemt. Juist omdat het hier om een nieuw fenomeen gaat met de nodige haken en ogen, is hierover gesproken in het algemeen bestuur en tijdens de algemene ledenvergadering van OSB.

Het algemeen bestuur van OSB stelt zich op het standpunt dat payrolling, zoals dat in de huidige vorm wordt aangeboden, niet binnen het lidmaatschap van OSB past. Dit omdat payrolling ondermijnt de werking van de CAO Schoonmaak. Payrollers houden wel in beperkte mate rekening met de toepasselijke cao, met name lonen en toeslagen en de arbeids- en rusttijden. Maar voor het grootste deel bepaalt de payroller (als formeel juridisch werkgever) zelf de arbeidsvoorwaarden en kan daarmee dus afwijken van de geldende CAO Schoonmaak.

Werknemers kunnen daardoor geen rechten ontlenen aan de CAO Schoonmaak en bijvoorbeeld niet deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds of de kinderopvangregeling. Werkgevers hebben via payrolling geen verplichting om bedrijfstakheffingen af te dragen. Maar daar staat tegenover dat zij ook geen gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld O&O-subsidies voor reductie op het tarief van SVS-opleidingen. De payroll-constructie kan ook gevolgen hebben voor werknemers bij het verlies van een schoonmaakcontract. De CAO Schoonmaak is van toepassing tussen schoonmaakbedrijven en aangezien een payroller geen schoonmaakbedrijf is, valt de payroller buiten

Payrollen en uitzenden – de verschillen

Volgens Peter Feld, directeur van Randstad-dochter P/Flex en voorzitter van de nieuwe werkgeversvereniging VPO, is payrolling niet hetzelfde als uitzenden. Het grote verschil is dat er bij payrollen geen werving en selectie plaatsvindt en dat het personeel ook niet wordt begeleid. Uitzendorganisaties doen dat immers wel. Schoonmaakbedrijven zorgen bij payrolling zelf voor het werven en selecteren van medewerkers, die vervolgens in dienst treden van het payrollbedrijf. De in juni afgesloten payroll-cao (van toepassing voor 60.000 werknemers) is volgens VPO-voorzitter Feld een concrete stap om het verschil tussen uitzenden en payrolling daadwerkelijk te vergroten. De vier initiatiefnemers van de recentelijk opgerichte Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) zijn vier grote payrollbedrijven: Connexie Payroll & Loonadministratie, Randstad-dochter P/Flex, Start Payroll Services en Van der Noordt Personeelsdiensten. De VPO heeft sinds september een secretariaatsbureau bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) in Lijnden, bij Schiphol.

Meer informatie: drs. Jurriën H. Koops, ☎ (020) 655 82 50



Reactie van OSB

De redactie heeft het artikel van drs. Vogels voorgelegd aan de werkgeversorganisatie voor schoonmaak- en glazenwassersbedrijven. Hun reactie:

'De heer Vogels suggereert dat OSB een eigen belang zou hebben bij het stellen van voorwaarden aan payrolling, omdat OSB 'liever alles in eigen hand' zou willen houden. Dat is volstrekt uit de lucht gegrepen. Al sinds jaar en dag spreekt OSB zich expliciet uit tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het belang van aandacht voor en investeren in mensen, personeel als het belangrijkste kapitaal van de schoonmaak- en glazenwasonderneming. Payrolling in de huidige vorm bevordert concurrentie op arbeidsvoorwaarden (onder andere geen toepassing CAO Schoonmaak, geen afdracht bedrijfstakheffingen, geen aansluiting bij Bedrijfstakpensioenfonds) en ontkent de waarde van het menselijk kapitaal voor de onderneming. Natuurlijk begrijpt OSB de behoefte aan payrolling in een wereld die voor ondernemers steeds complexer wordt. Maar de leden van OSB (80 procent van de schoonmaakmarkt) vinden unaniem dat payrolling in de huidige vorm niet past binnen de eisen die OSB-leden aan kwaliteit stellen. Dat is ook een eigen belang, maar een ander belang dan de heer Vogels suggereert. De leden van OSB staan en gaan voor kwaliteit, dat is in ons belang, in het belang van onze werknemers en in het belang van onze klanten.'

mr. J.C.M. Kerstens, senior beleidssecretaris OSB Arbeidsvoorwaarden & Sociale Zekerheid



de contractwisselingparagraaf. Er kunnen echter wel voorwaarden overeen gekomen zijn die de werkgever verplichten de werknemer, die via payrolling wordt ingehuurd, te blijven betalen zolang de payroller geen ander werk of een ontslagvergunning heeft ontvangen.

Legitiem instrument

Het algemeen bestuur van OSB is van mening dat payrolling in deze vorm niet past in de doelstelling van de vereniging om concurrentie op arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te voorkomen en kwaliteit hoog in het vaandel te houden. Vanzelfsprekend bestaat er voor OSB geen belang om payrolling, als onderdeel van de bedrijfsvoering, onmogelijk te maken voor de aangesloten bedrijven. Payrolling als instrument is volstrekt legitiem en er is bij sommige bedrijven uit het oogpunt van concentratie op de core-business en voor verlaging van de administratieve lastendruk zelfs behoefte aan. Daarom heeft het algemeen bestuur besloten om payrolling voor de leden, ondanks de hiervoor geformuleerde afwijzing van het huidige aanbod van payrollbedrijven, onder voorwaarden toch mogelijk te maken. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen gehele en gedeeltelijke payroll-

ling van het personeelsbestand (bron: website www.osb.nl)

Voorwaarden

OSB maakt onderscheid tussen ondernemingen, die het gehele personeelsbestand uitbesteden of slechts een deel (maximaal 7,5 procent).

Als het gehele personeelsbestand op de payroll staat, is het OSB-lid verplicht om met de payroller af te spreken, dat:

- de CAO Schoonmaak door de payroller (als formele werkgever) volledig wordt toegepast;
- » over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
- » de betreffende werknemers verplicht worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds. Dit is nu nog niet mogelijk, maar OSB gaat voorstellen aan vakbonden om de pensioenreglementen in dat verband aan te gaan passen.

In dat geval wordt de payroller voor toepassing van de contractwisselingparagraaf geacht een schoonmaakbedrijf te zijn. Daarover moet nog worden gesproken met de vakbonden.

Het personeelsbestand staat gedeeltelijk op de payroll:
Een OSB-lid is dan verplicht om met

de payroller af te spreken, dat de regeling zoals die ook op uitzendkrachten wordt toegepast, volgens de CAO Schoonmaak wordt gehanteerd. Dat betekent dat:

- » de CAO Schoonmaak wordt toegepast;
 - » geen bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
 - » werknemers niet verplicht worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds;
 - » de payrolling wordt beperkt tot maximaal 7,5 procent (als totaal van payrolling en uitzendkrachten) van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal.
- De vraag is nog of in deze gevallen de contractwisselingparagraaf wel of niet van toepassing dient te zijn. Deze discussie moet nog met vakbonden worden gevoerd.

Reactie uit eigen belang?

De reactie van werkgeversorganisatie is fel en - vanuit de OSB positie - ook logisch te noemen. Ondernemers in de schoonmaakbranche kunnen van de een op de andere dag al hun personeel overhevelen naar een payrollbedrijf; dit personeel valt dan met onmiddellijke ingang niet meer onder de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, het bedrijfstakpensioenfonds en cao-fondsen. Maar de vraag is: kan OSB zulke strenge eisen opleggen aan de leden, zoals het blijven afdragen aan cao-fondsen en het blijven deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds? OSB kan veel leren van de werkgeversorganisaties in de horecabedrijfstak, waar men het fenomeen payrolling al jaren kent. De reactie van de cao-partijen in de horeca is ook heftig geweest, maar niet zo fel als die van de werkgeversorganisatie OSB. De cao-fondsen in de horecabedrijfstak zijn voor een groot deel opgeheven en pensioenen van payrollbedrijven zijn grotendeels verzekerd via verzekeraars in plaats van via het bedrijfstakpensioenfonds in de horeca. OSB wil echter liever alles in eigen hand houden, zo blijkt uit hun reactie. Is hier toch niet een beetje sprake van eigen belang van OSB? «

*drs. Harry J.P. Vogels is directeur van VogelsCAOAdvies BV, Hilversum (www.caoadvies.nl, e-mail: vogels@caoadvies.nl)