



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Stukloon op de werkvloer

Resultaten van een kwalitatief onderzoek

Auteurs: Florieke Westhof, Lot Coenen, Lennart de Ruig

Zoetermeer, 17 december 2013

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen	5
1.3	Onderzoeksopzet	6
1.4	Afbakening	8
2	Aard en omvang van stukloonbetaling	11
2.1	Wat is de wettelijke grondslag voor stukloon?	11
2.2	Wat houdt stukloon in?	11
2.3	Hoe wordt toezicht gehouden op stukloonbetaling?	12
2.4	Hoe vaak komt stukloonbetaling voor?	13
2.5	In welke sectoren komt stukloonbetaling voor en welke ontwikkelingen spelen daar?	14
2.6	Bij welke contracten en typen arbeidskrachten komt stukloon voor?	19
3	De toepassing van stukloon in de praktijk	21
3.1	Wat weten werkgevers en arbeidskrachten van stukloon?	21
3.2	Hoe wordt de productienorm vastgesteld?	22
3.3	Kan via stukloonbetaling het minimumloon worden behaald?	25
3.4	Welke secundaire arbeidsvoorwaarden hebben arbeidskrachten?	27
3.5	Wat zijn voor- en nadelen voor werkgevers en arbeidskrachten?	28
3.6	Welke gevolgen heeft stukloonbetaling op arbeidsomstandigheden?	31
4	Afschaffing van de mogelijkheid tot stukloonbetaling	33
4.1	Welke gevolgen heeft het afschaffen van stukloon voor werkgevers?	33
4.2	Welke gevolgen heeft het afschaffen van stukloon voor arbeidskrachten?	35
4.3	Zijn er alternatieven voor stukloonbetaling?	36
5	Stukloon in internationaal perspectief	37
5.1	Frankrijk	37
5.2	Spanje	38
5.3	België	41
6	Conclusies	43
6.1	Toepassing en ervaringen	43
6.2	Toepassing leidt tot een aantal knelpunten	44
6.3	Gevolgen van afschaffing van stukloon	45
6.4	Aanknopingspunten voor zorgvuldige toepassing	47
Bijlage 1	Respondenten	48



1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) verzekert werknemers ervan dat ze minimaal het wettelijke minimumloon en de minimumvakantiebijslag betaald krijgen voor de verrichte arbeid. Daarmee beschermt de Wml tegen onderbetaling. Bij stukloon – betaling van werknemers per stuk in plaats van per tijdseenheid – ligt de toepassing van de Wml ingewikkelder. Stukloon is toegestaan mits een werknemer het wettelijk minimumloon kan verdienen binnen de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid is gemoeid.¹

In het Actieplan Aanpak Schijnconstructies dat in april 2013 is aangeboden aan de Tweede Kamer wordt vermeld dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de mogelijkheden gaat onderzoeken om de handhaving van het Wml effectiever te maken en om de wegen om de wettelijke bepalingen te omzeilen, tegen te gaan. Het bezien of stukloon behouden moet blijven of moet worden afgeschaft, is daarbij expliciet genoemd.

Tot nog toe ontbreekt een duidelijk inzicht in de praktijk van stukloonbetaling. Het Ministerie van SZW heeft Panteia opdracht gegeven te onderzoeken hoe de toepassing van stukloon plaatsvindt. Het kwalitatieve onderzoek moet een beeld geven van de toepassing van stukloon in de praktijk, de ervaringen van werkgevers en werknemers en de mogelijke gevolgen wanneer stukloon zou worden afgeschaft. Voorliggende rapportage bevat de resultaten van het onderzoek.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is het Ministerie van SZW inzicht te bieden in de toepassing van stukloon in de praktijk, de ervaringen van betrokkenen, de gevolgen van het eventueel afschaffen van stukloon en mogelijke alternatieven daarvoor.

Om dit doel te realiseren, zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

WIE MAKEN ER GEBRUIK VAN STUKLOON?

1. Bij hoeveel arbeidskrachten en in hoeveel bedrijven wordt stukloon toegepast?
2. In welke bedrijven en sectoren wordt stukloon toegepast?
3. Bij welke activiteiten wordt stukloon toegepast?
4. Bij welke groepen arbeidskrachten (vast/uitzendkrachten; illegaal tewerkgestelden) wordt stukloon toegepast?

WAAROM MAKEN WERKGEVERS GEBRUIK VAN STUKLOON?

5. Waarom betalen werkgevers stukloon?
6. Speelt de aanwezigheid van internationale concurrentie mee bij de afweging om wel of geen stukloon toe te passen?
7. Zijn er werkgevers die voor vergelijkbare werkzaamheden geen stukloon maar tijdloon betalen?
8. Waarom kiezen die werkgevers voor tijdloon?

HOE ERVAREN ARBEIDSKRACHTEN HET WERKEN MET STUKLOON?

9. Kiezen arbeidskrachten bewust voor een functie waarin ze stukloon ontvangen?

¹ Artikel 12 Wml.



10. Zijn de arbeidskrachten tevreden met stukloon?
11. Is de arbeidskracht bekend met de productienorm?
12. Hoe waarderen de arbeidskrachten en eventuele derden de productienorm?
13. Is de productienorm in de ogen van de arbeidskracht redelijk (verhouding productiviteit versus kwaliteit)?

HOE GAAN WERKGEVERS TE WERK ALS ZIJ HUN ARBEIDSKRACHTEN STUKLOON WIL BETALEN?

14. Is de werkgever op de hoogte van wet- en regelgeving over het betalen van stukloon?
15. Hoe bepalen de werkgevers de productienorm en de hoogte van het stukloon?
16. Hoe waarborgen werkgevers dat de arbeidskracht met stukloon redelijkerwijs in staat is het minimumloon te verdienen?
17. Hoeveel arbeidskrachten halen deze norm wel en hoeveel halen de norm niet?
18. Houdt de werkgever rekening met het feit dat de productiviteit van de arbeidskracht stijgt als hij meer ervaring heeft? Komt dit tot uitdrukking in de productienorm of anderszins? Houdt de werkgever rekening met andere factoren?
19. Laten werkgevers deze norm toetsen of objectiveren, zo ja hoe en door wie?
20. Gaan werkgevers regelmatig na of de productienorm nog juist is?
21. Op welke wijze informeren werkgevers hun arbeidskrachten en eventuele derden over de productienorm?
22. Krijgen werkgevers wel eens klachten van arbeidskrachten of derden?
23. Hoe gaat de werkgever om met deze klachten? Stellen zij de norm dan bij?

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN EVENTUEEL AFSCHAFFEN VAN STUKLOON?

24. Wat verandert er voor werkgevers in hun bedrijfsvoering als zij geen stukloon meer mogen betalen (of tenminste minimumloon moeten garanderen)?
25. Wat zijn daarvan de gevolgen?
26. Wat verandert er voor arbeidskrachten als zij geen stukloon meer krijgen maar tijdloon?
27. Wat vinden ze daarvan?

WAT ZIJN MOGELIJKE ALTERNATIEVEN?

28. Spelen in andere landen vergelijkbare vragen over het stukloon en biedt dat voor ons aanknopingspunten om de stukloonproblematiek te verminderen of op te lossen?
29. Wat zijn mogelijke alternatieven voor stukloon en welke oplossingsrichtingen zijn er om de stukloonproblematiek te verminderen of op te lossen?

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek moet inzicht geven in (motieven voor) de toepassing van stukloon door werkgevers en de ervaring en positie van werknemers die stukloon ontvangen. Het gaat in essentie dus om kwalitatief onderzoek. Niet de omvang van het fenomeen, maar de beleving, achtergronden, typering en waardering van stukloon staan centraal. Daarom is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksopzet.

Op basis hiervan zijn uitspraken te doen over praktijkervaringen, maar deze zijn niet te kwantificeren of van toepassing op alle werkgevers en werknemers met stukloon in Nederland.

De aanpak van het onderzoek

Bij de aanpak van het onderzoek is ervoor gekozen breed in te steken op het verschijnsel 'stukloon' en vanuit die brede inventarisatie onze kennis te verdiepen.



tabel 1.1 Onderzoeksopzet

<i>Inzicht in</i>	<i>Methodiek</i>	<i>Gesproken met</i>
Omvang, verschijnsel 'stukloon', aard voorkomen	Literatuurstudie, cao-screening, Diepte-interviews en telefonische interviews	'Landelijke' experts
Sectoren, type werkzaamheden/doelgroep	Diepte-interviews en telefonische interviews	Sectorale experts en vakbondsmedewerkers
Ervaringen direct betrokkenen	Diepte-interviews	Werkgevers en arbeidskrachten
Gevolgen evt. afschaffen	Diepte-interviews	Sectorale experts en werkgevers/arbeidskrachten
Alternatieven na evt. afschaffen	Diepte-interviews	Sectorale experts en werkgevers/arbeidskrachten
Internationale vergelijking	Schriftelijke enquête	Experts uit België, Frankrijk, Spanje mbt stukloon

Aan de hand van een brede inventarisatie bij de start van het onderzoek, hebben we het verschijnsel stukloon nader bestudeerd. Ook is in deze eerste stap een inschatting gemaakt van de omvang van het voorkomen van stukloonbetaling en de sectoren waarin het voorkomt. Vervolgens hebben we uit deze sectoren gesproken met deskundigen, werkgevers en arbeidskrachten om duidelijk te krijgen hoe de toepassing van stukloon in de praktijk plaatsvindt. Met deze ervaringen hebben wij in beeld gekregen op welke wijze de werkgever de term 'redelijkerwijs' heeft ingevuld en of de arbeidskrachten die op basis van stukloon werken inderdaad het minimumloon kunnen verdienen. Ook zijn de gevolgen van afschaffing van stukloon steeds aangestipt evenals wenselijke en mogelijke alternatieven.

De werving van deskundigen, werkgevers en werknemers²

Er zijn twaalf gesprekken gevoerd met deskundigen van onder andere het ministerie van SZW, de Inspectie SZW, vakbonden, werkgeversverenigingen en brancheverenigingen.³ Met deze deskundigen zijn we op verschillende manieren in contact gekomen: via het ministerie, via onze eigen contacten en via via.

Om de werkgevers te werven die (een deel van) hun personeel voor een substantieel deel uitbetalen in de vorm van stukloon, is een telefonische enquête gehouden. Deze telefonische enquête is gehouden in de sectoren waarvan verwacht werd dat stukloon vaker voorkomt (zie paragraaf 1.4) Het bleek niet gemakkelijk om werkgevers te vinden die voldeden aan de selectiecriteria (i.e. arbeidskrachten in dienst die voor een substantieel in stukloon uitbetaald krijgen) en bereid waren om deel te nemen aan een interview. Er zijn 1.438 werkgevers gebeld. Er resteerden 28 werkgevers die 1) bereikbaar waren, 2) voldeden aan de criteria en 3) bereid waren tot een interview. Uiteindelijk zijn met 14 werkgevers interviews gehouden. De belangrijkste reden dat werkgevers niet wilden deelnemen aan een gesprek was tijdgebrek. Maar het is niet uit te sluiten dat andere redenen een rol speelden. Werkgevers die stukloonbetaling bewust toepassen om zich te onttrekken aan de regels van de Wml, zijn waarschijnlijk niet geneigd om deel te nemen aan onderzoek. Het onderzoek geeft hierdoor wellicht een wat positiever beeld van stukloonbetaling dan in werkelijkheid het geval kan zijn.

² In bijlage I staat aangegeven in welke sectoren de deskundigen, werkgevers en werknemers werkzaam zijn met wie een interview is gehouden.

³ In bijlage 1 is te zien uit welke sectoren de betrokken deskundigen, werkgevers en werknemers afkomstig zijn.



De arbeidskrachten met wie interviews zijn gehouden, zijn geworven door Panelclix, een leverancier van online panels. Net als bij de werkgevers was het ook hier niet gemakkelijk om arbeidskrachten te selecteren die 1) betaald worden via stukloon en 2) bereid waren om deel te nemen aan een interview. Panelclix heeft 10.500 panelleden benaderd om mee te werken aan de enquête. Dit heeft geresulteerd in 38 panelleden die 1) de enquête hebben ingevuld, 2) voldeden aan de criteria en 3) tevens bereid waren om te worden geïnterviewd. Van de 38 bereidwilligen bleek een aantal toch geen stukloon te ontvangen of zij voldeden niet aan een van de andere voorwaarden van het onderzoek. Ook haakte een aantal later toch af om onbekende redenen. Het zou kunnen dat sommigen zich niet vrij voelden om te spreken. Uiteindelijk is er met tien arbeidskrachten een interview gehouden.

Internationale vergelijking

Een vergelijking met andere landen biedt aanknopingspunten om de stukloonproblematiek in Nederland te verminderen of op te lossen. Voor het maken van een zinvolle vergelijking is het van belang dat de landen op de volgende punten vergelijkbaar zijn met Nederland:

1. Percentage werknemers dat stukloon ontvangt: landen om mee te vergelijken moeten een vergelijkbaar percentage werknemers met stukloon kennen als Nederland (rond het Europees gemiddelde van 13%)⁴.
2. Landen met een minimumloon en inspectiedienst: landen die geen wettelijk minimumloon kennen of waar de inspectiedienst niet toeziet op de naleving vallen af omdat de juridische- en handhavingscontext moeilijk te vergelijken is met Nederland.
3. Landen waar een vergelijkbare discussie speelt als in Nederland. Dat geldt in ieder geval voor Spanje. Ook in Spanje is stukloon toegestaan, mits het wettelijk minimumloon gerespecteerd wordt ('Trabajo a destajo'). Er zijn echter gerapporteerde incidenten van overtreding van deze regelgeving.

In overleg met het ministerie en aan de hand van bovenstaande criteria is besloten om België, Frankrijk en Spanje op te nemen in de vergelijking.

1.4 Afbakening

Het onderzoek heeft betrekking op werkgevers die stukloon betalen en arbeidskrachten die stukloon ontvangen. Om de onderzoeksvragen zo zuiver mogelijk te kunnen beantwoorden, is het reeds bij aanvang op de volgende punten afgebakend.

Stukloonbetaling vormt een substantieel deel van de totale beloning.

Stukloonbetalingen komen ook wel voor in combinatie met tijdloon. Om goed zicht te krijgen op de toepassing van stukloon is besloten dat minimaal 50% van de totale beloning van de arbeidskracht uit stukloonbetaling moet zijn verkregen.

Maximaal 125% van het minimumloon: de focus van het onderzoek ligt op arbeidskrachten die maximaal 125% van het minimumloon verdienen. Bij werkzaamheden in de lagere loonschalen krijgen we een reëel beeld van zowel positieve als negatieve ervaringen met deze wijze van uitbetaling. Werkzaamheden op basis van stukloon waarbij ruim boven het minimumloon wordt verdiend (denk aan auteurs) leiden waarschijnlijk tot minder relevante ervaringen om de onderzoeksvragen te kunnen beant-

⁴ Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



woorden. Het is echter niet uit te sluiten dat we enkele respondenten hebben gesproken die rond of boven 125% van het minimumloon verdienen. In een onderzoeksetting is het namelijk niet goed mogelijk om exact vast te stellen wat het salaris van een werknemer op stukloon bij voltijdsdienstverband zou zijn. Loonstrookjes ontbreken bijvoorbeeld, of zijn onduidelijk.

Focus op meerderjarigen/voltijdsbanen.

In het onderzoek ligt de nadruk op personen die voor hun levensonderhoud voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van het loon dat zij verdienen met stukloon. Dit houdt in dat het onderzoek zich voornamelijk richt op volwassenen die fulltime of bijna fulltime werken. Studenten en scholieren verrichten in hun bijbaan weliswaar veel werkzaamheden op basis van stukloon, maar naar verwachting bevinden zij zich in een minder kwetsbare positie, omdat zij doorgaans beschikken over meer alternatieve inkomstenbronnen.

Al snel in het onderzoek kwam naar voren dat in de sectoren gericht op de bezorging (post, pakketten, krant) het relatief vaak voorkomt dat arbeidskrachten op parttimebasis werkzaam zijn. Vaker dan in andere sectoren voeren gepensioneerde mensen of vrouwen die voor de kinderen zorgen dit werk voor enkele uren per week uit. Ondanks dat het onderzoek zich richt op voltijdsbanen, is de informatie uit deze interviews wel meegenomen omdat het relevante informatie opleverde over de toepassing van stukloon in de praktijk.

Het betrekken van sectoren

Van sommige sectoren is bekend dat de verrichte arbeid aan de hand van stukloon wordt uitbetaald, van andere sectoren is dat niet bekend of bestaan er vermoedens omdat de werkzaamheden in de sector zich ervoor lenen. Om een schatting te kunnen maken van de omvang en stukloon 'breed' te kunnen bestuderen, heeft de *selectie van sectoren* zorgvuldig – en gaandeweg het onderzoek – plaatsgevonden. In overleg met de begeleidingscommissie – en na het spreken van enkele experts op dit terrein – is besloten de volgende sectoren of deelsectoren in het onderzoek te betrekken:

- landbouw (met name gericht op de teelt);
- slachterijen en vleesverwerking;
- visverwerking;
- opslag en dienstverlening voor vervoer (met name gericht op lopende band werkzaamheden);
- horeca (met name gericht op het schoonmaken van hotels);
- restaurants en cafetaria (met name gericht op bezorgdiensten) ;
- uitgeverijen (met name gericht op folderbezorgers);
- post en koeriers;
- interieurreiniging van gebouwen.

Terminologie: arbeidskrachten in plaats van werknemers

Zowel werknemers, arbeidskrachten die werkzaam zijn op een overeenkomst van opdracht (ovo) als uitzendkrachten werken op basis van stukloon. In het rapport spreken we over 'arbeidskrachten'. Hiermee bedoelen we zowel werknemers, mensen die op basis van een ovo werken als uitzendkrachten. Wij benoemen de afzonderlijke contractsvormen wel als zodanig op het moment dat wij aspecten bespreken die direct te maken hebben met het type arbeidscontract.





2 Aard en omvang van stukloonbetaling

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag wat stukloonbetaling volgens de wetgever is en hoe vaak stukloonbetaling voorkomt. Ook komt aan bod in welke sectoren en bij welke activiteiten stukloonbetaling voorkomt.

2.1 Wat is de wettelijke grondslag voor stukloon?

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag⁵ (Wml) verzekert arbeidskrachten ervan dat ze minimaal het wettelijke minimumloon en de minimumvakantiebijslag betaald krijgen voor de verrichte arbeid. Daarmee beschermt de Wml tegen onderbetaling. De werkgever heeft op grond van deze wet de verplichting om minimaal het minimumloon en de minimum vakantiebijslag te betalen. Niet naleven ervan kan leiden tot een boete, naast de verplichting het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag te betalen.

In de Wml is ook een passage opgenomen over stukloon:

*'Voor zover het loon niet naar tijdruimte is vastgesteld maar afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid, wordt voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde als arbeidsduur aangemerkt: de tijd, die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid is gemoeid.'*⁶

Volgens de Wml is stukloon dus toegestaan, mits de arbeidskracht het wettelijk minimumloon kan verdienen binnen de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid is gemoeid. Dat wil zeggen dat de 'gemiddelde' arbeidskracht zoveel eenheid product moet kunnen produceren dat hij daarmee in de gewerkte tijd het minimumloon verdient. De werkgever stelt hierbij de productienorm vast, dat wil zeggen het aantal te produceren eenheden product per tijdseenheid op basis waarvan 'in alle redelijkheid' het minimumloon kan worden verdiend.

2.2 Wat houdt stukloon in?

Stukloon wil zeggen dat iemand niet betaald wordt per tijdseenheid, maar per geproduceerde eenheid. Bij eenheden valt te denken aan:

- het aantal schoongemaakte hotelkamers;
- het aantal bezorgde stuks post(pakketten);
- het aantal kilo's geplukte tomaten;
- het aantal gereden kilometers.

In de meeste sectoren die in dit onderzoek zijn betrokken, worden arbeidskrachten als individu uitbetaald via het aantal stuks dat ze hebben geproduceerd. Een uitzondering vormen de vis- en vleesverwerking. In deze sectoren komen ook functies voor – uitbeenders, visfileerders – waarbij de arbeidskrachten als groep stukloon ontvangen.

Regelmatig komt het voor dat medewerkers een loonstrook naar uren hebben. De berekening van het loon gebeurt echter aan de hand van de geleverde prestatie. Het gaat hier om een papieren constructie waarbij het aantal stuks (via een productie-

⁵ Stb. 1968, 657

⁶ Artikel 12, lid 4 Wml



norm) wordt vertaald in een gewerkt aantal uren. In deze situaties is onduidelijk wat het daadwerkelijk gewerkte uren is en of de beloning conform de wet is.

In aanvulling hierop introduceren wij de term 'verborgen stukloon'. Dit zijn wij tegengekomen in de postsector en de schoonmaakbranche. Hiermee bedoelen we dat arbeidskrachten een arbeidscontract hebben en via tijdloon krijgen uitbetaald. In de praktijk is er echter weinig verschil met uitbetaling via stukloon. De werkgever zet namelijk het aantal te produceren stuks om in de tijd die daarvoor nodig is. Dat zijn vervolgens de uren die de arbeidskrachten contractueel werken. Als arbeidskrachten langer doen over het bezorgen van poststukken dan er contractueel voor staat, krijgen zij deze extra tijd vaak niet uitbetaald. Een arbeidskracht verdient hierbij contractueel gezien het wettelijk minimumloon. De kans bestaat echter dat dit – omgerekend naar het daadwerkelijk aantal gewerkte uren – niet het geval is.

Volgens de deskundigen die wij voor het onderzoek hebben gesproken, wordt stukloon vooral toegepast in sectoren met veel kleine banen en een piekperiode, een korte periode waarin het grootste deel van de productie moet worden uitgevoerd en dus het inkomen van de producent moet worden verdiend. Denk hierbij aan seizoensarbeid in de tuinbouw. Het gaat om arbeidsintensieve – vaak handmatige – werkzaamheden waarvan de opbrengsten beperkt zijn en waarbij de marges voor de producent klein. De werkzaamheden zijn doorgaans continu hetzelfde (vooral bij bulkproducten) en zijn gemakkelijk uit te drukken in een aantal stuks. De opbrengst van het werk laat zich volgens deskundigen niet gemakkelijk controleren en het organiseren van toezicht erop betekent een behoorlijke investering voor de werkgever.

Stukloon komt met name voor bij relatief eenvoudig werk dat door vrijwel alle arbeidskrachten gedaan kan worden. Er zijn dan ook zelden unieke kwalificaties nodig voor het werk. Het resultaat is volgens deskundigen dat stukloon leidt tot relatief lage lonen en een relatief zwakke onderhandelingspositie van de arbeidskracht ('voor jou tien anderen').

Uiteraard bestaan er uitzonderingen op bovengenoemde kenmerken. In het algemeen kan worden opgemerkt dat de kenmerken niet of minder van toepassing zijn zodra het gaat om betaling via stukloon dat ruim boven het minimumloon uitkomt. Een voorbeeld hiervan is een auteur. Juist vanwege zijn unieke kwalificatie wordt hij gevraagd een bijdrage te leveren aan een tijdschrift of krant. De betaling gaat per bladzijde of artikel. Per uur zou niet mogelijk zijn omdat dit volgens de deskundigen het creatieve proces dat de auteur doormaakt tijdens het schrijven, belemmert. Ook de kenmerken van uitbeenders, werkzaam in slachterijen en doorgaans via stukloon uitbetaald, komen niet op alle punten overeen met de hierboven genoemde. Uitbenen is specialistisch werk en niet een activiteit waarvoor iedereen geschikt is. Het inkomen van uitbeenders kan naar eigen zeggen ver boven het minimumloon uitkomen als ze veel produceren.

2.3 Hoe wordt toezicht gehouden op stukloonbetaling?

De Inspectie SZW is belast met het toezicht op de naleving van de Wml. Tijdens de handhaving hiervan, kan zij aanlopen tegen situaties van betaling onder het minimumloon. De Inspectie SZW voert haar controles op twee manieren uit:

1. Administratieve controle, eventueel gevolgd door interviews met medewerkers.
2. Interviews met medewerkers, eventueel gevolgd door een administratieve controle.



Tijdens het toezicht op de naleving van de Wml kan de Inspectie SZW aanlopen tegen situaties waarbij er via stukloonbetaling onder het minimumloon wordt uitbetaald. Dit is echter niet gemakkelijk vast te stellen. Het is van belang dat de productienorm die de werkgever of opdrachtgever heeft vastgesteld inzichtelijk is en dat hij aannemelijk kan maken dat de productienorm er redelijkerwijs toe leidt dat de arbeidskracht of opdrachtnemer het wettelijk minimumloon verdient.

Wat de Inspectie SZW bij handhaving tegenkomt, is dat de papieren werkelijkheid (loonstroken, administratie, arbeidscontracten) suggereert dat de Wml en andere arbeidswetgeving wordt nageleefd, maar er indicaties zijn dat de werkelijke arbeidssituatie daarvan afwijkt. Om de reële arbeidssituatie scherp te krijgen, moeten er tijdens een inspectie meerdere medewerkers gesproken worden. De Inspectie SZW krijgt vaak geen inzicht in het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Hierdoor kan zij lastig beoordelen of werkgevers zich houden aan de Wml.

Tevens voelen arbeidskrachten zich niet altijd vrij om eventuele misstanden te melden. Arbeidskrachten bevinden zich niet altijd in een zodanige positie dat zij gemakkelijk klachten durven uiten. Daarbij komt dat arbeidskrachten uit Oost-Europese landen – ook als zij onder het minimumloon verdienen – nog altijd meer betaald krijgen dan in hun eigen land.

Een ander aspect dat de controle bemoeilijkt is dat arbeidskrachten zelf hun uren niet registreren. De controle op correcte uitbetaling is daarmee ondoenlijk. De Inspectie SZW zegt arbeidskrachten te stimuleren om uren te noteren en om zich mondiger op te stellen.

2.4 Hoe vaak komt stukloonbetaling voor?

Stukloonbetaling is zelden onderwerp van systematisch onderzoek geweest. Er zijn twee recente bronnen waaruit een inschatting kan worden verkregen van de omvang van stukloonbetaling. Dat is ten eerste de Loonwijzer-enquête, een initiatief van de Stichting Loonwijzer waarin de FNV en de Universiteit van Amsterdam zitting hebben. Deze enquête wordt ingevuld door bezoekers van de website loonwijzer.nl. Ten tweede is er de *European Working Conditions Survey* (EWCS) die in opdracht van de Europese Commissie wordt uitgevoerd. Hiervoor zijn in Nederland 1.000 willekeurige huishoudens onderzocht door middel van een vragenlijst die *face-to-face* door een enquêteur werd afgenomen.

Uit de 'Loonwijzer 2012' blijkt dat 2,1% van de Nederlandse arbeidskrachten stukloon verdient. Wanneer we dit percentage toepassen op de werkzame beroepsbevolking (7.387.000 mensen), dan resulteert dat in ongeveer 155.000 arbeidskrachten die stukloon ontvangen. Het percentage dat naar voren komt uit de enquête moet met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, omdat de enquête niet is uitgezet onder een aselekt getrokken steekproef. De resultaten kunnen daarom niet zonder meer gegeneraliseerd worden naar de Nederlandse (beroeps)bevolking. Uit vergelijkingen met representatieve studies blijkt dat de mannelijke beroepsbevolking, parttimers, oudere leeftijdsgroepen, en laagopgeleide personen zijn ondervertegenwoordigd in de enquête. Er is door de onderzoekers van de Loonwijzer getracht om zo veel mogelijk te corrigeren voor deze vertekeningen.

Uit de meeste recente openbare *European Working Conditions Survey* (2012) blijkt dat 6,9% van de Nederlandse respondenten 'ja' heeft gezegd op de vraag of de inkomsten uit hun belangrijkste baan uit stukloon of 'productivity payments' bestaan. Dit is echter een bredere omschrijving van stukloon dan die van de Loonwijzer. Bovendien sluit



deze antwoordmogelijkheid de andere antwoordmogelijkheid in deze survey (uurloon) niet volledig uit. Het verschil met de Loonwijzer 2012 wordt waarschijnlijk ook veroorzaakt door de wijze van enquêtering (een internetenquête voor bezoekers versus een *face-to-face* enquête onder willekeurig geselecteerde huishoudens).

Vanwege de verschillende vraagstellingen en onderzoeksmethoden is er geen definitief antwoord te geven op de vraag hoeveel Nederlandse arbeidskrachten stukloon ontvangen. Geschat kan worden dat het werkelijke aantal zich rond de 155.000 bevindt.

Vrijwel alle deskundigen die wij hebben gesproken, zeggen dat het aantal arbeidskrachten dat stukloon ontvangt al jaren aan het afnemen is. Door mechanisering en automatisering kunnen typische stukloon-werkzaamheden uitgevoerd worden door machines. Deze trend geldt minder voor de sectoren waarin de arbeid nauwelijks is te vervangen door machines (bijvoorbeeld de tuinbouw, vis- en vleesverwerking) en de sectoren waarin er door vraaguitval (de economische crisis) en/of toegenomen concurrentiedruk is ontstaan op de winsten van bedrijven.

2.5 In welke sectoren komt stukloonbetaling voor en welke ontwikkelingen spelen daar?

Uit de 'Loonwijzer 2012' is ook een beeld te verkrijgen van het percentage stukloon per sector. Een uitsplitsing naar sector is op basis van de *European Working Conditions Survey* niet mogelijk, vanwege het relatief kleine aantal respondenten (circa 1.000) in Nederland



tabel 2.1 Stukloon naar sector

Sector	% stukloon
Landbouw, bosbouw en visserij	3.4%
Winning van delfstoffen	3.1%
Industrie	1.6%
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	4.3%
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0%
Bouwnijverheid	2.3%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	2.3%
Vervoer en opslag	2.8%
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	3.8%
Informatie en communicatie	3.2%
Financiële instellingen	1.4%
Verhuur van en handel in onroerend goed	0%
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	2.0%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	2.3%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	1.1%
Onderwijs	2.1%
Gezondheids- en welzijnszorg	1.2%
Cultuur, sport en recreatie	0.9%
Overige dienstverlening	0.8%
Huishoudens als werkgever	-
Totaal	2.1%

Bron: Loonwijzer websurvey 2012, Nederland

Stukloonbetaling komt volgens de Loonwijzer-enquête voornamelijk voor in de landbouw, bosbouw en visserij (3,4%), winning van delfstoffen (3,1%), productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht (4,3%), horeca (Logies-, maaltijd- en drankverstrekking) (3,8%), informatie en communicatie (3,2%).

Stukloon in cao's

Tijdens het onderzoek is een uitgebreide inventarisatie gemaakt van cao's die geldend zijn in 2013. De inventarisatie richtte zich op cao's van sectoren waarin het aannemelijk is dat er gedeeltelijk via stukloon wordt uitbetaald. Het doel van deze inventarisatie was een nader zicht te krijgen op het voorkomen van artikelen in cao's specifiek gericht op stukloon. Een conclusie is dat in de meeste cao's niets staat opgenomen over de toepassing van stukloon. Slechts een paar cao's bevatten bepalingen die indirect van toepassing zouden kunnen zijn op stukloon:

- In een cao wordt stukloon genoemd als mogelijkheid voor de uitbetaling van het brutoloonbedrag. Dit geldt voor de cao van de Vleessector als onderdeel van de groothandel in de voedings- en genotmiddelenindustrie.
- Werkgever en arbeidskracht kunnen schriftelijk afspraken maken over de vorm van prestatiebeloning, waarbij als minimum de weekloon tabellen gelden (één cao). Dit geldt voor de cao van de Open Teelten van de teelt van eenjarige gewassen.



- Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt. Dit geldt voor de cao van het Levensmiddelenbedrijf als onderdeel van de Gespecialiseerde winkels in voedings- en genotmiddelen.

Post en koeriersdiensten

Op basis van gesprekken met deskundigen is een nauwkeuriger beeld verkregen van stukloonbetaling in branches waar dat veel voorkomt. Te beginnen met de post. In de cao voor de postbezorgers van april 2011 is opgenomen dat eind september 2013 de meerderheid van de postbezorgers werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Als gevolg van deze afspraak moet het aantal arbeidskrachten dat werkzaam is volgens een overeenkomst van opdracht afnemen.

In de koerierssector werken volgens de deskundigen die tijdens het onderzoek zijn gesproken, steeds meer arbeidskrachten op basis van onderaanneming/subcontracting. Dit is een ontwikkeling die sinds de liberalisering van de postmarkt en het ontstaan van webwinkels meer en meer in gang is gezet. Betaling vindt plaats per bezorgd pakket. Bij organisaties als Post NL en Selektvracht (onderdeel van DHL Express) werken naar schatting enkele duizenden subcontractors die per stuk krijgen uitbetaald. Volgens deskundigen valt het niet voor alle pakketbezorgers mee om redelijkerwijs het minimumloon te verdienen.

Om als onderaannemer/subcontractor voor PostNL te kunnen werken, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Hiervoor moeten de volgende documenten worden aangeleverd:

- uittreksel Kamer van Koophandel;
- Verklaring omtrent hoedanigheid van de belastingplichtige, verstrekt door Belastingdienst Ondernemingen;
- Verklaring ArbeidsRelatie – winst uit onderneming;
- Vervoerders Aansprakelijkheidsverzekering;
- aansprakelijkheidsverzekering voor Bedrijven;
- Verklaring Betalingsgedrag;
- Verklaring Omtrent Gedrag;
- geldig rijbewijs.

Land- en tuinbouw

De land- en tuinbouw kent dierlijke en plantaardige sectoren. In de dierlijke sectoren komt stukloon volgens de geraadpleegde deskundigen nauwelijks voor, hooguit in de pluimveesector en dan specifiek in de pluimveeservicebedrijven (vangploegen). In de plantaardige sectoren komt stukloon vaker voor. Volgens deskundigen is de kans groot dat uitbetaling (geheel of gedeeltelijk) via stukloon voorkomt in de volgende (deel) sectoren:

- paddenstoelenteelt;
- aspergeteelt;
- fruitteelt, met name zacht fruit;
- boomkwekerij (met name coniferen).

De geraadpleegde werkgeversorganisatie zegt dat er niet in de cao's van Land- en tuinbouw staat dat stukloon niet is toegestaan. Dit betekent dat het is toegestaan mits



redelijkerwijs het minimumloon wordt verdiend. Dit houdt in dat er te allen tijde een goede onderbouwing aanwezig moet zijn (registratiesysteem, schema's etc.) indien gebruik wordt gemaakt van stukloon. Extra controle op de werkzaamheden is in deze sector volgens de werkgeversorganisatie niet nodig (*'het aantal kisten appels is gemakkelijk te tellen'*). Of dan ook daadwerkelijk gemiddeld het minimumloon wordt betaald, is op basis hiervan niet vast te stellen. In oude teksten van cao's in de tuinbouw (meer dan tien jaar geleden) stond stukloon, aangeduid met akkoordloon, overigens nog wel expliciet benoemd in de cao.

Volgens de werkgeversorganisatie is betaling onder het minimumloon in de tuinbouw in de afgelopen jaren sterk teruggedrongen. Een belangrijke reden voor het terugdringen is volgens de deskundigen van de werkgeversorganisatie de druk vanuit de markt: *de retail wil geen slechte berichten in de media over haar producenten*. Dit leidt ertoe dat de werkgevers zich vaker houden aan de regels die gelden bij uitbetaling via stukloon en er niet snel onderbetaling plaatsvindt. Anderzijds heeft deze hoge druk ook tot gevolg dat de toeleveranciers – de producenten – geen enkel risico willen lopen met de arbeidskrachten die bij hen werken. Dit uit zich bijvoorbeeld in een hoge productienorm en minder snel genoeg nemen met arbeidskrachten die deze norm niet halen.

Een specifieke sector die de afgelopen jaren veel aandacht heeft gekregen, is de champignonteelt. De champignonteelt staat erom bekend dat er relatief vaak onder het minimumloon wordt uitbetaald. Volgens de geraadpleegde werkgeversorganisatie is onderbetaling ook in deze sector sterk teruggedrongen. Een factor die hieraan volgens de betrokken heeft bijgedragen, is de oprichting van een privaat controlerend orgaan, Fair Produce.

Hier staat tegenover dat de Inspectie SZW nog steeds signalen over onderbetaling ontvangt, ook in de champignonsector. Bepaalde werkgevers geven over het algemeen geen (volledig) inzicht in het aantal daadwerkelijk gewerkte uren en de in deze uren gerealiseerde productie. Hierdoor kan niet worden vastgesteld of de door de werkgever gehanteerde productienorm redelijkerwijs haalbaar is, maar ook kan niet direct worden getoetst of de werknemer ontvangt waar deze recht op heeft.

Uit signalen die de Inspectie SZW ontvangt, kan worden opgemaakt dat betaald wordt naar pluknormen die noodzakelijk maken dat werknemers twaalf of meer uren per dag moeten werken om aan het minimumloon voor een achturige werkdag te komen. In de praktijk komt ook voor dat lange werkdagen worden gemaakt, terwijl er maar vier uur per dag in de loonadministratie wordt opgenomen. De Inspectie SZW stelt dus vraagtekens bij de stelling dat de betaling onder het minimumloon in de tuinbouw is afgenomen.

Schoonmaak

Het komt voor dat schoonmakers via stukloon worden uitbetaald. Volgens de geraadpleegde deskundigen gebeurt dit bij het schoonmaken van hotelkamers en vakantie-huisjes. De schoonmakers hebben dan te maken met een tijd per kamer. Hierbij zijn verschillende normen voor kamers met blijvers en kamers met vertrekkers. In deze normtijden zijn factoren zoals wachttijd, looptijd, tijd om spullen te pakken en de gang schoon te maken vaak niet verwerkt.

Van de 30.000 tot 40.000 arbeidskrachten die deze werkzaamheden uitvoeren, ontvangt naar schatting ongeveer de helft stukloon. De arbeidskrachten zijn vooral vrouwen die parttime werken. Schoonmakers kunnen vallen onder de Horeca cao of de cao van de schoonmaak- en glazenwassersbranche. Indien een hotel of recreatiepark de



schoonmaakwerkzaamheden uitbesteedt aan schoonmaakbedrijven, valt de arbeidskracht die het werk uitvoert onder de cao van de schoonmakers- en glazenwassersbranche. Volgens beide cao's is stukloonbetaling niet toegestaan. Ook de vakbonden zijn bekend met meldingen van arbeidskrachten in de recreatieve sector die op basis van stukloon worden uitbetaald. Een andere deskundige uit de branche geeft aan dat de cao geënt is op uurloon en op toeslagen voor vreemde uren en overwerk. Daarmee zou stukloon administratief niet goed mogelijk zijn. Ook zeggen deskundigen dat er na de stakingen in 2010 veel minder stukloonbetalingen plaatsvinden dan voorheen in de schoonmaaksector. Dit laatste geldt overigens niet voor hotels. Bovendien brengen stukloonbetalingen voor de werkgever extra administratie met zich mee. Het is immers belangrijk dat er regelmatig controle plaatsvindt of de werkzaamheden goed zijn verricht. Hierdoor worden extra besparingen door de toepassing van stukloon (deels) ongedaan gemaakt.

Transport

In de transportsector hebben sommige vrachtwagenchauffeurs te maken met stukloon. Het gaat hierbij met name om een groeiend aantal Oost-Europese chauffeurs die werken op basis van een vast (relatief laag) salaris, aangevuld met een vergoeding per gereden kilometer. Dit laatste wil zeggen dat de tijd dat de chauffeur aan het werk is, maar niet rijdt, bijvoorbeeld laden/lossen, wettelijke pauzemomenten, niet wordt uitbetaald. Naar schatting gaat het hierbij om enkele duizenden chauffeurs. Volgens een deskundige van de vakbond kunnen de chauffeurs alleen het wettelijk minimumloon verdienen als ze heel veel extra kilometers maken.

Uitgeverijen

In de uitgeverijbranche komt stukloon regelmatig voor. Zowel auteurs en redactieleden als folderbezorgers krijgen vaak op basis van stukloon uitbetaald. Het onderzoek richt zich op de folderbezorgers. De auteurs en redactieleden verdienen doorgaans meer dan 125% van het minimumloon en vallen daarmee buiten het bereik van het onderzoek.

Groothandel en logistiek

In de groothandel en logistiek vinden steeds meer werkzaamheden machinaal plaats. Dan is het veel lastiger om een stukloon te berekenen. Een voorbeeld hiervan in de visverwerking: *Er zijn in de loop der tijd zo'n dertig fileerders van stukloon afgehaald, omdat zij aan de fileermachines staan en machinaal fileerders zijn geworden. Bij deze machinaal fileerders was het te ingewikkeld om het aantal verwerkte stuks te berekenen'.*

Uitzendbranche

In de cao van de uitzendbranche is opgenomen dat de aangesloten leden zich moeten houden aan de cao van de branche waar de uitzendkracht werkt. De beloning dient conform het minimumloon van de inleningscao te zijn.



2.6 Bij welke contracten en typen arbeidskrachten komt stukloon voor?

Arbeidskrachten kunnen via verschillende juridische constructies stukloon uitbetaald krijgen. Op basis van gesprekken met deskundigen, werkgevers en arbeidskrachten is duidelijk geworden dat stukloonbetaling zelden voorkomt bij arbeidskrachten met een (vast) arbeidscontract. Dit sluit aan bij het eerder geschetste beeld dat stukloon vooral voorkomt bij eenvoudig (hand)werk in sectoren met veel kleine banen en een piekperiode. In deze omstandigheden ligt het voor werkgevers niet voor de hand om te werken met arbeidskrachten op een vast arbeidscontract.

Stukloonbetaling komt vaker voor bij:

- Arbeidskrachten die op basis van een overeenkomst van opdracht (ovo) werkzaam zijn, bijvoorbeeld als onderaannemer. Dit komt voor bij post- en koeriersdiensten.⁷
- Uitzendkrachten die op basis van stukloon werken. In het geval van uitzendkrachten is vaak de volgende constructie van toepassing tussen uitzendbureau, werkgever en arbeidskracht: de werkgever betaalt het aantal stuks dat de arbeidskracht heeft geproduceerd uit aan het uitzendbureau. Het uitzendbureau rekent dit aantal om naar uren en betaalt de uitzendkracht uit in uren (in elk geval het minimumloon). De eventuele winsten en verliezen komen dan voor rekening van het uitzendbureau. Deze constructie kan aanleiding geven tot misbruik. Het is immers de vraag of de papieren realiteit in overeenstemming is met het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.

Er is een redelijk grote diversiteit aan arbeidskrachten met stukloon. Doordat er nog geen systematisch kwantitatief onderzoek is gedaan naar de kenmerken van deze arbeidskrachten, zijn hierover geen stellige uitspraken te doen. Uit de gesprekken met deskundigen, werkgevers en arbeidskrachten komt in ieder geval het beeld naar voren dat de positie van arbeidskrachten met stukloon sterk afhangt van een aantal factoren:

- Het type contract. De positie van een arbeidskracht met een vast arbeidscontract is doorgaans sterker.
- De kennis en vaardigheden van de arbeidskracht, waaronder het opleidingsniveau, de mate waarin de arbeidskracht op de hoogte is van zijn rechten en de mate waarin de arbeidskracht de Nederlandse taal beheerst. Mede vanwege deze laatste factoren zijn er bij LTO en FNV Pools sprekende consulenten aan het werk om Poolse arbeidsmigranten indien nodig te adviseren.
- De werkzaamheden en de economische situatie in de sector. Gespecialiseerde werkzaamheden in een sector waarin er relatief weinig druk is op winsten, leiden doorgaans tot een hoger loon en een sterkere positie van de arbeidskracht met stukloon.

Er is dus een groot verschil tussen de hoogopgeleide journalist die een goede boterham kan verdienen met het schrijven van artikelen op freelancebasis, de laagopgeleide Oost-Europese arbeidsmigrant die gedurende een zomer al dan niet het minimumloon verdient in de tuinbouw en de laagopgeleide, maar goed verdienende uitbeender die gespecialiseerd werk verricht in de vleessector.

⁷ Door ontwikkelingen op de postmarkt komt het steeds vaker voor dat postbezorgers werkzaam zijn op een arbeidscontract en een tijdloon krijgen betaald.



3 De toepassing van stukloon in de praktijk

In dit hoofdstuk geven we de resultaten weer van de gesprekken die zijn gevoerd met werkgevers en arbeidskrachten die te maken hebben met stukloon. De gesprekken geven een beeld van de toepassing van stukloon in de praktijk. Tevens is informatie uit de gesprekken met deskundigen toegevoegd. Achtereenvolgens besteden we aandacht aan het kennisniveau van werkgevers en arbeidskrachten over stukloon, de productienorm, het minimumloon, de arbeidsvoorwaarden, de voor- en nadelen voor werkgevers en arbeidskrachten, de arbeidsomstandigheden.

3.1 Wat weten werkgevers en arbeidskrachten van stukloon?

Het kennisniveau van werkgevers over de regels rondom stukloon is wisselend. Sommige werkgevers weten bijvoorbeeld niet wat de wet- en regelgeving zegt over de toepassing van stukloon en of stukloon volgens de cao wel of niet van toepassing mag zijn, anderen weten dat weer heel goed. Over het algemeen lijken de regels bekender in sectoren waar traditioneel met stukloon wordt gewerkt (vlees, landbouw) dan in de 'nieuwe' sectoren waar op stukloon wordt gewerkt (thuiswerkers, post- en koeriers). Bovendien zijn in laatstgenoemde sectoren de arbeidskrachten veelal werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. Voor hen geldt dat zij (nog) niet onder de Wet minimumloon en vakantietoeslag vallen.

Alle door ons geïnterviewde werkgevers zijn goed op de hoogte van de wet- en regelgeving rondom arbeidscontracten. Ze weten goed op welke manier zij de arbeidsrelatie die zij met de stukloonwerker hebben, moeten vormgeven zodat zij voldoen aan de belastingwetgeving. Zo zetten enkele werkgevers stukloon om in uurloon, omdat dit naar eigen zeggen de belastingaangifte vergemakkelijkt.

De informatievoorziening aan arbeidskrachten

Voor de meeste arbeidskrachten die wij hebben gesproken, is het vooraf duidelijk op welke wijze zij worden betaald en wat voor juridische arbeidsrelatie zij met de werkgever/opdrachtgever hebben. Hun werkgever heeft hen daarover bij aanvang van hun werkzaamheden geïnformeerd. Ook zijn de meeste arbeidskrachten ervan op de hoogte dat de productienorm zodanig moet zijn dat zij daarmee het minimumloon kunnen verdienen. De arbeidskrachten die werken op basis van een ovo, tekenen daarover een overeenkomst. Meestal staan daarin de regels over wanneer de werkzaamheden moeten plaatsvinden en wat de regels zijn bij ziekte en omtrent verzekeringen.

In enkele gevallen is er sprake van onwetendheid bij arbeidskrachten. Het komt voor dat ze hun rechten en plichten niet kennen. Er zijn arbeidskrachten bij wie het loon op de loonstrook staat aangegeven in uren. Zij zijn zich er lang niet altijd van bewust dat zij in werkelijkheid krijgen uitbetaald op basis van het aantal geproduceerde eenheden. Arbeidskrachten die niet in Nederland zijn geboren en geen of slecht Nederlands spreken, missen vaker informatie dan andere arbeidskrachten. Een deskundige werkzaam in de bezorgsector zegt hierover het volgende:

'In de pakkettenmarkt zie je met name jongens van Turkse of Marokkaanse afkomst met een lage opleiding en weinig kansen op de arbeidsmarkt. Ze kijken glazig uit hun ogen wanneer je ze vraagt of ze wel verzekerd zijn of op vakantie kunnen.'



3.2 Hoe wordt de productienorm vastgesteld?

Bij het vaststellen van de productienorm stelt de werkgever als eerste de 'eenheid product' vast, waarna hij het aantal stuks vaststelt dat binnen de norm gehaald kan/moet worden.

De eenheid product

De eenheid product, oftewel het 'stuk', kan een champignon, een stuk vlees verwijderd van een been, een wijk of bijvoorbeeld een hotelkamer zijn. Elk stuk heeft eigen kenmerken. Zo is het ene been moeilijker dan het andere, is de ene hotelkamer groter dan de ander, is de ene champignon groter dan de andere. En soms is het 'stuk' opgebouwd uit verschillende componenten, zoals een bezorgwijk kan bestaan uit lengte, aantal postbussen en de afstand tussen de huizen.

De productienorm: aantal te behalen stuks

Het komt vaak voor dat de werkgever zelf de productienorm vaststelt op basis van zijn eigen ervaringen als arbeidskracht. Ook doet hij dit op basis van secundaire informatie, zoals Google-plattegronden over de grootte van een wijk (in geval van bezorgingsdiensten). Ook gebeurt het regelmatig dat werkgevers bij één arbeidskracht testen om te bepalen hoeveel deze kan produceren binnen een bepaalde tijdseenheid. Dat wordt de productienorm. Het is de vraag of met deze productienorm in alle redelijkheid het minimumloon kan worden behaald.

In kleine bedrijven, bijvoorbeeld in de sector open teelt, werken werkgevers vaak zelf mee. Een enkele keer komt het voor dat een kleinere werkgever onderdeel uitmaakt van een groter bedrijf. Dan kan de kleinere werkgever ervoor kiezen de productienorm aan te houden van het grotere bedrijf.

De productienorm houdt meestal rekening met de omstandigheden van het werk zelf. Het komt voor dat er per product/soort product in een bedrijf verschillende normen gelden. Denk aan grote en kleine champignons of jonge of oudere aspergebedden. Ook in de schoonmaak zijn er normen gesteld voor het schoonmaken van hotelkamers of vakantiehuisjes. Hierbij is er onderscheid in de grootte van de schoon te maken oppervlakte. Ook de kwaliteit van het gereedschap of het automatiseringssysteem van het werk heeft invloed op de productienorm. Dit kan per bedrijf verschillen.

Bij de bedrijven die pakketten rondbrengen komt de norm in combinatie met verschillende factoren tot stand. Het ene bedrijf doet dit naar wijk lengte, aantal tuinpaden en aantal poststukken, terwijl een ander bedrijf de wijken opdeelt naar duur. Op het moment dat het ene bedrijf bijvoorbeeld het andere overneemt, moet de norm dan eerst worden gelijkgetrokken. De vleessector stelt de norm vast aan de hand van het gewicht en de moeilijkheidsgraad. In de vissector zijn er verschillende tarieven voor verschillende soorten vis.

Hieronder staat een geavanceerd voorbeeld van een productienorm in de vleessector:

'De uitbeenders worden per product betaald, waarbij de prijs per product afhankelijk is van:

- Gewicht (voor een groot stuk, zoals de nek, wordt meer betaald dan bijvoorbeeld voor een lende)*
- Snelheid in combinatie met moeilijkheidsgraad. (Het ene bot is immers makkelijker te verwijderen dan het andere de ander).*



Er zijn ongeveer 20 producten 'geprijsd' door de formule 'gewicht x moeilijkheidsgraad'. Het betreft een geautomatiseerd systeem. De computer weet welke orders er zijn ontvangen (welke stukken het betreft en welke beenderen er uit moeten) en verdeelt dit over de (max. 24) loopbanden van de uitbeenders. Elke uitbener moet daarom ook ongeveer dezelfde hoeveelheid ontvangen. Dat is ook wel nodig, anders is er scheefgroei en kan de een meer verdienen dan de ander.'

Inzetten van productienorm

Ook de mate waarin werkgevers rekening houden met de ervaring van de arbeidskracht verschilt. Bij sommige bedrijven gaan de arbeidskrachten pas op stukloon werken als zij het vak goed onder de knie hebben. Dit geldt voor visfileerders en uitbeenders:

'Uitbeenders moeten minstens drie jaar worden opgeleid: in die tijd werken zij op uurloon in de bedrijven. Na die opleiding kunnen ze volledig meedraaien in de groep uitbeenders'.

In een enkel bedrijf stelt de werkgever de productienorm de eerste dagen of weken wat minder hoog vast en ook zijn er werkgevers in de postsector die hebben bepaald dat nieuwe arbeidskrachten de eerste en tweede werkdag respectievelijk 150% en 125% van de totaalvergoeding krijgen.

In de bezorgsectoren komt het voor dat post-, krant- en pakketbezorgers wel eens een wijk van een collega-bezorger overnemen. Door de onbekendheid met deze wijk doet deze bezorger langer over de bezorging dan de norm die ervoor staat. De gesprekken maken duidelijk dat de ene werkgever hiervoor wel een extra vergoeding rekent en de andere werkgever niet. Uiteraard werkt een extra vergoeding positief op de bereidheid om de wijk over te nemen.

In dit onderzoek zijn wij geen werkgevers tegengekomen die bij het vaststellen van de productienorm rekening houden met de leeftijd van de arbeidskracht. Bij werkzaamheden waar snelheid een rol speelt voor het behalen van zoveel mogelijk stuks, zijn de jongere arbeidskrachten hierdoor in het voordeel. Denk hierbij aan de bezorging van kranten en schoonmaakwerk.

De productienorm aanpassen aan de omstandigheden

Meestal wordt in de productienorm geen rekening gehouden met de omstandigheden waar de arbeidskracht mee te maken kan krijgen. Voorbeelden hiervan zijn de wachttijden van schoonmakers, de tijd om hun spullen te pakken en op te ruimen, de weersomstandigheden tijdens het bezorgen van de poststukken, het niet-bezorgbaar zijn van poststukken, het aanbod van de aangevoerde vis en de vraag van klanten. Slechts een enkele maal zijn we situaties tegengekomen waarin rekening werd gehouden met de omstandigheden. Bijvoorbeeld het verhaal van een postbezorger, die uurloon ontvangt. Hij vertelde dat hij externe omstandigheden, waardoor hij langer dan gewoonlijk over het bezorgen van de post doet, kan melden op een formulier. Externe omstandigheden waren in dit geval vaker dan normaal heen en weer naar het depot gaan, slecht gesorteerde post en slecht weer. Afhankelijk van de invloed die deze omstandigheden op de bezorgtijd hebben, betaalt de werkgever dit vervolgens uit.



Aanpassen en testen van de productienorm

In de meeste gevallen vindt er geen borging plaats van de productienorm. Sommige werkgevers geven aan dat de boekhouder over hun schouders meekijkt. Eén werkgever zegt dat de Autoriteit Consument en Markt meekijkt naar de productienorm. De meeste geïnterviewde werkgevers bekijken regelmatig of de productienorm moet worden herzien. Wat zij met 'regelmatig' bedoelen, verschilt per werkgever en varieert van vier keer per jaar tot eenmaal per vier jaar. Na een controle kan de werkgever de norm bijstellen. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer onderdelen van de werkzaamheden gemakkelijker of moeilijker zijn geworden of wanneer er andere producten bijkomen waarvoor nog geen officiële norm is vastgesteld. Een werkgever in de post vertelt dat de verspreiders van huis-aan-huis folders viermaal per jaar de hoeveelheid 'nee' stickers inventariseren. Aan de hand hiervan wordt de productienorm herzien.

Bij bepaalde werkzaamheden vindt er bijstelling van de norm plaats naar aanleiding van klachten van klanten: kranten die niet op tijd worden bezorgd of vieze hotelkamers. De oorzaak van deze nalatigheden kan voortkomen uit een te hoog gestelde productienorm, waarna bijstelling noodzakelijk is.

Het komt zelden voor dat de norm (het aantal te behalen eenheden product per uur) naar boven wordt bijgesteld. Dat is uiteraard een impopulaire maatregel, die effect kan hebben op de inzet van de arbeidskrachten. De bezorgers van pakketten zeggen dat de norm heel lastig is te behalen, hooguit met heel veel haast.

'Ik heb er geen probleem mee dat ik de norm niet haal. Dan maar langer doorwerken om de pakjes te bezorgen. Mijn omgerekende uurloon komt hiermee wel lager te liggen.'

'De tijdslimiet is drie minuten per pakje: dit is vaak fysiek binnen één plaats al niet mogelijk. Bij bezorgadressen in één wijk is ongeveer twaalf per uur haalbaar.'

Uit de resultaten komt duidelijk naar voren dat werkgevers ieder op hun eigen manier de productienorm vaststellen. Zij hanteren hierbij geen standaarden, die bijvoorbeeld vanuit de branche, zijn vastgesteld. Ook het aanpassen en borgen van de productienorm gebeurt niet of op verschillende momenten en in verschillende frequenties. Dit heeft gevolgen voor de individuele arbeidskracht die op basis van stukloon werkt. De redelijkheid van hun beloning is namelijk afhankelijk van de wijze waarop hun werkgever de productienorm bepaalt.

De ervaringen van arbeidskrachten met de productienorm

De kennis van arbeidskrachten over de productienorm is wisselend. Uit de interviews kwam naar voren dat de productienorm voor de geïnterviewde arbeidskrachten in de vis-en vleessector duidelijk is. Zij weten exact met hoeveel eenheden product zij de productienorm behalen – en daarmee het minimumloon. Bovendien geven zij aan dat de norm goed is te behalen. Uit de gesprekken met een werkgeversorganisatie en werkgevers uit de tuinbouwsector en de aanwezige informatie zijn er geen aanwijzingen dat de norm in deze sector onhaalbaar is voor de arbeidskrachten. Zoals reeds in hoofdstuk 2 aangegeven, is de Inspectie SZW er niet altijd van overtuigd dat werknemers in de tuinbouwsector in alle redelijkheid het minimumloon kunnen verdienen.

In de 'bezorgsectoren' is de productienorm op een relatief complexe manier samengesteld. Behalve naar type en grootte van de wijk en aantal poststukken/pakketten, wordt er bijvoorbeeld ook rekening gehouden met 'niet-thuis' bezorgingen en of er wel of geen handtekening is vereist van de ontvanger. Dit maakt ook dat de produc-



tenorm moeilijk te begrijpen en lastig te controleren is voor arbeidskrachten in deze sectoren.

Een arbeidskracht uit de koeriersector merkt het volgende op over de productienorm:

'Inherent aan de ingewikkeld samengestelde productienorm is dat je op voorhand niet weet hoeveel je aan een pakket gaat verdienen. Ik denk dat ik gemiddeld ongeveer € 0,50 aan een pakket overhoud.'

De meeste krantenbezorgers geven aan dat de wijken zo zijn ingericht dat de bezorging te doen is in de tijd die ervoor staat.

Voor de geïnterviewde arbeidskracht in de schoonmaakbranche is het ondoenlijk de productienorm te behalen. De schoonmaker zegt hierover het volgende:

'De productienorm is niet werkbaar. De productienorm is niet zo lang geleden aangepast. Eerst moest ik drie kamers per uur schoonmaken. Nu zijn het er vier per uur en de werkzaamheden die per kamer moeten worden verricht zijn niet aangepast. Deze aanpassing is mij opgelegd.'

Productienorm per groep

In zowel de vlees- als visverwerking stelt de werkgever een productienorm voor de gehele groep vast. De groep moet een bepaald aantal eenheden product behalen om de vastgestelde norm te kunnen bereiken. Volgens de werkgevers in deze sectoren zou een individueel te bepalen stukloon te veel tijd kosten en erg omslachtig zijn. Een werkgever uit de visverwerking zegt hierover het volgende:

'De groep fileerders wordt als groep afgerekend. Iemand die minder hard werkt, laat het totaal zakken en dit kost de groep dus geld. De groep is daardoor zelfcorrigerend. Voor mij als werkgever is dit makkelijk.'

De individuele prestaties van de arbeidskrachten houden de groepsleiders bij – al dan niet via computerprogramma's - ten behoeve van de uitbetaling. Alle niet gewerkte uren door arbeidskrachten zijn hierin verdisconteerd en degenen die bijvoorbeeld veertig uur aan het eindproduct heeft bijgedragen verdient meer dan iemand die maar 35 uur daaraan heeft gewerkt. Voor het behalen van de groepsnorm houden werkgevers ook rekening met kortstondige arbeidsongeschiktheid. Ter illustratie het voorbeeld van een werkgever in de visverwerking:

'Bij uitval van een fileerder door bijvoorbeeld kortstondige ongeschiktheid [iemand heeft zich bijv. gesneden] wordt daar rekening mee gehouden, zodat hetgeen deze fileerder nog wel produceert niet wordt meegeteld voor het gemiddelde. Bij het bepalen van het stukloon wordt zoveel mogelijk gestreefd naar rechtvaardigheid.'

3.3 Kan via stukloonbetaling het minimumloon worden behaald?

De meeste geïnterviewde werkgevers zeggen dat de arbeidskrachten die op basis van stukloon werkzaam zijn omgerekend naar uren het minimumloon betaald krijgen. Sommige werknemers bevestigen dit.



Daarnaast zijn er werkgevers die door de aard van het werk geen direct zicht hebben op de arbeidskrachten als zij hun werk uitvoeren. Dat geldt bijvoorbeeld voor de post, koeriers- en transportsector en thuiswerk. De geïnterviewde werkgevers uit deze sectoren kunnen niet inschatten hoe lang de arbeidskrachten over het uitvoeren van hun werk doen. Zij kunnen dan ook niet zeggen of de arbeidskrachten een redelijk loon verdienen. Deze werkgevers vinden het lastig om invulling te geven aan de term 'redelijkerwijs' uit de Wml, zoals de werkgever in de postsector met de volgende uitspraak aangeeft:

'De ene arbeidskracht doet nu eenmaal langer over de wijk dan de andere. De ene gaat koffie drinken en de andere racet op zijn fiets door de wijk heen. Dat is juist de charme van het werk: de postbode is vrij om zelf te bepalen hoe hij de post bezorgt.'

Arbeidskrachten in de postsector hebben doorgaans wat meer garanties dat zij het minimumloon kunnen verdienen dan arbeidskrachten die pakketten rondbrengen. Een koerier merkt het volgende op over het behalen van het minimumloon:

'Mijn werkgever heeft mij ook eerlijk verteld dat hij niet kan garanderen dat ik het minimumloon verdien.'

In de postsector geldt voor een behoorlijk aantal arbeidskrachten dat zij reeds op arbeidscontract werkzaam zijn en tijdloon ontvangen. Hierbij hebben zij vaak een gegarandeerd aantal uur dat zij uitbetaald krijgen. Met dit gegarandeerd aantal uren komt de bezorger bij een slecht aanbod van poststukken toch nog op het minimumloon.

Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat de werkgevers in de post-koeriers- en transportsector niet kunnen aangeven hoeveel een bezorger gemiddeld verdient. Hierbij speelt mee dat vrijwel alle werkgevers in deze sector naar voren brengen dat de bezorging van poststukken en pakketten tegenwoordig vaker een 'bijbaan' is en de bezorger niet afhankelijk is van deze inkomsten. Dit geldt ook voor thuiswerkers. Het gaat vaak om pensioengerechtigden of huismoeders die deze werkzaamheden een of meer dagdelen per week verrichten.

'Voor veel mensen is het bezorgen van de pakketten tijdverdrijf. Het zijn oudere mensen die wat te doen willen hebben en die willen blijven bewegen. Ook zijn er studenten en huisvrouwen die post bezorgen.'

De geïnterviewde werkgevers hebben overwegend de indruk dat de arbeidskrachten tevreden zijn. Genoemde pluspunten zijn de vrijheid en flexibiliteit van het werk. Dit meten zij af aan het geringe aantal klachten dat zij ontvangen van arbeidskrachten over bijvoorbeeld de vaststelling van de productienorm of het aantal uren dat zij moeten werken.

Op basis van de interviews met arbeidskrachten zijn hierbij wel enkele kanttekeningen te plaatsen:

- Arbeidskrachten zitten lang niet altijd in de positie om te klagen. Zij zijn vaak blij met het werk dat zij hebben. Voor de arbeidskrachten die werkzaam zijn op basis van een ovo geldt dat zij (nog) niet onder de Wet op het minimumloon vallen en daardoor ook niet de mogelijkheid hebben te klagen over onderbetaling;



- Mensen die op basis van een ovo werken, realiseren zich lang niet altijd dat zij geen vakantiebijslag opbouwen evenals inkomsten bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioenopbouw;
- Arbeidskrachten weten niet altijd wat een 'redelijke' werkdruk is.

Sommige arbeidskrachten geven aan dat het voor hen mogelijk is in alle redelijkheid het minimumloon te behalen. Voor anderen is dat niet of met moeite mogelijk. Hierbij is een onderscheid naar sector te maken, dat gedeeltelijk overeenkomt met het beeld dat de werkgevers schetsen. De geïnterviewde arbeidskracht in de vissector zegt meer te verdienen dan het minimumloon. De postbezorgers, die allen op een vast contract werkzaam zijn, verdienen naar eigen zeggen precies het minimumloon. De pakketbezorgers verdienen niet of met veel moeite het minimumloon en de krantenbezorger en de schoonmaker geven aan niet het minimumloon te kunnen behalen. Uiteraard geeft dit geen representatief beeld van alle arbeidskrachten in deze sectoren. We geven dit weer om te illustreren hoe het werken via stukloon wordt ervaren door arbeidskrachten.

Duidelijk is dat 'het in alle redelijkheid het minimumloon kunnen verdienen' bij de toepassing van het stukloon niet gemakkelijk is aan te tonen en een subjectief begrip is. Werkgevers en arbeidskrachten interpreteren dit vaak verschillend. Juist deze wisselende interpretatie maakt het voor arbeidskrachten lastig om de discussie aan te gaan met hun werkgever over de vastgestelde norm.

We kunnen concluderen dat werkgevers de mogelijkheid van arbeidskrachten om het minimumloon te verdienen vaker positiever inschatten dan dat dat – in de ogen van de arbeidskrachten – werkelijk is. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er geen werkgevers en arbeidskrachten zijn gesproken die in hetzelfde bedrijf werken. Wel zijn de gesproken werkgevers en arbeidskrachten afkomstig uit dezelfde sectoren. Het geschetste beeld komt overeen met de verwachtingen van deskundigen.

3.4 Welke secundaire arbeidsvoorwaarden hebben arbeidskrachten?

De arbeidskrachten die op basis van een arbeidscontract op stukloon werkzaam zijn, ontvangen doorgaans loon als zij ziek zijn. Een werkgever in de visverwerking, die visfileerders in dienst heeft op basis van een vast arbeidscontract, geeft aan bij ziekte en vakantie het gemiddelde van de laatste dertien weken uit te betalen en bij snipperdagen het gemiddelde dagtarief. Het komt ook wel eens voor dat er weinig werk is. In dat geval is de afspraak gemaakt dat zij de helft krijgen uitbetaald van het gemiddelde dat zij de laatste dertien weken hebben geproduceerd.

Door stukloon toe te passen, lijkt de werkgever in deze situatie financiële risico's af te wentelen op de arbeidskrachten. Dit is in overeenstemming met hetgeen de wet zegt over de hoogte van het ziekgeld in het geval van wisselende inkomsten ('In dit soort situaties moet artikel 7:628 lid 3 BW worden toegepast. Als er geen sprake is van een vast maand- of weekloon, moet voor de berekening van het ziekgeld als loon worden beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer had kunnen verdienen als hij niet ziek was geworden.') Alhoewel de wet geen referentieperiode geeft, wordt vaak aangesloten bij andere wetten die een termijn gebruiken van drie maanden of 13 weken.



Een werkgever in de tuinbouw geeft aan dat bij blessures van de arbeidskrachten waardoor zij het stukloon niet kunnen uitvoeren, vervangend werk wordt gezocht.

De arbeidskrachten in de bezorgsectoren, die werkzaam zijn op basis van een ovo, ontvangen geen vergoeding bij ziekte en vakantie. Vaak zorgen zij dan zelf voor vervanging en neemt een familielid of vriend de werkzaamheden over. Dit geldt ook voor thuiswerkers.

De ontwikkelingen in de postsector hebben tot gevolg dat steeds meer arbeidskrachten in deze sector werkzaam zijn op basis van een arbeidscontract. Een belangrijk verschil tussen werken op arbeidscontract en op basis van een ovo is uiteraard de doorbetaling bij ziekte en de opbouw van pensioen, vakantiebijslag en dergelijke. Uit de interviews komt naar voren dat in deze situaties vaak sprake lijkt van 'verborgen stukloon'. Zowel arbeidskrachten als werkgevers gaven aan dat het voor arbeidskrachten niet veel uitmaakt of er via uurloon of stukloon wordt uitbetaald. Ook zeiden ze dat dit evengoed werkdruk oplevert. Doorgaans zetten werkgevers het aantal te produceren stuks om naar de tijd die daarvoor nodig is. Dat zijn vervolgens de uren die de arbeidskrachten contractueel werken. Als arbeidskrachten langer doen over het bezorgen van poststukken dan er contractueel voor staat, krijgen zij deze extra tijd niet uitbetaald. Een deskundige van de Inspectie geeft hierbij aan dat veel werknemers bij deze constructie niet bekend zijn met de norm die de werkgever gebruikt. Hij geeft dit als volgt weer:

'Als die werknemer vervolgens een loonstrook krijgt, zal hij wel vaststellen, als hij dat kan ontcijferen op de loonstrook, dat het aantal gewerkte uren veelal niet overeenkomt met de daadwerkelijk gewerkte uren, maar hij weet niet wat hij daarmee moet. De meeste werknemers hebben vaak alleen oog voor het netto uitbetaalde bedrag.'

3.5 Wat zijn voor- en nadelen voor werkgevers en arbeidskrachten?

Redenen voor werkgevers

De belangrijkste reden om stukloon toe te passen vormen *kostenoverwegingen* van de werkgever. Alle geïnterviewde werkgevers zeggen dat ze erop gericht zijn de kosten zo beperkt mogelijk te houden en een zo hoog mogelijke productie te bereiken.

Volgens deskundigen is dit ook noodzakelijk omdat de werkgevers vaak een kleine marge hebben op hun producten. In de land- en tuinbouw bijvoorbeeld is de producent – aan het begin van de keten – zich ervan bewust dat de latere afnemers, zoals winkels en consument aan het eind van de keten – in relatie tot de benodigde arbeid geen redelijke prijs betalen voor het product. Dit is de reden om zo goedkoop mogelijk te produceren en hierbij zo min mogelijk risico te lopen. Dit geldt ook voor de post- en pakketbezorging. Consumenten willen zo min mogelijk betalen voor de postpakketten die zij bijvoorbeeld via internet kopen. Stukloon is voor veel bedrijven de methode om de productie te sturen en het risico voor de ondernemer zoveel mogelijk te beperken.

Door stukloon toe te passen:

- bespaart de werkgever op arbeidskosten, omdat de winstmarges op zijn producten beperkt zijn;
- wentelt de werkgever het risico van leegloop, ziekte en wachttijden af op de arbeidskracht;



- is er alleen controle nodig op de output (het aantal geproduceerde stuks) en niet op het productieproces. Dit bespaart de werkgever extra personeelsinzet;
- is de kans groter dat de werknemer een hogere productie bereikt. Stukloonbetaling vormt voor de arbeidskrachten een financiële prikkel om zoveel mogelijk stuks te produceren of zoveel mogelijk netto product over te houden (vlees/vis);
- heeft de werkgever een goed inzicht in de productiekosten en kan er scherper geprijsd worden;
- en te combineren met toepassing van een ovo, zoals veel gebeurt, betaalt de werkgever geen werkgeverslasten.

Alhoewel in veel bedrijven waar werkzaamheden via stukloon worden uitbetaald de concurrentie groot is, valt op dat de werkgevers concurrentie niet of nauwelijks als reden aangeven om stukloon toe te passen. Veel werkgevers beschouwen de toepassing van stukloon vooral als een eenvoudiger systeem van uitbetalen. Alleen in de vleessector wordt genoemd dat ook de internationale concurrentie, vooral met Duitsland, een rol speelt.⁸

Naast kostenmotieven noemen werkgevers ook regelmatig dat uitbetaling via stukloon een manier is om een type werkzaamheden uit te betalen waar tijdloon zich niet voor leent. Het tempo waarin de arbeidskrachten de werkzaamheden uitvoeren, kan nogal verschillen, waardoor een uurloon niet rechtvaardig zou zijn (zoals postbezorging, kaarten vouwen, asperges steken). Een werkgever in de visverwerking zegt dat uitbetaling via stukloon de enige manier is om het overwerk in beeld te krijgen en uit te betalen.

Een voordeel voor werkgevers in de tuinbouw is de mogelijkheid dat zij bij seizoenswerkers gebruik kunnen maken van de 'gelegenheidsregeling'. Deze regeling houdt in dat werkgevers voor deze gelegenheidswerkers geen pensioenpremie en bedrijfstakpremies hoeven af te dragen. Hierdoor kunnen werkgevers besparen op hun loonkosten. Deze regeling kan een werkgever alleen toepassen als de gelegenheidswerker in een aangesloten periode van acht weken werkzaam is voor de werkgever. Deze periode mag niet worden opgeknipt en de arbeidskracht mag in dat jaar niet in een regulier dienstverband werkzaam zijn geweest bij de werkgever.⁹

De waardering van arbeidskrachten voor stukloonbetaling volgens de werkgever

Volgens de geïnterviewde werkgevers heeft betaling via stukloon alleen maar voordelen voor arbeidskrachten. De voordelen die zij noemen verschillen duidelijk naar type werk. Werkgevers in de vlees- en visverwerking en de tuinbouw noemen als voordeel vooral de extra inkomsten – bovenop het minimumloon – die de arbeidskrachten via stukloon kunnen verdienen. Deze werkgevers zeggen ook dat arbeidskrachten in deze sectoren het werken via stukloon ervaren als een eerlijke manier om geld te verdienen: hoe meer en hoe sneller je werkt, des te meer geld je verdient.

Werkgevers in de post- en koerierssector daarentegen noemen vooral de vrijheid van de arbeidskrachten als voordeel. Een werkgever in de postsector omschrijft de voordelen voor de arbeidskracht als volgt:

⁸ Na goedkeuring van het regeerakkoord in Duitsland wordt daar per 1 januari 2015 het minimumloon ingevoerd.

⁹ Handleiding gelegenheidswerk, 2009.



'Het is voor veel arbeidskrachten een bewuste keuze om voor stukloon te werken. Ze bepalen zelf hoe hard ze werken en hoeveel ze werken.'

Arbeidskrachten kunnen zelf hun tijd indelen en zo snel werken als zij zelf willen. Juist in deze sectoren werken volgens hen veel mensen die voor deze baan kiezen om 'even bezig te zijn' of als bijbaan. Veel geld verdienen is voor hen niet het belangrijkste. En degenen die meer willen verdienen kunnen dat door de post(pakketten) wel snel rond te brengen of een tweede of derde wijk erbij te nemen. Daarnaast geldt voor mensen die op basis van een ovo werken dat vervanging door familieleden heel gemakkelijk is. Deze voordelen noemen ook werkgevers die werkzaamheden aanbieden aan thuiswerkers.

Tevens zeggen werkgevers dat zij nooit klachten van arbeidskrachten horen over de stukloonbetaling. Dit is voor hen een signaal dat arbeidskrachten tevreden zijn over het werk en de wijze van beloning.

'Het komt zelden voor dat een arbeidskracht klaagt over het loon of over het aantal uren dat voor een wijk staat en de inkomsten die daar tegenover staan. Als er een klacht komt, loop ik het na. Dan kom ik er achter dat ik het in drie uur kan doen, hoe kan het dan zijn dat deze arbeidskracht er zes uur over doet. Vervolgens kijk ik samen met de arbeidskracht wat de redenen zijn en hoe dit op te lossen.'

Sommige geïnterviewde arbeidskrachten zeggen echter dat werkgevers niet open staan voor klachten. Dit geldt vooral voor werkzaamheden waarvoor de werkgever gemakkelijk weer een nieuwe arbeidskracht kan vinden. Eén krantenbezorger zegt hierover:

'Bij kritiek moet deze geuit worden aan de dephoudster, die het doorspeelt aan de rayonmanager, maar die gaat er niet op in, voor jou zo een andere bezorger!'

Ook arbeidskrachten in de schoonmaak en de tuinbouw die geen of slecht Nederlands spreken en de wet- en regelgeving in Nederland niet kennen, hebben moeite om hun werkgever aan te spreken.

Eén arbeidskracht zegt regelmatig vragen te hebben gesteld aan de werkgever en daarmee ook conflicten te hebben gehad over onder andere calamiteitendagen, loonsverhogingen, doorbetalen voor wachten tijdens het werk, uitbetaling van overuren en vergoeding voor kleding. Volgens deze arbeidskracht is het aantal conflicten hierover afgenomen sinds er een Ondernemingsraad in het bedrijf is. Dit is tegelijkertijd de enige arbeidskracht die wel eens vragen heeft gesteld over de stukloonbetaling bij de vakbond FNV.

Volgens de geïnterviewde werkgevers staan ook arbeidskrachten zelf niet te springen om over te stappen op tijdloon. Dit hangt volgens hen vooral af van de hoogte van de opbrengsten via stukloonbetaling en is vooral van toepassing op arbeidskrachten in de vlees- en vissector. Eén werkgever in de postsector zegt hierover het volgende:

'Het zijn vooral de arbeidskrachten met een laag werktempo die graag willen overstappen op tijdloon'.



Ook geven enkele werkgevers, met name in de bezorgsectoren, aan dat arbeidskrachten bij de afschaffing van stukloon hun vrijheid om zelf de tijd in te delen en hun flexibiliteit verliezen. Hierbij gaan zij ervan uit dat het afschaffen van stukloon betekent dat de mensen die werken op basis van een ovo met uitbetaling via stukloon overgaan op een arbeidscontract op tijdloon.

De ervaringen van arbeidskrachten met stukloonbetaling

De ervaringen van arbeidskrachten met stukloonbetaling zijn wisselend. De arbeidskrachten in de bezorgsectoren (post, krant en koeriers) noemen allen de vrijheid in het werk, de mogelijkheid om zelf grotendeels het werk in te delen en het eigen tempo te bepalen steeds als grootste voordelen. Eén arbeidskracht geniet ervan bij mooi weer 'betaald buiten te kunnen wandelen'. De arbeidskrachten in de vlees- en vissector benoemen het hogere inkomen dat zij via stukloonbetaling kunnen verdienen.

Als nadeel noemen vrijwel alle arbeidskrachten het wisselende inkomen. Een pakketbezorger geeft de voorkeur aan een vast loon:

'Het werkaanbod is wisselend en daardoor is ook de hoogte van de inkomsten wisselend. Ik zit liever op een vast minimumloon. Ik moet nu steeds reserveringen maken voor betalingen omdat de inkomsten per week nogal kunnen verschillen. Dat is lastig.'

De arbeidskrachten in de bezorgsectoren benoemen verder als nadeel het verrichten van werkzaamheden die onbetaald zijn (zoals bijlagen insteken in kranten, naar het depot rijden) en – voor mensen die werken op basis van een ovo – het niet uitbetaald krijgen van ziekte, vakantiegeld- en vakantiedagen. Opvallend is dat lang niet alle arbeidskrachten het ontbreken van deze arbeidsvoorwaarden noemen en zeker niet als eerste. Blijkbaar richten zij zich vooral op hun feitelijke salaris dat is verdiend met de werkzaamheden en niet op secundaire arbeidsvoorwaarden. Met name de arbeidskrachten in de bezorgsectoren geven aan dat controle van het loonstrookje lastig is omdat er ontzettend veel factoren zijn die tot het uiteindelijke loon leiden.

'Je moet een heel eigen administratie bijhouden van de hele maand van dagen, aantallen en soorten pakketten.'

Enkele van de arbeidskrachten zijn inmiddels wel op basis van een contract op tijdloon werkzaam. Zij waarderen dit. Een arbeidskracht in de postbezorging zegt hierover het volgende:

'Voordat ik een contract had, ontving ik niets bij ziekte of vakantie. Dat is nu een hele verbetering.'

3.6 Welke gevolgen heeft stukloonbetaling op arbeidsomstandigheden?

Juist als de stukloonbetaling een stimulans is voor arbeidskrachten om extra hard te werken, ligt het gevaar van ziekte en arbeidsongeschiktheid op de loer. Arbeidskrachten gaan eerder over hun eigen grenzen en op lange termijn kan dit leiden tot fysieke en/of psychische klachten waardoor zij niet meer volwaardig kunnen werken. Over het vak van uitbeenders wordt zelfs opgemerkt dat dit werk niet tot op hoge leeftijd te doen is. Dan is het tempo immers niet meer bij te houden en ontstaan er ook lichame-



lijke ongemakken als gevolg van het harde werken. De uitbetaling via stukloon draagt er niet aan bij om arbeidskrachten op duurzame wijze in te zetten voor arbeid. Daarnaast levert de gerichtheid op het produceren van zoveel mogelijk eenheden product niet altijd de gewenste kwaliteit op. Ook een arbeidskracht in de schoonmaak zegt dat het tempo waarin met stukloon wordt gewerkt niet vol te houden is tot de pensioenge-rechtigde leeftijd.



4 Afschaffing van de mogelijkheid tot stukloonbetaling

Dit hoofdstuk richt zich op de wenselijkheid van de afschaffing van stukloonbetaling. We geven de meningen van deskundigen, werkgevers en arbeidskrachten hierover weer. In de tweede paragraaf staan de gevolgen van afschaffing centraal.

4.1 Welke gevolgen heeft het afschaffen van stukloon voor werkgevers?

De meeste werkgevers verwachten dat het afschaffen van stukloon leidt tot meer begeleiding en controle van arbeidskrachten. Dit kan betekenen dat een extra medewerker moet worden aangesteld om de productie te controleren of dat de werkgever zelf extra tijd aan begeleiding van werkzaamheden moet besteden. Dit is overigens wel een indirect gevolg van de wijziging in betalingsystematiek: zij verwachten dat de prikkel voor arbeidskrachten om zoveel mogelijk eenheden product te produceren vervalst en zij daardoor minder gemotiveerd zijn. Een werkgever in de vleesverwerking zegt het volgende over deze controle:

'Stukloon is gericht op kwantiteit. Daarom moeten we controleren op kwaliteit. Wanneer we uurloon hanteren, verwachten we een kwaliteit, maar moeten we controleren op kwantiteit.'

Daarnaast zijn er gevolgen die per sector verschillen. De sectoren waarin de werkgevers van oudsher via stukloon uitbetalen, zoals in de vlees, vis en tuinbouw, verwachten door afschaffing van stukloon vooral moeilijker aan arbeidskrachten te kunnen komen. Vermoedelijk gaan arbeidskrachten minder verdienen na de afschaffing van stukloon. Volgens deze werkgevers is stukloon nodig om arbeidskrachten continu zoveel mogelijk te laten produceren. Dan worden zij betaald naar de extra inspanning. Als de motivatie ontbreekt om zo hard mogelijk te werken, kan dit doorwerken in de kwantiteit. Een werkgever in de visverwerking zegt hierover het volgende:

'Fileerders hebben druk nodig om meer te presteren. Voor een vast salaris zullen ze wellicht af en toe een stapje meer zetten, maar niet continu. Pas als dat stapje meer continu wordt beloond, zal de motivatie om te produceren blijven.'

Daarnaast heeft de visverwerking, waar wordt gewerkt met een productienorm per groep, te maken met rivaliteit tussen de visfileerders. Stukloon vormt hierbij een stimulans voor alle groepsleden.

Een enkele werkgever geeft overigens aan dat de stimulans vergelijkbaar blijft. Het aantal stuks dat moet worden geproduceerd, rekenen zij om naar een aantal stuks per uur. Het aantal stuks blijft dan leidend en aan de hand van registratiesystemen, kan nog steeds op het aantal stuks worden gestuurd.

Werkgevers in de vleessector noemen ook concurrentie vanuit het buitenland als belangrijk negatief effect als gevolg van de afschaffing van stukloon. De kostprijs zal omhoog gaan, omdat de arbeidskrachten volgens de werkgevers langzamer werken.



Hierdoor vertrekken uitbeentbedrijven naar het buitenland. Hiermee loopt de concurrentiepositie naar het buitenland toe schade op:

'De huidige uitbeenters zijn weliswaar duurder dan die in het buitenland, maar leveren wel veel beter werk.'

Afschaffen van stukloon in de tuinbouw is volgens deskundigen uit deze sector lastig onder de huidige omstandigheden. Zolang niet de gehele keten een meerprijs weet te genereren voor de eerste schakel in de keten, is het lastig om stukloon af te schaffen. Een voorwaarde om stukloon te kunnen afschaffen is dan ook dat de grote inkopers – aan het eind van de keten – een hogere prijs gaan betalen voor de producten. Het uitzendbureau dat zich specifiek richt op de land- en tuinbouwsector geeft aan dat de opdrachtgevers (werkgevers in de land- en tuinbouw) vragen om via stukloon uit te betalen.

Voor de werkgevers in de post- en pakketsector spelen er al langere tijd vergelijkbare ontwikkelingen. Sinds de liberalisering van de postmarkt in 2009 is het de bedoeling dat steeds meer mensen die op basis van een ovo werken, op een arbeidscontract komen te werken. Ditzelfde doet zich voor in de postsector. De deskundigen en werkgevers uit deze sector geven aan dat alle werkgevers in deze sector hun arbeidskrachten op dezelfde manier moeten gaan betalen, anders wordt de concurrentie te groot. Een deskundige zegt hierover het volgende:

'Als de hele sector meegaat, dan is er geen probleem. De pakkettenmarkt kent in de volle breedte zeven spelers, waarvan een paar echt groot zijn. Die spelers moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Dan gaan de tarieven van de een, maar ook van de ander omhoog. Aan de klant kun je dit doorrekenen door de klant verschillende keuzes aan te bieden.'

Het afschaffen van stukloon heeft in de pakket- en krantenbezorging in de beleving van de geïnterviewden tot gevolg dat de werkgever een wijziging moet aanbrengen in de juridische arbeidsrelatie waaronder hij arbeidskrachten laat werken. De overgang naar een tijdloon betekent dat de mensen die op basis van een ovo werken via een arbeidscontract werkzaamheden gaan verrichten. Dit brengt voor de werkgever de volgende verplichtingen met zich mee die hij voorheen niet had:

- De arbeidskrachten moeten minimaal het minimumloon uitbetaald krijgen;
- De werkgevers dragen bij aan sociale lasten, pensioen, vakantiegeld en vakantiedagen.

Het is afhankelijk van de hoogte van de stukloonbetaling of het eerstgenoemde punt – in financieel opzicht – een voor- of een nadeel is voor de werkgever. Het tweede punt brengt uiteraard voor elke werkgever extra kosten met zich mee.

Eén werkgever verwacht dat de bezorging van huis-aan-huis folders na afschaffing van stukloon niet meer rendabel is. Het zijn voornamelijk scholieren die dit werk verrichten voor of na schooltijd. Vanwege het korte tijdsbestek waarin de verspreiding moet plaatsvinden, is volgens hem alleen stukloon mogelijk voor deze werkzaamheden. Deskundigen uit de uitgeverijsector geven aan dat de afschaffing van stukloon voor krantenbezorgers onbetaalbaar zou zijn voor werkgevers. Daarnaast verliest het werk juist zijn charme doordat het veel flexibiliteit meebrengt voor de bezorgers: ze zorgen zelf voor vervanging en kunnen zelf hun tijd indelen als de krant maar op de afgesproken tijd door de bus valt bij de klanten. Een werkgever die thuiswerkers via stukloon uitbetaalt, vertelt het volgende over de afschaffing hiervan:



'Sommige arbeidskrachten moet ik veel meer gaan betalen omdat zij heel lang over het werk doen, waarschijnlijk betekent dit het einde van het bedrijf.'

Deskundigen in de vleesverwerking merken op dat het niet uitmaakt of stukloon wel of niet wordt afgeschaft. Het is nu in de cao feitelijk verboden, maar het wordt bij uitzendkrachten in de praktijk wel toegepast. Ook in de schoonmaaksector heeft afschaffing van stukloon vermoedelijk niet veel effect omdat het op grond van de cao niet is toegestaan. In deze sector is het al zo dat de werkgever de productienorm omrekent naar een uurprijs en zij werkzaam zijn op een arbeidscontract en daarmee ook recht hebben op secundaire arbeidsvoorwaarden.

4.2 Welke gevolgen heeft het afschaffen van stukloon voor arbeidskrachten?

De meeste geïnterviewde arbeidskrachten zijn van mening dat degenen die nu via stukloon niet het minimumloon behalen meer gaan verdienen bij de overgang naar een tijdloon, terwijl degenen die meer dan het minimumloon verdienen minder gaan verdienen.

Enkele arbeidskrachten die op basis van een ovo werken, denken dat het werken via tijdloon wellicht minder vrijheid en meer controle met zich meebrengt. Daarnaast zeggen enkele arbeidskrachten dat de afschaffing van stukloon voor hun werkgever waarschijnlijk meer kosten met zich mee gaat brengen vanwege de te betalen belastingen en premies.¹⁰ Dit is echter afhankelijk van het type contract.

De geïnterviewde arbeidskrachten in de vlees- en visverwerking kijken positief aan tegen stukloonbetaling omdat het hen de mogelijkheid biedt aanzienlijk meer te verdienen dan het wettelijk minimumloon. Een arbeidskracht uit de vissector geeft aan dat hij niet blij zou zijn met afschaffing van stukloon en volgens hem zijn ook al zijn collega's deze mening toegedaan. Hij zegt hierover het volgende:

'Het afschaffen van het stukloon zal een grote impact hebben op de vrijheid die er nu is. Arbeidskracht en werkgever zullen veel meer verplichtingen naar elkaar toe krijgen en arbeidskrachten zullen meer overuren gaan maken om dezelfde productie en hetzelfde salaris te verdienen. De fileerhal zal minder productief worden. Aan de andere kant zullen er ook wel weer voordelen zijn qua mindere werkdruk, altijd doorbetaling en ziekteverlof.'

Een aantal van de geïnterviewde arbeidskrachten ontvangt nu al loon op basis van tijdloon. Hierbij is echter de tijd die zij erover mogen doen om een aantal eenheden product te produceren naar uren omgerekend. Dit kan worden beschouwd als verborgen stukloon. Zij verwachten dat voor hen persoonlijk de afschaffing van stukloon dan ook geen gevolgen zal hebben. Dit geldt voornamelijk voor de postbezorgers. De meeste pakketbezorgers zijn van mening dat het goed is dat ook pakketbezorgers een arbeidscontract krijgen. Hierbij maken zij de vergelijking met de postbezorgers, waarvan een groot deel ook al over is op een vast contract. Zij zien als voordelen het constante inkomen, de doorbetaling bij ziekte en vakantie en dat de 'verloren tijd' zoals wachten in het depot dan ook wordt uitbetaald.

¹⁰ Hier is sprake van een denkfout bij de respondenten: minimaal het minimumloon uitbetalen wil niet zeggen dat er ook extra belastingen en premies moeten worden betaald.



Eén arbeidskracht die pakketten rond brengt en inmiddels werkzaam is op basis van een arbeidscontract en via stukloon wordt uitbetaald, is juist een voorstander van stukloon:

'Stukloon voor pakketbezorging moet blijven. Ik kan daardoor zelf op mijn eigen manier werken. Het is een eerlijke betaling bij dit soort werk. Jonge mensen van in de dertig hebben een veel hoger tempo van bezorging dan zestigers. Dat moet je verschillend belonen. Bij een vast uurloon verdienen ze beiden hetzelfde, maar door stukloon verdient een jongere omgerekend per uur meer dan een oudere. Voor 60 pakketten staat nu vier uur, maar als dat in drie uur gedaan wordt gaat dat voor hetzelfde geld. Zonder stukloon gaan de bezorgers zich niet meer haasten en dus is iedereen er veel langer mee bezig.'

4.3 Zijn er alternatieven voor stukloonbetaling?

De geïnterviewde werkgevers zien weinig reële alternatieven voor het geval dat stukloon afgeschaft zou worden. In sommige sectoren verandert vermoedelijk weinig, zoals in de post. Hier ontvangt een deel van de arbeidskrachten al een uurloon, gebaseerd op een aantal te produceren stuks. Eén respondent noemt dit 'verborgen stukloon'.

De werkgevers in de vis- en vleesverwerking en de tuinbouw geven de voorkeur aan stukloon omdat dit – onder de huidige marktomstandigheden – voor de werkgever de manier is om zoveel mogelijk te produceren. Volgens hen is bij een tijdloon de prikkel weg voor arbeidskrachten om zoveel mogelijk te produceren en te verdienen.

Enkele werkgevers denken na afschaffing zelfs te moeten ophouden met de werkzaamheden omdat het niet meer rendabel is. Ze verwachten dat de arbeidskrachten die de werkzaamheden nu verrichten, dan afhaken.

Ook brengen enkele werkgevers, met name bij de krant- en pakketbezorging, in dat de arbeidskrachten bewust kiezen voor dit soort werk. Volgens hen haken zij af bij een andere vormgeving van de arbeidsrelatie en is het dus lastiger om aan arbeidskrachten te komen.



5 Stukloon in internationaal perspectief

Onderstaande paragrafen geven voor de drie onderzochte landen kort weer wat de wetgeving zegt over stukloonbetaling, hoe het toezicht omtrent stukloon is georganiseerd en wat er bekend is over aard en omvang.

5.1 Frankrijk

Aard en omvang

Stukloon wordt in Frankrijk voornamelijk toegepast in de landbouw, de bouw, de journalistiek, hotels en catering. Daarnaast komt stukloonbetaling ook voor in de industrie, bij internetontwikkelaars, vertalers en interviewers en krantenbezorgers. Het is niet bekend hoeveel werknemers in Frankrijk stukloon ontvangen. Evenmin is bekend hoeveel werkgevers hun werknemers betalen op basis van stukloon.

Het algemene gevoel is dat het aantal werknemers dat stukloon ontvangt, afneemt. Er zijn geen cijfers beschikbaar die dit onderbouwen. Wel ligt dit gevoel in lijn met een aantal ontwikkelingen:

- In de afgelopen eeuw is stukloon in Frankrijk vooral gebruikt voor het betalen van thuiswerkers die werk uitvoerden voor de textiel of leerindustrie. In eerste instantie is dit werk verplaatst naar de fabrieken. Vervolgens is het verplaatst naar lage lonen landen. Het aantal werknemers dat dit werk in Frankrijk kan verrichten, neemt dus af.
- Ook in de landbouw, eveneens een sector waar van oudsher stukloon wordt toegepast, neemt het aantal werknemers af. Door mechanisatie van de werkprocessen zijn er minder werknemers nodig voor het plukken van groenten en fruit. In exclusieve wijngaarden wordt het plukken nog wel handmatig gedaan. Deze werknemers ('Tâcherons' genaamd) ontvangen stukloon.
- Sinds 2008 is het in Frankrijk mogelijk om met een laag inkomen als zelfstandig ondernemer ('statut d'auto-entrepreneur') te werken. Een gedeelte van de werkgevers die hun werknemers op basis van stukloon betaalden, zet nu zelfstandig ondernemers in (volgens de wet zijn dit geen werknemers).

In sommige sectoren is in Frankrijk juist sprake van een toename van betaling via stukloon. De journalistiek is hier een voorbeeld van. Er zijn steeds minder journalisten met een arbeidscontract en steeds meer freelance journalisten ('Journalists pigistes').

Wetgeving en toezicht

In Frankrijk is stukloonbetaling toegestaan. Dit is opgenomen in boek IV van het Franse Arbeidswetboek (genaamd "travailleurs à domicile"). Wel moet er voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:

- Het stukloon moet omgerekend naar een uurloon ten minste uitkomen op het wettelijk minimumloon. Het minimumloon is op nationaal niveau vastgesteld en in sommige sectoren zijn er cao afspraken over het minimumloon. Het minimumloon in deze cao afspraken ligt altijd hoger dan het nationale minimumloon.
- In de cao moet zijn opgenomen dat het mogelijk is om een bepaalde taak op basis van stukloon uit te voeren. Indien er geen cao is die betrekking heeft op de taak dan dient de



'regioprefect'¹¹ een tabel van de taak op te stellen waarin is opgenomen hoeveel tijd een gemiddelde werknemer nodig heeft voor het uitvoeren van de taak.

In Frankrijk ziet de Arbeidsinspectie er op toe dat werknemers ten minste het minimumloon verdienen. Er is geen onderdeel van de Arbeidsinspectie dat gespecialiseerd is in stukloon. Er werken in Frankrijk 2.256 inspecteurs die 1,2 miljoen bedrijven controleren. De controlerende capaciteit van de inspectie is dus beperkt.¹²

De Arbeidsinspectie controleert op eigen initiatief en op verzoek van de werknemers of vakbonden. Wanneer de Arbeidsinspectie vermoedt dat de tijd die nodig is voor het uitvoeren van een taak door de werkgever is onderschat, dan controleert de inspectie dit door de tijd te meten die werknemers nodig hebben voor het uitvoeren van de taak. Wanneer blijkt dat de tijd is onderschat dan wordt de werkgever verzocht om de productienorm opnieuw te bepalen. Wanneer de werkgever hier geen gehoor aan geeft, kunnen de werknemers met het rapport van de Arbeidsinspectie naar de rechter stappen.

Wanneer een werkgever een werknemer stukloon wil betalen moet de werkgever een 'boek' geven aan de werknemer waarin de werknemer kan noteren wat voor werkzaamheden hij verricht, de omvang van de werkzaamheden, de datum waarop de werknemer opdracht tot het uitvoeren van de werkzaamheden heeft gekregen, de tijd die de werknemer bezig is geweest met het uitvoeren van de werkzaamheden en het salaris.

Wanneer het werk is afgerond geeft de werknemer het boek terug aan de werkgever. De werkgever vult het boek aan met gegevens over de het salaris (inclusief netto loon, sociale premies, betaaldag). De werkgever moet dit boek vijf jaar lang bewaren. Op verzoek van de Arbeidsinspectie moet de werkgever dit boek tonen.

De vakbonden in Frankrijk zijn geen voorstanders van stukloonbetaling. Dit komt voornamelijk doordat er gevallen bekend zijn waarbij werknemers die stukloon ontvangen minder dan het minimumloon verdienen omdat het niet mogelijk is om hun taak (omschreven in hun contract) binnen de daarvoor beschikbare tijd uit te voeren. Een voorbeeld hiervan doet zich voor in de hotelsector. Kamermeisjes moeten soms wel vier of vijf kamers per uur schoonmaken. Zij moeten extra onbetaalde uren werken om de taken omschreven in hun contract te kunnen volbrengen. Dit soort praktijken komen vaker voor in sectoren waar migrantenvrouwen wonen. De vrouwen bevinden zich vaak in preciaire situaties en hebben weinig kennis van hun rechten¹³

5.2 Spanje

Aard en omvang

Er is geen onderzoek bekend naar de omvang van het gebruik van stukloon, '*Trabajo a destajo*' in Spanje. Wel is in 2010 onderzoek gedaan naar het voorkomen van variabel

¹¹ De regioprefect is in Frankrijk een prefect, die de belangen van een regio vertegenwoordigt op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken. Hij is tevens prefect van het departement waar de hoofdplaats van de regio zich bevindt. Deze functie is in 1964 in Frankrijk in het leven geroepen en sindsdien heeft de regioprefect steeds meer bevoegdheden gekregen. De bevoegdheden van de regioprefect zijn voor de laatste keer wettelijk vastgelegd op 29 april 2004.

¹² travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_IT_2011_sans_table.pdf;

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=natfef09203®_id=0

¹³ Odile Merckling (2011), *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, Ed l'Harmattan
Florence Aubenas (2010), *Le Quai de Ouistreham*, Ed. L'Olivier.



salaris. In 2010 ontving 18,5% van de werknemers in Spanje een variabel salaris gebaseerde op de verrichte hoeveelheid werk of een combinatie van de verrichte hoeveelheid werk en werktijd.¹⁴ Welk percentage werkgevers gebruik maakt van stukloonbetaling of variabel salaris is niet bekend.

Het betalen van een variabel salaris komt voornamelijk voor in de volgende sectoren¹⁵:

- landbouw, veeteelt, bosbouw en visserij: 49,8%;
- groothandels en detailhandel; reparatie van gemotoriseerde voertuigen: 28,4%;
- kunst en recreatie: 25,1%;
- informatie en communicatie; financiële en verzekeringsbedrijven: 24,7%;
- bouw: 23,8%

Stukloonbetaling wordt naar verwachting vooral gebruikt in de landbouw en bouw. Daarnaast komt stukloonbetaling ook voor in de schoenenindustrie en de mijnen.

Stukloonbetaling gaat in Spanje volgens deskundigen vaak samen met slechte arbeidsomstandigheden. Stukloonbetaling geeft druk en stress voor de werknemers en stelt de werknemers bloot aan psychosociale risico's. Dit is met name het geval in de landbouw waar stukloonbetaling volgens de vakbonden vaak wordt toegepast bij zwart werk dat wordt uitgevoerd door immigranten.

Wetgeving en Toezicht

Stukloonbetaling is toegestaan in Spanje. In de Arbeidswet 'Estatuto de los Trabajadores' is opgenomen dat een salaris gebaseerd kan zijn op de gewerkte tijd of op de hoeveelheid verzet werk. Op welke manier de betaling plaatsvindt, moet gezamenlijk worden bepaald door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers of in het individueel arbeidscontract. Alle werknemers, ongeacht of zij stukloon of tijdloon ontvangen, hebben op grond van de Arbeidswet recht op het nationale minimumloon.

Ook in collectieve overeenkomsten zijn vaak passages opgenomen over stukloon. Een collectieve overeenkomst moet de voorwaarden die de Arbeidswet stelt vanuit werknemersoogpunt altijd verbeteren. Voor de sectoren en regio's, waarop de collectieve overeenkomst van toepassing is, is naleving verplicht.

Een veel aangehaalde collectieve overeenkomst met betrekking tot stukloon is de 'V State Collective Agreement of the Construction sector':

- *Het belangrijkste kenmerk van een stukloonsysteem is dat er een directe relatie is tussen het loon en de hoeveelheid geproduceerde goederen/diensten, zonder dat de tijd die nodig is voor het uitvoeren van de taak is meegenomen;*
- *Het is toegestaan om de tijd waarin het werk verricht moet worden te beperken. Werknemers zijn dan verplicht om het werk binnen die periode af te hebben;*
- *Als de werknemer het werk voor het eind van de werkdag af heeft, kan de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om extra werk te doen of om naar huis te gaan;*
- *Indien de werknemer extra werk verricht dan dient de werkgever de werknemer hiervoor te betalen.*

¹⁴ See tables and results of the Survey on Quality of Life in the Workplace in: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

¹⁵ See tables and results of the Survey on Quality of Life in the Workplace in: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>



In de Arbeidswet zijn geen beperkingen opgenomen waar het gebruik van stukloon aan gebonden is. Wel zijn er collectieve overeenkomsten die het gebruik van stukloon beperken. Een voorbeeld daarvan is terug te vinden in de Collectieve overeenkomst van de Citrusfruit Oogst in Valencia (februari 2012). Deze collectieve overeenkomst staat geen betaling via stukloon toe wanneer er geregistreerde werkzoekenden zijn in de gemeente waar de oogst plaats vindt.

Zoals eerder genoemd, hebben alle Spaanse werknemers volgens de Arbeidswet recht op het nationaal minimumloon. Daarnaast wordt in de collectieve overeenkomsten waarin stukloonbetaling is opgenomen meestal ook een minimale vergoeding voor de werknemers vastgelegd (het nationale minimumloon of meer). Hieronder volgen een aantal voorbeelden:

V State Collective Agreement of the Construction Sector (Februari 2012, revised in May 2013):

Wanneer het de werknemer niet lukt om de productienorm te halen vanwege redenen die niet aan het bedrijf of de werknemer zijn toe te schrijven, dan heeft de werknemer recht op het voor deze werknemer gebruikelijke standaardsalaris plus 25% extra.

XVII State Collective Agreement of the Chemical Industry (March 2013):

Wanneer een werknemer de productienorm niet haalt door toedoen van de werkgever dan heeft de werknemer recht op uitbetaling van zijn salaris in de vorm van tijdloon.

State Collective Agreement of the Footwear Industry (February 2013):

Wanneer er geen collectieve overeenkomst is over het gebruik van stukloon en de werkgever toch stukloon wil betalen, dan moeten werkgevers en werknemers gezamenlijk de prijs per werkeenheid bepalen. Indien gewenst kunnen de werknemers daarbij hulp vragen aan personeelsvertegenwoordigers of de ondernemingsraad. Indien de werknemers geen hulp inroepen van de personeelsvertegenwoordigers of de ondernemingsraad dan is de werkgever verplicht om hen over de overeenkomst te informeren.

XVII State Collective Agreement of the Chemical Industry (March 2013):

Wanneer een werknemer de productienorm niet haalt door toedoen van de werkgever dan heeft de werknemer recht op uitbetaling van zijn salaris in de vorm van tijdloon.

Collective Agreement of the Agriculture and Livestock sector, for the Province of Jaen (December 2011):

Het arbeidscontract moet een omschrijving bevatten van de tijd die gemoeid is met het uitvoeren van de werkzaamheden en de verdiensten. De werknemer moet minimaal 25% meer verdienen dan overeengekomen in de collectieve overeenkomst. Als blijkt dat het salaris toch niet 25% hoger ligt dan het salaris van de collectieve overeenkomst dan moet de partij die dit constateert dit in schriftelijke vorm communiceren naar de andere partij. Vanaf dat moment moet de werknemer per uur betaald worden. Het veranderen van beloningsmethode mag geen reden zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.



In Spanje ziet de arbeidsinspectie toe op naleving van de Arbeidswet. De vakbond is geen voorstander van stukloonbetaling. Stukloonbetaling verhoogt volgens de vakbond de druk op werknemers om harder te werken. Dit verhoogt de kans op psychosociale problemen zoals stress en angst. Stukloonbetaling leidt er toe dat werknemers economische belangen boven gezondheid en veiligheid stellen. Bijvoorbeeld, veel werknemers in de bouw maken langere werkdagen om meer inkomen te genereren.¹⁶

5.3 België

Aard en omvang

Stukloon wordt in België toegepast in de betonindustrie, textielindustrie, ceramiekbedrijf, schoonmaak, bosontginning, leerlooierij en -verwerking, tabaksbedrijf, diamanthandel en -nijverheid. Er zijn geen onderzoeken die vermelden hoeveel werknemers en werkgevers in België gebruik maken van stukloonbetaling. Aangezien er weinig bekend is over stukloon gaat het waarschijnlijk om een kleine groep.

Wetgeving en toezicht

Stukloonbetaling is toegestaan in België.¹⁷ De betekenis van de term stukloon is niet nader omschreven in de wet. Sommige sectorale cao's (cao's die van kracht zijn binnen één sector of bedrijfstak) geven wel inhoud aan de term stukloon.

Cao 43 van de Nationale Arbeidsraad waarborgt een gemiddeld minimum maandinkomen wanneer er geen paritaire arbeidsovereenkomst is of in deze overeenkomst geen afspraken zijn gemaakt over stukloonbetaling.

Het toezicht op de algemene loon- en arbeidsvoorwaarden is een taak van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij houden echter geen toezicht op de betaling via stukloon. Ook hebben zij geen rol in de begeleiding van werkgevers die via stukloon betalen.

In België is geen politieke discussie gaande over het gebruik van stukloon. Er was geen informatie beschikbaar over de relatie tussen stukloon en het minimumloon.

¹⁶ See the report 'Working time and health and safety in social dialogue' published by the Ministry of Work and Immigration:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/XXI_Jornadas_CCNCC_El_tiempo_de_trabajo_y_la_seguridad_y_salud_laboral_en_la_negociacion_colectiva.pdf

¹⁷ "De Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers"



6 Conclusies

In de voorgaande hoofdstukken zijn de resultaten van het onderzoek weergegeven. In dit hoofdstuk volgen de belangrijkste conclusies. Een conclusie die los staat van de onderzoeksvragen, maar wel relevant is om te vermelden, is dat het niet gemakkelijk was voldoende werkgevers en arbeidskrachten te vinden die in aanmerking kwamen om deel te nemen aan het onderzoek én tevens bereid waren om te worden geïnterviewd. Dit wijst er op dat stukloon mogelijk een gevoelig onderwerp is voor sommige werkgevers en werknemers.

6.1 Toepassing en ervaringen

Naar schatting ontvangen minimaal 155.000 arbeidskrachten in Nederland stukloon. Op basis van de interviews in dit onderzoek ontstaat de indruk dat stukloonbetaling zelden voorkomt bij werknemers met een (vast) arbeidscontract. Stukloonbetaling komt vaker voor bij arbeidskrachten die werken op basis van een overeenkomst van opdracht of die werken als uitzendkracht.

Het aantal arbeidskrachten met stukloon neemt volgens deskundigen al jaren af door mechanisering en automatisering. In sommige sectoren blijft het aantal arbeidskrachten op stukloon volgens deskundigen stabiel of neemt het toe, omdat de arbeid nauwelijks is te vervangen door machines (bijvoorbeeld in de tuinbouw en vis- en vleesverwerking), of omdat er door vraaguitval en/of toegenomen concurrentie druk is ontstaan op de winsten van bedrijven (bijvoorbeeld in de post- en koeriersdiensten).

De geïnterviewde arbeidskrachten hebben wisselende ervaringen met stukloon. Als voordelen noemen ze de invloed die ze zelf kunnen uitoefenen op hun inkomsten en de vrijheid. Als nadeel noemen vrijwel alle arbeidskrachten het wisselende inkomen en het verrichten van onbetaalde werkzaamheden. Daarnaast noemen de mensen die op basis van een ovo werken het ontbreken van secundaire arbeidsvoorwaarden.

Negatieve ervaringen van arbeidskrachten komen niet altijd terecht bij de werkgever, de ondernemingsraad, de vakbond of een andere instantie. Met name bij werkzaamheden waarvoor een werkgever voldoende arbeidskrachten kan vinden en wanneer de arbeidskracht voor een belangrijk deel afhankelijk is van dit werk, uiten arbeidskrachten hun klachten niet snel.

Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers in bijna alle gevallen zelf de productienorm vaststellen. Tijdens het onderzoek zijn wij geen standaarden tegengekomen of werkgevers die hierover in overleg treden met collega's of een officiële instantie, zoals de brancheorganisatie, om advies te vragen. De werkgever heeft dan ook een grote autonomie bij het bepalen van de snelheid waarbinnen stukloonwerkers hun werkzaamheden moeten uitvoeren en daarmee op hun uiteindelijke verdienen.

Doordat werkgevers de productienorm zelfstandig vaststellen, komt het voor dat de productienorm tussen vergelijkbare bedrijven kan verschillen. Dit doet zich bijvoorbeeld voor in de bezorgsectoren. De ene werkgever houdt wel rekening met een bepaalde factor bij de vaststelling van de productienorm en de ander niet. Dit geldt onder andere voor de overname van de wijk van een collega. Het niet goed kennen van de wijk levert bij de ene werkgever een extra compensatie op en bij de ander niet.



Ook in de schoonmaaksector hebben wij hierover concrete voorbeelden gehoord: sommige werkgevers houden wel rekening met een bijzonder vieze kamer en anderen niet.

Tijdens het onderzoek zijn wij ook geen voorbeelden tegengekomen van structurele onderzoeken of aanpassingen van de productienorm bij stukloonbetaling. Dit betekent dat het niet altijd inzichtelijk is of de norm rechtvaardig is en of arbeidskrachten op redelijke wijze het minimumloon kunnen verdienen.

De toepassing van stukloon verschilt tussen sectoren. Volgens de werkgevers en arbeidskrachten in de vlees- en vissector is de betaling via stukloon het meest wenselijk om zoveel mogelijk te produceren respectievelijk te verdienen. De stukloonwerkers in deze sectoren werken op verschillende bases, zoals op uitzendbasis via een inleenbedrijf en op een (tijdelijk) arbeidscontract. Over het algemeen hebben de arbeidskrachten in deze sectoren naar eigen zeggen de mogelijkheid om via stukloon ruim boven het minimumloon te verdienen. Werkgevers in de tuinbouwsector zeggen dat dit ook geldt voor hun werknemers.

Postbezorging werd tot voor kort vaak uitgevoerd door mensen die op basis van een ovo werken. In de afgelopen jaren werden overeenkomsten van opdracht omgezet naar een reguliere arbeidscontracten. Arbeidskrachten werken daardoor op basis van een tijdloon. Sommige geïnterviewden vinden dat hierdoor een 'verborgen stukloon' ontstaat, omdat arbeidskrachten gebonden zijn aan het bezorgen van een vastgesteld aantal poststukken per uur. Als ze dit aantal niet behalen, wordt de rest van de te bezorgen poststukken niet uitbetaald.

In de pakketbezorging vindt de omzet naar arbeidscontracten op een beperktere schaal plaats dan in de postsector. Hier zijn nog veel mensen werkzaam op basis van een ovo en op afroepbasis, maar ook werken er steeds meer op arbeidscontract (via stukloon). De krantbezorgers werken grotendeels op basis van een ovo. De bezorgsectoren kenmerken zich door de 'kleine baantjes'. Werken als postbezorger, koerier of krantenbezorger is vaak een bijbaan, voor wie dit niet de belangrijkste inkomstenbron is. Hiermee verdienen arbeidskrachten op of onder het minimumloon. Hierbij kan er sprake zijn van verborgen stukloon. De productienorm is bepalend voor het bepalen van het tijdloon. Als arbeidskrachten meer uren werken dan dat er contractueel voor staat, komt het voor dat zij niet het minimumloon uitbetaald krijgen.

In de schoonmaaksector komt stukloon officieel niet voor. Net als in de postsector is hier vaak sprake van een verborgen stukloon, omdat de schoonmakers een productienorm per uur krijgen opgelegd. Halen ze deze productienorm niet, dan maken zij overuren die de werkgever niet uitbetaalt.

6.2 Toepassing leidt tot een aantal knelpunten

Op basis van de interviews is een aantal knelpunten te benoemen bij de toepassing van stukloon in de praktijk.

Transparantie ontbreekt

Stukloonbetalingen worden vaak, ook door geïnterviewde arbeidskrachten, als transparant beschouwd. Het loon is immers direct afhankelijk van de inzet en productie. In de praktijk blijkt echter dat deze transparantie zo nu en dan ontbreekt. Soms bestaat de productienorm uit een complex samenspel van factoren waardoor het zicht tussen



inspanning en resultaat ontbreekt bij de arbeidskrachten. Verder komt het voor dat een aantal werkzaamheden niet is geïntegreerd in de productienorm. Deze werkzaamheden behoren echter wel tot het takenpakket van de arbeidskracht.

Geen rekening met leeftijd arbeidskracht

Doorgaans houdt de werkgever bij de samenstelling van de productienorm geen rekening met de leeftijd van de arbeidskracht die op stukloon werkt. De geïnterviewde werkgevers benadrukken hierbij vaak dat het werk voor oudere werknemers, zeker voor gepensioneerden, een bezigheid is waarbij de inkomsten niet op de eerste plaats staan. Dit werkt bij sommige werkzaamheden in het nadeel van de oudere arbeidskrachten die meer tijd nodig hebben en daardoor niet of met moeite het minimumloon kunnen behalen. Hun jongere collega's zijn hiermee in het voordeel en verdienen daardoor meer voor hetzelfde werk. Hierdoor kan voor een deel van de arbeidskrachten de werkzaamheden en de beloning via stukloon als redelijk worden beschouwd en voor een deel van hen niet.

Arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Stukloonbetalingen kunnen op de korte termijn leiden tot tevredenheid bij werkgevers en arbeidskrachten. De werkgever bereikt op deze manier een hoge productie en de arbeidskracht een behoorlijk loon, vaak in combinatie met vrijheid en flexibiliteit tijdens de werkzaamheden. Sommige geïnterviewden wijzen erop dat er echter weinig oog is voor de arbeidsomstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht. Hierdoor bestaat er op de langere termijn een risico op fysieke ongemakken als gevolg van het harde werken. Dit kan ziekteverzuim en (langdurige) arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebben.

Verborgen stukloon

In sommige sectoren is sprake van 'verborgen stukloon'. De productienorm bij stukloon is omgezet in een aantal eenheden product dat de arbeidskrachten in een bepaalde tijd moeten behalen. Doen zij hier langer over, krijgen zij dit doorgaans niet uitbetaald. Het is voor hen dus lastig om meer te verdienen dan het vastgestelde tijdloon. Uiteraard hebben de arbeidskrachten wel het voordeel van een vast inkomen met bijbehorende rechten, zoals doorbetaling bij ziekte en vakantie. Deze rechten zijn overigens afgestemd op het aantal uur dat contractueel is vastgelegd. Dit komt vaak niet overeen met het daadwerkelijk aantal uur dat zij werken.

6.3 Gevolgen van afschaffing van stukloon

Geen enkele werkgever acht het wenselijk om stukloon af te schaffen. Werkgevers denken hierbij vooral aan de hogere kosten van begeleiding, arbeidskrachten die afhaken omdat de werkzaamheden voor hen minder interessant worden en de toename van de arbeidskosten. Arbeidskrachten zijn hierover meer verdeeld. Degenen die nu (ruim) boven het minimumloon verdienen zijn geen voorstanders van afschaffing, degenen die er vermoedelijk onder zitten wel. Daarnaast zijn sommigen arbeidskrachten bang om hun vrijheid en flexibiliteit te verliezen in hun werk. Enkelene geven aan ook de voordelen te zien in een vast inkomen en het recht op een overige arbeidsvoorwaarden.

De mogelijkheden om stukloon af te schaffen lijken voor een belangrijk deel samen te hangen met type werkzaamheden en werkgevers die zo goedkoop mogelijk willen produceren en een combinatie van beiden.



Type werkzaamheden

Met type werkzaamheden bedoelen we dat dit werkzaamheden zijn die zich goed voor stukloon lenen. De werkgever kan – gezien de aard van de werkzaamheden – lastiger toezicht houden op de wijze waarop de uitvoering van de werkzaamheden plaatsvindt en de tijd bijhouden die de arbeidskracht erover doet. Hierbij valt te denken aan de bezorgsectoren, het thuiswerk en schoonmaakwerk.

Er zijn mogelijkheden om dit soort werkzaamheden via tijdloon uit te betalen. Dit vereist echter doorgaans een ander registratie- en administratieproces en de hoogte van het tijdloon dient zorgvuldig te gebeuren. Dit is voor een deel reeds gelukt in de post-sector waar steeds meer arbeidskrachten op een tijdloon werkzaam zijn. Dit kan echter resulteren in een 'verborgen stukloon'.

Dit geldt overigens niet voor auteurs van bijvoorbeeld artikelen of columns in kranten en tijdschriften. Bij hen speelt een ander motief mee om stukloon toe te passen. Deskundigen en werkgevers uit deze sector benadrukken dat het om het creatieve proces gaat dat zij doormaken om hun werk goed af te ronden. Dit is volgens hen niet in tijd uit te drukken.

Zo goedkoop mogelijk produceren

Veel werkgevers beschouwen stukloon als een onvermijdelijke manier om zo goedkoop mogelijk te produceren. Dit is volgens hen noodzakelijk omdat voor hen de marges klein zijn. Hier heeft niet alleen de individuele werkgever mee te maken. Het werkt door in alle schakels van de keten van producent tot eindgebruiker. Werkgevers krijgen weinig geld voor hun producten waardoor zij ook niet in staat zijn hun arbeidskrachten meer te betalen. Dit geldt met name voor de werkgevers in de vleessector, de bezorgsectoren en de tuinbouw.

Voor de vlees- en de tuinbouw geldt dat als de grote supermarktketens en de consumenten een hogere prijs gaan betalen voor hun producten, dit doorwerkt in de beloning van de arbeidskrachten. Dit moeten de grote afnemers onderling afspreken en dat vergt een 'cultuurverandering' onder ondernemers en consumenten. Zij zijn dan niet langer gericht op het behalen van zo hoog mogelijke winsten. Daarnaast moet er een bewustzijn bij consumenten op gang komen zodat zij bereid zijn een eerlijke prijs te betalen voor het product. Ook in de bezorgsector willen consumenten zo min mogelijk betalen voor de bezorgkosten van producten.

Ook concurrentie met het buitenland speelt mee bij de mogelijkheid om stukloon af te schaffen. Voor veel bedrijven in de vlees- en tuinbouw geldt bijvoorbeeld dat de invoering van het minimumloon in Duitsland een belangrijke stap betekende in gelijkwaardige concurrentieverhoudingen tussen Nederland en Duitsland.¹⁸

Wat opvalt aan de meningen van werkgevers is de vanzelfsprekendheid ze ervan uit gaan dat arbeidskrachten minder produceren wanneer zij via een tijdloon gaan werken. Blijkbaar verwachten werkgevers dat de arbeidskrachten via stukloon meer gemotiveerd zijn om zo veel mogelijk te produceren. In hun redenering zit ook de aanname dat stukloon per definitie goedkoper is dan tijdloon. Zij noemen niet dat het bijvoorbeeld ook via tijdloon mogelijk is om extra stimulansen voor werknemers in te bouwen.

¹⁸ Dhr. Maat, voorzitter LTO-Nederland in Radio 1 journaal, 28 november 2013.



6.4 Aanknopingspunten voor zorgvuldige toepassing

De informatie over stukloon uit België, Frankrijk en Spanje biedt ons aanknopingspunten die wellicht bruikbaar zijn bij een zorgvuldige toepassing van stukloon in Nederland:

- De arbeidsinspectie in Frankrijk houdt zich actief bezig met de controle op de toepassing van stukloon. Zo nodig meet de Arbeidsinspectie de tijd die arbeidskrachten nodig hebben om de werkzaamheden te verrichten. Op basis hiervan kan de arbeidsinspectie de werkgever adviseren over aanpassing van de productienorm.
- Werknemers en werkgevers in Frankrijk houden doorgaans ook een uitgebreide administratie bij op basis waarvan stukloonbetaling is te controleren (inhoud van de werkzaamheden, taken, duur, beloning en datum). De werkgever is verplicht deze informatie aan te vullen met verdere informatie over het salaris te tonen op verzoek van de arbeidsinspectie.
- In Spanje zijn sociale partners betrokken bij de totstandkoming van de productienorm in collectieve arbeidsovereenkomsten en de formulering van maatregelen in het geval arbeidskrachten de productienorm niet halen. In Spanje zijn er ook collectieve overeenkomsten waarin staat dat als er geen afspraken zijn gemaakt door de sociale partners over het gebruik van stukloon, de werkgever en arbeidskracht gezamenlijk de prijs per werkeenheid moeten bepalen.

Verder houden de werkgevers die te maken hebben met mensen die werken op basis van een ovo de '2/5/regeling' goed in de gaten. Als iemand op basis van een ovo werkt en daarmee minimaal veertig procent van het minimumloon verdient, is de kans groot dat de Belastingdienst de dienstbetrekking beschouwt als een fictieve dienstbetrekking.¹⁹ Dan is de werkgever verplicht loonheffing af te dragen.

¹⁹ Dit is een dienstbetrekking die niet voldoet aan alle eisen, maar toch door de wetgever is aangemerkt als een privaatrechtelijke dienstbetrekking. De voorwaarde dat minimaal 40% van het minimumloon wordt verdiend, is een van de voorwaarden waaraan moet worden voldoen om een dienstbetrekking aan te werken als een fictieve dienstbetrekking.



Bijlage 1 **Respondenten**

In deze bijlage geven we informatie over de respondenten die wij hebben gesproken tijdens het onderzoek. De gesprekken hebben anoniem plaatsgevonden. Vandaar dat we van de deskundigen alleen de organisaties noemen en van de werkgevers en arbeidskrachten alleen de sector waarin zij werkzaam zijn.

Deskundigen

- SZW, directie Arbeidsverhoudingen
- Inspectie SZW
- UvA, onderzoeker op het terrein van flexibele arbeid
- UvA, onderzoeker op het terrein van flexibele arbeid
- FNV, transport en logistiek
- FNV, postbezorgers
- FNV, schoonmaak
- NBBU, uitzendbranche
- Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak & Glazenwassersbranche
- Nederlandse Uitgeversbond
- ZLTO
- LTO Noord

Werkgevers:

- Nieuwsorganisatie
- Uitzendbureau in de landbouw
- Aspergeteler
- Mediaverspreider
- Vier werkgevers in de postsector
- Een bedrijf dat werkzaamheden uitbesteedt aan thuiswerkers
- Een uitgever
- Twee werkgevers in de visverwerking
- Twee werkgevers en één OR lid in de vleesverwerking

Arbeidskrachten:

- Een visfileerder
- Een schoonmaakster
- Zes post- en/of pakketbezorgers
- Een krantenbezorger
- Een thuiswerker

