

Tweede monitor Wet aanpak schijnconstructies

1. Inleiding

In deze tweede monitor Wet aanpak schijnconstructies (Was) zijn de ervaringen van het afgelopen jaar met de wet samengevat. De Was beoogt een bijdrage te leveren aan het creëren van een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt, het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en het waarborgen van een beloning voor werknemers, conform wet- en regelgeving, cao of afspraken bij individuele arbeidsovereenkomst.

De onderdelen van de Was zijn op verschillende momenten in werking getreden. In de eerste monitor Was¹ van 19 december 2016 is ingegaan op de onderdelen die per 1 juli 2015 en 1 januari 2016 in werking zijn getreden. Het betrof maatregelen op het terrein van het loon, onkostenvergoedingen, de ketenaansprakelijkheid, de cao, de openbaarmaking van inspectiegegevens en gegevensuitwisseling. Voor deze tweede monitor Was wordt ook ingegaan op de onderdelen die per 1 januari 2017 in werking zijn getreden. Het gaat om het niet langer toestaan van verrekeningen met of inhoudingen op het minimumloon en de uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid naar overeenkomsten tot het vervoeren van goederen over de weg (vervoersovereenkomst).

In deze tussentijdse tweede monitor Was zijn de ervaringen van het afgelopen jaar met de maatregelen samengevat. Hiervoor zijn opnieuw de partijen die het meest betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de wet bevroegd. De informatie in de monitor is onderdeel van de input die verzameld wordt met het oog op de evaluatie van de wet. Deze evaluatie is voorzien na de derde monitor Was. De monitor schetst per paragraaf één maatregel en beschrijft de eerste ervaringen daarmee. De maatregelen zijn thematisch gebundeld. Allereerst komt de ketenaansprakelijkheid voor loon bij overeenkomsten van opdracht, aanneming van werk en de vervoersovereenkomst aan de orde, daarna de maatregelen die betrekking hebben op het minimumloon en tot slot de maatregelen rondom cao's, gegevensuitwisseling en openbaarmaking.

2. Ketenaansprakelijkheid

De werknemer kan niet alleen allereerst zijn eigen werkgever, maar daarbij tegelijkertijd de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk stellen voor de voldoening van het achterstallige loon. Wanneer de loonvordering bij genoemde partijen niet kan worden geëffectueerd, kan de werknemer naar alle volgende schakels in een opdrachtketen gaan. Uiteindelijk kan hij de hoofdopdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het achterstallige loon. Met name in de bouw wordt veelvuldig gewerkt met de overeenkomst van opdracht en aanneming van werk. Ook in andere sectoren, zoals transport wordt met deze constructie gewerkt. Dit gebeurt zowel in lange als in korte ketens.

Onderzoek ketenaansprakelijkheid

In de eerste monitor Was werd een impressie gegeven van de werking van de ketenaansprakelijkheid op basis van ervaringen van betrokken partijen. Om een gedetailleerder beeld te kunnen geven, is in de eerste monitor Was aangegeven dat nader onderzoek noodzakelijk is. Daarom is zoals aangekondigd in de eerste monitor Was een nader onderzoek uitgevoerd met betrekking tot de ketenaansprakelijkheid. Dit onderzoek is uitgevoerd door Bureau Bartels (zie bijlage). Het onderzoek had tot doel inzicht te krijgen in de impact die de invoering van ketenaansprakelijkheid voor loon heeft op het gedrag in – respectievelijk de samenstelling van – ketens. Daarbij is specifiek gekeken naar ketens in een vijftal sectoren, namelijk de bouw, het transport, de overheid, de landbouw en de metaal en techniek. In deze sectoren is de kans op onderbetaling groter omdat hier veelvuldig al dan niet in langere ketens wordt gewerkt. Hierdoor neemt de kans op onderbetaling toe. De verschillende schakels in de keten

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, 34 108, nr. 28

zullen zich daarom meer inspannen om onderbetaling tegen te gaan. Deze sectoren zijn onderzocht in de veronderstelling dat vanwege dit gevoelde risico de impact van de ketenaansprakelijkheid groter zal zijn dan in andere sectoren. Er zijn binnen deze sectoren gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van 275 organisaties, waarbij een spreiding is gezocht tussen partijen boven in de keten (hoofdopdrachtgevers), partijen in het midden van de keten (tussenschakels) en partijen onder in de keten (alleen opdrachtnemers). De gesprekken zijn gevoerd met bedrijven die bekend zijn met de ketenaansprakelijkheid voor loon en organisaties die ketenaansprakelijkheid niet of nauwelijks kennen. Dit heeft effect gehad op de resultaten.

De impact op het gedrag in en de samenstelling van ketens wordt voor een belangrijk deel bepaald door de mate van bekendheid van de maatregel. Het onderzoek laat zien dat de bekendheid in de onderzochte sectoren vaak nog beperkt is. De beperkte bekendheid van de (inhoud van de) maatregel vindt, aldus de onderzoekers, mede zijn oorzaak in de geringe zichtbaarheid van de problematiek. Een beperkt aantal respondenten is naar eigen zeggen in de afgelopen jaren zelf aangesproken op onderbetaling in de keten. Er zijn overigens ook weinig voorbeelden in de praktijk bekend.

Die onzichtbaarheid heeft ook een dempende werking op de waardering van ketenaansprakelijkheid voor loon en de gevoelde noodzaak om breed te investeren in maatregelen. Veel geraadpleegde organisaties kunnen zich op zich wel vinden in de gedachte achter ketenaansprakelijkheid. Ze waarderen het feit dat de overheid – via een gedeelde verantwoordelijkheid voor ketenpartners – wil bijdragen aan het terugdringen van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden door het bevorderen van een correcte loonbetaling. Echter, zeker zolang niet duidelijk is of, waar en hoe vaak zich misstanden rond loonbetaling in de keten voordoen, wordt het als belastend ervaren dat de regelgeving geldt voor alle (bonafide) partijen in alle sectoren. Hoewel het nemen van maatregelen juridisch niet verplicht is hebben organisaties soms wel het gevoel dat ze iets moeten doen (ook om in aanmerking te komen voor niet verwijtbaarheid). Maatregelen – zeker het uitvoeren van en meewerken aan controles – kosten hen tijd en geld.

Een ander veel genoemd knelpunt, zo meldt het onderzoek, is dat de regelgeving rond ketenaansprakelijkheid als onduidelijk wordt ervaren. Het is volgens veel respondenten niet helder wanneer je als organisatie 'voldoende' hebt gedaan om onderbetaling te voorkomen en/of hoe een werkgever zonder 'nadere bevoegdheden' de verantwoordelijkheden rond ketenaansprakelijkheid in de praktijk kan oppakken. Verschillende organisaties voelen zich beperkt in hun mogelijkheden omdat ze een 'botsing' ervaren tussen de regelgeving rond ketenaansprakelijkheid en andere wetgeving, met name de privacywetgeving en de Aanbestedingswet. Respondenten vragen zich verder af of onderbetaalde werknemers daadwerkelijk de moed en energie zullen hebben om zich te melden en de 'trap' richting hogere schakels te beklimmen en hoe haalbaar dit is in ketens met een veelheid aan opdrachtgevers. Zeker in het transport zeggen de werkgevers wel de lasten, maar (nog) niet de lusten (eerlijke concurrentie) van de maatregel te ervaren.

Er is onderzoek gedaan naar de impact van ketenaansprakelijkheid voor loon op het gedrag in de keten. Hierbij is vooral gekeken naar de mate waarin organisaties maatregelen hebben getroffen. Om een succesvol beroep op niet-verwijtbaarheid te kunnen doen, moeten organisaties immers kunnen aantonen dat ze voldoende hebben gedaan om onderbetaling te voorkomen (preventieve maatregel) en/of te komen tot een passende oplossing bij een concrete klacht (correctieve maatregel).

Het vooraf verzamelen van informatie over de (potentiële) opdrachtnemer is een maatregel die door veel geraadpleegde organisaties (77%) wordt genomen. Veelal beperkt de informatieverzameling zich tot meer algemene gegevens over het bedrijf

(zoals inschrijving bij de Kamer van Koophandel) en is deze niet direct ingegeven door de invoering van ketenaansprakelijkheid. Een kleiner deel gaat verder. Zij verzamelen ook specifiek informatie over hoe opdrachtgevers omgaan met arbeidsvoorwaarden zoals loonbetaling (31%) en/of brengen de ketens waarin zij werken beter in kaart (32%). Al met al stelt 29% van de geraadpleegde organisaties dat de aanpassing van de offerteprocedure een direct gevolg is van de invoering van ketenaansprakelijkheid voor loon en dat ze (nog) bewuster omgaan met de selectie van kandidaten.

Van de geraadpleegde organisaties kiest 47% – naast informatieverzameling – ook voor het vastleggen van afspraken met hun opdrachtnemers in contracten. Dit percentage is vrijwel gelijk voor zowel de hoofdopdrachtgevers als de partijen midden in de keten. De contractuele maatregelen bestaan bij veel organisaties uit drie 'kernbepalingen', die vereisen dat de opdrachtnemer de geldende wet- en regelgeving (rondom loonbetaling) naleeft, arbeidsvoorwaardelijke afspraken op inzichtelijke wijze vastlegt en (indien gevraagd) meewerkt aan audits/controles of loonvalidatie. Bijna de helft van de groep respondenten die contractuele maatregelen treft (47%), legt deze bepalingen via een kettingbeding ook op aan schakels lager in de keten. Andere, aanvullende bepalingen worden in mindere mate opgenomen in contracten. Zo is de eis om te beschikken over een keurmerk/certificaat veelal sectorgebonden (met name in het transport) of afhankelijk van het type opdrachtnemer (bijvoorbeeld vooral opgelegd aan uitzendbureaus).

De overheid is de sector waar relatief gezien de meeste organisaties contractuele maatregelen treffen (67%). Dit is niet altijd het directe gevolg van ketenaansprakelijkheid. Veel overheidsorganisaties hadden vanuit andere overwegingen/wetgeving al dergelijke contractuele maatregelen.

De contractuele bepalingen zijn tot op heden vaak vooral een papieren formaliteit. Opdrachtgevers gaan meestal niet zo ver dat ze de naleving van dergelijke afspraken ook daadwerkelijk controleren. Een kwart van de geraadpleegde organisaties voert naar eigen zeggen weleens controles uit, een beperkt deel daarvan (33%) doet dit op regelmatige basis en bij elke opdrachtnemer. De controles hebben veelal een administratief karakter (controle documenten en loonvalidatie).

Onbekendheid met ketenaansprakelijkheid en de manier waarop ze vorm kunnen en mogen geven aan de controles (bijvoorbeeld met het oog op de privacywet) speelt een rol bij het beperkte aantal controles. Een veel vaker gehoord argument is echter dat organisaties het uitvoeren van controles niet nodig vinden. Ze schatten de kans op onderbetaling in hun keten laag in (overheid, metaal en techniek), of werken altijd met dezelfde bekende en vertrouwde partijen (landbouw en bouw) of gecertificeerde bedrijven (transport) en/of hebben nog nooit klachten over onderbetaling gehad (alle sectoren). Uit het onderzoek komt het beeld naar voren dat organisaties vooral vanuit defensieve overwegingen (risico's aansprakelijkheid en imagoschade minimaliseren) tot maatregelen besluiten. Ze willen zich vooral met contractuele maatregelen juridisch indekken. Het daadwerkelijk toezien op een juiste loonbetaling om zo misstanden rond loonbetaling actief uit te bannen, is tot op heden maar in beperkte mate een beweegreden.

Naast de hierboven genoemde preventieve maatregelen kunnen opdrachtgevers ook correctieve maatregelen treffen. Doordat vrijwel geen van de geraadpleegde organisaties naar eigen zeggen te maken heeft gehad met een concrete klacht over onderbetaling, is het lastig een helder beeld te schetsen hoe opdrachtgevers in een dergelijk geval zouden optreden. Het in contact treden met en informatie verzamelen bij de werkgever van de betreffende werknemer is naar verwachting vaak de eerste stap die organisaties zetten.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat ketenaansprakelijkheid voor loon tot op heden maar in zeer beperkte mate invloed heeft gehad op de samenstelling van ketens.

Een kleine groep (10% van de geraadpleegde organisaties) heeft naar aanleiding van de invoering van ketenaansprakelijkheid de noodzaak gezien om het aantal opdrachtnemers/schakels binnen de keten te verminderen. Een kleiner aantal partijen heeft in hun ogen als voordeel dat de keten overzichtelijker en beter te controleren wordt en dat daarmee ook de (administratieve) belasting van de organisatie wordt beperkt. Vermindering van het aantal schakels wordt gerealiseerd door opdrachtnemers beperkingen op te leggen wat betreft het verder uitbesteden van werk aan derden.

Onderzocht is of werkgevers aangegeven hebben meer met zzp'ers te zijn gaan werken, om hiermee de kans op aansprakelijkheidstelling te verkleinen. Vrijwel alle respondenten gaven aan dat zij het inzetten van zzp'ers niet hebben overwogen als mogelijkheid om zo de kans op aansprakelijkheidsstelling in het kader van ketenaansprakelijkheid te verminderen. Het feit dat ze wel of niet met zzp'ers werken hangt volgens hen veelal met hele andere overwegingen samen.

Vakbonden

Ten behoeve van deze monitor zijn de FNV en CNV gevraagd naar hun ervaringen met de maatregelen uit de Was. Beide benadrukken de preventieve werking van de wet. Het CNV stelt dat het enkel dreigen met aansprakelijkheidstelling vaak al voldoende is om werkgevers tot inkeer te brengen. Werknemers doen soms een beroep op de ketenaansprakelijkheid. Het CNV wijst op een zaak waarbij de werknemer naast de werkgever ook de opdrachtgever aanschreef. Hierdoor kwam de zaak in een stroomversnelling, omdat de werkgever ook in de toekomst nog zaken wilde doen met de opdrachtgever. De ketenaansprakelijkheid heeft volgens de FNV ook in de bouw- en metaalsector zijn nut bewezen. De FNV geeft aan dat zij in concrete casussen merken dat opdrachtgevers vaker dan voorheen in actie komen bij signalen van onderbetaling of als bedreigd wordt met aansprakelijkheidstelling. Hierbij maken ze ook gebruik van onderzoeksrapporten van de Inspectie SZW die zijn verkregen in het kader van een verzoek op basis van artikel 10 wet Avv of artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Deze rapporten zijn in de ogen van de FNV zeer noodzakelijk. Dankzij de ketenaansprakelijkheid is er in een jarenlang conflict tussen FNV en een scheepsbouwbedrijf een schikking getroffen, waarbij Roemeense scheepsbouwers onder druk van een procedure namens de werknemers op een Nederlands contract zijn gezet, waardoor niet de Roemeense, maar de Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing werden.

De partijen in de keten hebben zich te houden aan de cao-bepalingen die zijn overeengekomen. De inspectierapporten spelen zoals hierboven aangegeven een belangrijke ondersteunende rol bij naleving van cao's door cao-partijen. De Inspectie SZW mag op grond van de wet geen persoonsgegevens van werknemers openbaar maken. De rapporten zijn daarom geanonimiseerd. De FNV merkt op dat bij deze onderzoeken vaak werknemers betrokken zijn die werken aan de onderkant van de keten. Ze zijn erg afhankelijk van hun werkgever en bang om hun baan kwijt te raken en willen daarom niet op eigen naam procederen. De FNV kan hierdoor geen concrete vorderingen van de werknemers indienen. Dat maakt het voor de FNV lastig om een vordering in te stellen. Dat de rapporten geen persoonsgegevens bevatten, wordt door sommige werkgevers aangegrepen om de juistheid van het rapport ter discussie te stellen. Daarnaast stelt de FNV dat de termijn van één jaar voordat opdrachtgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld, lang is in verhouding tot de vaak vluchtige markt waarin schijnconstructies voorkomen. De FNV loopt er verder tegenaan dat aan de onderkant van de keten soms (schijn)constructies worden gebruikt om betaling van cao-loon te vermijden. Omdat de bewijslast ligt bij degene die vordert, moet eerst de arbeidsrechtelijke positie worden bepaald. Dat is vaak lastig. Dit betekent dat er veel tijd overheen gaat voordat er een vordering kan worden ingediend op grond van de ketenaansprakelijkheid. Tenslotte geeft de FNV aan signalen te hebben dat curatoren vorderingen in het kader van de ketenaansprakelijkheid niet aanmerken als preferente vorderingen omdat de vordering niet gezien kan worden als loon. De vorderingen worden

wel als concurrente vordering aangemerkt. FNV vraagt zich af of dit de bedoeling is van de Was.

Uitzendorganisaties

Ten behoeve van deze monitor zijn de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) gevraagd naar hun ervaringen met de maatregelen uit de Was. De ABU merkt op dat de ketenaansprakelijkheid voor het verschuldigd loon in de uitzendbranche voornamelijk speelt met betrekking tot de vaststelling van de inlenersbeloning. Leden van de ABU worden regelmatig geconfronteerd met opdrachtgevers die niet weten welke cao en dus welke beloning van toepassing is voor hun eigen bedrijf. Het wordt dan aan uitzendondernemingen overgelaten om de beloning vast te stellen.

Uitzendondernemingen voelen zich bovendien onzeker of ze de juiste cao hebben toegepast, zeker nu ze door de ketenaansprakelijkheid aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de juiste beloning. Uitzendondernemingen leggen nu nog nadrukkelijker de vraag neer bij bedrijven om zelf duidelijkheid te scheppen over de geldende cao. De ABU geeft daarnaast aan dat opdrachtgevers steeds vaker bij de uitzendonderneming willen controleren of uitzendkrachten wel de juiste beloning ontvangen. De opdrachtgevers vragen dan de loonstroken op bij de uitzendonderneming. Hierbij lopen opdrachtgevers aan tegen privacywetgeving, aldus de ABU. De ABU adviseert leden om richting opdrachtgever aan te geven dat er andere mogelijkheden zijn om te controleren op de juiste beloning. Dit kan door middel van een periodieke en onafhankelijke toetsing van de uitzendonderneming, bijvoorbeeld door een NEN-certificering of het ABU-keurmerk². In de nieuwe ABU-cao zijn afspraken gemaakt die volgens de ABU moeten leiden tot een beter geborgd proces van vaststelling van de inlenersbeloning.

De NBBU constateert dat de meeste uitzendondernemingen de opdrachtgevers van te voren consulteren bij het vaststellen van het loon van de uitzendkracht. Het loon is immers gebaseerd op het loon zoals geldend bij de opdrachtgever. Slechts een beperkt aantal grote opdrachtgevers in met name de bouw- en metaalsector neemt daarnaast aparte maatregelen wegens hun civiele ketenaansprakelijkheid. Deze bedrijven nemen verschillende beheersmaatregelen, waardoor het soms lastig is voor de leden van de NBBU om hieraan te voldoen. Hier is de privacy wetgeving soms een obstakel, aldus de NBBU. Aansprakelijkstelling kan plaatsvinden als er aangetoond is dat er sprake is van onderbetaling. Een opdrachtgever kan in dat geval een beroep doen op niet-verwijtbaarheid. Dit kan hij succesvol doen door aan te geven welke maatregelen hij bij opdrachtverlening heeft genomen en hoe hij heeft opgetreden bij duidelijke onderbetaling. Een voorbeeld van een maatregel die bij kan dragen aan het aantonen van niet-verwijtbaarheid is het keurmerk, aldus de NBBU. De NBBU heeft de indruk dat opdrachtgevers zoekende zijn hoe ze hun niet-verwijtbaarheid kunnen aantonen, zodanig dat het ook efficiënt is ingeregeld voor zowel hen als hun contractpartners.

De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) geeft voorlichting over de cao voor Uitzendkrachten en ziet op naleving van de cao. De SNCU krijgt regelmatig vragen van de inlener over hoe ze het beste kunnen controleren of een uitzendonderneming de cao naleeft. Daaruit blijkt volgens de SNCU een duidelijke werking van de ketenaansprakelijkheid voor loon, omdat inleners bezig zijn met risicomanagement. In veel onderzoeken van de SNCU speelt de vraag of de inlener de juiste informatie heeft verstrekt omtrent het loon. Niet zelden past de inlener de eigen (avv'de-)cao niet of niet volledig toe. De SNCU wijst daarbij onder andere op de ketenaansprakelijkheid uit de Was om de inlener te bewegen het correcte loon te betalen. De SNCU is samen met een aantal publieke en private handhavers een pilot gestart om een complete keten door te lichten. Naar verwachting zullen de mogelijkheden die de Was daarbij biedt worden benut, in ieder geval door de betrokken vakbond.

² Zie <https://www.abu.nl/lid-woorden/criteria> voor meer informatie over het ABU-keurmerk/lidmaatschap.

Werkgeversorganisaties

VNO-NCW/MKB-Nederland geeft aan dat het op dit moment niet helder is in welke mate de Was bijdraagt aan de beoogde doelstelling. Alhoewel er een preventieve werking uit kan gaan van de wet, blijft de vraag naar hun mening of de Was hiervoor het meest geschikte instrument is. VNO-NCW/MKB-Nederland is van mening dat de consequenties in termen van toename van de administratieve lasten nog onvoldoende in beeld zijn gebracht. Ze benadrukken dat het uitvoeren van en meewerken aan controles tijd en geld kost.

VNO-NCW/MKB-Nederland geeft daarnaast aan dat privacy- en andere wetgeving het eenvoudig oppakken van verantwoordelijkheid rond ketenaansprakelijkheid in de weg staan. Hierover zou meer duidelijkheid moeten komen, zodat werkgevers weten waar ze aan toe zijn.

Bouwend Nederland heeft samen met een aantal grote hoofdaannemers uit de bouwsector een gezamenlijke aanpak ontwikkeld om bewustzijn te creëren bij bedrijven over de gevolgen die de ketenaansprakelijkheid kan hebben op hun bedrijfsvoering. Door de ontwikkeling van een gezamenlijke aanpak wordt een standaard in de markt neergezet, zodat er een eenduidig pakket aan maatregelen komt die bedrijven kunnen treffen in het kader van de ketenaansprakelijkheid. Men wil bedrijven de zekerheid bieden dat ze de wet- en regelgeving goed naleven. Aannemers kunnen profiteren van elkaars maatregelen in de keten van opdrachtnemers. Er is gekozen voor een risicogericht model waarbij maatregelen afhankelijk zijn van mogelijke risico's bij opdrachtnemers. Hierdoor kunnen opdrachtgevers bepalen welke maatregelen ze nemen, omdat ze weten bij welke opdrachtnemers de risico's voor het niet voldoen van het loon het hoogst zijn. Het risicomodel is afhankelijk van diverse factoren, zoals de sector waarin men werkzaam is, de mate waarin vooraf afspraken worden gemaakt, de reputatie van de opdrachtnemer en de prijzen die voor de diensten worden betaald. Opdrachtgevers kunnen het model naar eigen inzicht inrichten, zodat de specifieke risico's in kaart worden gebracht. De groep hoofdaannemers verwacht dat de gezamenlijke aanpak op basis van een risicogericht model zal leiden tot meer zekerheid en lagere administratieve lasten.

De gezamenlijke aanpak bestaat uit twee maatregelen: gezamenlijke contractuele bepalingen (vooraf) en een controleprotocol (achteraf). De gezamenlijke contractuele bepalingen kunnen via een kettingsbeding worden opgenomen bij partijen in de keten. Er zijn standaardbepalingen ontwikkeld die eenvoudig zijn door te leggen in de keten. Uit het risicomodel van de opdrachtgever volgt bij welke opdrachtnemer de risico's het grootst zijn. Daar waar de risico's het grootst zijn, worden controles ingesteld. Om opdrachtgevers de mogelijkheid te bieden om gelijkwaardige controles uit te voeren en om te voorkomen dat verschillende controles bij opdrachtnemers plaatsvinden, is er een standaard-protocol opgesteld. Als opdrachtgevers meldingen ontvangen dat opdrachtnemers het verschuldigd loon niet voldoen, dan kan men dit op basis van een controle volgens het protocol verifiëren. Bedrijven die controles willen uitvoeren, kunnen dit laten doen door VRO Certification.

Het Bureau Werkingssfeer en Bureau naleving van het Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid (TBB) heeft geen meldingen ontvangen over schijnconstructies. De Aannemersfederatie geeft aan dat de afgelopen jaren veel vakkrachten uit de bouw zijn verdwenen en werk gevonden hebben in andere sectoren. De bouwwerkzaamheden nemen echter weer toe. De prijzen zijn nog niet zo gestegen dat bedrijven nieuwe medewerkers in dienst nemen. Flexwerkers zijn toch nog goedkoper en brengen minder werkgeversrisico's met zich mee. De Aannemersfederatie ontvangt signalen van bedrijven dat zij geen gekwalificeerde medewerkers en/of zzp'ers kunnen vinden. Daarom is de Aannemersfederatie bang dat bedrijven meer gebruik gaan maken van buitenlandse flexwerkers (met name zzp'ers) en/of werk uitbesteden aan buitenlandse bedrijven, met name uit lage loon landen.

Inspanningen van overheidsopdrachtgevers

Uit het rapport van Bureau Bartels blijkt dat er binnen de overheid relatief veel organisaties hun contracten aanpassen om onderbetaling in de keten te voorkomen. Dit is niet altijd het directe gevolg van de invoering van de ketenaansprakelijkheid. Veel overheidsorganisaties namen overigens al voorzorgsmaatregelen.

De VNG heeft aangegeven geen signalen te hebben ontvangen van gemeenten over de Was.

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) heeft voor deze tweede monitor Was de provincies gevraagd naar nieuwe ervaringen met de Was. De provincie Friesland heeft diverse ervaringen met de ketenaansprakelijkheid. De provincie Friesland voert een tweetal pilots uit bij grote infrastructuur-projecten om te kijken hoe de controle in de keten beter contractueel vastgelegd kan worden en hoe dit dan vervolgens ook binnen het contractbeheer beter kan worden geborgd. De provincie Friesland geeft aan dat de ketenaansprakelijkheid hen bewuster heeft gemaakt van de juiste betaling van het loon. Zij hebben daarbij ook beter zicht gekregen op de mogelijkheden van (bewust of onbewuste) onderbetaling. De provincie Friesland heeft de indruk dat bedrijven in de onderaanneming alleen nog maar gebruik maken van gecertificeerde bedrijven. De provincie Friesland meldt voorts dat de wetgeving omtrent uitvoering en verantwoordelijkheid niet volledig duidelijk is. Hiermee wordt bedoeld dat onduidelijk is hoever de provincie mag gaan in het treffen van preventieve en curatieve maatregelen. Jurisprudentie zou hierbij kunnen helpen. Voorts speelt op dit moment de casus 'de Centrale As'. Hierover is de Tweede Kamer eerder geïnformeerd.³

De provincie Groningen heeft naar aanleiding van een onderzoek naar de mogelijke misstanden bij de inzet van niet-Nederlandse medewerkers een aantal besteksbepalingen opgesteld die sindsdien in de bestekken worden gehanteerd. De provincie geeft aan dat de introductie van de ketenaansprakelijkheid hen bewuster heeft gemaakt van de juiste betaling van het loon in de keten. Wel loopt zij bij het verstrekken van informatie in het geval van vermeende onderbetaling aan tegen privacywetgeving. Partijen in de keten beroepen zich op de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) die het hen belet om privacygevoelige gegevens door te geven aan andere schakels in de keten.

De provincie Zuid-Holland heeft in het kader van de ketenaansprakelijkheid voor loon bestaande maatregelen aangescherpt én aanvullende maatregelen genomen om onderbetaling van loon te voorkomen. Om dit doel te bereiken, is gekozen voor een sterk preventieve aanpak. Er wordt met name ingezet op efficiënte maatregelen in het voortraject om zo onderbetaling te voorkomen. Een uitgebreide uitwerking van de maatregelen is te vinden in het rapport van Bureau Bartels. De provincies Gelderland, Noord-Brabant, Limburg, Utrecht, Noord Holland en Zeeland geven aan hun contracten naar aanleiding van de invoering van de ketenaansprakelijkheid te hebben aangepast.

Ook de rijksbrede inkooporganisaties zijn bevraagd op hun ervaringen met de ketenaansprakelijkheid. Via modelcontracten is vastgelegd welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. In de contracten die bij aanbesteding worden gehanteerd wordt geëist dat de leverancier kennis neemt van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en cao's. Met ingehuurd arbeidskrachten is contact om te monitoren of deze juist en tijdig worden beloond. Situaties van onderbetaling hebben zich nog niet voorgedaan. Voor een aantal contracten die zijn gesloten ziet men, vanwege het beperkte risico op onderbetaling, geen aanleiding om audits te doen. In geval van uitzendkrachten wordt een en ander al geborgd door

³ Zie Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, Aanhangsel 1510 en Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, Aanhangsel 1511.

alleen in te huren via de rijksbreed afgesloten raamovereenkomsten door het organisatieonderdeel dat uitzendkrachten inhuurt.

Rijkswaterstaat heeft randvoorwaarden geschapen om te komen tot een gezonde keten. Rijkswaterstaat erkent dat het lastig is om toezicht te houden op de keten, omdat ze door de ketenaansprakelijkheid wel extra verantwoordelijkheden, maar geen extra bevoegdheden hebben gekregen. De wet biedt hen onvoldoende mogelijkheden om die informatie te vergaren die nodig is voor een goede controle op de keten. Binnen de mogelijkheden van de wet heeft Rijkswaterstaat wel randvoorwaarden geschapen om te komen tot een gezonde keten. De aanpak van Rijkswaterstaat bestaat uit drie samenhangende onderdelen, namelijk het treffen van preventieve maatregelen, het instellen/versterken van de signaalfunctie en het creëren van een vangnet in geval van misstanden. De precieze aard van deze maatregelen zijn terug te lezen in het rapport van Bureau Bartels.

Werklast rechtelijk macht

In de memorie van toelichting is aangegeven dat er in de jaarlijkse monitor ingegaan wordt op de mogelijke gevolgen voor de werklast van de rechterlijke macht en in het verlengde daarvan het aantal toevoegingen. Op dit moment zijn er geen rechtszaken bekend die voortkomen uit de Was.

3. Vervoersovereenkomst

De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg. Het doel is dat werknemers in het goederenvervoer over de weg bij loonvorderingen wegens onderbetaling ook effectief andere partijen in de keten dan de werkgever daarvoor aansprakelijk kunnen stellen. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld ook de vervoerder, afzender of de expediteur aanspreken. Daarmee wordt bijgedragen aan de handhaving van de geldende arbeidsvoorwaarden in die sector en wordt oneerlijke concurrentie voorkomen. De verwachting is dat door de mogelijkheid te creëren om opdrachtgevers aan te spreken op voldoening van het verschuldigde loon, zij bereid zijn om onderbetaling binnen de opdrachtketen te voorkomen en waar nodig aan te pakken, zowel bij Nederlandse als buitenlandse transportondernemingen.

In de vervoerssector zijn sinds 1 januari 2017 tientallen cao-nalevingsprocedures gestart. Het gaat dan met name om subcontractors die pakketen bezorgen in opdracht van grote pakkettenbedrijven. De FNV geeft aan dat uit controles op de naleving van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen bleek, dat geen van de 56 gecontroleerde bedrijven de loongerelateerde bepalingen uit de cao naleefde. Er is nog geen zaak voor de rechter gebracht, maar volgens de FNV kan worden geconcludeerd dat de ketenaansprakelijkheid een succes is, omdat werkgevers in actie komen als ze worden aangesproken op de betaling van het loon. De preventieve werking doet zijn werk. Loonkwesties worden namelijk sneller opgelost, omdat werkgevers sneller en beter meewerken aan betaling van het achterstallige loon.

Transport en Logistiek Nederland (TLN) onderschrijft dat de Was een efficiënt middel is om sectoraal bewustzijn te creëren omtrent juiste loonbetaling. TLN heeft samen met Evofenedex het keurmerk 'PayChecked in Transport'⁴ ontwikkeld, waarmee het voor vervoerders eenvoudig is om te laten zien dat het juiste loon wordt betaald. Het keurmerk bestaat ruim een jaar en heeft ruim 350 aanmeldingen ontvangen. Tweehonderd bedrijven hebben het keurmerk inmiddels behaald. De bedrijven die nog geen keurmerk hebben, zijn nog bezig dit keurmerk te behalen. Opdrachtgevers zien de voordelen van het keurmerk, omdat zij hiermee, aldus Evofenedex en TLN, de disculpatie uit de Was op een relatief eenvoudige manier kunnen inrichten. Zij verlangen van hun vervoerders dat zij het keurmerk behalen. Steeds meer vervoerders zien het keurmerk

⁴ Zie www.paychecked.nl voor meer informatie.

als een middel waarmee zij zich kunnen onderscheiden en kunnen laten zien dat zij werk maken van hun bedrijfsvoering.

4. Specificeren loonbedragen op de loonstrook

Sinds 1 januari 2016 moeten werkgevers op basis van artikel 7:626 BW loonbedragen op de loonstrook nader specificeren, omdat loonstrookjes begrijpelijk moeten zijn voor werknemers. Hierdoor weten werknemers beter waar ze recht op hebben en worden werkgevers verplicht aan te geven waar de onkostenvergoedingen voor bedoeld zijn. Ook kan de Inspectie SZW zo beter beoordelen of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) nageleefd wordt. Deze aanvullende verplichting is verwerkt in het reeds bestaand artikel 18b, lid 2 van de Wml. Bij beboeting op grond van artikel 18b, lid 2 wordt geen onderscheid gemaakt naar de diverse gronden die in het artikel zijn genoemd. In de periode van 1 januari 2016 tot medio oktober 2017 heeft de Inspectie SZW 178 boetebeschikkingen verzonden wegens het niet voldoen aan de artikel 18b tweede lid. In deze gevallen is daadwerkelijk een boete opgelegd. Het gaat daarbij om het niet naleven van de verplichting om bescheiden te verstrekken waaruit blijkt wat de gewerkte uren, het betaald loon, de betaalde vakantiebijslag en de verplichte gegevens van de loonstrook zijn.

Met betrekking tot de loonbedragen op de loonstrook heeft de Inspectie SZW wisselende ervaringen. Steeds meer loonstroken zijn inhoudelijk verbeterd. De loonposten worden dan goed gespecificeerd. Er zijn echter ook nog steeds slecht gespecificeerde loonstroken.

VNO-NCW/MKB-Nederland stelt dat het niet duidelijk is of ontduiking van de Wml met de maatregelen is aangepakt. Ze wijzen op de toename van de administratieve lasten.

5. Wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetalen

Sinds 1 januari 2016 moet het wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetaald worden omdat dat een grotere zekerheid geeft dat het wettelijk minimumloon daadwerkelijk is uitbetaald. De verplichting heeft ook een preventieve werking. De wettelijke plicht om het wettelijk minimumloon giraal uit te betalen is daarom als beboetbaar artikel opgenomen in de Wml.

De Inspectie SZW ziet enkele verbeteringen omtrent loonbetaling sinds de invoering van deze maatregel. Zo constateren zij een toename van girale betaling en een afname van contante betaling. De Inspectie SZW krijgt signalen dat werkgevers zich er steeds meer van bewust worden dat het wettelijk minimumloon giraal betaald moet worden. De Inspectie SZW constateert wel dat bedragen boven het wettelijk minimumloon in sommige gevallen cash worden uitbetaald. De Inspectie SZW vindt deze verplichting over het algemeen goed handhaafbaar. Wel is het een tijdrovend proces om de werknemers te horen. Uit inspecties blijkt ten slotte dat er nieuwe constructies worden opgetuigd om onder het wettelijk minimumloon te blijven betalen. Zo zijn er signalen dat verschillende werkgevers hun werknemers na de girale betaling er toe aanzetten om bedragen te pinnen en deze vervolgens aan hen af te dragen. De precieze omvang hiervan is lastig in te schatten. Ook komt het voor dat het wettelijk minimumloon wel giraal wordt betaald, maar dat dit bedrag niet op het rekeningnummer van de werknemer, maar van de werkgever wordt gestort. De Inspectie SZW is hier alert op en treedt hier indien mogelijk tegen op.

De Inspectie SZW heeft in 2016 14 boetebeschikkingen verzonden voor het niet giraal uitbetalen van het wettelijk minimumloon (artikel 7a Wml). Voor 2017 stond medio oktober de teller op 153 boetebeschikkingen. Dit is een forse stijging van het aantal boetes dat wordt opgelegd tegen werkgevers die (een deel van) het wettelijk minimumloon contant betalen.

De Belastingdienst geeft aan dat de invoering van de verplichting om het wettelijk minimumloon giraal uit te betalen positief is voor de handhaving van de belastingregels.

Softwareontwikkelaars geven aan het begrip 'netto equivalent van het wettelijk minimumloon' in individuele gevallen in de praktijk moeilijk toepasbaar te vinden, omdat het automatiseringstechnisch niet te controleren is. Een aantal softwareontwikkelaars heeft hiervoor een praktische oplossingen gevonden, zodat er via de salarisadministratie toch een zeker controle mogelijk is.

De SNCU verwacht dat deze maatregel effect zal hebben. Het zal onder andere leiden tot minder dubieuze kasadministraties en problemen met betrekking tot handtekeningen op kaskwitanties. Zij ontvangen echter wel signalen dat er met enige regelmaat herstelbetalingen worden teruggevraagd aan uitzendkrachten met het argument dat er bedragen 'per ongeluk' zijn overgemaakt.

6. Niet langer toestaan van verrekeningen met of inhoudingen op het wettelijk minimumloon

Werknemers dienen vrije beschikking te hebben over het volledige wettelijk minimumloonbedrag om te verzekeren dat een werknemer het wettelijk minimumloon kan gebruiken voor noodzakelijke levensbehoeften. Om te garanderen dat een werknemer het wettelijk minimumloon ontvangt, is daarom opgenomen in de Wml dat verrekeningen met en inhoudingen op het wettelijk minimumloon niet zijn toegestaan. Voor huisvestingskosten en de kosten van de zorgverzekering is het onder voorwaarden wél toegestaan om bedragen in te houden op het wettelijk minimumloon.

De handhaafbaarheid van deze regeling is volgens de Inspectie SZW soms ingewikkeld. Sommige werkgevers bedenken routes buiten de loonstrook om, om bedragen in te houden en te verrekenen. Denk hierbij aan de eerder genoemde constructie waarbij na betaling van het wettelijk minimumloon contante bedragen aan de werkgever worden verstrekt. Indien meer uren worden gewerkt dan de normale arbeidsduur en deze worden uitbetaald, mag het meerdere boven het wettelijk minimumloon worden verrekend of ingehouden. Hierbij gelden wel de voorwaarden van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:631 BW en 7:632 BW). Vanuit de gedachte van bescherming van de werknemer en om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en verdringing te voorkomen, is het zeer onwenselijk dat de werknemer niet ten minste het wettelijk minimumloon verdient over zijn gewerkte uren. Deze ongewenste situatie wordt ondervangen door per 1 januari 2018 de verplichting op te leggen dat werknemers ook over de uren boven de normale arbeidsduur ten minste het wettelijk minimumloon moeten verdienen. De Inspectie SZW gaat controleren op de naleving van deze norm en zal handhaven als blijkt dat meerwerk niet of onvoldoende betaald wordt. Daarnaast loopt nog de discussie over het invoeren van een minimumuurloon.

De regering vindt het belangrijk dat de huisvesting van arbeidsmigranten van goede kwaliteit is. De gemeente is hiervoor verantwoordelijk. Bij controles van de Inspectie SZW op naleving van de Wml is ook specifieke aandacht voor de naleving van de voorwaarden om inhoudingen te kunnen doen voor huisvesting. Deze inspecties zullen ook volgend jaar veelvuldig worden uitgevoerd in alle risicosectoren en naar aanleiding van misstanden. Een van deze voorwaarden is dat gebruik wordt gemaakt van een door een huisvester die het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) heeft of van een woningbouwstichting als verhuurder, voordat huisvesting op het minimumloon mag worden ingehouden. Hiermee wordt geborgd dat de woningen voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen. De woningen moeten voldoen aan de wettelijke normen zoals gesteld in het Bouwbesluit, waarop wordt gehandhaafd door de gemeente. Als de werkgever wil inhouden op het wettelijk minimumloon dienen particuliere verhuurders gecertificeerd te zijn door een onafhankelijke controlerende instelling die geaccrediteerd is door de Raad voor Accreditatie. Normen waarop gecontroleerd wordt om certificering te kunnen ontvangen, dienen bovendien te worden afgesproken in een cao. In de uitzendsector zijn de SNF opgenomen in de cao. De normen van SNF waarborgen dat de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten op orde is via het afgeven van een keurmerk.

De ABU geeft aan dat uitzendondernemingen de nieuwe regels hebben weten te managen, al is het soms met moeite vanwege de onduidelijkheden in de regelgeving. De ABU benadrukt dat hun leden de eerder genoemde uitzonderingen op het verbod van verrekenen en inhouden op het wettelijk minimumloon voor huisvestingskosten en de kosten van de zorgverzekering nodig hebben om deze zaken voor de werknemer te kunnen organiseren. Dit geldt met name voor uitzendondernemingen die veel werken met arbeidsmigranten. De uitzondering is nodig om goede regulering en normering van de huisvesting nog steeds mogelijk te maken. De zichtbaarheid daarvan op de loonstrook maakt het controleerbaar en dus vatbaar voor normering. De uitvoering van de uitzonderingsbepalingen heeft, volgens de ABU, echter wel wat voeten in aarde. Lange tijd is er onduidelijkheid geweest over de juiste manier van vaststellen welk deel van de beloning maximaal ingehouden mag worden volgens de uitzonderingsbepaling.

VNO-NCW/MKB-Nederland geeft aan dat er alternatieve vormen van betaling ontstaan. Dit kan resulteren in ongewenste (cash)geldstromen tussen werkgever en werknemer waar geen zicht op is. Als verschuldigde kosten uiteindelijk gefactureerd moeten worden, kan dit bij sommige (ex-)werknemers leiden tot schuldenproblematiek of de vergroting daarvan. Het leidt er volgens VNO-NCW/MKB-Nederland toe dat werkgever en (ex)werknemer in een ongewenste incassorelatie tot elkaar komen te staan wanneer een werknemer kosten verschuldigd is aan de werkgever. Het transparant via de loonstrook verrekenen van deze bedragen is volgens VNO-NCW/MKB-Nederland ook bedoeld om mensen te ondersteunen.

LTO Nederland geeft aan dat er nog geen akkoord is met de vakbonden om aan de voorwaarden die gelden om huisvestingskosten te mogen inhouden op het wettelijk minimumloon, te kunnen voldoen. Als zij huisvesting beschikbaar stellen, kunnen werkgevers volgens LTO Nederland nu niet anders dan de huisvestingskosten door werknemers te laten vergoeden via contante betaling, pin of incasso. LTO Nederland vindt dat inhouding van huisvestingskosten op basis van genormeerde bedragen die in cao's zijn afgesproken via de loonstrook transparant en controleerbaar zijn en dat dit mogelijk moet zijn als hier op cao-tafels afspraken over zijn gemaakt, deze via de loonstrook toch te kunnen verrekenen. Deze werkwijze is en blijft volgens LTO Nederland transparant en eenvoudig controleer- en handhaafbaar.

LTO Nederland constateert dat de basispremie voor een zorgverzekering bij de meeste zorgverzekeraars hoger is dan de nominale premie die de werkgever maximaal mag inhouden op het wettelijk minimumloon. Zorgverzekeraars zoeken daarom naar mogelijkheden om een zorgverzekering aan te bieden die past bij deze veel lagere nominale premie. Hierdoor ontstaat een monopoliepositie onder zorgverzekeraars. In de praktijk blijkt dat er veelal voor een budgetpolis wordt gekozen om toch de volledige premie in te mogen houden op het Wml. Werknemers krijgen dan bijvoorbeeld uitsluitend in gecontracteerde ziekenhuizen de zorgkosten 100% vergoed. LTO Nederland vindt het van belang dat als werkgevers en werknemers gezamenlijk overeenkomen om een basis zorgverzekering af te sluiten die qua premie boven de nominale premie uitstijgt, af te spreken dat uitsluitend de werkelijke premie van deze polis, conform het polisblad, in mag worden gehouden op het wettelijk minimumloon.

Zowel ABU als LTO Nederland geven aan dat werkgevers door het verbod op verrekeningen onder het wettelijk minimumloon moeite hebben om verkeersboetes te verhalen op een werknemer die verantwoordelijk was voor een verkeersovertreding. Dit speelt met name bij uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen. Werkgevers moeten nu zorgen dat de boetes op een andere manier worden betaald. Dit heeft tot gevolg dat er niet kan worden gecontroleerd of het bedrag dat betaald wordt, gelijk is aan de daadwerkelijke kosten, aldus ABU en LTO Nederland. In de regel wordt een boete van een verkeersovertreding via een beschikking aan de kentekenhouder van

het voertuig gezonden. Inhouding op basis van deze beschikking is volgens LTO Nederland transparant en handhaafbaar.

De Inspectie SZW merkt dat veel werknemers nog onbekend zijn met hun rechten en plichten in Nederland. Ook zien ze dat werknemers niet altijd voor hun rechten opkomen, bijvoorbeeld omdat ze hun baan niet op het spel willen zetten. Voorlichting blijft daarom belangrijk.

Softwarebedrijven geven ook aan dat er nog onbekendheid is met de wet. Ze komen bijvoorbeeld werkgevers tegen die denken dat elke inhouding is toegestaan, zolang de werknemer er maar schriftelijke toestemming voor heeft gegeven. Ze investeren daarom in voorlichting aan de bedrijven aan wie zij de software leveren. Softwarebedrijven hebben de indruk dat bedrijven nu terughoudend zijn met het meewerken aan speciale verzoeken van werknemers, zoals een deel van het loon uitbetalen op de rekening van een (ex)partner, het voorschieten van telefoonrekening of het laten meeverzekeren van andere gezinsleden omdat ze niet goed weten wat wel en wat niet mag. Ze geven daarnaast aan dat het wringt dat kleine inhoudingen op het wettelijk minimumloon, zoals voor een personeelsvereniging, niet zijn toegestaan, terwijl werkgevers wel hoge huren in rekening mogen brengen aan werknemers, zolang ze daar maar zelf voor betalen.

De SNCU ziet dat uitzendondernemingen aanvankelijk worstelden met inhoudingen onder het wettelijk minimumloon, vanwege de onduidelijkheid over de interpretatie van de regels. Dit lijkt volgens de SNCU nu minder te worden.

7. Verlenging algemeen verbindend verklaring cao's

Met het oog op de verbetering van de naleving en handhaving van cao's bestaat sinds 1 juli 2015 de mogelijkheid tot een eenmalige en tijdelijke verlenging van besluiten tot algemeen verbindend verklaring (avv) van bepalingen van cao's. Dit heeft tot doel om avv-loze periodes te voorkomen. Aanvragen worden getoetst aan het Besluit aanmelding van cao's en het verzoeken om avv en aan het Toetsingskader AVV. Een verlenging van een avv-besluit is alleen mogelijk indien sprake is van een op grond van artikel 19 van de Wet CAO ongewijzigd en stilzwijgend verlengde cao. De aanvraag moet door alle cao-partijen gezamenlijk worden ingediend. In de periode van 1 juli 2015 t/m 15 november 2017 zijn er 8 aanvragen gedaan tot verlenging van een avv-besluit. Alle aanvragen voldeden aan de criteria en zijn ingewilligd. De branches die een aanvraag hebben gedaan staan weergegeven in onderstaande tabel. Uit tabel 1 komt naar voren dat in zes branches inmiddels een nieuwe cao tot stand is gekomen en is avv'd. Bij twee ingewilligde aanvragen is dat nog niet het geval.

Tabel 1 aanvragen tot een tijdelijke verlenging van een avv

Branche	Aanvraag ingewilligd	Vervolg
Uitvaartbranche	Ja (november 2015)	Nieuwe cao (en avv)
ORISMA	Ja (november 2015)	Nieuwe cao (en avv)
Landbouw Exploiterende Ondernemingen	Ja (december 2015)	Nieuwe cao (en avv)
Hoveniersbedrijf	Ja (februari 2016)	Nieuwe cao (en avv)
Ambachtelijke pluimvee	Ja (februari 2016)	Nieuwe cao (en avv)
Groothandel in bloemen en planten	Ja (mei 2016)	Nieuwe cao (en avv)
Open teelten	Ja (20 maart 2017)	Nog geen nieuwe cao, termijn verlenging is verstreken.
Arbeidsmarktfonds voor de sport	Ja (31 oktober 2017)	Nog geen nieuwe cao, termijn verlenging is nog niet verstreken

8. Openbaarmaking inspectiegegevens

In de periode 1 januari 2016 tot en met 15 november 2017 zijn in het kader van de Was de inspectiegegevens van 2.817 onderzochte bedrijven openbaar gemaakt via de website www.inspectieresultatenszw.nl. Bij deze bedrijven is in 755 gevallen (27%) een boete opgelegd en zijn deze boetegegevens openbaar gemaakt. De website maakt ook duidelijk als geen overtreding is geconstateerd die openbaar gemaakt kan worden. Dit was bij 2.062 werkgevers het geval. Aangezien de onderzoeken waar overtredingen zijn geconstateerd een langere looptijd hebben dan zaken zonder overtreding, is er op de website vooralsnog een ondervertegenwoordiging van het aantal zaken dat tot een boete heeft geleid. In de periode van 1 januari 2016 tot en met 26 november 2017 heeft de website 829 bezoekers gehad met 3.543 paginaweergaven.

9. De Inspectie SZW kan vermoedens van ontduiking van de cao doorgeven (ingegaan 1/7/2015)

Indien de Inspectie SZW na een inspectie naar de naleving van de Wml waarbij geen overtreding is geconstateerd, het vermoeden heeft dat de cao niet wordt nageleefd, dan kan de Inspectie SZW een melding doen aan de sociale partners. Dit is met de Was vastgelegd in artikel 18 p, lid 7 Wml. In de praktijk bleek de melding van een vermoeden van niet-naleving van de cao lastig uitvoerbaar. Om te borgen dat de meldingen op de juiste plaats terecht komen is het noodzakelijk dat de op de onderneming van toepassing zijnde cao bekend is. In de praktijk blijkt dit echter dikwijls niet eenduidig vast te stellen. Inmiddels zijn met de sociale partners concrete afspraken gemaakt over de wijze waarop deze meldingen aan hen verstrekt kunnen worden. Overigens worden alle ondernemingen die onderzocht zijn op de Wml gepubliceerd op de website www.inspectieresultatenszw.nl.

Zoals in de eerste monitor Was is aangegeven werd door de FNV aangevoerd dat het doorgeven van de naam van de werkgever die vermoedelijk de cao niet heeft nageleefd, niet volstaat in situaties waarbij er sprake is van een uitzendrelatie. Er werd voor gepleit dat de melding ook de naam van de inlener zou bevatten. Met de Verzamelwet SZW 2018 is dit artikel zo aangepast dat in voorkomende gevallen ook de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden aan de desbetreffende sociale partners kan worden doorgegeven.

Bijlage 1: Maatregelen Wet Aanpak Schijnconstructies

Ketenaansprakelijkheid (ingegaan 1/7/2015)

De ketenaansprakelijkheid voor loon heeft als doel de totstandkoming van bonafide ketens te bevorderen waarin werknemers het loon ontvangen waar zij recht op hebben en om oneerlijke concurrentie tussen werkgevers tegen te gaan. De werknemer kan met de invoering van de ketenaansprakelijkheid ook de opdrachtgever van de werkgever aansprakelijk stellen voor de betaling van loon waar hij recht op heeft. Hiermee krijgen opdrachtgevers die werkzaamheden in een keten laten verrichten een pressiemiddel om de juiste loonbetaling in de hele keten af te dwingen.

Verlenging algemeen verbindend verklaring (ingegaan 1/7/2015)

Met deze wettelijke maatregel wordt het beter mogelijk om avv-loze periodes te voorkomen. Het geeft de mogelijkheid om een avv tijdelijk (maximaal een jaar) te verlengen in de situatie dat onderhandelingen niet tijdig worden afgerond. Het voorkomen van avv-loze periodes draagt daarnaast bij aan verbetering van de cao-handhaving en -naleving.

Doorgeven vermoedens van ontduiking van de cao aan sociale partners (ingegaan 1/7/2015)

Uit een onderzoek van de Inspectie SZW naar betaling van het Wml kan blijken dat er indicaties zijn dat de cao niet wordt nageleefd. Dit onderdeel van de Was biedt de Inspectie SZW de mogelijkheid om deze informatie door te geven aan cao-partijen.

Openbaarmaking inspectiegegevens (ingegaan op 1/1/2016)

De invoering van de Was heeft een wettelijke basis gecreëerd op grond waarvan inspectieresultaten van de Inspectie SZW met vermelding van naam en toenaam van de gecontroleerde bedrijven openbaar gemaakt worden op een speciale website (www.inspectieresultatenszw.nl). Het gaat daarbij zowel om uitkomsten waarbij wel als uitkomsten waarbij geen overtreding is vastgesteld.

Specificeren loonbedragen op de loonstrook (ingegaan 1/1/2016)

Loonstrookjes moeten begrijpelijk zijn voor werknemers. De loonbedragen moeten daarom duidelijk worden gespecificeerd op de loonstrook. Hiermee wordt beoogd situaties tegen te gaan waarin werknemers op papier het wettelijk bruto minimumloon worden betaald, maar waarbij dit loon deels bestaat uit onkostenvergoedingen die niet tot het wettelijk minimumloon gerekend kunnen worden. De Inspectie SZW kan hierdoor beter vaststellen of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) is nageleefd of niet en indien het laatste het geval is een boete opleggen.

Wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetalen (ingegaan 1/1/2016)

Bij girale uitbetalingen van het loon bestaat een grotere zekerheid dat het loon daadwerkelijk is uitbetaald en dat de werknemer vrijelijk kan beschikken over zijn loon dan bij contante uitbetaling. Daarnaast kan het toezicht op naleving van het wettelijk minimumloon effectiever plaatsvinden bij girale uitbetalingen. De wettelijke plicht om het minimumloon giraal uit te betalen is daarom als nieuwe verplichting opgenomen in de Wml.

Niet langer toestaan van verrekeningen met of inhoudingen op het wettelijk minimumloon (ingegaan 1/1/2017)

Werknemers dienen een vrije beschikking te hebben over het volledige Wml-bedrag om te verzekeren dat een werknemer het minimumloon kan gebruiken voor noodzakelijke levensbehoeften. Om te garanderen dat een werknemer het wettelijk minimumloon ontvangt, is daarom opgenomen in de Wml dat verrekeningen met en inhoudingen op het wettelijk minimumloon niet zijn toegestaan. Gelijkzeitig is voorzien in de mogelijkheid om voor bepaalde doeleinden (huisvestingskosten, kosten zorgverzekering) onder nadere voorwaarden inhoudingen wel toe te staan.

Vervoersovereenkomst (ingegaan 1/1/2017)

De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor de vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg. Dit is geregeld in een afzonderlijke wet: Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de uitbreiding van de aansprakelijkheid voor de voldoening van het verschuldigde loon aan de werknemer die arbeid verricht ter uitvoering van een overeenkomst van goederenvervoer over de weg of een overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg.

Bijlage 2: Geraadpleegde organisaties

- Aannemersfederatie
- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
- Ministerie van Financiën
- Bouwend Nederland
- CNV
- Evofenedex
- FNV
- Inspectie SZW
- Interprovinciaal Overleg (IPO)
- LTO Nederland
- NBBU
- Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)
- Stichting van de Arbeid
- Rijkswaterstaat
- Transport en Logistiek Nederland (TLN)
- Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
- VNO-NCW/MKB-Nederland
- VRO Certification