

Onderzoek initiatieven eerlijk werk

Eindrapport

Uitgebracht in opdracht van het ministerie van SZW

Amersfoort, 30 september 2019

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
T 033 – 479 20 20
info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl



Inhoud

1.	Inleiding	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Doelstelling en aanpak	1
1.3	Leeswijzer	2
2.	Aandacht voor eerlijk werk en beweegredenen	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Eerlijk werk; een lastige term	3
2.3	Aandacht voor eerlijk werk	4
3.	Initiatieven op het gebied van eerlijk werk	8
3.1	Inleiding	8
3.2	Typen initiatieven	8
3.3	Overzicht van initiatieven naar sector	11
3.4	Effectiviteit	23
4.	Leerervaringen en handvatten	25
4.1	Inleiding	25
4.2	Leerervaringen en handvatten	25
Bijlage 1	Uitkomsten verdiepende fase	29
Bijlage 2	Goede praktijken	67

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In de afgelopen periode heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vanuit meerdere programma's, waaronder het programma Zelfregulering, getracht om eigen initiatieven van sociale partners op het gebied van **gezond en veilig werken** te stimuleren. Dit heeft, zoals onder andere uit eerder door ons uitgevoerd onderzoek¹ voor het ministerie van SZW gebleken is, geresulteerd in een scala aan aanpakken, instrumenten en andersoortige interventies op dit terrein.

In het voorjaar van 2018 heeft het ministerie van SZW het **programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk** geïnitieerd, in het navolgende ook wel kortweg aan te duiden als 'het programma'. Het doel van dit programma is om goed werkgeverschap en goed werknemerschap te stimuleren, dus zorgen dat werkgevers eerlijk, gezond en veilig werk voor werkenden bieden. Het programma heeft als ambitie om branches en sectoren op deze punten te inspireren en te faciliteren, onder meer door het delen van goede praktijken. Voor het **thema 'eerlijk werk'** – dat tot dusver nog geen programmatische aandacht heeft gekregen – bestaat echter onvoldoende inzicht in interventies die sociale partners op dit terrein ontplooiën.² Uit recent onderzoek naar ketenaansprakelijk voor eerlijk loon³, dat we eveneens in opdracht van het ministerie van SZW uitgevoerd hebben, is echter gebleken dat sociale partners wel actief zijn met dit type initiatieven.⁴

Om vanuit het programma **Eerlijk, Gezond en Veilig Werk** ook op het gebied van eerlijk werk stimulansen te kunnen geven, heeft het ministerie van SZW behoefte aan inzicht in initiatieven die branches en sectoren op dit terrein – in aanvulling op cao-afspraken – al ontplooid hebben. Om dit inzicht te verkrijgen heeft het ministerie een **extern onderzoek** laten uitvoeren door Bureau Bartels. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode mei - september 2019. Van de uitkomsten van het onderzoek wordt in dit rapport verslag gedaan.

1.2 Doelstelling en aanpak

De **centrale doelstelling** van de opdracht was als volgt geformuleerd:

Inzicht verkrijgen in (de redenen voor) interventies in branches en sectoren om eerlijk werk te bevorderen en het aanreiken van handvatten voor andere werkgevers- en werknemersorganisaties die hiermee aan de slag willen gaan.

Het onderzoek heeft bestaan uit verschillende onderdelen. We zijn – als eerste onderdeel – gestart met het uitvoeren van een inventarisatie. Het doel hiervan was om zicht te krijgen op de initiatieven die vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ondernemen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Deze inventarisatie heeft bestaan uit het afnemen van een korte

¹ Bureau Bartels, *Gezond en veilig werken in cao's. Onderzoek naar de motieven en doorwerking naar de werkvloer*, oktober 2014. Bureau Bartels, *Versterkt aanpakken van moeilijk waarneembare arbeidsrisico's*, april 2015.

² Eerlijk werk is werk dat wordt uitgevoerd in overeenstemming met de geldende sociale- en arbeidswetgeving en waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan onderwerpen als het bevorderen van een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden, de adequate naleving van cao's, de invulling van goed werkgeverschap of opdrachtgeverschap

³ Bureau Bartels, *Onderzoek ketenaansprakelijkheid*, november 2017.

⁴ Een voorbeeld daarvan is het keurmerk PayChecked in de transportsector.

vragenlijst onder de sociale partners die betrokken zijn bij 50 – in overleg met de opdrachtgever geselecteerde – bedrijfstak-cao's. Met de inventarisatie hebben we voor de betreffende bedrijfstakken/sectoren in beeld kunnen brengen of – en zo ja – welke initiatieven worden ontplooid of in ontwikkeling zijn. In totaal hebben we ruim 150 betrokken sectorpartijen gesproken⁵. Daarnaast hebben we contact gezocht met de Inspectie SZW, vanuit de gedachte dat inspecteurs door hun contacten met bedrijven en sectoren ook zicht kunnen hebben op gerealiseerde interventies gericht op eerlijk werk. De eerste uitkomsten van de inventarisatiefase zijn eerder gerapporteerd in een tussentijdse rapportage.

Een tweede onderdeel van het onderzoek betrof de verdiepingsfase. Deze vervolgfase bestond uit het voeren van verdiepende interviews met betrokkenen over de interessante initiatieven die we via de inventarisatie in beeld hebben gekregen. Op die manier kon meer informatie over deze initiatieven worden verzameld en dieper worden ingegaan op de kenmerken en effectiviteit van de betreffende instrumenten/interventies. Ook hebben deze verdiepende gesprekken meer zicht gegeven op de leerervaringen die met het ontwikkelen en uitvoeren van deze initiatieven zijn opgedaan. De keuze van de initiatieven die in deze verdiepende fase zijn meegenomen, is in nauwe samenspraak met de opdrachtgever gemaakt. In totaal zijn voor 16 initiatieven verdiepende interviews gehouden. De uitgewerkte initiatieven zijn opgenomen in bijlage 1.

Tot slot zijn vier initiatieven nader uitgewerkt tot een 'goede praktijkbeschrijving'. Enerzijds kunnen we met deze praktijkbeschrijvingen de leesbaarheid en aantrekkelijkheid van de rapportage vergroten en bepaalde conclusies van het onderzoek illustreren aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Anderzijds stellen we de opdrachtgever daarmee in staat om de goede praktijken eventueel separaat van de rapportage breder te verspreiden via het programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk. Daarmee krijgt de opdrachtgever ook een concreet instrument in handen om andere werkgevers- en werknemersorganisaties te inspireren en te stimuleren om met vergelijkbare typen interventies aan de slag te gaan.

1.3 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is verder als volgt. In hoofdstuk 2 kijken we in hoeverre er in de sectoren aandacht is voor eerlijk werk en de redenen waarom ze wel of juist geen activiteiten ontplooiën om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. In hoofdstuk 3 gaan we meer in detail in op de typen interventies en instrumenten die de partijen met dit doel hebben ontwikkeld en geven we een overzicht van de activiteiten/initiatieven per sector. In hoofdstuk 4 brengen we de leerervaringen in beeld die de geraadpleegde partijen hebben opgedaan met het opzetten en uitvoeren van de initiatieven en formuleren we op basis daarvan handvatten die andere sectoren/partijen kunnen benutten wanneer zij met eerlijk werk aan de slag willen gaan. In bijlage 1 presenteren we de uitkomsten van de verdiepende fase van het onderzoek, waarbij we de resultaten van de verdiepende interviews hebben uitgewerkt. Bijlage 2 bevat de vier goede praktijken.

⁵ Het gaat in totaal op 122 unieke personen. Een deel van deze mensen hebben we voor meer dan één sector geraadpleegd. Als we deze dubbele gesprekken ook meerekenen komen we uit op 151 gesprekken.

2. Aandacht voor eerlijk werk en beweegredenen

2.1 Inleiding

Voordat we in beeld brengen welke initiatieven door sectorpartijen worden ondernomen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren, staan we in dit hoofdstuk stil bij de aandacht die er binnen de sectoren is voor eerlijk werk. We kijken in hoeverre ze de term 'eerlijk werk' kennen, in hoeverre ze initiatieven ondernemen en wat hun beweegredenen daarvoor zijn.

2.2 Eerlijk werk; een lastige term

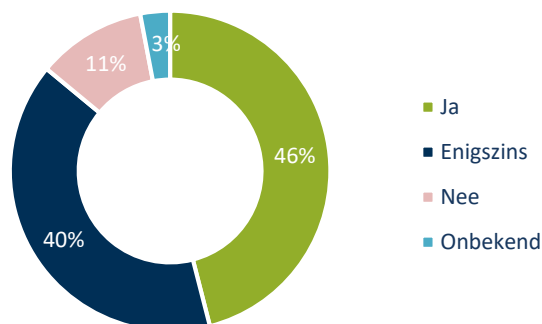
Bij de inventarisatieronde hebben we de respondenten allereerst gevraagd of ze bekend zijn met de term 'eerlijk werk'. De term die het ministerie van SZW hanteert luidt als volgt:

Eerlijk werk:

Werk dat wordt uitgevoerd in overeenstemming met de geldende sociale- en arbeidswetgeving en waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan onderwerpen als het bevorderen van een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden, de adequate naleving van cao's, de invulling van goed werkgeverschap of opdrachtgeverschap

Uit onderstaande figuur komt naar voren dat een ruime meerderheid van de respondenten de term wel (enigszins) kent.

Figuur 2.1 Bekendheid van de term 'eerlijk werk', volgens de respondenten (N=151)



Wel blijkt dat velen de term als wat lastig en onduidelijk ervaren. De omschrijving die het ministerie hanteert is veelomvattend en voor meerdere interpretaties vatbaar. Bovendien verschilt de definitie soms op punten van de definitie die zichzelf of anderen hanteren of zijn de gekozen bewoordingen of omschrijvingen anders. Respondenten hebben daardoor niet altijd goed in beeld wat precies onder eerlijk werk wordt verstaan en wat er nou wel en niet onder valt. Zeker een term als 'goed werkgeverschap' is heel breed en wordt door partijen heel wisselend ingevuld. Veel meer dan (alleen) eerlijk werk, worden onder goed werkgeverschap zaken als arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers geschaard. In de gesprekken werkte dit weleens verwarrend omdat respondenten dan vooral ingingen op initiatieven die zij op die andere gebieden ontplooiën (arbo, duurzame inzetbaarheid).

Eerlijk werk blijkt soms ook een bepaalde (negatieve) lading te hebben waar verschillende respondenten wat moeite mee hebben. Ze lijken het idee te hebben dat ze met deze term (naar hun mening onterecht) worden aangesproken op mogelijke misstanden in hun sector. Ze lijken de term vaak gelijk te koppelen aan andere (dan de eigen) sectoren. Aandacht voor eerlijk werk zou vooral nodig zijn in sectoren waar grote problemen rond uitbuiting spelen en waar veel 'cowboys' actief zijn. Verschillende sectorpartijen hebben het idee dat 'oneerlijk werk' in hun sector niet of nauwelijks voorkomt en dat als het voorkomt dit een incident is of dat fouten/overtredingen eerder worden gemaakt op basis van onwetendheid dan op basis van verkeerde bedoelingen.

Een deel van de respondenten (11%) geeft aan de term 'eerlijk werk' niet te kennen. Bij nadere uitleg begrijpen ze wel wat er mee wordt bedoeld. Ze herkennen (deels) de achterliggende problematiek. De overkoepelende term en de exacte definitie kenden ze echter nog niet. Van enkelen (3%) is niet bekend of ze eerder van de term 'eerlijk werk' hadden gehoord⁶.

Geen duidelijke scheidslijn tussen eerlijk werk en gezond en veilig werk

Mede op basis van het bovenstaande wordt duidelijk dat veel respondenten niet echt een duidelijke grens zien tussen eerlijk werk en gezond en veilig werk. Vanuit het ministerie is aangegeven dat zij eerlijk werk en gezond en veilig werk tot voor kort als twee aparte, meer losstaande thema's hebben opgepakt. Met het programma Eerlijk, gezond en veilig werken wordt geprobeerd om tot meer samenhang tussen de thema's te komen. Die samenhang tussen de thema's lijkt in de praktijk al vaker gemeengoed. Deels komt dit omdat ze – zoals hierboven werd aangegeven – eerlijk werk zien als een onderdeel van het in hun ogen bredere goed werkgeverschap. Hierbij speelt mee dat de thema's op sommige punten nauw met elkaar verbonden zijn. Zo leiden bepaalde knelpunten in arbeidsverhoudingen (zoals grote wisseling van personeel door de inzet van uitzendkrachten/flexwerkers) tot werkdruk/werkstress en moet je beide thema's in gezamenlijkheid oppakken om knelpunten op te lossen.

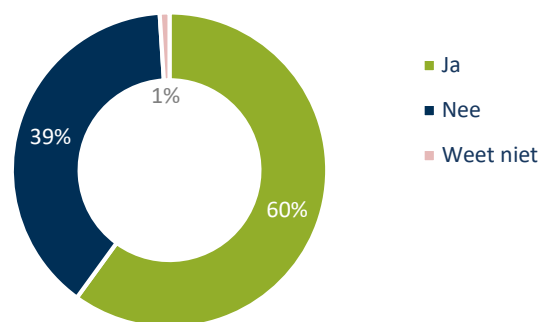
Ook is opgemerkt dat het richting de achterban niet altijd handig is om eerlijk werk als los thema te behandelen naast arbo en duurzame inzetbaarheid. Het werkt zeker richting werkgevers beter om vanuit één centraal en herkenbaar programma/initiatief thema's te benoemen en ondersteuning aan te bieden. Het voorkomt dat werkgevers zich 'overladen' voelen met activiteiten en initiatieven.

2.3 Aandacht voor eerlijk werk

We hebben de sectorpartijen (vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties) in de inventarisatie ook gevraagd of zijzelf of in samenwerking met anderen, activiteiten ontplooiën om eerlijk werk in hun sector te stimuleren. Zes op de tien respondenten geven aan dat zij inderdaad initiatieven hebben opgezet voor het stimuleren van eerlijk werk.

⁶ Deze respondenten hebben via de mail aangegeven of ze al of niet initiatieven ontplooiën op het gebied van eerlijk werk. De vraag of ze de term eerlijk werk kennen hebben deze respondenten echter niet beantwoord.

Figuur 2.2 Mate waarin respondenten initiatieven ontplooiën op het gebied van eerlijk werk (N=151)



Een deel van de respondenten spreekt daarbij alleen over de initiatieven van de eigen organisatie. Anderen kijken meer sectorbreed en benoemen ook de initiatieven die door de sociale partners gezamenlijk of door andere partijen (dan de eigen organisatie) zijn ontwikkeld. Verderop in dit rapport zullen we verder ingaan om wat voor type activiteiten en initiatieven het in deze sectoren gaat. De andere respondenten stellen dat hun organisatie (en/of hun sector) geen activiteiten rondom het stimuleren van eerlijk werk kent.

Redenen om geen activiteiten te ontplooiën

De organisaties zonder initiatieven benoemen verschillende redenen waarom ze geen specifieke activiteiten ondernemen (zie onderstaand overzicht). Een eerste reden is dat (on)eerlijk werk volgens de respondenten niet speelt binnen hun sector(en). Dit komt volgens de respondenten onder andere omdat het gaat om sectoren waar sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt (je kunt als werkgever je werknemers niet slecht belonen want dan gaan ze naar een ander) of om sectoren waar gewerkt wordt met functies met duidelijke opleidingseisen (die kun je niet zomaar vervangen door goedkope arbeidskrachten). Ook sectoren waar geen (sterke) sprake is van concurrentie tussen branchegenoten lijkt oneerlijk werk minder te spelen.

Tabel 2.1 Redenen om geen activiteiten te ontplooiën (N=59)

Redenen	
(On)eerlijk werk speelt niet in onze sector	47%
Zien we geen noodzaak toe	17%
Zien we niet als onze taak	14%
Nooit over nagedacht/geen reden	12%
Weet niet hoe we daar vorm aan moeten geven	8%
We richten ons op andere zaken	5%

Ook anderen zien geen noodzaak tot het nemen van maatregelen (17%). Het bestaan van oneerlijk werk wordt niet ontkend, maar de problematiek is (voor zover bekend) beperkt en er zijn in hun ogen voldoende mogelijkheden om oneerlijk werk bespreekbaar te maken. Zij wijzen erop dat ze als sectorpartijen goede afspraken maken en vastleggen in de cao. Dat is een belangrijk en duidelijk kader voor werkgevers en werknemers. Eventuele knelpunten kunnen op collectief niveau worden besproken en met individuele klachten kunnen werkgevers en werknemers bij de hen vertegenwoordigende partijen terecht. Dit is in hun ogen afdoende, zeker in sectoren waar het aantal cowboys naar eigen zeggen vooralsnog beperkt is en/of waar oneerlijk maar weinig voorkomt.

Een deel van de respondenten ziet het naar eigen zeggen (ook) niet als hun taak om eerlijk werk te stimuleren (14%). Zij merken hierbij op dat er duidelijke afspraken zijn gemaakt in de cao en dat het nu aan de werkgevers (en werknemers) is om deze afspraken in de gaten te houden en goed na te leven. Ook vindt een deel van de respondenten⁷ dat het meer de verantwoordelijkheid is van de overheid. Zij stellen bijvoorbeeld dat het lastig is om oneerlijk werk aan te pakken, zolang de Inspectie SZW alleen controleert op de minimale wettelijke eisen (bijvoorbeeld alleen op minimumloon en niet op naleving van het cao-loon). Ook zou de overheid kritisch moeten kijken in hoeverre de wetgeving zelf openingen biedt tot oneerlijk werk (bijvoorbeeld rondom het inzetten van flexwerkers). Daarnaast is gewezen op het gebruik van meer effectieve handhavingsmiddelen/sancties. Zo zijn boetes in hun ogen niet altijd afdoende om werkgevers die de regels opzettelijk overtreden tot eerlijk werk te dwingen.

Het komt ook voor dat organisaties binnen sectoren nog nooit hebben nagedacht over de wenselijkheid of noodzaak om – aanvullend op de cao-afspraken – initiatieven te ontplooien om eerlijk werk te stimuleren (12%). Anderen geven aan dat zij bewust meer aandacht geven aan andere thema's dan veilig werk, bijvoorbeeld op het bevorderen van veilig werk.

Enkele respondenten merken op dat ze wel het nut zien om extra in te zetten op eerlijk werk. Zij hebben echter niet goed voor ogen hoe zij dat als organisatie/sector zouden kunnen oppakken (8%). Zij weten niet goed welke activiteiten ze kunnen uitvoeren om eerlijk werk te bevorderen of hoe ze dat binnen hun sector kunnen organiseren.

Op basis van de gesprekken wordt duidelijk dat in sommige sectoren in het geheel geen activiteiten worden ontplooid (aanvullend op het vastleggen van afspraken in de cao) om eerlijk werk te stimuleren⁸. De geraadpleegde partijen binnen deze sector geven allemaal aan geen initiatieven te ontplooien. Daarnaast zijn er sectoren waar bepaalde partijen wel initiatieven ontplooien en andere sectorpartijen niet.

Redenen om wel activiteiten te ontplooien

Wanneer we kijken naar de redenen waarom organisaties/sectoren wel initiatieven ontplooien, zien we een omgekeerd beeld. De argumenten die door respondenten als reden zijn genoemd om geen initiatieven te ontplooien worden door andere juist als reden genoemd om wel activiteiten te ondernemen. Zo zien deze sectorpartijen dat oneerlijk werk in hun sector wel degelijk speelt, of sluiten ze niet uit dat het in hun sector kan voorkomen. Vrijwel allemaal zien deze respondenten het als hun (basis)taak om zich – ook op dit thema – in te spannen voor hun achterban, zowel preventief (bijvoorbeeld door het vervullen van de informatiefunctie, het beantwoorden van vragen van leden en het organiseren van bedrijfsbezoeken en bijeenkomsten) als correctief⁹ (inspringen wanneer er klachten/signalen zijn dat er sprake is van oneerlijk werk).

Het is overigens niet zo dat al deze initiatieven uitsluitend zijn opgezet om eerlijk werk te stimuleren. Zoals eerder in het rapport werd aangegeven wordt door de sectorpartijen in de praktijk vaak geen duidelijke scheiding gehanteerd tussen thema's als eerlijk werk, gezond en

⁷ Het gaat hier overigens niet alleen om respondenten die het niet als hun taak zien om eerlijk werk te stimuleren. Ook vanuit de groep respondenten die wel zelf initiatieven ontplooid, wordt gewezen op het feit dat de overheid meer zou kunnen doen om oneerlijk werk aan te pakken.

⁸ In hoofdstuk 3 is een overzicht opgenomen per sector/bedrijfstak cao en de daarbinnen ontplooiende initiatieven die wij via de inventarisatie in beeld hebben gekregen.

⁹ In hoofdstuk 3 wordt nader uitgelegd welke typen initiatieven worden ontplooid.

veilig werk en goed werkgeverschap. Sommige activiteiten (zoals de informatiefunctie, de bedrijfsbezoeken etc.) worden daarom niet uitsluitend gericht op eerlijk werk. Eerlijk werk is één van de thema's die binnen deze activiteiten aan bod (kan) komen. Het hoeven dan ook niet altijd 'grote', vergaande initiatieven te zijn die veel (extra) inspanningen kosten in tijd en geld. Het vormt gewoon een onderdeel van de 'basisdienstverlening' richting hun achterban. Sectorpartijen vinden het dan vooral belangrijk dat hun achterban de weg naar hen weet te vinden zodra zij vragen of klachten hebben over eerlijk werk in de sector en dat ze wat kunnen doen als dat nodig is.

Een deel van de sectorpartijen heeft wel nadrukkelijk de noodzaak gevoeld om (daarnaast) initiatieven te ontplooiën die wel specifiek gericht zijn op het stimuleren van eerlijk werk en die ook verder gaan dan bijvoorbeeld een algemene informatiefunctie. Dit zijn sectoren waar (on)eerlijk werk als thema naar eigen zeggen duidelijk speelt. Zij kiezen er bewust voor om (zoals in hoofdstuk 3 zal blijken) ook de stap te zetten naar instrumenten als gedragscodes, keurmerken en controleorganen waarmee meer expliciet aandacht en inspanningen worden gevraagd voor eerlijk werk.

3. Initiatieven op het gebied van eerlijk werk

3.1 Inleiding

Iets meer dan de helft van de geraadpleegde sectorpartijen onderneemt wel activiteiten op het gebied van eerlijk werk. In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende typen maatregelen die uit de inventarisatie bij de 50 bedrijfstak-cao's naar voren zijn gekomen. Bovendien brengen we voor elk van de sectoren (behorende bij een bepaalde bedrijfstak-cao) in beeld welke instrumenten en initiatieven worden ontplooid.

3.2 Typen initiatieven

We hebben de respondenten heel 'open' gevraagd welke initiatieven zij ontplooiën om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Alleen wanneer respondenten niet goed voor ogen hadden op welke mogelijke initiatieven we doelden, hebben we hen een aantal voorbeelden aangereikt. Uit de inventarisatie komt naar voren dat een aantal typen instrumenten en initiatieven kan worden onderscheiden. Deze zullen hieronder nader worden beschreven. Een deel van de maatregelen/initiatieven kan als 'preventief' worden bestempeld (gericht op het voorkomen van het niet naleven van de cao). Andere instrumenten worden meer 'reactief' ingezet, om te toetsen of er sprake is van oneerlijk werk of om in te grijpen wanneer oneerlijk werk zich voordoet. Soms hebben instrumenten/initiatieven zowel een preventieve als een reactieve werking. Zo kunnen bedrijfscontroles worden ingezet om te toetsen of er sprake is van oneerlijk werk. Het besef dat bedrijfscontroles bij alle bedrijven in de sector zullen worden uitgevoerd, kan daarnaast bedrijven stimuleren om preventief alle zaken goed op orde te hebben/te houden.

Een deel van de instrumenten is geïnitieerd door hetzij een werkgeversorganisatie hetzij een werknemersorganisatie. Daarnaast zijn er paritaire instrumenten en initiatieven die in nauwe samenspraak en samenwerking tussen de verschillende partijen in de sector tot stand zijn gekomen.

Bestaande structuur als 'goede basis'

Uit de gesprekken komt naar voren dat veel partijen – wat betreft het eerlijk werk – voor een groot deel vertrouwen op de bestaande structuur van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners. Op de vraag naar initiatieven op het gebied van eerlijk werk wijzen respondenten vaak direct op het feit dat er op collectief niveau goede afspraken worden gemaakt om eerlijk werk te garanderen/stimuleren en dat deze afspraken worden vastgelegd in de cao. Het algemeen verbindend verklaren vergroot in hun ogen de kracht en waarde van de cao, omdat hiermee ook de partijen die niet aan de onderhandelingstafel zitten worden bereikt. Met de cao wordt een helder kader opgesteld dat aan werkgevers en werknemers aangeeft wat hun rechten en plichten zijn. Bij knelpunten rond de naleving van de cao kunnen werkgevers en werknemers terecht bij de werkgeversorganisatie en de vakbond voor nadere ondersteuning. Deze bestaande structuur is – zoals we hiervoor zagen – voor een deel van de respondenten reden om verder geen initiatieven te ontplooiën om eerlijk werk te stimuleren. Anderen ondernemen wel aanvullende maatregelen, maar zien de bestaande structuur als een belangrijk onderdeel van en een goede basis voor de bredere aanpak rondom eerlijk werk.

Informatieproducten

Wanneer we kijken naar aanvullende activiteiten (aanvullend op de hierboven genoemde bestaande structuur) komen we allereerst bij informatieproducten. Partijen geven aan informatie over de (nieuwe) cao te delen met de achterban, bijvoorbeeld in de vorm van nieuwsbrieven, website of een folder. Tot deze groep van informatieproducten rekenen we ook de helpdesks/ondernemerslijnen waar werknemers en werkgevers terecht kunnen met vragen over de cao en zaken rondom eerlijk werk. De bedoelde werking van deze instrumenten is preventief. Door het zorgen voor een goede kennis van de cao zou niet-naleving van de afspraken kunnen worden voorkomen.

Bijeenkomsten/bedrijfsbezoeken (gericht op informatieoverdracht)

Bij de hierboven genoemde informatieproducten gaat het om een wat 'passief' aanbod. Het wordt aan de achterban zelf overgelaten om informatie te zoeken en/of hier wat mee te doen. Er zijn daarnaast ook meer actieve vormen van informatieoverdracht. Vormen die wij bij de geraadpleegde sectoren tegenkwamen zijn workshops en bijeenkomsten voor werkgevers (over thema's rondom eerlijk werk), het bij de poort van bedrijven uitreiken bij flyers aan werknemers (met informatie over hun rechten en waar ze met klachten terecht kunnen) en individuele bedrijfsbezoeken waarbij aan consultants/adviseurs bij bedrijven langsgaan en hen informeren over zaken rondom salaris/eerlijke beloning/rechten van uitzendkrachten etc. Ook deze vormen van informatieoverdracht hebben vooral een preventieve werking.

Een voorbeeld van een dergelijk informatief, adviserend bedrijfsbezoek is uitgewerkt in een 'goede praktijk', zie bijlage 2.

Cao in begrijpelijke taal

Eén van de redenen dat afspraken uit de cao worden overtreden, is dat er onduidelijkheid bestaat over hoe de afspraken gelezen en geïnterpreteerd moeten worden. De onduidelijkheid komt onder meer voort uit deze wijze waarop de afspraken in de cao zijn geformuleerd. Deze worden zowel door werkgevers als werknemers niet altijd goed begrepen. Een heldere formulering in jip-en-janneketaal' van de afspraken in de cao is daarom soms wenselijk, zonder dat het document zijn juridische status verliest. Een begrijpelijke cao zorgt niet alleen voor minder overtredingen, maar zorgt er ook voor dat werknemers beter zicht krijgen op wat hun rechten zijn. Een cao in begrijpelijke taal werkt preventief, maar bijvoorbeeld door het verbeterde zicht op hun rechten (bij werknemers) kan ook beter worden ingegrepen als de werkgever niet blijkt te handelen volgens de cao (reactief/corrigerend).

Een voorbeeld van een dergelijke cao in begrijpelijke taal is uitgewerkt in een 'goede praktijk', zie bijlage 2.

Digitale tool loonberekening

Om te bepalen of werknemers het loon krijgen waar ze recht op hebben is/wordt in verschillende sectoren gewerkt aan de ontwikkeling van digitale loonberekeningstools. Naast het bepalen of er sprake is van een misstand (bijvoorbeeld onderbetaling) kan dit instrument ook worden ingezet om werknemers meer inzicht te geven waar ze recht op hebben. Dit type instrument heeft vooral een controlerende, correctieve werking (het zorgt ervoor dat kan worden gecontroleerd of werkgevers eerlijk belonen en kan worden ingegrepen wanneer dat niet zo is).

Een nadere beschrijving van de werking van loonberekeningstools is uitgewerkt in een 'goede praktijk', zie bijlage 2.

Keurmerk

Vanuit de gedachte van zelfregulering wordt in verschillende sectoren gewerkt met een keurmerk. Bedrijven in de sector kunnen het keurmerk verkrijgen als ze kunnen aantonen dat ze de juiste omstandigheden creëren voor eerlijk werk. Met het keurmerk conformeren de bedrijven zich aan afspraken en normen die de sector zichzelf (mede met het oog op de wettelijke regelgeving) heeft gesteld. Bedrijven die een keurmerk (willen) hebben, krijgen te maken met controles op hun werkwijze. Dit is een instrument met vooral een preventieve werking en voorkomt dat werkgevers niet conform de cao handelen.

Gedragscode

Het gaat hierbij vaak om het vastleggen van normen voor goed opdrachtgeverschap (en opdrachtnemerschap). Met het ondertekenen van de code kunnen opdrachtgevers aangeven dat ze bereid zijn om volgens de genoemde normen te handelen bij het uitgeven van opdrachten. Het is vaak geen (juridisch) bindend instrument. Het is vooral bedoeld om bewustzijn te creëren, goed inzicht te geven in de werkverhoudingen en het vormt een goede basis voor gesprek tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dit is wederom een instrument met vooral een preventieve werking.

Controleorgaan toezicht en handhaving/meldpunt

Verschillende sectoren kennen een (paritair) orgaan voor toezicht en handhaving rondom de naleving van de cao-afspraken. Tussen de sectoren zijn er verschillen wat betreft vorm, werkwijze en bevoegdheden van het betreffende orgaan. Zo zijn er organen die alleen in actie komen als er sprake is van een vermoeden of melding rondom niet-naleving van de cao. In andere sectoren worden de organen ingezet om periodiek alle bedrijven binnen de sector te inspecteren. In sommige gevallen doet het orgaan een uitspraak waarmee de partijen vervolgens zelf verdere juridische stappen kunnen ondernemen. In andere gevallen kan het orgaan ook sancties – zoals een boete – opleggen. Dit instrument heeft vooral een controlerende en correctieve werking.

Controles bij bedrijven

Verschillende vakbonden voeren quick scans/controles uit bij bedrijven, om te zien of werkgevers correct handelen wat betreft beloning van werknemers en het naleven van de arbeidsvoorwaarden. Dit doen ze door werknemers te vragen naar hun werksituatie. Bijvoorbeeld door middel van het controleren van loonstrookjes (in combinatie met de functieomschrijving en de gemaakte uren) wordt bekeken of de werknemer krijgt waar hij/zij recht op heeft. Wanneer er onrechtmatigheden worden geconstateerd kan – wanneer de werknemer dat wil – nader actie worden ondernomen richting de werkgever. Dit instrument heeft vooral een controlerende en correctieve werking.

Overige initiatieven

Een deel van de initiatieven is niet nader onder te verdelen in de hierboven genoemde categorieën. Het gaat hier bijvoorbeeld om:

- Aanstedingsinstituut: instituut (in de taxibranche) dat alle aanbestedingen in het land controleert en nagaat of de afspraken uit de cao en de door de sociale partners vastgestelde criteria goed worden nageleefd (controle op bijvoorbeeld te lage prijs).

- Uitvoeren van onderzoek: bijvoorbeeld een vakbond die onderzoek doet naar de relatie tussen het inzetten van veel flexwerkers en de ervaren werkdruk (bij vaste medewerkers).
- Modelcontracten voor inhuur zzp-ers: het als sector opstellen van een modelcontract voor de inhuur van zzp-ers. In dit modelcontract wordt goed oog gehouden voor de rechten van de zzp-ers. Als bedrijven in de sector deze modelcontracten hanteren, krijgen de zzp-ers een voor hen eerlijk contract.
- Uitzendbureau voor de eigen sector: het uitzendbureau fungeert feitelijk als werkgever binnen de sector en betaalt werknemers (die worden uitgezonden) ook conform de eigen cao. Op die manier is er meer zekerheid dat de juiste beloning plaatsvindt conform de afspraken in de cao (en er geen fouten kunnen worden gemaakt bij de berekening van de inlenersvergoeding). Tevens wordt bijvoorbeeld gecheckt of de pensioenopbouw direct plaatsvindt.
- Bouwplaats ID: iedereen op de bouwplaats zou in het bezit moeten komen van een ID. Op die manier is het voor iedereen inzichtelijk wie, waar, wanneer onder welke voorwaarden werkt. Op die manier kan goed in de gaten worden gehouden of regels worden nageleefd, mensen correct worden beloond etc.
- Instrueren/trainen sectorconsulenten: het doel is voornamelijk om de sectorconsulenten (vakbond) die actief zijn binnen de branches waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, bewust te maken van de cao van de uitzendbranche en niet alleen van de eigen sector-cao. Misstanden met uitzendkrachten zouden eerder herkend moeten worden.

3.3 Overzicht van initiatieven naar sector

In deze paragraaf geven we een overzicht van alle initiatieven en instrumenten per sector die we via de inventarisatie in beeld hebben gekregen. We hebben ons best gedaan om per sector een compleet beeld te krijgen. We zijn daarbij afhankelijk geweest van hetgeen de gesprekspartners ons hiervoor hebben aangedragen. Wanneer zij niet alle initiatieven hebben benoemd en/of niet tijdig aan het onderzoek hebben kunnen/willen deelnemen kan het zijn dat we enkele initiatieven in het overzicht missen.

Het overzicht maakt duidelijk dat er verschillen zijn tussen de sectoren in de mate waarin er activiteiten op het gebied van eerlijk werk worden ondernomen. In een klein deel van de sectoren (zes van de door ons onderzochte 50 sectoren) wordt niets specifiek gedaan om eerlijk werk te stimuleren. Zij vertrouwen op de bestaande structuur van collectief overleg met sectorpartners, het maken van afspraken in de cao, het algemeen verbindend verklaren van de cao en het ondersteunen van hun achterban wanneer gewenst.

De meerderheid van de sectoren onderneemt – aanvullend op de cao-afspraken – wel initiatieven om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Ten minste één sectorpartij (hetzij een werknemersvertegenwoordiger, hetzij een werkgeversvertegenwoordiger of allebei) onderneemt gericht actie op dit punt. In veel sectoren richten de partijen zich vooral op het realiseren van een goede 'basis'. Naast het inrichten van de eerdergenoemde 'bestaande structuur' dragen ze zorg voor informatievoorziening over eerlijk werk richting hun achterban, richten ze een helpdesk of meldpunt in en/of voeren een controle uit wanneer er signalen zijn dat de cao niet wordt nageleefd. Met dergelijke activiteiten bieden ze de achterban de mogelijkheid om zich goed te verdiepen in zaken rond eerlijk werk en aan de bel te trekken wanneer zaken niet goed lopen.

In een deel van de sectoren is er sprake van een breder en meer divers activiteitenaanbod, waarmee vaak ook meer 'actief' kan worden gewerkt aan het stimuleren van eerlijk werk. Dat wil zeggen dat ze het niet alleen aan de achterban overlaten om werk te maken van eerlijk werk, maar zelf actief proberen de kennis en het bewustzijn rondom veilig werk in de sector te vergroten en/of partijen aan te zetten tot het gewenste gedrag. Dit zijn de sectoren waarin – naast de goede basis – ook instrumenten worden ingezet als gedragscodes, keurmerken, individuele bedrijfsbezoeken en bijvoorbeeld het aanbestedingsinstituut. Het zijn ook vaak de sectoren waarin (een deel van) de partijen zelf erkennen dat oneerlijk werk voorkomt. Het gaat daarbij om sectoren als de schoonmaaksector, de bouw, het uitzendwezen, de landbouw en het beroepsgoederenvervoer.

Een driedeling lijkt dus zichtbaar (zie die niets 'extra's' doen, de sectoren met een goede basis en sectoren die een breder, actiever aanbod aan initiatieven bieden). Toch zijn wij wat terughoudend om alle sectoren precies in een van deze drie onder te brengen. Het is niet aan ons om de sectoren een bepaald label mee te geven. Het is meer een beeld wat we willen schetsen.

Het onderstaande schema geeft de resultaten van de inventarisatie weer. Omdat de tijdens de inventarisatie verzamelde informatie erg beknopt was, hebben we voor een deel van de initiatieven een verdiepingsslag gemaakt. De keuze voor de nader uit te werken initiatieven is in nauwe samenspraak met de opdrachtgever gemaakt. Middels aanvullende interviews en – waar beschikbaar – aanvullende schriftelijke informatie, hebben we de betreffende instrumenten uitgebreider uitgewerkt en toegelicht. De uitgebreide beschrijvingen van elk van de geselecteerde instrumenten is opgenomen in bijlage I.

Figuur 3.1 Overzicht van de initiatieven gericht op eerlijk werk naar sector

LANDBOUW

* WN = werknemersorganisatie(s) en WG = werkgeversorganisatie(s)

Glastuinbouw			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer*	Sinds
Informatiefunctie	Informeren van werkgevers waar ze aan moeten voldoen en werknemers waar ze recht op hebben (middels flyers, website etc.)	WN	Moet nog starten, in ontwikkeling
Informatiefunctie	Pilot gericht op informatie verstrekken aan arbeidsmigranten in de branche	WN	Moet nog starten, in ontwikkeling
Informatiefunctie	Via webinars (voor accountants), voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers, vraagbaak/helpdesk voor iedereen die vragen heeft over eerlijk werk	WG	Al geruime tijd
Meldpunt	Vertrouwenspersoon voor werknemers voor advies of het aan de orde stellen van verkeerde zaken op de werkvloer. Voorbeelden: ongelijke behandeling bij werktijden of andere werkafspraken, discriminatie, (seksuele) intimidatie of pesten. Vertrouwenspersoon is werkzaam vanuit onafhankelijk bureau.	WN	Enige tijd
Bedrijfsbezoeken (controles)	Controles op inzet illegalen. Ook vragen bij flexwerkers naar hun werksituatie	WN	Langer, sinds 2 jaar ook echt op flexwerkers
Keurmerk	AKF: agrarisch keurmerk flexwonen, een keurmerk voor het huisvesten van arbeidsmigranten	WG+WN	2018
Overig	Sectorconsulenten, voorlichting, spreekuren bij bedrijven die veel uitzendkrachten in dienst hebben. Cao bespreken, arbeidsvoorwaardencoördinatie	WN	2016
Open teelten (+boomkwekerijen)			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Algemene advies en informatiefunctie	Informatiebijeenkomsten voor fruitteilers, waar ze ook zaken rond eerlijk werk bespreken en waar mensen vragen kunnen stellen. Daarnaast ook een telefoonnummer waar mensen met vragen terecht kunnen	WG	10 jaar
Informatiefunctie	Via webinars (voor accountants), voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers, vraagbaak/helpdesk voor iedereen die vragen heeft over eerlijk werk	WG	Al geruime tijd
Informatiefunctie	Informeren van werkgevers waar ze aan moeten voldoen en werknemers waar ze recht op hebben (via flyers, website etc.)	WN	Moet nog starten
Informatiefunctie	Workshops voor werkgevers en werknemers (bij bedrijven) over zaken die leven bij mensen (is vooral breed, maar kan ook voor eerlijk werk)	WG+WN	In 2018
Controles(quick scan)	Opvragen loonstrookjes en functieomschrijving, om zo te controleren of mensen op de juiste manier beloond worden. Wanneer dat niet zo is, wordt per individu (als hij/zij) dat wil actie ondernomen	WN	2007
Keurmerk	AKF: agrarisch keurmerk flexwonen, een keurmerk voor het huisvesten van arbeidsmigranten	WG+WN	2018
Overig	Sectorconsulenten, voorlichting, spreekuren bij bedrijven die veel uitzendkrachten in dienst hebben. Cao bespreken, arbeidsvoorwaardencoördinatie	WN	2016

Paddenstoelen			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Keurmerk	Fair produce: keurmerk dat werkgevers kunnen krijgen wanneer ze voldoen aan de voorwaarden die zijn gesteld rondom eerlijk werk. Specifiek in de paddenstoelensector	WG+WN	2014
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Voorlichtingslijn: werkgevers kunnen telefonisch hier altijd met vragen terecht, bijvoorbeeld over verlof	WG	Sinds lange tijd
Bedrijfsbezoeken (advies)	P&O-scan: individueel bedrijfsadviestraject waarbij een check plaatsvindt op alle arbeidsvoorwaarden, maar ook breder op het personeelsbeleid. Na de check ontvangt het bedrijf een duidelijke rapportage met de nodige suggesties en adviezen. Het gaat hierbij niet alleen om de hoogte van het brutoloon, maar ook zaken zoals de beloning van overuren, de toepassing van ATV- en vakantiedagen en hoe er wordt omgegaan met reizen	WG	2018

INDUSTRIE

Bakkersbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (advies)	Regioronde langs HR-medewerkers bij nieuwe cao	WG	Enkele jaren
Informatiefunctie	Nieuwsbrief over nieuwe ontwikkelingen	WG	Enkele jaren
Meldpunt	Meldpunt voor algemene misstanden in de branche	WN	Enige tijd
Loonberekeningstool	Loonberekeningstool op website zodat werknemers kunnen berekenen of hun loon cao-proof is	WG+WN	2009
Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Ondernemen (nog) niets	Wel plannen voor activiteiten (zoals bijeenkomsten voor werkgevers) maar nog niets concreets	WG	
Timmerindustrie			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken	Kaderleden van vakbond gaan de werkvloer op bij klachten of signalen. Gaan gesprek aan met werkgever en werknemer	WN	Langer
Bedrijfsbezoeken (controles)	Uitvoeren/intensiveren van controles bij werkgevers	WG	Enkele jaren
Overig	Technopark: uitzendbureau in de timmerindustrie. De mensen werken dan onder de cao voor de timmerindustrie niet onder de cao voor uitzendkrachten.	Uitzend-bureau	
Grafimedia			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			

Metalektro			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Goede basis	Afspraken, cao, ondersteuning bij knelpunten en Algemeen verbindend verklaren (iedereen valt onder de cao). Met bureau Werkingssfeer bepalen wie er onder de cao valt	WG+WN	
Bedrijfsbezoeken (controle)	Bedrijfsbezoeken worden afgelegd bij bedrijven wanneer signalen worden ontvangen dat er sprake is van oneerlijk werk/niet-naleven van de cao. Wanneer overtreding wordt geconstateerd wordt er actie op ondernomen	WN	
Metalektro hoger personeel			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Goede basis	Afspraken, cao, ondersteuning bij knelpunten en Algemeen verbindend verklaren (iedereen valt onder de cao). Met bureau Werkingssfeer bepalen wie er onder de cao valt	WG+WN	
Bedrijfsbezoeken (controle)	Bedrijfsbezoeken worden afgelegd bij bedrijven wanneer signalen worden ontvangen dat er sprake is van oneerlijk werk/niet-naleven van de cao. Wanneer overtreding wordt geconstateerd wordt er actie op ondernomen	WN	
Metaalbewerking			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (controle)	Controles van loonstrookjes en werkomstandigheden om te zien of cao wordt nageleefd	WN	Al wat langer
Door deel van partijen opgemerkt dat ze niets doen			
Carrosseriebedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Goede basis	Afspraken, cao, ondersteuning bij knelpunten en Algemeen verbindend verklaren (iedereen valt onder de cao). Met bureau Werkingssfeer bepalen wie er onder de cao valt	WG+WN	
Bedrijfsbezoek (informatie)	Bedrijfsbezoek met kosteloos advies over zaken rondom salaris/eerlijke beloning + online personeelsdossier opzetten (skills manager)	WG+WN	Al sinds 2016
Bedrijfsbezoeken (controles)	Controles van loonstrookjes en werkomstandigheden om te zien of cao wordt nageleefd	WN	Al wat langer
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informatie verstrekken via helpdesk aan mensen met vragen over cao	WG	1999
Bedrijfsbezoeken	Kaderleden van vakbond gaan de werkvloer op bij klachten of signalen. Gaan gesprek aan met werkgever en werknemer	WN	Langer
CAO in begrijpelijke taal	Cao in begrijpelijke taak voor medewerkers (B1)	WN	2018
Overig	Technopark: uitzendbureau in de meubelindustrie		

Netwerkbbedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Controleorgaan	Controle op naleving van de cao	WN	Langer
Productie- en Leveringsbedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken/ controles	Bij signalen over misstanden/problemen controleren van contracten/nagaan of mensen eerlijk worden beloond. Indien overtreding geconstateerd wordt geprobeerd hier wat aan te doen	WN	2009

BOUWNIJVERHEID

Bouwnijverheid			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Op website een uitgebreide brochure beschikbaar over eerlijk werk om zo informatie over dit onderwerp te verspreiden	WN	Al langere tijd
Informatiefunctie	Helpdesk. Hier kunnen werkgevers terecht met vragen over de cao en zaken rondom eerlijk werk	WG	Al Jaren
Informatieavonden	Voorlichtingsavonden voor werkgevers	WG	Al jaren
Informatiefunctie	Uitdelen van flyers over rechten van werknemers en waar ze met klachten terecht kunnen, uitdelen op bouwplaatsen in verschillende talen	WN	Al enige tijd
Informatiefunctie	Acties aan de poort. Laten zien wat er mis is in de sector en om werknemers aan te spreken op hun loon/beloning. Mensen bewust te maken. Dreigen met juridische stappen (in geval van PostNL).	WN	Al enige tijd
Overig	Sectorconsulenten, voorlichting, spreekuren bij bedrijven die veel uitzendkrachten in dienst hebben. Cao bespreken, arbeidsvoorwaardencoördinatie	WN	2016
Informatiefunctie	Advies aan leden van brancheorganisatie om alleen mensen in dienst te nemen via uitzendbureaus die kunnen aantonen dat ze correct werken	WG	2014
Controleorgaan	Bureau Naleving en Werkingssfeer: als de cao Bouw & Infra van toepassing is, wordt in bepaalde gevallen gecontroleerd of die ook wordt nageleefd en daarvoor kan een nalevingsonderzoek uitgevoerd worden.	WG+WN	Al langere tijd
CAO in jip-en-janneketaal	Cao beter toegankelijk maken voor de werknemers en werkgevers in de branche, zodat ze beter weten wat er van hen gevraagd wordt	WG	Nog in ontwikkeling
Overig	De Bouwplaats-ID maakt de controle op de naleving van de cao en de arbeidswetgeving eenvoudiger en zorgt voor een eerlijk speelveld en beschermt bedrijven en personen die zich aan de regels houden.	WN	Nog niet
Overig	Commissie die werkt aan (of toezicht houdt op) voorkomen van discriminatie bij sollicitatiegesprekken	WG	2018

Technische installatiebedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (controle)s	Controles van loonstrookjes en werkomstandigheden om te zien of cao wordt nageleefd	WN	Al wat langer
Informatiefunctie	Voorlichting en helpdesk voor werkgevers	WG	Al jaren
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Loonberekeningstool	www.mijnvakmijnfunctie.nl : informatie over functie, functieomschrijvingen en lonen. Stappenplan voor werknemers om te bepalen of ze het loon krijgen dat ze verdienen	WG+WN	
Controleorgaan /meldpunt	Controles welke worden uitgevoerd op basis van een gegrond vermoeden van een vermeend misverstand betreffende de naleving van de CAO.	WG+WN	

HANDEL EN HORECA

Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Goede basis	Afspraken, cao, ondersteuning bij knelpunten en Algemeen verbindend verklaren (iedereen valt onder de cao). Met bureau Werkingssfeer bepalen wie er onder de cao valt	WG+WN	
Bedrijfsbezoeken (controles)	Controles van loonstrookjes en werkomstandigheden om te zien of cao wordt nageleefd	WN	2013
Loonberekeningstool	Tool waarmee werknemers kunnen checken of ze correct uitbetaald krijgen via loonstrookanalyse in Excel	WN	
Vleessector			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			
Technische groothandel			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Bij nieuwe cao direct nieuwe afspraken communiceren	WN	Langer
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Goede basis	Goede afspraken op collectief niveau tussen partners, goede cao maken en in actie komen als er signalen komen dat er iets mis is (bijv. gesprek aangaan met werkgever en werknemer)	WG+WN	Lang
Informatiefunctie	Vooraf bij grote callcenters. Aan de poort informatie geven over hun rechten, vragen naar hun beloning/loonschalen/eerlijke beloning. Bij misstanden de werkgever aanspreken	WN	2018

Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informeren over de (naleving van) cao door middel van bijeenkomsten leveren modelcontracten beantwoorden individuele vragen en klachten werknemers	WN	
Levensmiddelenbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informeren over de (naleving van) cao door middel van bijeenkomsten leveren modelcontracten beantwoorden individuele vragen en klachten werknemers	WN	
Slagersbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informatie over de cao-rechten van werknemers etc. Uitleg cao op website en informatiefolder over cao	WG	Enkele jaren
Overig	Nagedacht over app voor werknemers, maar krijgen weinig signalen over oneerlijk werk	WG	-
Controles / bedrijfsbezoeken	Controles op inzet illegalen. Ook vragen bij flexwerkers naar hun werksituatie	WN	Langer, sinds 2 jaar ook echt op flexwerkers
Tankstations en wasbedrijven			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (controles)	Controles van loonstrookjes en werkomstandigheden om te zien of cao wordt nageleefd	WN	Al wat langer
Meldpunt	Afspraak gemaakt dat bij klacht over werkgever dit kan worden uitgezocht (controle loonstrookjes etc.)	WG+WN	4 jaar
Overig	3 uur beroep doen op juridisch adviseur bij vragen/klachten over eerlijk werk	WG	Enige tijd
Doe Het Zelf-branche			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			
Boekhandel en Kantoorvakhandel			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			
Apotheken			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			

Fashion, Sport and Lifestyle			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Cao wordt als minimum gezien. Daarom onder andere via bijeenkomsten werkgevers stimuleren om meer te doen voor werknemers, waaronder ook op eerlijk werk	WG	
Informatiefunctie	Via website en blogs en nieuwsbrief informatie verspreiden en beschikbaar stellen	WG	
Recreatie			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Meldpunt	Meldpunt waar werknemers zich kunnen melden met klachten omtrent eerlijk werk. Vervolgens wordt contact opgenomen met werkgever	WN	Al enige tijd
Contractcateringbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Controleorgaan	Controle op naleving van de cao	WN	Sinds kort
Gedragcode	Ze hebben zich aangesloten bij de Code Verantwoordelijk Marktgedrag	WG+WN	
Horeca			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Controle orgaan	Commissie naleving die controleert op naleving van de cao	WG+WN	

VERVOER EN COMMUNICATIE

Taxivervoer			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Regiobijeenkomsten waar werkgevers worden voorgelicht over onder andere de cao, het toezicht op naleving daarvan etc. Ook helpdesk voor vragen	WG	
Bedrijfsbezoeken (controle)	Elke twee jaar controle van bedrijven op naleving cao. Als alles op orde is krijg je een keurmerk. Wanneer niet op orde, dan loop je de kans op verlies keurmerk	WG+WN	Langer
Overig	Het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM) is opgericht door sociale partners in de taxibranche (KNV, FNV en CNV) om partijen die zorgvervoer inkopen, onder andere gemeenten, provincies en zorginstellingen, te attenderen op belangrijke thema's voor de branche. Alle aanbestedingen worden beoordeeld. Als ze constateren dat één of meerdere van de criteria niet terugkomen in de aanbesteding, stellen ze een brief met aanbevelingen op	WG+WN	2018
Looncalculator	Berekenen wat het loon zou moeten zijn bij een bepaalde functie conform taxi cao	WG+WN	
Beroepsgoederenvervoer over de weg			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informeren van werkgevers onder andere in de vorm van workshops	WG	Al jaren
Bedrijfsbezoeken	Stichting VNB: bij het vermoeden dat de werkgever zich niet aan de cao houdt, dan kan Stichting VNB de werkgever hier namens	WN	2004

(controle)	de werknemer op aanspreken. Als het nodig is, gaan ze ook naar de rechter. Doel stimuleren naleving cao		
Keurmerk	Keurmerk PayChecked gericht op stimuleren eerlijk werk in de sector	WG	Al enkele jaren
Informatiefunctie	Uitleg aan werknemer over de cao in combinatie met een uitbreiding op de controle. Er worden bijvoorbeeld frequenter bijeenkomsten georganiseerd over dit onderwerp voor de werknemers	WN	Nog in ontwikkeling
Uitgeverijbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Informatieproducten op website en bijeenkomsten	WG	
Controleorgaan	Paritaire commissie toezicht en handhaving waar mensen terecht kunnen met vragen en klachten omtrent cao en cao-naleving. Zaken worden daar met hoor- en wederhoor besproken en commissie doet vervolgens uitspraak. Met die uitspraak kunnen mensen indien wenselijk ook verder juridische stappen gaan ondernemen	WG+WN	Al heel lang
Overig	Modelcontracten voor inhuur zzp-ers	WG+WN	-
Gedragscode	Gedragscode goed opdrachtgeverschap (dit om freelancers te ondersteunen/beschermen). Is er nog niet, maar willen dit afspreken. Vakbond wil verder gaan en wil gaan voor fair practice code (zoals bij de kunsten). Dat gaat werkgevers te ver, zij willen liever het voorbeeld volgen van de NBU PZO.	WG+WN	Is er nog niet.
Overig	Proces aangespannen tegen een persgroep, i.v.m. uitbuiting, niet betalen juiste loon/freelancers vs. vaste medewerkers	WN	2018

ZAKELIJKE DIENSTVERLENING

Verzekeringsbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (advies)	Bezoeken bedrijven om zaken rondom flexwerkers/superflexwerkers te bespreken	WN	Al enige tijd
Overig	Vakbond doet onderzoek, bijv. naar relatie tussen veel flexwerkers en werkdruk	WN	
Woondiensten			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Geen concrete activiteiten			
Uitzendkrachten (ABU) / (NBBU)			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Bij nieuwe cao direct nieuwe afspraken communiceren	WN	Langer
Controleorgaan	Paritair handhavingsorgaan SNCU. In actie bij vermoedens en melding van misstanden. Controle van administratie en opleggen van bijvoorbeeld een boete.	WG+WN	-
Bedrijfsbezoeken (controle)	Opvragen loonstrookjes en functieomschrijving, om zo te controleren of mensen op de juiste manier betaald worden. Wanneer dat niet zo is, wordt per individu (als hij/zij) dat wil actie ondernomen (quick scans)	WN	2007
Keurmerk	Het SNA-keurmerk heeft als doel het realiseren van zelfregulering ter voorkoming van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche en	WG	2012

	bij alle vormen van (onder)aanneming van werk. Met het laten uitvoeren van inspecties op basis van onze norm en het toekennen van het SNA-keurmerk geeft SNA hieraan invulling		
Controleorgaan	Stichting Naleving CAO Mensen kunnen melding doen als ze niet eerlijk worden behandeld/beloofd (materieel gezien).	WG+WN	Al enige jaren
Keurmerk	SNF Keurmerk voor huisvesting arbeidsmigranten. Als je het keurmerk wilt hebben dan moet je als werkgevers bepaalde zaken goed op orde hebben rondom de huisvesting van arbeidsmigranten	WG+WN	7 jaar
Reisbranche			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	informatie- en meldpunt reiswerk. Punt waar werknemers telefonisch/via de mail informatie op kunnen vragen en klachten op het gebied van eerlijk werk kunnen melden	WG+WN	Al een aantal jaar
Overig	Opleidings- en ontwikkelingsfonds van de reisbranche zet jaarlijks projecten op met wisselende thema's, waaronder eerlijk werk	WG+WN	Al enige jaren
Informatiefunctie	Richting werkgevers bieden van trainingen en bijeenkomsten om bewustwording te creëren rondom belang van eerlijk werk, specifiek op de bevolking in andere landen waar men zaken mee doet	WG	15 jaar
Beveiligingsorganisaties			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Controleorgaan	Controles bij werkgevers: de hele boekhouding en administratie doorlopen en controleren of de werkgever alle cao-afspraken nakomt. Recent ontdekten ze bijvoorbeeld dat een werkgever geen pensioenpremie voor zijn werknemers afdroeg aan het pensioenfonds. Overtreders krijgen waarschuwing of boete	WG+WN	Al wat langer
Gedragcode	De sector kent ook de Code Verantwoordelijk Marktgedrag	WG+WN	
Cao in begrijpelijke taal	Cao in begrijpelijke taal zodat er bij werknemers en werkgevers meer duidelijkheid is en minder fouten optreden	WG+WN	Wordt nu aan gewerkt
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Keurmerk	OSB-keurmerk -> of er voldaan wordt aan de norm, geen illegaliteit e.d. dan krijg je keurmerk + lidmaatschap OSB	WG	2013
Gedragcode	Code Verantwoordelijk Marktgedrag: voor opdrachtnemers, als ze dat ondertekenen dan zeggen ze toe te letten op een minimumprijs/conformereren ze zich aan een bepaalde basisnorm	WG+WN	2010
Informatiefunctie	Hotelmeldpunt: informatie op website waar mensen kunnen lezen hoe het moet/waar ze recht op hebben en gelijk een meldpunt voor klachten over bedrijven waar het misgaat	WN	2018
Bedrijfsbezoeken (controle)	Hotels en vakantieparken binnenlopen en schoonmakers aanspreken op berekening uurloon. In actie komen wanneer het niet klopt. Ook hotel aanspreken en schoonmaakbedrijf. Uitsluiten Natte Dweilen en Gouden Emmers	WN	2018
Bedrijfsbezoeken (controle)	Grote aanbesteders in de G4-gemeenten, Groningen en terreinschoonmakers Schiphol	WN	2009

Controleorgaan	Controle bij werkgevers. Deels gebeurt dit digitaal op basis van gegevens pensioenfonds. Daarbij worden problemen rond niet juiste uurbetaling of betaling vakantiegeld en lasten naar boven gehaald. Daar wordt bedrijf dan op aangesproken. Daarnaast wordt elk bedrijf eens in de vijf jaar bezocht en gecontroleerd. Ook in actie bij meldingen.	WG+WN	2002
Hoveniersbedrijf			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Informatiefunctie	Bedrijven die lid willen worden, worden altijd eerst geïnformeerd over de cao. Cao-regels duidelijk kenbaar maken (via onder andere bijeenkomsten)	WG	Al heel lang
Bedrijfsbezoeken (controle)	Controles op inzet illegalen. Ook vragen bij flexwerkers naar hun werksituatie	WN	Langer, sinds 2 jaar ook echt op flexwerkers
Meldpunt	Emailadres waar werknemers klachten en/of oneerlijk werk kunnen melden waarna individuele ondersteuning wordt geboden	WN	Al jaren
Callcenters			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Bedrijfsbezoeken (controle)	Gesprekken met werknemers op de werkvloer/aan de poort: informatie geven over hun rechten, vragen naar hun beloning/loonschalen/eerlijke beloning	WN	2018

OVERIGE DIENSTVERLENING

Kinderopvang			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Meldpunt/controleorgaan	Onderzoekscommissie waar partijen (vermoedens van) eventuele misstanden kunnen melden en die ook de bevoegdheid heeft om onderzoek te doen	WG+WN	Moet nog starten en echt vorm krijgen
Informatiefunctie	Bijeenkomsten met werkgevers om over knelpunten te spreken en bepaalde onderwerpen te bespreken	WG	-
Uitvaartbranche			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Gedragcode	Narduscode: code die werkgevers kunnen/moeten ondertekenen om te laten zien dat ze zich aan bepaalde zaken conformeren	WG	2018/2019
Kunsteducatie			
Type	Omschrijving	Initiatief-nemer	Sinds
Gedragcode	Fair practice code. Normen voor goed opdrachtgeverschap. Daarnaast ook bewust aandacht voor goed opdrachtnemerschap. De code functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector	WG+WN	2017/2018
Overig	Tool om voor werknemers en werkgevers inzichtelijk te maken hoeveel uur mensen daadwerkelijk kwijt zijn met hun werk. Dat is in deze sector altijd heel ondoorzichtig geweest	WG+WN	Moet nog komen

Overig	Mogelijkheid om tot 25% van het aantal taakuren door te schuiven naar volgend jaar of juist alvast op te nemen	WG+WN	10% regeling is er al, willen het nu uitbreiden naar 25%
--------	--	-------	--

ZORG

GGZ			
Type	Omschrijving	Initiatiefnemer	Sinds
Overig	Inzetten voor belangen werknemers bij overname personeel door andere organisatie (bij aanbestedingsrondes)	WN	Wanneer sprake van aanbestedingen
CAO-commissie/ controleorgaan/meldpunt	Op basis van concrete signalen over niet-naleving van de cao, stelt de commissie hierover nader onderzoek in	WG+WN	Enige jaren
VVT			
Type	Omschrijving	Initiatiefnemer	Sinds
Overig	Inzetten voor belangen werknemers bij overname personeel door andere organisatie (bij aanbestedingsrondes)	WN	Wanneer sprake van aanbestedingen
Cao-commissie/ controleorgaan/meldpunt	Op basis van concrete signalen over niet-naleving van de cao, stelt de commissie hierover nader onderzoek in	WG+WN	Enige jaren
Helpdesk	Helpdesk waar werkgevers terecht kunnen met hun vragen.	WG	

* WN = werknemersorganisatie(s) en WG = werkgeversorganisatie(s)

3.4 Effectiviteit

We hebben de geraadpleegde partijen ook gevraagd naar de mate van effectiviteit van de genoemde instrumenten en initiatieven die ze op het gebied van eerlijk werk aanbieden. De partijen blijken over het algemeen (veel) waarde te hechten aan het betreffende instrument/initiatief. Ze zijn van mening dat deze zeker in positieve zin zal bijdragen aan het stimuleren van eerlijk werk binnen de sector. Wel blijkt het in veel gevallen bijzonder lastig om de mate van effectiviteit te bepalen en echt concrete voorbeelden te geven van resultaten die zijn bereikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor informatieproducten die breed beschikbaar zijn gesteld (zoals informatie op website, flyers), maar ook bijvoorbeeld voor zaken als een cao in begrijpelijke taal. Het is bij deze instrument lastig om te achterhalen in welke mate de achterban er gebruik van heeft gemaakt en wat ze met de geboden informatie hebben gedaan. Bij meer actieve initiatieven gericht op individuele werkgevers of werknemers is het al beter mogelijk om te bepalen wat het resultaten heeft opgeleverd.

Echter, in de gevallen waar de effectiviteit wel meetbaar is gebleken, blijkt de schaal waarop resultaten zijn behaald vaak beperkt is. Met bedrijfsbezoeken kan vaak niet de hele groep bedrijven binnen de sector worden bereikt. Hetzelfde geldt voor controles van loonstroken van werknemers. Verschillende respondenten geven aan dat op individueel niveau met deze instrumenten goede en waardevolle resultaten kunnen worden geboekt (bijvoorbeeld nabetaling van het loon, bedrijf dat meer inzicht krijgt), maar dat de opbrengst op landelijk niveau gezien maar een druppel op de gloeiende plaat is.

Het is volgens de respondenten ook vaak een kwestie van een lange adem. Bewustwording en veranderingen in gedrag kosten tijd. Resultaten van instrumenten en initiatieven zijn soms pas na langere tijd echt merkbaar, dat neemt niet weg dat ze nu al waardevol kunnen zijn.

4. Leerervaringen en handvatten

4.1 Inleiding

Een belangrijk doel van het onderzoek is om concrete handvatten aan te reiken richting andere branches en sectoren voor het initiëren van effectieve interventies op het gebied van eerlijk werk. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de leerervaringen die we uit de gesprekken met de sectorpartijen naar boven hebben gehaald en vertalen deze waar mogelijk naar concrete handvatten. Deze handvatten zijn niet alleen gericht op andere branches en sectoren. In enkele gevallen dragen wij ook handvatten richting de opdrachtgever – het ministerie van SZW – aan.

4.2 Leerervaringen en handvatten

We zijn op basis van de gesprekken met de respondenten gekomen tot de volgende leerervaringen en de daaruit afgeleide concrete handvatten.

1. *De term 'eerlijk werk' is onvoldoende helder*

Hoewel het ministerie een duidelijke definitie heeft geformuleerd, blijkt 'eerlijk werk' geen eenduidige term die breed wordt herkend en breed wordt gedragen. In het onderzoek merkten we dat de onduidelijkheid en de soms ervaren negatieve lading van de term het gesprek met sociale partners over eerlijk werk wat bemoeilijkt. Als niet goed duidelijk is wat onder eerlijk werk wordt verstaan, wordt het ook lastig voor sectoren om te bepalen in welke mate oneerlijk werk in hun sector speelt en wat ze aan activiteiten kunnen ondernemen. Er lijkt onder andere behoefte bij sectorpartijen aan concrete voorbeelden van situaties/werkwijzen die kunnen worden bestempeld als 'oneerlijk'. Misstanden rondom bijvoorbeeld het onder het minimumloon laten werken van buitenlandse arbeidskrachten zijn vaak wel bekend. Dat oneerlijk werk ook kan betekenen dat toeslagen waar mensen recht op hebben niet tijdig, niet volledig of in het geheel niet worden uitbetaald, dat de werkgevers de pensioenafdracht niet op orde hebben of werknemers niet onder de juiste cao worden uitbetaald is vaak minder duidelijk.

Handvat 1

Kom als SZW tot een verduidelijking van de term 'eerlijk werk' door concrete voorbeelden uit te werken en uit te dragen van situaties/werkwijzen waarbij sprake is van (on)eerlijk werk.

2. *Signalen die sectoren krijgen over 'oneerlijk werk' zijn vaak beperkt*

In een deel van de sectoren krijgen partijen vaak maar in beperkte mate signalen vanuit de achterban dat er sprake is van 'oneerlijk werk'. Hierdoor is het voor hen vaak lastig in te schatten waar de knelpunten precies liggen en hoe groot de problemen precies zijn. Het kan er ook voor zorgen dat sectorpartijen er onterecht vanuit gaan dat 'oneerlijk werk' in hun sector nauwelijks speelt. Het beperkte aantal signalen komt volgens hen onder andere voort uit het feit dat veel werknemers onvoldoende kennis hebben van de cao en dus niet goed weten wat hun rechten en plichten zijn. Zelfs als ze wel beseffen dat ze niet eerlijk worden behandeld door de werkgever, durven werknemers niet altijd aan de bel te trekken. Juist mensen in dergelijke kwetsbare functies zijn bang om hun baan te verliezen.

Een gebrek aan signalen kan ook voortkomen uit het feit dat sectorpartijen niet actief werk maken van het in kaart brengen van de situatie rondom eerlijk werk in hun sector. Ze hebben vaak wel een meldpunt waar mensen zich kunnen melden (wat ze vaak niet doen, zie boven), maar ze gaan niet zelf op onderzoek uit.

Handvat 2

Werk als sectorpartijen aan het vergroten van de kennis van werknemers (en werkgevers) van de cao. Alleen als zij hun rechten en plichten goed kennen kan oneerlijk werk worden voorkomen en worden aangepakt. Een voorbeeld van een instrument dat daar goed voor kan worden ingezet is de 'cao in begrijpelijke taal' van de meubelindustrie (zie bijlage 2)

Handvat 3

Wil je als sector goed zicht krijgen of en in welke mate er sprake is van oneerlijk werk breng dit dan zelf actief in beeld. Bedrijfsbezoeken en gesprekken met/controle van werkgevers en controle van loonstrookjes van werknemers zijn voorbeelden van instrumenten die daarvoor kunnen worden ingezet. Zie bijvoorbeeld de P&O-scan (zie bijlage 2) of het controleorgaan in de schoonmaaksector (zie bijlage 1)

3. **Niet alle partijen zien nut/noodzaak in om eerlijk werk verder op te pakken**

Mede door het gebrek aan signalen over oneerlijk werk vanuit hun sector hebben partijen soms nog niet (goed) nagedacht over het belang om eerlijk werk en het verbeteren van de naleving van de cao als thema actiever op te pakken. Ze zijn van mening dat ze met het voeren van collectief overleg en het maken van goede afspraken in de cao het benodigde kader scheppen en de juiste voorwaarden creëren om eerlijk werk binnen hun sector te regelen. De noodzaak tot het treffen van aanvullende maatregelen om de naleving van de gemaakte afspraken te stimuleren zien zij niet.

Handvat 4

Draag als SZW voorbeelden uit van initiatieven en instrument van sectoren die al wel inzetten op het stimuleren van de naleving van de cao en het realiseren van eerlijk werk. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de goede praktijk in dit onderzoek.

4. **Sectorpartijen voelen zich niet (alleen) verantwoordelijk**

Soms zien sectorpartijen het ook niet (alleen) als hun taak om het stimuleren van eerlijk werk op te pakken. Ze leggen de verantwoordelijkheid van een goede naleving bij de werkgevers en/of werknemers zelf of zien een taak weggelegd voor de overheid (passende wetgeving, breder toezicht en hardere sancties) en de ketenpartners. Zonder bijvoorbeeld een eerlijke prijs voor de producten/diensten van hun sector, is het in hun ogen lastig om werknemers eerlijk werk te bieden. Enkele voorbeelden in de praktijk bevestigen inderdaad dat het waardevol kan zijn om ketenpartners in de activiteiten te betrekken. Onder andere met de gedragscodes en het aanbestedingsinstituut (taxibranche) laten zien dat op die manier de problematiek rondom oneerlijk werk meer bij de bron kan worden aangepakt/vroegtijdig kan worden voorkomen.

Handvat 5

Betrek als sector ook belangrijke ketenpartners bij de initiatieven rondom het stimuleren van eerlijk werk. Dit kan de effectiviteit van de inspanningen vergroten. Zie bijvoorbeeld het aanbestedingsinstituut in de taxibranche (bijlage 2).

5. **De meeste slagkracht is te behalen wanneer sociale partners samen optrekken**

Zoals bij leerervaring 4 naar voren komt is het stimuleren van eerlijk werk een thema dat te groot is om als individuele partij goed op te kunnen pakken. Verschillende partijen hebben een verantwoordelijkheid en zouden die op zich moeten nemen. Vanuit die gedachte is door respondenten ook gewezen op de meerwaarde die ontstaat als sociale partners zich gezamenlijk bewust zijn van het belang om eerlijk werk te stimuleren en hierin ook gezamenlijk willen optreden middels het ontwikkelen van (paritaire) instrumenten/initiatieven. Dankzij de samenwerking kunnen interessante instrumenten tot ontwikkeling komen, zoals gedragscodes, keurmerken, controleorganen, maar ook instrumenten als de cao in begrijpelijke taal en de loonberekeningstools.

Handvat 6

Ga als vertegenwoordiger van werkgevers of werknemers het gesprek aan met andere sociale partners en zoek naar mogelijkheden om gezamenlijk initiatieven te ontplooien om eerlijk werk te stimuleren.

6. **Eerlijk werk hoeft geen 'extra', nieuw en losstaand thema te zijn**

Stimuleren van eerlijk werk krijgt in een deel van de sectoren om verschillende redenen geen specifieke aandacht. Partijen hebben het druk met andere thema's (bijvoorbeeld veilig werken), zien het als verantwoordelijkheid van de werkgevers en werknemers zelf of denken dat het thema in hun sector nauwelijks speelt. Ze zien wellicht het oppakken van het thema eerlijk werk als extra belasting en een nieuwe taak binnen hun takenpakket en eventueel als extra belasting voor hun achterban (met name werkgevers). Ervaringen in andere sectoren laten echter zien dat eerlijk werk helemaal niet als apart, aanvullend en extra belastend thema hoeft te worden gezien. Verschillende initiatieven maken duidelijk dat eerlijk werk goed in samenhang met thema's als gezond en veilig werk kan worden opgepakt en dat het ook voor verschillende doeleinden kan worden ingezet (naast een eerlijke beloning voor werknemers bijvoorbeeld ook voor het binden van personeel in een krappe arbeidsmarkt of voor het verbeteren van de dienstverlening). Voorbeelden van dergelijke initiatieven zijn de bedrijfsbezoeken (P&O-scan zie bijlage 2) en bijvoorbeeld het aanbestedingsinstituut.

Handvat 7

Kijk als sectorpartijen hoe je eerlijk werk kunt verweven met (bestaande) activiteiten op het gebied van gezond en veilig werk en duurzame inzetbaarheid.

7. **Stimuleren van eerlijk werk vraagt tijd, doorzettingsvermogen en voortdurende aandacht**

Zoals gezegd leiden de initiatieven gericht op het stimuleren van eerlijk werk vaak niet direct tot duidelijk meetbare resultaten op grote schaal. Het vinden van de passende aanpak, maar vooral ook het daadwerkelijk bereiken van mensen en het veranderen van gedrag kost tijd.

Vaak kan een instrument eerst alleen op beperkte schaal worden ingezet en kan de doelgroep niet in een keer in zijn geheel worden bereikt. Bovendien geldt vaak dat een instrument nooit echt 'af' is. Opgedane ervaringen, veranderde inzichten en afspraken en ontwikkelingen in de tijd vragen om voortdurende aanpassing van de aanpak/het instrument.

Handvat 8

Wees als sociale partners bereid om voor een langere periode aandacht, tijd en middelen vrij te maken voor het ontwikkelen en aanbieden van initiatieven gericht op het stimuleren van eerlijk werk.

Bijlage 1 Uitkomsten verdiepende fase

Nadere uitwerking initiatieven

Instrument 1 Aanbestedingsinstituut Mobiliteit

Sociaal Fonds Taxi

1	Type Interventie
	Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM.)
2	Betrokken sector / sectoren
	Taxivervoer.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De plekken in het bestuur van het Sociaal Fonds Taxi zijn eerlijk verdeeld tussen de werkgeversorganisatie KNV Zorgvervoer & Taxi en de werknemersorganisaties CNV Vakmensen en FNV.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Aangezien een groot deel van de sector bestaat uit zorgvervoer en daarom te maken heeft met aanbestedingen, hebben de sociale partners twee jaar gelden, in 2017, het AIM opgericht.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM) is opgericht door sociale partners in de taxibranche (KNV, FNV en CNV) om partijen die zorgvervoer inkopen, onder andere gemeenten, provincies en zorginstellingen, te attenderen op belangrijke thema's voor de branche. Het AIM wil ervoor zorgen dat de inkoop van vervoer, dan wel het realiseren van een goede vervoersvoorziening door aanbestedende diensten, verbetert.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	Er wordt vooral gelet op zaken zoals arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Er is voornamelijk een focus op eerlijk werk en minder specifiek op gezond en veilig werk. Er wordt wel nagedacht over het meenemen van onderwerpen zoals verkeersveiligheid in de toekomst.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	Het AIM richt zich voornamelijk op aanbestedende diensten van taxi- en zorgvervoer. Het werk van het AIM heeft uiteindelijk gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers, omdat er geprobeerd wordt om de concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan.
8	Hoe gaat het instrument in zijn werk?
	Het AIM hanteert de volgende werkwijze: ▪ Het AIM registreert alle aanbestedingen die in de taxibranche op de markt komen; ▪ Het AIM neemt deze aanbestedingen door en gaat na of de criteria die door sociale partners zijn vastgesteld, zijn meegenomen; ▪ Als het AIM constateert dat een of meerdere van de criteria niet terugkomen in de aanbesteding, wordt er een brief met aanbevelingen opgesteld; ▪ Het AIM verstuurt deze zo snel mogelijk, zodat een aanbestedende dienst hier nog op kan reageren binnen de geldende termijnen; ▪ Het AIM maakt via de site kenbaar welke acties lopen en welke zijn afgerond. Ook worden er analyses gemaakt, waarvan de uitkomsten in periodieke rapportages worden vastgelegd. Daarnaast gaat het AIM in een vroeg stadium het gesprek aan met de aanbestedende diensten om de standpunten van de sociale partners kenbaar te maken.

9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Leden worden geïnformeerd over ontwikkelingen en vorderingen van het AIM. Hierbij worden zowel zaken die goed gaan als zaken die minder goed gaan aangekaart. Er kan dus gesteld worden dat het AIM een bekende interventie is bij de leden van de aangesloten werkgever- en werknemersorganisaties. Kleinere bedrijven zijn soms minder bezig met aanbestedingen en zijn daarom wat minder bekend met het AIM.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	In 2017 heeft het AIM 60 aanbestedingen beoordeeld. Per aanbesteding zijn er vervolgens gemiddeld 22 aanbevelingen gedaan. In 2018 zijn er 31 bestekken beoordeeld en zijn er gemiddeld 22,5 aanbevelingen gedaan per aanbesteding. Verder is het AIM in 14 voortrajecten van een aanbesteding betrokken geweest en zijn er in voortrajecten in totaal 116 aanbevelingen gedaan.
11	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral gebruikt / toegepast?
	Het AIM richt zich vooral op de aanbestedingen van zorgvervoer. Dit gaat om vervoer van leerlingen naar speciaal onderwijs, ouderen, mensen met een beperking, vervoer van chronisch zieken en vervoer naar sociale werkplaatsen. De opdrachtgevers zijn vaak gemeenten of zorgverzekeraars.
12	Welke groepen maken er geen/in mindere mate gebruik van?
	Vervoerders die weinig of geen zorgvervoer verlenen of vervoerders die andersoortige contractuele afspraken hebben. Dit kunnen bijvoorbeeld bedrijven zijn met multinationals als opdrachtgever. Het AIM staat wel open voor deze bedrijven, maar de focus ligt voornamelijk op zorgvervoer.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Er is momenteel een evaluatieonderzoek gaande, dat eind 2019 opgeleverd zal worden. Over het algemeen worden de adviezen die gegeven worden wel opgevolgd door opdrachtgevers. Eerlijk werk wordt op deze manier effectief gestimuleerd. Daarnaast communiceren vervoerders ook dat ze de effectiviteit van het AIM merken. Aanbestedingen worden nu niet alleen maar gedaan op de laagste prijs. Kwaliteit wordt vooropgesteld.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Het bereik van de interventie staat vermeld bij vraag 9. Verder zijn er in 2018 van de 116 uitgestuurde adviezen in een voorstadium van de aanbesteding 88 (75%) opgevolgd en verwerkt.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Op dit moment kan deze vraag niet beantwoord worden. Eventueel kan er een antwoord gevonden worden in het evaluatieonderzoek, dat eind 2019 wordt opgeleverd.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	De opdrachtgevers zijn heel positief. De adviezen worden vaak deels of volledig overgenomen.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Er kunnen geen knelpunten benoemd worden.
18	Wat is er gedaan/wat is er nodig om deze knelpunten op te lossen?
	Niet van toepassing.

19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Ja, het hangt alleen wel van de sector af. In de bouw wordt ook gewerkt met aanbestedingen, maar daar is er een grotere focus op het juridische aspect. Voor sectoren waar niet gewerkt wordt met aanbestedingen is het moeilijk in te schatten hoe een aanbestedingsinstituut effectief geïmplementeerd kan worden.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Het kost veel tijd en energie om het AIM structureel in te zetten en door te ontwikkelen. Het instrument moet ook met de markt meebewegen.
21	Online bronnen:
	https://ai-mobiliteit.nl/ ■ Resultaten rapportage AIM 2018 & 2017

Instrument 2 Code Verantwoordelijk Marktgedrag

Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak

1	Type Interventie
	Gedragscode.
2	Betrokken sector / sectoren
	Schoonmaak- en glazenwassersbranche, sinds 2014 ook de beveiligings-, catering- en de verhuissector. Deze sectoren zijn vertegenwoordigd door het platform Stichting Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Dit platform richt zich met name op opdrachtgevers en algemene zaken, die alle vier de sectoren aangaan. Elke sector heeft een eigen codekamer waar klachten over de (niet) toepassing van de code behandeld worden.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	In de commissie die de code heeft vastgesteld, zit de werkgeversorganisatie OSB en de werknemersorganisaties CNV Vakmensen en FNV. Daarnaast zitten er ook nog marktpartijen (opdrachtgevers) en adviseurs in schoonmaakdienstverlening in.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	In 2010 is de code opgesteld door de bovengenoemde commissie.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel van de code is doorgeschoten marktwerking tegen te gaan. De code spreekt het verantwoordelijkheidsgevoel van partijen aan. De code doet een moreel appel op alle ketenpartners in de schoonmaak om opdrachten sociaal verantwoord en met respect voor kwaliteit van die dienstverlening uit te zetten, aan te nemen en uit te voeren. Van de partijen die de code ondertekenen wordt verwacht dat zij naar de geest van de code handelen en dus dat ze bij uitbesteding, aanbesteding, inschrijving en uitvoering van het contract rekening houden met de sociale, menselijke aspecten.
6	Hoe gaat het in zijn werk?
	De code is in 2010 ontstaan naar aanleiding van de grote landelijke schoonmaakstakingen dat jaar. De ketenpartijen namen toen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor duurzame marktcondities door het opzetten van een gedragscode. Via de code zeggen partijen toe dat ze de principes van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de praktijk toepassen. Het gaat onder andere om het betalen van een eerlijke prijs voor schoonmaakwerk (een prijs die rekening houdt met een correcte betaling van schoonmaakpersoneel, het bieden van goede arbeidsomstandigheden en een marge voor het schoonmaakbedrijf). Eens per jaar leggen de ondertekenaars – middels de zelfverklaring – verantwoording af over de wijze waarop de code in de praktijk is toegepast. In de schoonmaakbranche zijn leden van de grootste werkgeverorganisatie verplicht om de code te ondertekenen. Een andere werkgeversorganisatie heeft code wel in het lidmaatschap opgenomen, maar daar zijn de eisen wat minder strikt. Verder worden alle organisaties over wie een klacht wordt ontvangen, benaderd om de code te ondertekenen. Ook organisaties waarover nog geen klachten zijn worden via verschillende acties geïnformeerd en gestimuleerd om de code te ondertekenen. De code is niet juridisch afdwingbaar. Er kunnen dus geen juridische sancties worden opgelegd als ondertekenaars de code niet naleven. Toch is ondertekening niet vrijblijvend. Wanneer blijkt dat de code niet wordt nageleefd, wordt er een gesprek aangegaan met de betreffende organisatie. Ook niet-ondertekenaars mogen aangesproken worden wanneer zij de code overtreden. Er wordt geprobeerd om eerst in

	gesprek te gaan met de overtreders van de code. Als er sprake is van volharding van de schending van de code en een weigering om hierover in gesprek te gaan en maatregelen te treffen, kan worden overgegaan tot 'shaming'. De publiciteit wordt gezocht om het niet-naleven breder bekend te maken. Dit gebeurt bijvoorbeeld via de vakbladen. Echter, ook positieve voorbeelden van de manier waarop organisaties de code inzetten worden via 'naming' breder onder de aandacht gebracht. Elk jaar vindt de uitreiking van de Best Practice Award plaats. De goede praktijken worden onder andere in beeld gebracht op de website van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak. Ze laten zien hoe ketenpartners in de praktijk eerlijk zakendoen, met oog voor ieders belangen.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De code geldt voor opdrachtgevers, werkgevers, koepelorganisaties, vakorganisaties, werknemers en adviseurs in de schoonmaaksector en de glazenwassersbranche. De code geldt ook in de beveiligingssector, cateringsector en de verhuissector. Daarnaast wordt er op het hart gedrukt dat wanneer men deze code ondertekent, men dit doet voor alle sectoren.
8	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	De Code Verantwoordelijk Marktgedrag is inmiddels een heel bekend instrument, dat ook navolging heeft gekregen in andere sectoren. In totaal hebben meer dan 1.500 partijen de code ondertekend.
9	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Inmiddels hebben rond de 650 partijen in de schoonmaakbranche de code ondertekend. De code is een breed toegepast en aanvaard instrument. De code is deel van het lidmaatschap van de grootste werkgeverorganisatie in de schoonmaakbranche. Bij deze werkgeversorganisatie zitten ook de tien grootste schoonmaakbedrijven. Deze bedrijven hebben al 70% van werknemers in de branche in dienst. In totaal bereikt de code ongeveer 80-85% van de werknemers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche.
10	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral gebruikt / toegepast?
	Op dit moment is de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak druk bezig met de hotelbranche. Daarnaast zijn alle universiteiten, academische ziekenhuizen en grootvervoersbedrijven aangesloten bij de code.
11	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Op dit moment hebben 22 gemeenten de code ondertekend. Dit is ongeveer 6% van alle gemeenten in Nederland. Alhoewel hier wel veel grote gemeenten tussen zitten, is dit nog een mager percentage. De gemeenten die wel hebben getekend, zijn benaderd via contacten met onder andere wethouders. Bij de andere gemeenten zijn er geen warme contacten, waardoor deze moeilijk te benaderen zijn. Koude acquisitie blijkt geen resultaten op te leveren. Naast gemeenten blijven ook de kleine bedrijven achter bij het tekenen van de code. Dit is echter niet omdat zij niet bereid zijn om te tekenen. Kleine bedrijven passen meestal de code al impliciet toe. Zij hebben goed contact met hun werknemers en opdrachtgevers en hebben hele andere verhoudingen met hen dan grote bedrijven.
12	Hoe effectief is het instrument?
	Het bereik van de code is groot en wordt ook uitgerold naar steeds meer sectoren.
13	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	De belangrijke opbrengst is dat partijen zich bewust worden van het belang van eerlijk werk. Het is een duidelijk kader en een goede basis om te bepalen wat een fatsoenlijke norm is. Het geeft richting aan een gesprek tussen ketenpartijen bij de aanbesteding van diensten en geeft een duidelijk inzicht wat wel kan en wat niet kan.

14	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Het kost tijd om alle partijen zover te krijgen dat ze de code ondertekenen.
15	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Dat de code werkt en bruikbaar is, blijkt uit het feit dat andere sectoren het idee van de code hebben omarmd en hier zelf mee aan de slag gaan.
16	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	De Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak ziet dat er nog veel wordt geconcurrerd op prijs en niet ingekocht wordt op kwaliteit. Zij merken dat inkopers het moeilijk vinden om op kwaliteitscriteria aan te besteden. Er wordt nog steeds aanbesteed op de laagste prijs zonder dat het goed gemotiveerd wordt. Bij de Code Verantwoordelijk Marktgedrag zijn nu bijna 400 opdrachtgevers betrokken. Dat zijn nog lang niet alle opdrachtgevers. Het blijft toch lastig om opdrachtgevers te enthousiasmeren voor het ondertekenen van de code. Een ander knelpunt is dat bij sommige organisaties directeurs de code wel willen ondertekenen, maar teruggefloten worden door de juridische afdeling. Meestal worden zij teruggefloten, omdat de juristen niet precies weten wat de code inhoudt en waarop ze zich wel of niet vastleggen.
17	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	De Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak blijft partijen regelmatig benaderen. Zij proberen ingangen te zoeken en samenwerkingen aan te gaan. Ook blijven zij in gesprek gaan met partijen die niet mee willen werken. Daarnaast zoeken zij contact met het regulier onderwijs, met name de hbo-opleiding facility management. De studenten die deze opleiding doen, zijn de aanbesteders van de toekomst. Het is dus waardevol om het belang van de code nu al duidelijk te maken aan hen. Zo worden er door de codecommissie bijvoorbeeld al gastcolleges gegeven op de Hanze Hogeschool en de Haagse Hogeschool.
18	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Dat blijkt al uit het feit dat andere sectoren de code ook zijn gaan toepassen
19	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Een code is nooit af, maar moet meegroeien met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en met de inzichten die al doende worden opgedaan. Daarnaast is het belangrijk om de code samen met werkgevers, werknemers en opdrachtgevers te ontwikkelen. Er moet geld en tijd voor beschikbaar gesteld worden. Durf te investeren in de code en geef bedrijven en brancheorganisaties de tijd om er echt iets mee te doen.
20	Online bronnen:
	https://www.codeschoonmaak.nl/

Instrument 3 Fair Practice Code

Kunsten '92

1	Type Interventie
	Gedragcode.
2	Betrokken sector / sectoren
	Culturele en creatieve sector.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De Fair Practice Code is in het leven geroepen door Kunsten '92 in samenspraak met jonge makers. Kunsten '92 is een boven sectorale belangenvereniging voor instellingen op het gebied van kunst, cultuur en erfgoed.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De Fair Practice Code is op 3 oktober 2017 aangeboden aan Jet Bussemaker, voormalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
5	Wat is het doel van het instrument?
	Er bestaat een breed gedragen en urgente behoefte aan het vormgeven en in stand houden van een gezonde arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. De Sociaal Economische Raad en de Raad voor Cultuur hebben in hun rapporten geconcludeerd dat de sector kunst, cultuur en creatieve industrie weliswaar hoogwaardig en internationaal toonaangevend is, maar dat er ook sprake is van uitholling en van een zorgelijke arbeidsmarkt. De Fair Practice Code is een gedragcode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking om samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk te komen. Hij functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector. Ook spoort de code aan om deze, waar nog niet aanwezig, te ontwikkelen.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De code is gericht op 5 waarden: solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen. Loon naar werk, het verbeteren van honorariumrichtlijnen en arbeidsvoorwaarden, waaronder permanente professionele ontwikkeling, zijn belangrijke onderdelen hiervan. Een thema zoals #metoo komt ook voort uit deze sector, aandacht hiervoor is onderdeel van de code.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De code is er voor alle werkenden binnen de culturele en creatieve sector, iedereen die de sector ondersteunt en iedereen die afnemer is van kunst en cultuur. De code is van toepassing op zowel gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde personen en organisaties.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	De Fair Practice Code is bedoeld als handvat voor alle culturele professionals om met elkaar in gesprek te gaan. Het is een uitnodiging om kritisch na te denken over wat normaal wordt gevonden, om zichtbaar te maken wat er beter kan en vervolgens daadwerkelijk verbeteringen door te voeren. Toepassen begint dus met lezen. Vraag jezelf af hoe de vijf waarden aansluiten bij jouw praktijk. Waar is ruimte voor verbetering? De code reikt een aantal onderwerpen aan

	waaraan je je eigen praktijk kunt toetsen en waarover je in gesprek kunt gaan met de mensen en organisaties met wie je samenwerkt. Je kunt de code gebruiken om afspraken te maken, om problemen in kaart te brengen en om bijvoorbeeld samen met brancheorganisaties, fondsen, (lokale) overheden te werken aan oplossingen. De sector wordt gekenmerkt door grote verscheidenheid. Maatwerk is daarom noodzakelijk en onontkoombaar. Niet iedereen zal altijd in staat zijn om alle onderdelen van de code letterlijk na te komen. Daarom wordt het principe 'pas toe en leg uit' gehanteerd. De code biedt op die manier aanleiding om inzicht te geven en te vragen aan opdrachtgevers, opdrachtnemers en subsidiënten. Als instellingen of organisaties in hun verantwoording uitleggen waarom ze wel of niet in staat waren bepaalde afspraken na te komen, worden zowel verborgen gebreken als best practices zichtbaar. De code wordt dus niet ondertekend of gevoerd als keurmerk. Het is een instrument waarnaar verwezen wordt, maar ook waarvanuit werksessies en workshops worden georganiseerd om over dit thema met elkaar in gesprek te gaan. Echte gevolgen heeft een overtreding van de code nog niet. Het ministerie van OCW en verschillende fondsen zullen subsidieaanvragers vragen de code te onderschrijven en uit te leggen hoe ze deze gaan toepassen. Ze willen toewerken naar een manier om de toepassing van de Fair Practice Code een vereiste te maken voor het aanvragen van subsidie. Op dit moment staat dat nog niet vast.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Het is bekend, het is namelijk een belangrijk thema in de sector.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	De aandacht groeit steeds meer. De werksessies en focusgroepen zitten altijd vol.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	Vooraf grote, vaak gesubsidieerde instellingen, zijn bewust met dit instrument bezig. Vanuit het ministerie van OCW is ook gecommuniceerd dat hiermee gewerkt gaat worden,
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	De jonge, zelfstandige kunstenaar, onder de 30. Deze groep realiseert zich vaak nog niet hoe serieus thema het is.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Het is in ontwikkeling, maar het thema is in ieder geval aan de hand van deze code heel erg bespreekbaar geworden in de sector. Dat is een effectieve ontwikkeling.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Er zijn werksessies, gesprekken en symposia georganiseerd over dit thema. Daar komt informatie uit die weer wordt vastgelegd in de code. Er is veel aandacht. Grote instellingen maken bijvoorbeeld transparant hoe zij muzikanten boeken en uitbetalen. Deze transparantie wordt dan vervolgens weer overgenomen.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn
	De Fair Practice Code zit nog in de ontwikkeling. Er wordt nu gewerkt aan de doelstellingen die zijn gesteld.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Er doen grote instellingen mee en er worden honorariumrichtlijnen opgesteld. Ook is er toenemende transparantie in de sector.

17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van de het instrument?
	Mocht de Fair Practice Code uiteindelijk een subsidievoorwaarde worden vanuit bijvoorbeeld OCW, dan zal dat gevolgen hebben voor de omvang van de culturele en creatieve sector bij gelijkblijvend budget. Er kan dan veel minder geproduceerd worden, omdat er meer geld nodig is. Dit leidt uiteindelijk tot minder inkomsten in het gehele culturele veld. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van de culturele en creatieve sector, omdat jong talent zich dan niet meer kan ontwikkelen. We moeten ons hierbij afvragen wat de culturele en creatieve sector ons waard is in de samenleving.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Er is berekend wat de minimale meerkosten zouden zijn wanneer alles volgens de Fair Practice Code toegepast zou worden (27,5 miljoen). Dit is dus nodig om de sector eerlijk te laten werken.
	Er wordt ook bij opleidingen geïnformeerd over de code en er wordt verteld hoe het is om een ondernemer te zijn. Er wordt duidelijk gemaakt dat je het gesprek over fair practice moet aan gaan en bijvoorbeeld moet zorgen dat je al je werkdagen uitbetaald krijgt.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	De Fair Practice Code is zeker bruikbaar voor andere sectoren.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Dat je constructief kennis met elkaar moet delen. De culturele en creatieve sector is nogal complex qua hiërarchie. Opdrachtgever- en opdrachtnemersrollen kunnen door elkaar lopen. Voor andere sectoren waar dat ook zou kunnen spelen, is het aan te raden om naar de Fair Practice Code te kijken. Het berekenen van de meerkosten om eerlijk werk toe te passen, geeft een heel concreet handvat om naar toe te werken.
21	Online bronnen:
	https://fairpracticecode.nl/

Instrument 4 Nardus Norm uitvaartbranche

Nardus

1	Type Interventie
	Gedragscode.
2	Betrokken sector / sectoren
	Uitvaartbranche.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De gedragscode is opgesteld door werkgeversorganisatie Nardus.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Het hanteren van de Nardus Norm (gedragscode) is sinds november 2018 onderdeel van het Nardus-lidmaatschap.
5	Wat is het doel van het instrument?
	De doelstelling van de Nardus Norm is primair het verbeteren van het kwaliteitsniveau van de dienstverlening in de uitvaartbranche. Een goed kwaliteitsniveau is alleen te realiseren wanneer ook de cao-afspraken goed worden nageleefd. Vanuit die gedachte vormt eerlijk werk ook een doelstelling (zij het minimaal).
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De norm is niet gericht op gezond en veilig werk.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De gedragscode is bedoeld voor de leden van Nardus.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	De Nardus Norm is een normenkader om het kwaliteitsniveau van de dienstverlening op een hoog niveau te krijgen en te houden. De Nardus gedragscode kent drie onderdelen te weten: 1. Uitvaartzorg: omvat alle uitvaartverzorgende diensten en werkzaamheden die starten vanaf het moment van een overlijdensmelding tot en met de financiële afwikkeling en de toegezegde diensten met betrekking tot nazorg. 2. Uitvaartfinanciering: omvat het financieel beleid en beheer van de vereniging. 3. Bestuursleden: omvat alles wat in de breedste zin te maken heeft met de kwaliteit en de integriteit van het bestuur. Binnen het kopje 'Uitvaartzorg' valt ook eerlijk werk. Alle leden van Nardus conformeren zich aan deze Norm. Idealiter gezien zullen besturen van uitvaartverenigingen de Nardus Norm jaarlijks bekrachtigen tijdens de jaarvergadering. Hiermee laten zij zien dat ze kwaliteit leveren. Het is vooral een instrument voor leden om het bestuur te controleren. Het bleek juridisch namelijk niet haalbaar om de besturen 'van buitenaf' te controleren. Waar blijkt dat organisaties niet aan de norm voldoen, wil Nardus training aanbieden.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Nardus is wat deze Norm betreft nog in beginfase. Ze willen het wel breed gaan uitzetten.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Nog niet veel, want het zit in de beginfase.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	De leden van Nardus.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Niet van toepassing.

13	Hoe effectief is het instrument?
	De Norm is net uitgerold, dus dit is nog moeilijk te bepalen.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	De Norm is net uitgerold, dus dit is nog moeilijk te bepalen.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Nog niet bekend.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Besturen gaan zich conformeren aan de Norm en dat is fijn. Ook omdat nu duidelijk is waar men nog behoefte aan heeft wat betreft scholing. Er is nu een kader waaraan je kunt spiegelen.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Het bleek juridisch niet haalbaar om besturen te controleren.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	De leden controleren nu de besturen.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Het instrument is zeker aan te raden voor andere sectoren. Je borgt hiermee kwaliteit.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Voor de communicatie naar de leden toe is heel belangrijk. In eerste instantie was er de gedachte om niet-conformerende partijen op een zwarte lijst te plaatsen, maar dit bleek veel weerstand op te roepen. Het is namelijk juist belangrijk om een positieve insteek te houden.
21	Ruimte voor overige opmerkingen:
	Uitvaartzorg is kwetsbaar en gevoelig, je moet het in één keer goed doen. De standaard normen zouden daarom vanzelfsprekend moeten zijn. Een Norm als deze geeft ook een stuk bewustwording over hoe je wilt werken.

Instrument 5 Controlerende bedrijfsbezoeken schoonmaak

CNV Vakmensen

1	Type Interventie
	Controlerende bedrijfsbezoeken gekoppeld aan de Code Verantwoordelijk Marktgedrag.
2	Betrokken sector / sectoren
	Schoonmaaksector.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De bedrijfsbezoeken worden uitgevoerd door werknemersorganisatie CNV Vakmensen. De code waarnaar zij aan refereren is afkomstig van de Stichting Code Verantwoordelijk Marktgedrag, die is ontstaan met de hulp van werkgeversorganisatie OSB en werknemersorganisaties CNV Vakmensen en FNV.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Sinds 2018 worden de bedrijfsbezoeken uitgevoerd.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel is enerzijds om te bepalen hoe het uurloon van schoonmakers in de hotels wordt berekend. Anderzijds worden de hotels uitgenodigd om de gedragscode Code Verantwoordelijk Marktgedrag/schoonmaakcode te ondertekenen.
6	Hoe gaat het in zijn werk?
	Het hotelschoonmaakteam van CNV Vakmensen loopt hotels binnen en vraagt aan de schoonmakers ter plaatse hoe hun uurloon wordt berekend. Het komt volgens het CNV nog vaak voor dat schoonmakers per kamer (en niet per uur) worden betaald en daardoor minder dan het minimumloon verdienen. Door schoonmakers aan te spreken worden ze geïnformeerd over hun rechten. Als de wijze van uurloombepaling niet klopt wordt contact gezocht met de werkgever. Het bezoek wordt ook gebruikt om hoteleigenaren (opdrachtgevers in de schoonmaak) aan te moedigen de schoonmaakcode te ondertekenen. Op die manier kunnen ze laten zien dat ze onder andere een eerlijke betaling van de schoonmakers belangrijk vinden en zelf de verantwoordelijkheid willen nemen om hier wat aan te doen. De schoonmaakcode biedt schoonmakers bescherming tegen uitbuiting. Tijdens de bezoeken die sinds 2018 zijn uitgevoerd worden 'gouden emmers' uitgereikt aan hotels die de code willen ondertekenen en 'natte dweilen' aan hotels die weigeren de code te ondertekenen.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De interventie is specifiek gericht op hotels. CNV is gestart met de bedrijfsbezoeken in Amsterdam. Dit wordt stap voor stap uitgebreid naar andere steden. Daarnaast brengt CNV vergelijkbare bezoeken aan vakantieparken. Wanneer er niet-naleving wordt geconstateerd, worden ook de werkgevers van de desbetreffende schoonmakers benaderd en aangesproken.
8	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Bij hotels in Amsterdam is dit project van de hotelbezoeken goed bekend. In andere steden wellicht nog niet.
9	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	De campagne startte in april in 2018 Amsterdam. Op jaarbasis worden ongeveer 60 tot 70 van deze bezoeken afgelegd. Om dit in perspectief te plaatsen: Amsterdam telt in totaal 600 hotels. Het zijn dus relatief kleine stappen die gezet worden. De campagne gaat voorlopig wel door en wordt uitgebreid naar andere plaatsen in Nederland.

10	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral gebruikt / toegepast?
	De interventie richt zich op hotels als opdrachtgever, op schoonmaakbedrijven als werkgever en natuurlijk ook op de schoonmakers in de hotelsector. Vergelijkbare bezoeken worden ook afgelegd bij vakantieparken
11	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Vooralsnog blijven hotels in andere steden dus buiten bereik van dit instrument. Echter, alle hotels kunnen besluiten de gedragscode te ondertekenen.
12	Hoe effectief is het instrument?
	Zeker effectief. Dit blijkt uit onderstaande concrete resultaten.
13	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Schoonmakers worden zich door de bezoeken beter bewust van hun rechten als werknemer. Hoteleigenaren krijgen beter zicht op het belang van eerlijk werk. Opdrachtgevers en werkgevers die zich niet aan de regels houden of zich niet willen inzetten voor een eerlijke behandeling van de schoonmakers worden aangepakt. Zo wordt naar buiten gebracht (bijvoorbeeld op internet) welke bedrijven een gouden emmer of een natte dweil hebben gekregen.
14	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Het is vooral een proces van de lange adem. Het aantal bezoeken dat op jaarbasis kan worden afgelegd, is beperkt. Het kost dus tijd om alle beoogde doelgroepen te bereiken. Bovendien is het lastig om gedrag op korte termijn te veranderen. Het vraagt tijd en doorzettingsvermogen om zaken echt te veranderen.
15	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Het feit dat schoonmakers zich meer bewust worden van hun rechten en hun situatie en dat een deel van de hoteleigenaren daadwerkelijk bereid blijkt de code te ondertekenen.
16	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Er is een aanzienlijke groep hotels dat de code afwijst of niet bewust een keuze maakt.
17	Wat hebt u gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Er wordt nogmaals contact gezocht met hotels als ze niet reageren op het verzoek.
18	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Het achterliggende idee van de bezoeken kan zeker door andere sectoren worden opgepakt. De precieze uitvoer van de bezoeken zal wellicht wat aangepast moeten worden aan de kenmerken van de sector.
19	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Blijf volgen wat er gebeurt. Een instrument of interventie dat/die wordt ingezet moet mee veranderen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en met de inzichten die tijdens het gebruik worden opgedaan. Een instrument is dus niet zomaar af, het moet als een levend iets worden behandeld.
20	Online bronnen:
	https://www.cnvvakmensen.nl/caos/schoonmaak/cao-schoonmaaken-glazenwassersbedrijf/appel-aan-hotels-stop-uitbuiting-hotelschoonmakers

Instrument 6 Quick Scan (Looncontrole)

CNV Vakmensen

1	Type Interventie
	Looncontrole door middel van een Quick Scan.
2	Betrokken sector / sectoren
	De looncontrole kan uitgevoerd worden voor werknemers ongeacht sector.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	CNV Vakmensen.
4	Sinds wanneer beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De looncontrole wordt aangeboden aan werknemers sinds 2008.
5	Wat is het doel van de interventie / het instrument?
	De looncontrole wordt aangeboden om te waarborgen dat werknemers de juiste beloning krijgen voor het werk dat zij doen. Wanneer uit de controle blijkt dat dit niet het geval is kunnen er vervolgstappen ondernomen worden door de werknemer, met hulp van CNV Vakmensen.
6	Is de interventie/het instrument alleen gericht op eerlijk werk of is er ook sprake van een samenhang met (initiatieven gericht) gezond en veilig werk (duurzame inzetbaarheid etc.)?
	Dit initiatief is alleen gericht op eerlijk werk.
7	Op wie/welke doelgroep is de interventie gericht?
	De tool is gratis voor leden van CNV Vakmensen. Ook niet-leden kunnen gebruikmaken, de vakbonden worden immers mede gefinancierd door collectieve gelden. Dit zijn bijvoorbeeld budgetten voor handhaving door middel van tools zoals deze. Deze looncontrole zorgt echter ook voor werving van veel nieuwe leden die gebruikmaken van deze tool en met behulp van CNV vervolgstappen willen ondernemen, voornamelijk uit de uitzendbranche.
8	Hoe werkt het?
	De interventie is online beschikbaar via: https://www.cnvvakmensen.nl/diensten/looncontrole of rechtstreeks via h.stroek@cnvvakmensen.nl Hier wordt in vier stappen uitgelegd aan de werknemers hoe de looncontrole in zijn werk gaat. Eerst dienen werknemers hun naam, telefoonnummer en e-mailadres in te vullen. Om sneller geholpen te worden, kunnen leden hun lidnummer, postcode en huisnummer nog invullen. Na aanmelding neemt CNV Vakmensen contact op met de werknemer in kwestie en wordt er om aanvullende documenten gevraagd (laatste 3 loonstrookjes, arbeidsovereenkomst, en functieomschrijving). Vervolgens zal een medewerker van CNV Vakmensen het ingestuurde dossier checken en de juiste beloning berekenen. Er wordt gekeken of: ■ er een cao geldt en of deze juist wordt toegepast ■ de inschaling van de functie klopt ■ alle premies en inhoudingen voor bijvoorbeeld pensioen kloppen ■ de werktijdfactor juist doorgevoerd is in alle berekeningen je een wisselend inkomen hebt en zo ja, of de opbouw van verlof, vakantiegeld en pensioen klopt De bevindingen worden uiteindelijk teruggekoppeld via een kleurensysteem. Groen betekent dat alles klopt. Bij een oranje kleurcode krijgen werknemers het advies om een

	aantal zaken met hun werkgever te bespreken. Als dit niet lukt helpt een van de loonspecialisten van CNV Vakmensen hierbij. Bij een rode kleurcode klopt er niks van het ingestuurde dossier en neemt een loonspecialist contact op met de werknemer om vervolgstappen te bepalen. De werknemer bepaalt of en welke vervolgstappen worden ondernomen. Dit varieert van het volledig uitzoeken van het dossier tot onderhandelingen met de werkgever tot, desnoods, het aanspannen van een rechtszaak. Hiervoor dient de werknemer wel lid te zijn van CNV Vakmensen.
9.	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Nog wel te weinig. Vooral bij uitzendkrachten valt er nog veel te winnen.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Van maart 2018 tot september 2019 zijn er door bemiddeling van de loonspecialisten van CNV Vakmensen 375 loonvorderingen uitgevoerd met een totale waarde van ongeveer 1,2 miljoen euro (nog los van de hogere lonen en/of onkostenvergoedingen in de toekomst).
11	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral toegepast?
	Met name arbeidsmigranten afkomstig uit de landen noordelijk van Hongarije weten de tool goed te vinden. Zij zijn open over werk en inkomen naar elkaar toe. Daarnaast zijn het vooral werknemers met flexcontracten die gebruik maken van de tool. Daar heerst vaak, door de aard van de contracten, onduidelijkheid over het loon.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Werknemers met vaste maandsalarissen maken minder gebruik van de loon-berekeningstool. Wanneer een maandsalaris van rond de 2.500 euro gewoon uitbetaald wordt, is de drang om gebruik te maken van deze tool aanzienlijk minder aanwezig.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Op individueel niveau is de looncontrole zeker effectief. Mensen kunnen krijgen waar ze recht op hebben. Als het uitzendwerk betreft komt in ongeveer 80% van de scans naar boven dat iets niet klopt. In bijna alle gevallen kan in overleg met de betreffende werknemer naar de werkgever gestapt worden en afspraken gemaakt worden voor correctie. Een rechtszaak wil niemand, dus er wordt vaak goed gehandeld. Daarnaast komt het ook voor dat werknemers niks met de het resultaat van de loonscan willen doen. Ook dat is akkoord, maar dit soort gevallen leggen wel gaten in de cao bloot. Het maakt duidelijk waar bewust misbruik gemaakt wordt van de formulering in de cao, of waar deze simpelweg onduidelijk is, en daardoor niet altijd juist wordt geïnterpreteerd.
14	Welke concrete resultaten zijn tot op heden met het instrument geboekt?
	Van maart 2018 tot september 2019 zijn er door bemiddeling van de loonspecialisten van CNV Vakmensen 375 loonvorderingen uitgevoerd met een totale waarde van ongeveer 1,2 miljoen euro.
15	Zijn er resultaten die wel voorzien/beoogd waren, maar die in de praktijk niet (voldoende) worden gerealiseerd? Zo ja, welke?
	Nee, de tool is erg succesvol.
16	Welke positieve ervaringen hebt u met dit instrument opgedaan?
	Elk jaar is het CNV erg tevreden over de grote aantallen aanvragen die ingediend worden, en de, ongeveer, 80 procent daarvan waar correctie op toegepast kan worden.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Het CNV is altijd afhankelijk van de primaire informatie die de werknemer verstrekt. Oost-Europese arbeidsmigranten bewaren vaak alles, Nederlanders daarentegen hebben niet altijd tijdsregistraties, contracten of loonstroken meer.
18	Wat hebt u gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Een fout erkent een werkgever vaak wel, er kan dan zonder dat de zaak voor een rechter

	komt toch een oplossing gezocht worden. Bij een rechtszaak zijn tijdsregistraties, contracten en loonstroken van meer belang.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	De looncontrole is beschikbaar voor alle werknemers ongeacht sector.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Vakbonden moeten wel het lid centraal stellen, en dus uit de ivoeren toren komen. Een collectieve regeling opstellen is één ding, de uitvoering is daarnaast een tweede. Direct contact is dan belangrijk, en dat moet je wel willen en kunnen.
21	Online bronnen:
	https://www.cnvvakmensen.nl/diensten/looncontrole

Instrument 7 Bedrijfsbezoeken industriële bakkerijen

Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij (NVB)

1	Type Interventie
	Bedrijfsbezoeken.
2	Betrokken sector / sectoren
	Industriële bakkerijen.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De betrokken werkgeversorganisatie bij dit instrument is de NVB. Er zijn verder geen werknemersorganisaties betrokken.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Er worden bedrijfsbezoeken gehouden sinds 2015.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel van de bedrijfsbezoeken is enerzijds halen, anderzijds brengen. De bezoeken brengen goed in beeld waar de problematiek binnen de bedrijven ligt en met welke thema's, zoals arbeid en recht of voedselveiligheid, er geworsteld wordt. Hier kan, eventueel, iets mee gedaan worden bij cao-onderhandelingen of de totstandkoming van voorlichtingspraktijken. Daarnaast wordt bij de bedrijfsbezoeken gewezen op zaken die spelen binnen de cao en hoe (nieuwe) regelingen geïmplementeerd kunnen of dienen te worden. Ook wordt er tijdens de gesprekken gewezen op de instrumenten, zoals een Arbocatalogus, die vanuit de brancheorganisatie aangeboden worden.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	Er is een samenhang, tijdens de gesprekken komen allerlei zaken aan de orde, dus ook gezond en veilig werk thema's.
7	Hoe gaat het in zijn werk?
	Alle aangesloten leden binnen de bedrijven in de sector worden bezocht wanneer relevante aanpassingen in de cao zijn doorgevoerd. Deze aanpassingen worden vervolgens doorgesproken, met HR-managers of directeurs en eigenaren. Het is een adviesgesprek, geen controle. Er is ruimte voor vragen en het benoemen van knelpunten bij de toepassing van de cao, zodat deze in cao-onderhandelingen of de totstandkoming van voorlichtingspraktijken meegenomen kunnen worden. Soms wordt er ook nog een vervolgspraak gemaakt, als er vanuit het bedrijf behoefte aan is. Dan worden er nog (bedrijf)specifieke problemen doorgenomen.
8	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	Het instrument is niet alleen op HR-managers gericht, maar ook directeurs en eigenaren van industriële bakkerijen.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	De bezoeken zijn erg bekend. Ze worden dan ook door de leden verwacht.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Omdat er (maar) 37 leden, verdeeld over 70 locaties zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij doen alle bedrijven mee. Dit is ook behapbaar.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	Alle leden doen mee.

12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Niet van toepassing.
13	Hoe effectief is het instrument?
	De effectiviteit is moeilijk te meten. Leden vragen aan de brancheorganisatie of/wanneer er nog een bezoek plaats gaat vinden. Dat geeft wel aan dat er behoefte aan deze bedrijfsbezoeken is en dat ze voor de bedrijven waardevol zijn. Het zijn uiteindelijk de bedrijven zelf die er iets mee moeten doen.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Ook dit is moeilijk te benoemen. De bedrijfsbezoeken zijn voor de leden adviserend en voorlichtend. HR-managers krijgen duidelijkheid over de cao en kunnen het vervolgens weer beter uitleggen aan de werknemers.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Er wordt naar de bezoeken gevraagd door leden.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Soms doen zich knelpunten voor op operationeel niveau zoals ingeplande afspraken die niet door kunnen gaan.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Niet van toepassing.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Ja, het zijn goede bezoeken. Voor sectoren met meer leden of grotere bedrijven zou het eventueel een grotere klus zijn, omdat het wat minder overzichtelijk is. Met genoeg mankracht zou dat alsnog gewoon mogelijk zijn.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Probeer zo efficiënt mogelijk te zijn met het inplannen van de bezoeken.

Instrument 8 Sectorconsulenten

FNV Naleving en Flex

1	Type Interventie
	Sectorconsulenten.
2	Betrokken sector / sectoren
	De uitzendbranche, maar voornamelijk ook de andere 'gevoelige sectoren'. Dit zijn sectoren waar veel uitzendkrachten in dienst zijn en waar ook misstanden, bewust of onbewust, plaatsvinden op het gebied van uitzendwerk. Voorbeelden van deze sectoren zijn: de agrarische sector (glastuinbouw, open teelten), de industrie (vlees en bakkerijen).
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	FNV Naleving en Flex, FNV Agrarisch, FNV Industrie.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Sectorconsulenten bestaan al langere tijd in diverse sectoren. Sinds 2015 is bij de FNV extra focus op handhaving en naleving van de cao. Deze aandacht is ook doorgevoerd bij de sectorconsulenten in de sectoren die veel met uitzendkrachten te maken hebben.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel is voornamelijk om de sectorconsulenten die actief zijn binnen de branches waar veel uitzendkrachten werkzaam zijn, bewust te maken van de cao van de uitzendbranche, en niet alleen van de eigen sector-cao. Misstanden met uitzendkrachten zouden eerder herkend moeten worden.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt ook gezond en veilig werken aan bod?
	De sectorconsulenten behandelen naast eerlijk werk ook vragen over bijvoorbeeld arbo, de mogelijkheden die O&O-fondsen bieden (training/scholing). Er is dus sprake van samenhang.
7	Op wie/welke doelgroep is de interventie gericht?
	De sectorconsulenten richten zich voornamelijk op gevoelige sectoren waar veel flexwerk voorkomt, zoals bij vraag 2 beschreven.
8	Hoe werkt het instrument?
	Sectorconsulenten behandelen vragen van werknemers over de handhaving en naleving van de cao, over wetgeving betreft veiligheid, opleiding e.d. Soms worden deze gesprekken binnen bedrijven gehouden, daarnaast worden vaak bij vakbondshuizen inloopuren, of spreekuren, gehouden. Werknemers kunnen daar vrijblijvend langskomen. Op een aantal plaatsen waar in de buurt de gevoelige sectoren vooral gevestigd zijn (Den Haag, Rotterdam en Weert bijvoorbeeld) gebeurt dit wekelijks. Veel vragen voor deze sectorconsulenten gaan over uitzendwerk. Vanuit FNV Naleving en Flex wordt dus ingezet op goed informeren van de sectorconsulenten uit de sectoren met veel uitzendkrachten. Zo kunnen deze sectorconsulenten zelf misstanden omtrent uitzendwerk herkennen en er zelf ook informatie over ophalen bij werknemers (in een gesprek). De sectorconsulenten zijn er om uiteindelijk grotere misstanden niet alleen te herkennen, maar ook op te lossen. Er wordt dan vervolgens ingezet om in gesprek te gaan met bedrijven samen met de betreffende cao-onderhandelaar van de FNV, om zo aanpassingen te doen aan contracten, regelgeving of arbeidsvoorwaarden. De sectorconsulenten van FNV zijn er om de partijen daarin bij te staan, zij zijn vaak wat assertiever in het benaderen van en binnenkomen bij bedrijven waar misstanden zich voordoen. Zij hebben ook anderstalige sectorconsulenten (Pools, Roemeens, Bulgaars, Spaans etc.) om de sectoren bij te kunnen staan.

9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Er wordt veel gecommuniceerd, vanuit FNV Flex, maar vooral ook vanuit de gevoelige sectoren. De bekendheid is moeilijk te zeggen, het blijft voornamelijk zenden vanuit de organisatie.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Niet te zeggen. Door het hele land zijn sectorconsulenten in verschillende sectoren actief. De inzet gebeurt vooral bij risicosectoren.
11	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral gebruikt? Welke groepen worden met name bereikt?
	Er is vanuit FNV Flex vooral een focus op de werknemers rond het wettelijk minimumloon. Op dat gebied zijn er ook meerdere verdienmodellen te identificeren waarmee veel wordt geknoeid door werkgevers.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	De reguliere werknemers met een vast contract in loonschalen boven de 130% van het WML.
13	Hoe effectief is het instrument?.
	Steeds effectiever. Het heeft zijn doorlooptijd nodig om de consulenten op te leiden in het herkennen en analyseren van verdienmodellen. De sectorconsulenten van andere sectoren willen niet altijd opgeleid worden over de uitzend-cao. Ook het uiteindelijk aan de slag gaan met misstanden omtrent uitzendwerk binnen inlenende sectoren mag nog wat assertiever.
14	Welke concrete resultaten zijn tot op heden met het instrument geboekt?
	Bij grotere bedrijven zijn misstanden wel aan het licht gekomen en daar zijn afspraken gemaakt over nabetalingen of contracten. Ook is voor sectorconsulenten uit andere sectoren steeds vaker zichtbaar wanneer de uitzend-cao ontlopen wordt en zo worden werknemers meer bekend met de rechten die zij hebben.
15	Zijn er vooraf beoogde resultaten die niet zijn gerealiseerd?
	Van tevoren is het niet uit te tekenen wat de resultaten zouden kunnen zijn.
16	Welke positieve ervaringen zijn opgedaan met dit instrument?
	De individuele positieve resultaten: contracten die aangepast zijn of nabetalingen die gedaan zijn. Collectief worden de verdienmodellen steeds meer herkend en komen politiek onder vuur te liggen.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	De effectiviteit is sterk afhankelijk van de bestuurders van de betreffende sectoren. Zij hebben ook hun eigen agenda's en problematiek. Vaak wordt uitzend-misstanden van één bedrijf wel aangepakt, maar dan niet vervolgens sectorbreed uitgedragen.
18	Wat hebt u gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Veel praten met en opleiden van sectorconsulenten.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Dit gebeurt al sector overstijgend
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Het is een arbeidsintensieve aanpak. Er is veel een op een contact nodig om geïnformeerd te raken, daarna moet de voorlichting erop aangepast worden. Daarnaast is ook de toegang tot bedrijven een groot probleem. Zelden mag er nog binnen een bedrijf gepraat worden met werknemers, tijdens lunchpauzes of anderszids. Er wordt geen tijd, ruimte of toegang gemaakt voor sociale partners.

21	Ruimte voor overige opmerkingen:
	Het succes bij eerlijk werk-initiatieven wordt ook bepaald door het feit of in convenanten of afspraken de toegang tot de werkvloer is vastgelegd. Daar wordt bepaald of vertegenwoordigers van de vakbond langs mogen komen op de werkplek en dat er met de inlenende werkgever gesproken mag worden. Medezeggenschapsorganen als OR en arbo-commissies binnen bedrijven zijn steeds meer alleen toegankelijk voor vaste werknemers. Voor niet-vast personeel wordt bijna niks geregeld. Zij zijn niet vertegenwoordigd terwijl deze groep steeds groter wordt. Zo komt het ook voor dat zij niet weten waar ze terecht moeten met vragen. Er is weinig aandacht voor dit vraagstuk binnen bedrijven.

Instrument 9 P&O-scan

CUMELA Nederland

1	Type Interventie
	PO-Scan.
2	Betrokken sector / sectoren
	80% van de werknemers in de sector die Cumela vertegenwoordigt, valt onder de cao LEO (Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen). De bedrijven die bij Cumela zijn aangesloten ondernemen echter ook activiteiten die onder andere cao's vallen. Daarom richt Cumela zich ook deels op de cao voor de Bouwnijverheid, de overige cao's in de agrarische sector en de cao Beroepsgoederenvervoer. De PO-scan is uiteindelijk bedoeld voor alle leden van Cumela dus ook de leden die onder een andere cao/sector vallen dan de LEO.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	CUMELA Nederland.
4	Sinds wanneer beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De PO-scan is beschikbaar sinds 2018.
5	Wat is het doel van de interventie / het instrument?
	De PO-scan is ontwikkeld om ervoor te zorgen dat de cao correct wordt nageleefd.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De eerste module van de PO-scan richt zich op de arbeidsvoorwaarden (eerlijk werk). De tweede module van de PO-scan richt zich op personeelsbeleid. Bij deze module wordt er ook aandacht besteed aan personeelsontwikkeling, arbeidsorganisatie & communicatie, en arbeidsomstandigheden.
7	Op wie/welke doelgroep is de interventie gericht?
	De interventie is gericht op werkgevers van bedrijven in de loonwerk sector.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	De PO-scan is een check voor bedrijven om te bepalen of ze hun beleid/activiteiten op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden conform te cao op orde hebben. De scan is opgedeeld in twee modules die samen, maar ook los van elkaar uitgevoerd kunnen worden. De eerste module richt zich op de arbeidsvoorwaarden. Hierbij wordt er gekeken naar: ■ Primaire & secundaire arbeidsvoorwaarden (cao, arbeidswetgeving, beloning, dossiervorming). ■ Werkgeverszaken (waadi-check, sectorindeling, premiekortingen, contractbeheer, etc.). ■ Ziekteverzuim- en re-integratie (advies lopend dossier, check loondoorbetaling bij ziekte, opbouw vakantie- en atv). De tweede module gaat over het personeelsbeleid en omhelst de volgende thema's: ■ Personeelsontwikkeling (toekomstvisie, aandacht voor POP, scholing en doorgroeimogelijkheden). ■ Arbeidsorganisatie & communicatie (medewerkerstevredenheidsonderzoek). ■ Arbeidsomstandigheden (ervaring werknemers, veiligheid, aanwezigheid tools, PBM's, check arbeidsreglement).

	Om gebruik te kunnen maken van de PO-scan wordt er eerst een telefonische intake gedaan waarbij bepaalde documenten worden opgevraagd. Dit dossier wordt bestudeerd en vervolgens wordt er een administratief onderzoek uitgevoerd op het bedrijf zelf. De resultaten van dit bezoek worden uitgewerkt in een adviesrapport en een plan van aanpak. De resultaten van module 1 (arbeidsvoorwaarden) worden telefonisch besproken en de resultaten van module 2 (personeelsbeleid) worden besproken op het bedrijf. Of het bedrijf uiteindelijk actief aan de slag gaat met de resultaten van de PO-scan en het advies van Cumela is aan het bedrijf zelf.
9.	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Wanneer bedrijfsadviseurs van Cumela op bezoek gaan bij bedrijven, raden ze de PO-scan aan als dit nodig is. Daarnaast is er vorig jaar een uitgave van 20 vouchers geweest voor de PO-scan ter waarde van 4 uur. Informatie over de PO-scan is verder ook nog te vinden op de website. Hoe groot de bekendheid is, is niet bekend.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	De bedrijven die deelnemen aan de PO-scan zijn heel divers. Het zijn grote bedrijven, maar ook kleinere bedrijven. Bij grotere bedrijven kiezen we ervoor om van verschillende functies een medewerker te kiezen zodat we op ongeveer 10 werknemers uitkomen. Ook nemen bedrijven met maar een aantal medewerkers deel, soms maar 2. Er zijn tot nu toe circa 60 PO-scans afgerond.
11	Welke groepen worden met name bereikt?
	De PO-scan wordt vooral gebruikt door MKB-bedrijven. Bij deze bedrijven is 'personeelszaken' vaak onderdeel van het takenpakket van de directeuren. In grote bedrijven is er vaak een aparte afdeling die zich volledig kan focussen op personeelszaken, waardoor er minder behoefte is aan een PO-scan.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	De grote bedrijven maken minder gebruik van de PO-scan. Dit komt omdat Cumela zich enerzijds niet op grote bedrijven richt en anderzijds omdat grote bedrijven hun eigen afdeling personeelszaken hebben zoals hierboven is vermeld.
13	Hoe effectief is het instrument?
	De PO-scan is volgens Cumela redelijk effectief. Cumela merkt dat de adviezen die zij gegeven naar aanleiding van de PO-scan, worden opgevolgd. Als zij constateren dat een werkgever te veel of te weinig doet op het gebied van arbeidsvoorwaarden of personeelsbeleid, past de werkgever dit aan.
14	Welke concrete resultaten zijn tot op heden met de interventie/ het instrument geboekt?
	De PO-scan zorgt voor bewustwording bij werkgevers over wat zij hun werknemers precies aanbieden. Bieden zij te veel aan of juist te weinig?
15	Zijn er resultaten die wel voorzien/beoogd waren, maar die in de praktijk niet (voldoende) worden gerealiseerd? Zo ja, welke?
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn met dit instrument opgedaan?
	Cumela geeft aan: 'We voeren veel leuke gesprekken en bedrijven steken er veel van op. De meeste bedrijven willen het echt veranderen en vragen daarna of je eens per jaar langs komt. Ik heb weleens bij een bedrijf gezeten dat langzaam de hele directie erbij kwam omdat niemand de atv-dagen begreep ("deze kennen we in de cao toch niet?"). Ik vind het zelf ook heel leuk als bedrijven er echt wat van leren. Bedrijven betalen er toch voor, dan is het juist leuk als ze er iets aan hebben. Soms zie je ook dat bedrijven (te)veel betalen. Dan betalen ze alle reizen en een veel hoger cao-loon.'

17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden van het instrument?
	Bedrijven lijken niet vaak mee te gaan met de veranderingen in de cao. Er is vaak nog veel onwetendheid van wat er precies in de cao staat en welke regelingen verouderd zijn. Soms komt ook voor: bedrijven bij wie je alles nauwkeurig uitlegt en die het vervolgens niet aanpassen omdat het dan te 'duur' wordt.
18	Wat hebt u gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Het bovenstaande knelpunt doet zich voor in de gesprekken met bedrijven omtrent arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid. De PO-scan zelf is eigenlijk ook meteen de oplossing voor het knelpunt. Door de PO-scan wordt er aan bedrijven duidelijk gemaakt in hoeverre zij de cao juist naleven.
19	Is deze interventie/dit instrument bruikbaar voor andere sectoren? Zou u andere sectoren/partijen dit instrument aanraden? Graag toelichten waarom wel/niet.
	Ja. De PO-scan kan eigenlijk voor elke sector gebruikt worden. Men hoeft enkel de eigen cao erin op te nemen. Cumela heeft een format met vaste teksten die je voor iedereen kunt gebruiken. Ook de gespreksonderwerpen die erin langs komen zijn relevant voor alle sectoren.
20	Wat wilt u meegeven aan andere sectoren die dit instrument willen gebruiken?
	Eigenlijk wordt er bij Cumela al heel lang ondersteuning geboden bij onderwerpen zoals arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. Nu er een label aan deze ondersteuning wordt geplakt, wordt het opeens veel meer opgemerkt door ondernemers. Het etiket van een 'PO-scan' blijkt toch meer op te vallen en geeft concrete houvast. Een praktische leerervaring is dat uit de PO-scans blijkt dat er vaak te veel reiskosten worden betaald door werkgevers. Er wordt hierbij uitgegaan van de Belastingdienst, maar die heeft niet altijd gelijk wanneer het gaat om verschillende cao's.

Instrument 10 Cao in begrijpelijke taal

Sociale partners in de meubelindustrie en meubileringsbedrijven

1	Type Interventie
	Het omzetten van de cao in begrijpelijke taal (B1 niveau).
2	Betrokken sector / sectoren
	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	Het omzetten van de cao meubelindustrie en meubileringsbedrijven in begrijpelijke taal is een initiatief van werknemersorganisatie FNV. Vervolgens is er samengewerkt met andere werknemers- en werkgeversorganisaties in de sector. Zij hebben de cao in begrijpelijke taal ook verspreid onder hun leden.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Sinds 2018 is de cao in begrijpelijke taal beschikbaar.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Werknemers moeten beter inzicht hebben in hun arbeidsvoorwaarden, zodat zij weten waar zij recht op hebben en niet 'overbluft' worden door een werkgever. 'Normale' cao's zijn vaak zeer juridisch geformuleerd en dit is niet altijd te begrijpen voor werknemers. Door het in begrijpelijke taal formuleren van de cao hopen de partijen werknemers zelfredzamer te maken op dit gebied.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De gehele cao wordt vertaald naar B1-niveau, dus dat gaat niet alleen over eerlijk werk. Alle aspecten van de cao zijn begrijpelijker geformuleerd.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De interventie is bedoeld voor werknemers in de meubelindustrie en meubileringsbedrijven. De cao in begrijpelijke taal kan natuurlijk ook gebruikt worden door werkgevers.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	Eind 2016 is het besluit genomen om de cao in begrijpelijke taal om te zetten. Halverwege 2017 is men hiermee aan de slag gegaan. Vanuit het sociaal fonds is geld vrijgemaakt voor dit traject (al met al heeft het zo'n €25.000 - €30.000 gekost). Allereerst is een bureau aangesteld om de cao door te pluizen en te versimpelen naar taalniveau B1. Daarnaast is ook de structuur van de cao aangepast om het begrijpelijker te maken. Vervolgens is een commissie met de conceptteksten aan de slag gegaan. In 4 à 5 bijeenkomsten is door de verschillende partijen overeenstemming bereikt over de nieuwe tekst. De teksten zijn allereerst versimpeld door het gebruik van kortere zinnen. Ook is, waar mogelijk, gebruik gemaakt van schema's en/of tabellen om bepaalde regelingen uit te leggen, in plaats van een schriftelijke beschrijving. Bij deze sessies was de taalkundige aanwezig, maar ook een jurist om de tekst juridisch gezien zijn waarde te laten behouden. De partijen hebben intern vaak ook de juridische afdeling laten meekijken om dit te waarborgen. Het is gelukt om de cao van 2018/2019 in begrijpelijke taal algemeen verbindend verklaard te laten krijgen.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	De leden van de werknemers- en de werkgeversorganisaties zijn allemaal geïnformeerd over de nieuwe cao (bijvoorbeeld door een cao-boekje). Daarnaast is de tekst op de websites van de verschillende vakbonden en werkgeversorganisaties vrijelijk toegankelijk.

10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Bij leden van de werknemers- en de werkgeversorganisaties is deze hertaalde cao goed bekend, maar bij personen die niet aangesloten zijn bij een van deze partijen is het lastig om te meten in hoeverre zij op de hoogte zijn.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	De doelgroep bestaat hoofdzakelijk uit werknemers en werkgevers, die aangesloten zijn bij een werknemers- of werkgeversorganisatie.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Mensen die niet aangesloten zijn bij een werknemers- of werkgeversorganisatie zijn moeilijk te bereiken.
13	Hoe effectief is het instrument?
	De effectiviteit van de interventie is moeilijk in te schatten. De reacties vanuit het werkveld zijn positief en er komen iets minder vragen binnen bij de helpdesk van de FNV over de cao, maar verder is het lastig om hier een concrete uitspraak over te doen.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Tijdens gesprekken met Ondernemingsraden blijkt dat men positief is over deze interventie. Ook uit gesprekken met werkgevers blijkt dat ze de cao in begrijpelijke taal waarderen.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Er komen signalen vanuit zowel de werkgevers als de werknemers dat men positief is over de cao in begrijpelijke taal.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Nee.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Niet van toepassing.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Het is voor andere sectoren zeker mogelijk om de cao in begrijpelijke taal om te zetten en dit is ook zeker aan te raden. Het zal echter per sector sterk verschillen hoe ingewikkeld/eenvoudig het zal zijn. De cao van de meubelindustrie en meubileringsbedrijven is relatief eenvoudig, maar andere sectoren hebben een veel complexere cao. Zij zullen er dus meer tijd voor moeten vrijmaken om het voor elkaar te krijgen.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Je moet een goed plan opstellen voor je aan de slag gaat. Je moet een planning maken en budget vrijmaken. Daarnaast moet je kijken of je in kunt stappen op het moment dat er een nieuwe cao onderhandeld wordt. Oftewel: een goede voorbereiding is essentieel, zeker als de cao complex is.
22	Overige opmerkingen
	Er zijn nog meer teksten (convenanten etc.) die vereenvoudigd zouden kunnen worden in de toekomst. We merken helaas dat werkgevers en werknemers in de sector zich nog niet goed genoeg verdiepen in de cao en andere bepalingen.

Instrument 11 Commissie Controle CAO

Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (RAS)

1	Type Interventie
	Cao-controleorgaan: namelijk de Commissie Controle CAO binnen de RAS.
2	Betrokken sector / sectoren
	Schoonmaak- en glazenwassersbranche.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De Commissie bestaat uit minimaal twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De commissie is in 2011 opgericht.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel is om via loon- en cao-controles erop toe te zien dat werkgevers de cao volledig naleven.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De controles worden ingezet om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Het uitgangspunt is dat alle bedrijven dezelfde plichten/lasten hebben wat betreft de uitvoering van de cao in brede zin. De nadruk ligt bij de controles wel op zaken als het correct uitbetalen van loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering en het afdragen van de pensioenbijdrage.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	Op alle werkgevers die vallen onder werkingssfeer van de cao (schoonmaak- en glazenwassersbedrijf).
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	De controles worden gehouden in opdracht van sociale partners. Deels gebeurt dit digitaal door een analyse van de gegevens die bij het pensioenfonds bekend zijn. Op die manier worden – vrij eenvoudig – onregelmatigheden rondom betalingen en afdracht van lasten naar boven gehaald. Daarnaast worden alle bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao, steekproefsgewijs ook individueel gecontroleerd. Alle bedrijven komen daarmee elke 4 à 5 jaar een keer aan de beurt. De controles worden vooraf aangekondigd en de werkgevers zijn verplicht hun medewerking te verlenen aan de controles. De controles kunnen zowel schriftelijk als ter plaatse worden uitgevoerd. De te controleren cao-artikelen stelt de commissie periodiek vast. Waarop wordt gecontroleerd kan dus wisselen in de loop van de tijd. Nieuwe bedrijven worden altijd binnen een jaar na oprichting voor het eerst gecontroleerd. Als er sprake is van een overtreding (en de mate van verwijtbaarheid en de ernst van de overtreding er aanleiding toe geven) kan een eerste hercontrole worden uitgevoerd en eventueel ook een tweede hercontrole. Wanneer de overtreding na de tweede hercontrole nog niet is hersteld, is er volgens de commissie sprake van het stelselmatig niet naleven van de cao. In dat geval kunnen juridische vervolgstappen worden gezet en kan een schadevergoedingsactie worden gestart.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Het is algemeen bekend. Alle bedrijven in de sector worden gecontroleerd.

10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Alle bedrijven worden tenminste één keer in de 4 à 5 jaar individueel gecontroleerd. Daarnaast is er jaarlijks een check of er onregelmatigheden kunnen worden gevonden in de gegevens van het pensioenfonds.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	Alle bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao. De bedrijven die na de eerste controleronde (2011-2015) fouten hadden gemaakt en nieuwe bedrijven, zijn in de tweede controleronde als eerste aan de beurt.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Niet van toepassing.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Het instrument is effectief. Fouten in de naleving (bewust of onbewust) komen beter/snel in beeld en kunnen dus ook snel hersteld worden. Bedrijven waarbij knelpunten zijn gevonden in de naleving kunnen gevolgd worden (bijvoorbeeld door controlebezoeken om te kijken of overtredingen zijn hersteld).
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Een belangrijk resultaat is dat de sector echt kan meten hoe het met de naleving van de cao gaat. Bovendien blijkt uit de eerste controleronde (2011-2015) dat fouten snel door de werkgevers worden hersteld. Slechts 1% van de controles heeft geleid tot juridische stappen. Bovendien kan het ook deels preventief werken. Bedrijven weten dat ze gecontroleerd (gaan) worden en zullen naar verwachting bewuster omgaan met de naleving van de cao.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Het is een belangrijk instrument om bedrijven bewust te maken van de inhoud van de cao en het belang om de cao na te leven.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Nee.
18	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Het zou zeker door andere sectoren kunnen worden overgenomen.
19	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Sociale partners moeten hierin gezamenlijk actief willen optrekken en moeten echt het nut zien van een dergelijk controleorgaan. Het vraagt draagvlak bij alle partijen om dit op te zetten en er budget voor vrij te maken.
20	Op welke wijze zijn deze geborgd?
	De controles worden voortgezet de komende tijd.
21	Online bronnen :
	https://www.ras.nl/arbeidsvoorwaarden/cao-controles/ ■ Ras 2012: reglementen RAS en controleorgaan

Instrument 12 Uurlooncheck

Loonberekeningstool - LBV

1	Type Interventie
	Loonberekeningstool.
2	Betrokken sector / sectoren
	Alle sectoren.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De uurlooncheck is een initiatief van werknemersorganisatie LBV.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Vanaf 2010 kunnen de checks op de website worden ingevuld.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Allereerst is het de bedoeling dat werknemers op deze manier erachter kunnen komen of ze eerlijk betaald krijgen. Ten tweede wil de LBV zoveel mogelijk mensen bereiken en een eerste contactmoment met LBV bieden.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	Het instrument richt zich voornamelijk op eerlijk werk, omdat er enkel gekeken wordt naar het uurloon.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De tool is bedoeld voor werknemers (zowel leden als niet-leden van LBV). Het komt soms voor dat een werkgever iets wil checken, maar die wordt meestal doorverwezen naar de betreffende werkgeversorganisatie. Als werkgevers specifiek in het belang van een bepaalde werknemer de uurlooncheck willen doen, dan voert de LVB ook wel eens een check uit voor werkgevers.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	Op de website van de LBV is het mogelijk om een uurlooncheck uit te voeren. Hiervoor dient de werknemer in kwestie eerst zijn of haar gegevens in te vullen. Naast de gebruikelijke persoonsgegevens moet de naam van de werkgever, de naam van de cao, de functiebenaming, de datum indiensttreding, het aantal ervaringsjaren en het huidige bruto uurloon ingevuld worden. Op basis van deze gegevens wordt er een inhoudelijke beoordeling gemaakt van het uurloon door een medewerker van LBV. Deze medewerker kijkt eerst of alle gegevens correct zijn ingevuld. Dikwijls vullen mensen namelijk een verkeerde naam van de cao in. Indien de persoon lid is van LBV worden indien nodig nog aanvullende vragen gesteld via de mail/telefoon. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het type werkzaamheden dat iemand uitvoert. Voor niet-leden wordt de service ook aangeboden, maar men is wel afhankelijk van wat er wordt ingevuld op het formulier. Er worden geen aanvullende vragen gesteld. Wanneer er geen cao is, wordt een check uitgevoerd op het wettelijk minimumloon. Als uit de check blijkt dat iemand te weinig loon ontvangt, wordt met leden van LBV contact opgenomen om vervolgstappen door te spreken. Iemand kan zelf naar de werkgever stappen, maar LBV kan dit ook uit handen nemen. Indien niet-leden te weinig loon ontvangen wordt geadviseerd dit te bespreken met de werkgever. Hier geeft LBV echter geen begeleiding op. Het streven is om de uurlooncheck binnen 24 uur te beantwoorden. Het verschilt hoeveel tijd het kost om het uurloon uit te zoeken. Dit is afhankelijk van de informatie die wordt ingevuld op de website en de complexiteit van de cao.

9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Het instrument is nog niet alom bekend. LBV gaat dit nog verder promoten, ze gaan dit nog met de afdeling communicatie bespreken.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Vooral in januari/februari/maart zijn er aardig wat uurloonchecks. Mogelijk heeft dit te maken met loonsverhogingen aan het begin van het jaar. Gedurende het jaar zijn er een stuk minder checks. In het 'laagseizoen' komt er ongeveer 1 verzoek per week binnen.
11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	De aanvragers van de checks komen uit alle sectoren en branches. Het LBV ziet echter vooral veel aanvragen vanuit ABU en NBBU. Ook schilders zijn iets oververtegenwoordigd.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Jongeren zijn moeilijk te interesseren/of durven die stap niet te wagen. Hier wil het LBV haar pijlen meer op richten.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Het is ontzettend nuttig om mensen in te laten zien of hun salaris wel of niet voldoende is. Het stimuleert mensen om met de werkgever in gesprek te gaan. Als levend persoon achter de uurlooncheck kun je gedetailleerd antwoord geven, je kunt extra info opvragen, je bent heel flexibel. Lydia de jong: "Wij zijn bij LBV van de korte lijntjes. Persoonlijk contact is voor ons heel belangrijk".
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Het is ontzettend nuttig om mensen in te laten zien of hun salaris wel of niet voldoende is. Het stimuleert mensen om met de werkgever in gesprek te gaan.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Het is ontzettend nuttig om mensen in te laten zien of hun salaris wel of niet voldoende is. Het stimuleert mensen om met de werkgever in gesprek te gaan. Het maakt mensen alert. Daarnaast is het instrument voor de aanvrager ontzettend makkelijk in gebruik.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Een eerste knelpunt is dat er bij niet-leden niet nagegaan kan worden of iemand vervolgstappen onderneemt. Een tweede knelpunt is dat je het moet doen met de informatie die iemand geeft.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Het is niet goed mogelijk om deze knelpunten op te lossen.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Het instrument is al breed toepasbaar, want het wordt voor alle cao's gebruikt. Het is een handige tool, omdat je aan de hand van een paar gegevens kan controleren of je verdient waar je recht op hebt.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	De uurlooncheck wordt niet uitgevoerd door een computer of een programma, maar door een persoon. Hierdoor kan je goed inspelen op specifieke situaties of bijzondere omstandigheden. Ook kunnen leden via de uurlooncheck extra informatie ontvangen op basis van hetgeen zij hebben ingevuld. Daarnaast zijn wetswijzigingen etc. makkelijk door te voeren in de uurlooncheck, omdat er een mens achter zit.
21	Online bronnen:
	https://www.lbv.nl/nl/diensten/uurlooncheck

Instrument 13 Loonberekeningstool bakkersbedrijf

Stichting Sociaal Fonds Bakkesbedrijf

1	Type Interventie
	Loonberekeningstool.
2	Betrokken sector / sectoren
	De tool is uitsluitend voor de ambachtelijke bakkerijen binnen de sector bakkersbedrijf.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	De loonberekeningstool wordt aangeboden door de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De tool wordt aangeboden sinds 2009. Het initiatief is ooit gestart bij detailhandel als tool voor meerdere brancheorganisaties. Binnen de sector bakkersbedrijf is het opgepakt en de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf heeft het gefinancierd om het sectorspecifiek te maken. De tool is toegankelijk voor alle werknemers en werkgevers binnen de sector.
5	Wat is het doel van het instrument?
	In eerste instanties was de tool bedoeld als hulpmiddel bij sollicitaties en controles door werkgevers en accountants. Omdat deze tool echter zo specifiek is en precies de cao volgt, bleek het ook voor werknemers een handige tool te zijn om hun werkgevers te controleren.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	De tool is voornamelijk gericht op eerlijk werk. Voor oudere werknemers bestaat er wel de mogelijkheid om in de tool de vitaliteitsregeling toe te passen op de berekening.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De tool is bedoeld voor alle werkgevers en werknemers die werkzaam zijn in ambachtelijke bakkerijen. Voor industriële bakkerijen is een andere tool beschikbaar, omdat voor hen andere bepalingen binnen de cao gelden.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	De loonberekeningstool kan ingevuld worden via de website van de initiatiefnemers en ook via de website van de Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemersvereniging (NBOV). In de tool moeten enkele algemene gegevens ingevuld worden zoals functie, aantal gewerkte uren en toeslagen. Na het invullen krijgt de werknemer of werkgever direct de resultaten te zien. In de resultaten is te zien op welk loon de persoon in kwestie recht heeft en uit welke onderdelen dit is opgebouwd. Aan de berekening kunnen verder geen rechten worden ontleend. Er worden geen eventuele vervolgstappen vermeld na het invullen, dit is aan de werknemer of werkgever zelf. Het komt wel voor dat de initiatiefnemers gebeld worden door leden en niet-leden naar aanleiding van het invullen van de tool.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	De tool is bekend bij de meeste werkgevers en als werknemers contact opnemen met de initiatiefnemers worden ze ook gewezen op de tool. Verder wordt er niet actief reclame gemaakt voor de loonberekeningstool. Wel staat deze duidelijk aangegeven op de website.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	In de nieuwe versie willen de initiatiefnemers graag gaan meten hoe vaak het gebruikt wordt. Op dit moment wordt dat niet geregistreerd.

11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	Het zijn voornamelijk werkgevers die de loonberekeningstool gebruiken. Daarnaast gebruiken ook juristen van brancheorganisaties de tool vaak.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Werknemers maken het minst gebruik van, omdat lang niet iedereen weet dat de tool bestaat.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Het instrument is zeer effectief. Wanneer iemand de tool invult, krijgt diegene volledig inzicht in zijn of haar situatie.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Iemand die de tool invult, ziet meteen op welk netto/bruto bedrag hij/zij recht heeft.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Nee.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Mensen worden op heel veel zaken gewezen, zoals de toeslagen. Ook gaan ze nadenken over welke functie ze precies hebben en wat dat inhoudt. Daarmee is het haast ook een educatief instrument.
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Het is lastig om de software up-to-date te houden. Door verouderde software is het nu niet mogelijk om bepaalde aspecten, zoals de PAWW-premie (private premie) op te nemen. In een volgende versie willen de initiatiefnemers dit wel graag.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	De initiatiefnemers zijn nu druk bezig met een update van het systeem. De persoon die de loonberekeningstool ooit heeft opgezet, is met pensioen. Het is best wel lastig om iemand/een partij te vinden die precies kan uitvoeren waar om gevraagd wordt. De initiatiefnemers zijn met aantal ICT'ers aan de slag om te zien of het programma herschreven kan worden, zodat het toegankelijker wordt.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Zeker aan te raden voor andere sectoren. De meesten sectoren maken gebruik van standaard salarispakketten, maar een tool zo specifiek gericht op een cao en met specifieke toeslagen vind je bij de generieke salarisadministrateurs niet terug.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Het was voor de initiatiefnemers nogal een toevalstreffer, omdat een specifieke werknemer de tool heeft ontwikkeld. Deze tool moet je echt zelf maken, omdat je het graag zo specifiek mogelijk wilt hebben. Je moet de juiste persoon treffen, die verstand van zaken heeft wat betreft software en wat betreft accountancy. Geïnteresseerde sectoren mogen contact opnemen met de initiatiefnemers als ze graag willen sparren.
21	Online bronnen:
	http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl/ https://www.nbov.nl/werkgeverschap/loonberekening/

Instrument 14 Online Community

www.jeachterban.nl

1	Type Interventie
	Online Community
2	Betrokken sector / sectoren
	Voor alle sectoren is er groep binnen de community.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	In de online community worden vragen beantwoord door onder andere bestuurders, juristen en andere experts van werknemersorganisatie CNV Vakmensen.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De Online Community Je Achterban bestaat sinds 2016.
5	Wat is het doel van de interventie / het instrument?
	Werknemers en flexwerkers uit het hele land komen op jeachterban.nl samen om inhoudelijk te praten over alles wat met werk en inkomen te maken heeft. In de laagdrempelige, online community worden algemene en specifieke vragen gesteld die beantwoord worden door andere deelnemers of door bestuurders, juristen en andere experts van CNV Vakmensen. Daarnaast delen werknemers, ZZP'ers of flexwerkers kennis en ervaringen, bijvoorbeeld door vragen van andere deelnemers te beantwoorden. Je Achterban is ook de plek waar je altijd het laatste nieuws rond werk of inkomen kunt vinden. Ook kunnen mensen hier hun mening geven over hun cao, ideeën indienen en meepraten over de onderhandelingen. Het doel is om op een transparante manier over de cao geïnformeerd te worden.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	Er worden allerlei vragen gesteld over uiteenlopende onderwerpen. Meestal gaat het over arbeidsverhoudingen; 'mijn werkgever zegt x, mag dit?' Maar het kan ook over duurzame inzetbaarheid gaan.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De interventie is gericht op heel werkend Nederland. Iedereen kan op Je Achterban vragen stellen, reageren en meepraten. Ongeacht of men lid is van CNV of niet.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	Elke sector heeft een eigen community-pagina waar publiekelijk vragen gesteld worden. Deze worden beantwoord door experts, maar iedereen kan reageren, dus ook collega-werknemers. Dit zorgt voor een laagdrempelige manier van vragen stellen, met elkaar discussiëren en in contact komen met CNV. Ook kan bij individuele, specifieke gevallen contact worden opgenomen met diegene die een vraag heeft gesteld. Ook wanneer bijvoorbeeld een melding wordt gedaan van een cao-overtreding. CNV-leden kunnen vervolgens worden bijgestaan bij het in overleg gaan met hun werkgever, of de CNV neemt contact op met de werkgever.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	De bekendheid verschilt per sector. Vooral sectoren waarin men (offline) al actief meepraat, maken gebruik van Je Achterban. Niet bij elke sector is de achterban even actief, daarnaast heerst er ook passiviteit in de samenleving, mensen zijn tegenwoordig terughoudender als het over arbeidsverhoudingen of arbeidsvoorwaarden gaat.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Gemiddeld 55.000 sessies per maand, door 46.000 bezoekers. Gemiddeld 200 vragen per maand, die binnen 24 uur beantwoord worden door experts. (Cijfers oktober 2019)

11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	De traditionele sectoren die vanuit oudsher een grotere organisatiegraad hebben, bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeurs.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	De minder traditionele sectoren. De dienstensector en retail is minder vertegenwoordigd, ook de nieuwere sectoren, zoals de ICT.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Steeds meer mensen geven via Je Achterban hun mening over werk, inkomen en cao. De toegankelijkheid en transparantie van cao-onderhandelingen is door Je Achterban toegenomen. Het gebruik zou altijd hoger kunnen. Er bestaat ook een passiviteit bij werknemers, ze zijn niet altijd meer assertief. De verantwoordelijkheid om actie te ondernemen ligt uiteindelijk bij de werknemers.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Er worden veel verschillende vragen beantwoord en de cao, en de totstandkoming daarvan, is transparanter geworden. Steeds meer mensen geven hun mening en input voor cao-onderhandelingen.
15	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn
	Op dit moment is het de uitdaging om mensen te motiveren om mee te praten. Dit is lastig door de passiviteit die heerst in de samenleving.
16	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Door dit instrument is de toegankelijkheid en transparantie omtrent eerlijk werk toegenomen
17	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	De passiviteit in de samenleving bij werknemers die soms misstanden ervaren, is een knelpunt. Ook zijn sommige zaken nogal ingewikkeld en complex om op een begrijpelijke manier uit te leggen.
18	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	Er wordt geprobeerd te activeren en er wordt gezocht naar nieuwe middelen om mensen te binden aan vakbonden. Zo wordt er bijvoorbeeld nu echt gestaakt, dat is een goede ontwikkeling.
19	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Voor elke sector is het goed om transparantie te hebben over arbeidsvoorwaarden en cao. Het instrument is al bruikbaar voor alle sectoren.
20	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Arbeidsvoorwaarden is niet alleen loon, werknemers hebben ook recht op andere zaken, zoals vrije dagen en ontwikkelingsmogelijkheden. Daar moet ook aandacht voor zijn. Ook is het goed om de onderwerpen die bij jongeren leven meer aandacht te geven.

Instrument 15 Bedrijfsbezoek HR-adviseur

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Carrosseriebedrijven

1	Type Interventie
	Bedrijfsbezoek.
2	Betrokken sector / sectoren
	Carrosseriesector.
3	Betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties
	Vanuit de werkgeversorganisaties zijn FOCWA en RAI CarrosserieNL betrokken bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Carrosseriebedrijven (OOC). De betrokken werknemersorganisaties zijn: De Unie, FNV Metaal en CNV Vakmensen.
4	Sinds wanneer is het instrument beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	De interventie wordt sinds 2016 aangeboden.
5	Wat is het doel van het instrument?
	Het doel van de bedrijfsbezoeken is om bedrijven te ondersteunen bij het neerzetten van een HR-beleid of personeelsbeleid, dat de ontwikkeling van werknemers naar een hoger niveau tilt.
6	Is het instrument alleen gericht op eerlijk werk of komt gezond en veilig werk ook aan bod?
	Het thema eerlijk werk komt niet specifiek aan bod tijdens het bedrijfsbezoek, maar dat laat onverlet dat HR-adviseurs regelmatig vragen over eerlijk werk en andere thema's krijgen en hierover adviseren. Eerlijk werk speelt dus een rol, maar het is niet het hoofddoel van de HR-adviseur. De interventie richt zich in eerste instantie op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
7	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	Het bedrijfsbezoek van een HR-adviseur is een instrument dat wordt aangeboden aan werkgevers in de carrosseriesector.
8	Hoe gaat het in zijn werk?
	Werkgevers die bereid zijn om tijd te investeren kunnen zich gratis aanmelden voor het adviestraject. Het bezoek is aangekondigd en van tevoren afgesproken. Tijdens het bezoek werk je samen met een HR-adviseur concrete handvatten uit voor het behoud en verbetering van de duurzame inzetbaarheid van het bedrijf. Het advies van de HR-adviseur zal zich vooral richten op: - het ontwikkelen van een HR-beleid - het voeren van functioneringsgesprekken of loopbaangesprekken - medewerkers laten weten waar zij terecht kunnen met vragen over hun ontwikkeling - het opzetten van een bedrijfsopleidingsplan waarmee je klaar bent voor de toekomst. Uiteindelijk wordt er een op maat gemaakt plan van aanpak gemaakt. Het gehele adviestraject (max. 5 uur) wordt kosteloos aangeboden aan leden van de betrokken werkgeversorganisaties.
9	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Het instrument wordt aangeboden aan alle leden van de betrokken werkgeversorganisaties. Zij worden over deze mogelijkheid geïnformeerd.
10	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Dit is onbekend.

11	Welke (doel)groepen worden met name bereikt?
	De bedrijfsbezoeken worden aangeboden aan leden van werkgeversorganisaties FOCWA en CarrosserieNL. Het is onbekend of hierbinnen bepaalde type bedrijven oververtegenwoordigd zijn.
12	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	Dit is onbekend.
13	Hoe effectief is het instrument?
	Volgens de werkgeversorganisatie FOCWA is het instrument zeer effectief.
14	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Dit is onbekend.
15	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	De begeleiding vanuit de HR-adviseurs is erg waardevol voor bedrijven.
16	Online bronnen:
	https://oocinfo.nl/tools/hr-adviseur/

Instrument 16 Project interpretatie cao

De Unie

1	Type Interventie
	Bedrijfsbezoeken na meldingen.
2	Betrokken sector / sectoren
	Contractcatering en Beroepsgoederenvervoer.
3	Sinds wanneer beschikbaar / aangeboden / uitgevoerd?
	Het beroepsgoederenvervoer zit nog in de opstartfase. Bij de contractcatering is reeds een professioneel cao-nalevingsorgaan gestart.
4	Wat is het doel van het instrument?
	Het is een controleorgaan, dus ze willen misstanden rondom het toepassen van de cao opsporen en rechtzetten.
5	Is de het instrument alleen gericht op eerlijk werk of is er ook sprake van een samenhang met (initiatieven gericht) gezond en veilig werk?
	Naast eerlijk werk, ook gezond en veilig werk omdat dit onderdeel is van de cao.
6	Op wie/welke doelgroep is het instrument gericht?
	De interventie is gericht op werknemers.
7	Hoe gaat het in zijn werk?
	Na een melding van een misstand, bezoekt een onafhankelijk persoon het bedrijf om controles uit te voeren. Indien de misstanden opgemerkt worden, volgen er waarschuwingen en bij herhaling sancties in de vorm van boetes.
8.	Hoe bekend is het instrument bij de achterban?
	Nog niet heel erg bekend, want het bestaat nog niet zo heel lang.
9	Hoe vaak wordt het gebruikt / toegepast?
	Het bereik is nog niet heel groot, want wij hebben een relatief klein percentage van het aantal werknemers binnen deze sector als leden.
10	Door wie/welke groepen wordt het instrument vooral gebruikt / toegepast?
	We verwachten vooral meldingen te ontvangen vanuit leden, kaderleden en OR-leden.
11	Wie/welke groepen wordt met het instrument niet/minder goed bereikt?
	We verwachten dat niet-leden minder snel meldingen zullen doen.
12	Hoe effectief is het instrument?
	De effectiviteit van de interventie is nog onbekend, omdat de interventie nog in uitvoering gebracht moet worden of pas gestart is en het bereik nog bescheiden is.
13	Welke concrete resultaten zijn met het instrument geboekt?
	Er zijn nog geen resultaten beschikbaar, maar is bij verschillende bedrijven overleg gestart over geconstateerde misstanden/niet naleving van de cao.
14	Waren er beoogde resultaten, die in de praktijk niet (voldoende) gerealiseerd zijn?
	Nog niet bekend. Bij de contractcatering bestaat wel veel discussie over de werkingssfeer van de cao in vergelijking met die van de Horeca-cao.
15	Welke positieve ervaringen zijn er opgedaan met dit instrument?
	Nog niet van toepassing.
16	Doen zich knelpunten voor bij het aanbieden/uitvoeren/gebruik van het instrument?
	Specifiek contractcatering: lastig om te bepalen onder welke cao iemand precies valt

	(contractcatering of horeca). Algemeen: je moet contacten hebben binnen de branches/bedrijven om meldingen door te krijgen.
17	Wat is er gedaan om deze knelpunten op te lossen?
	We proberen meer contacten te leggen. Mogelijkerwijs gaan we een anonieme chatbot inrichten om meldingen binnen te krijgen. Medewerkers vinden de weg zelf nog niet om meldingen te doen.
18	Is dit instrument bruikbaar voor andere sectoren?
	Nee, want het is nog te vroeg. Er gaat in eerste instantie een pilot van start met een beperkte opzet.
19	Wat zijn belangrijke leerervaringen?
	Het is te vroeg om hier iets over te zeggen, maar goede communicatie en informatie is van grote betekenis.
20	Ruimte voor overige opmerkingen:
	Je ziet vaak een verkeerde interpretatie van de cao bij bedrijven. Een makkelijkere cao (in taalgebruik en bepalingen) zou kunnen helpen.

Bijlage 2 Goede praktijken

Aanbestedingen onder de loep. Taxibranche pakt eerlijk werk bij de wortel aan

Openbare aanbestedingen in de taxibranche worden in theorie beoordeeld op het totaalplaatje, waarbij aandacht is voor zowel kwaliteit als prijs. In de praktijk blijkt echter vaak dat een lage prijs doorslaggevend is. Werkgevers zien zich hierdoor dikwijls genoodzaakt om hun diensten onder de kostprijs aan te bieden. Daarom hebben de sociale partners in de taxibranche (te weten KNV, FNV en CNV) in 2017 de handen ineengeslagen en het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM) opgericht. Het AIM wordt gefaciliteerd door het Sociaal Fonds Taxi. Het belangrijkste doel van het AIM: inkopers van zorgvervoer attenderen op het belang van goede arbeidsvoorwaarden en hen te stimuleren dit mee te laten wegen in hun aanbesteding. Zo dragen ook opdrachtgevers actief bij aan een eerlijke sector.

Eerlijk werk staat onder druk

Het grootste gedeelte van de omzet in de taxibranche komt vanuit zorgvervoer. Dit gaat om vervoer van bijvoorbeeld leerlingen naar speciaal onderwijs, vervoer van ouderen, mensen met een beperking, en chronisch zieken en vervoer naar sociale werkplaatsen. Om dit vervoer te mogen verzorgen worden door overheden (veelal gemeenten) en andere partijen (zoals zorgverzekeraars) aanbestedingen uitgezet binnen de markt. Hoewel de kwaliteit van het vervoer juist voor deze kwetsbare groepen van groot belang is, wordt in aanbestedingen – zoals gezegd – vaak vooral gegund op de laagste prijs. De kwaliteit van het vervoer maar ook een eerlijke beloning van de werknemers staat hierdoor snel onder druk. Omdat loonkosten ongeveer 65 tot 70% van de kostprijs uitmaken, legt dit een druk op de arbeidsvoorwaarden. “We vonden het als sociale partners belangrijk om inkopers van zorgvervoer meer bewust te maken van het belang van goede arbeidsvoorwaarden en verhoudingen om zo te komen tot een ‘eerlijke aanbesteding’,” stelt Jantine Vochteloo, beleidsadviseur bij KNV, “Vandaar dat we zijn gekomen tot het aanbestedingsinstituut.”

Probleem concreet aanpakken

Het AIM probeert het probleem van ‘oneerlijke aanbestedingen’ bij de wortel aan te pakken door in een zo vroeg mogelijk stadium het gesprek aan te gaan met opdrachtgevers. Het instituut registreert ook alle aanbestedingen die in de taxibranche op de markt komen en neemt deze door om te zien in hoeverre de aanbesteding voldoet aan de zeventien hoofdcriteria die sociale partners hebben opgesteld. De bepalingen die hieronder vallen betreffen een breed scala aan thema’s zoals arbeidsvoorwaarden, duurzaamheid, kwaliteit en effecten voor de arbeidsmarkt. Wanneer het AIM constateert dat een aanbesteding op een of meerdere punten van de criteria afwijkt, proberen zij met een brief de aanbesteding tijds positief te beïnvloeden. In de brief geven zij namelijk aanbevelingen om de aanbesteding aan te passen.

Groot bereik

Het AIM heeft een groot bereik. Zo werden in 2017 60 aanbestedingen beoordeeld, in 2018 waren het er 31. Het AIM is bij 14 trajecten al in het voorstadium betrokken geweest. Gemiddeld werden er per beoordeelde aanbesteding 22 aanbevelingen gedaan. Dit laat zien dat de aanbestedingen nog zeker voor verbetering vatbaar waren. De adviezen van het AIM zijn niet bindend en opdrachtgevers kunnen dus niet gedwongen worden om de aanbevelingen op te volgen. Toch worden de aanbevelingen vaak wel serieus genomen en wordt met het advies van het AIM echt

wat gedaan, aldus de betrokken partijen. “We krijgen niet alleen positieve reacties van vervoerders en werknemers, maar merken dat ook aanbestedende partijen het prettig vinden dat wij hen hierover adviseren,” vertelt Jantine Vochteloo (KNV), “Dit verzekert hen namelijk van het aanbesteden van een opdracht aan een werkgever die kwaliteit hoog in het vaandel heeft staan.”

Zo kunnen alle partijen – werknemers, werkgevers en opdrachtgevers – baat hebben van de inspanningen van het AIM. Hoewel niet direct alle knelpunten rond aanbestedingen opgelost zijn, zal het toegenomen bewustzijn bij opdrachtgevers op den duur leiden tot eerlijke prijzen voor vervoerders, een eerlijke werkomstandigheden voor werknemers en een goede kwaliteit van het zorgvervoer.

Aanbestedingen in andere sectoren

In principe is het mogelijk om in alle sectoren waarin aanbestedingen een (grote) rol spelen een instrument zoals het AIM te implementeren. Wel is het een uitdaging voor sociale partners om samen overeenstemming te bereiken over de kernbepalingen waaraan zij de aanbestedingen willen spiegelen. Daarnaast moeten deze partijen een modus ontwikkelen die voor hen werkbaar is. Jantine Vochteloo (KNV) geeft aan: “Het kost veel tijd en energie om een instituut als het AIM structureel in te zetten. Het doel is namelijk om alle aanbestedingen binnen de sector tegen het voetlicht te houden. En met alle opdrachtgevers in een zo vroeg mogelijk stadium het gesprek aan te gaan. Een goede voorbereiding is daarom essentieel om een instrument als dit te verankeren en voluit te benutten.” Daarbij is het belangrijk om het aanbestedingsinstituut continu door te blijven ontwikkelen. De markt verandert immers doorlopend.

Voor de toekomst

Momenteel ligt de focus van het AIM ook op arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen en daarmee (mede) op het stimuleren van eerlijk werk. Er wordt echter nagedacht om in de toekomst ook meer aandacht te geven aan gezond en veilig werk, bijvoorbeeld door zaken als verkeersveiligheid ook op te nemen in de criteria. Een andere mogelijke uitbreiding voor de toekomst ligt in het vergroten van het aandachtsgebied van het AIM. “Momenteel ligt de focus op zorgvervoer, maar we hebben in de naam van AIM bewust de term ‘mobiliteit’ opgenomen en zouden in de toekomst mogelijk ook andere vormen van vervoer mee kunnen nemen,” aldus Jantine Vochteloo (KNV).

Met dank aan:

Jantine Vochteloo: KNV Zorgvervoer- en Taxi

Tekst: Bureau Bartels

In het kader van het Programma Eerlijk, Gezond en Veilig werken is het ministerie van SZW op zoek gegaan naar initiatieven die sociale partners ondernemen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Met het delen en beschrijven van deze initiatieven hoopt het ministerie andere sectoren en partijen te informeren, te inspireren en te motiveren om – naast het maken van cao-afspraken – ook op andere manier actief werk te maken van eerlijk werk. Eén van de initiatieven betreft het oprichten van het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit voor de sector taxivervoer.

Initiatiefnemer: KNV, FNV en CNV

Type instrument: aanbestedingsinstituut

Aangeboden sinds: 2017

Cao in begrijpelijke taal

Het lezen en begrijpen van een cao is vaak lastig. De formulering van de tekst is ingewikkeld omdat deze juridisch gezien kloppend moeten zijn. Daarnaast is de structuur van de cao vaak complex, omdat in de loop der jaren dikwijls stukken tekst gekopieerd, verplaatst en aangepast worden om een nieuwe cao samen te stellen. Dit maakt het voor werkgevers ingewikkeld om de cao op de juiste manier toe te passen en voor werknemers moeilijk om te zien waar ze recht op hebben. Daarom hebben de sociale partners van de sector meubelindustrie en interieurbouw (CBM, FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen) besloten om de cao om te zetten in begrijpelijke taal (taalniveau B1). Op deze manier is eerlijk werk voor iedereen in de sector binnen handbereik.

Zelfredzaam

"Het is belangrijk dat werknemers meer inzicht krijgen in hun arbeidsvoorwaarden, zodat zij weten waar zij recht op hebben en niet 'overbluft' worden door een werkgever," vertelt Fedde Boonstra van de FNV. "'Normale' cao's zijn vaak zeer juridisch geformuleerd en dit is niet altijd te begrijpen voor werknemers. Door het verwoorden van de cao in begrijpelijke taal hopen we als sociale partners werknemers zelfredzamer te maken op dit gebied. Daarnaast is de cao op deze manier natuurlijk ook voor werkgevers begrijpelijker geworden." Een belangrijk aspect daarbij is dat deze cao in begrijpelijke taal zélf juridische waarde heeft en niet slechts een verduidelijking is van de cao, zodat alle partijen dezelfde eenvoudige tekst gebruiken.

Begrijpelijk maken

Eind 2016 besloten de sociale partners van de sector om de cao in begrijpelijke taal om te zetten en halverwege 2017 zijn ze aan de slag gegaan. Allereerst is er vanuit het sociaal fonds geld vrijgemaakt om dit traject te bekostigen. Als tweede stap is een bureau aangesteld dat de cao grondig heeft doorgelicht. Hierbij is bijvoorbeeld de taal van de cao aangepast aan B1-niveau. Dit taalniveau is voor de meerderheid van de bevolking te begrijpen en kenmerkt zich door korte zinnen, veelvoorkomende woorden en eenvoudige grammatica. Ook is waar mogelijk gebruikt gemaakt van schema's of tabellen om bepaalde regelingen uit te leggen en inzichtelijk te maken in plaats van een schriftelijke beschrijving. Zo is in één oogopslag duidelijk voor de lezer wat met een regeling of bepaling bedoeld wordt en wat het specifiek voor een bepaalde functie of situatie betekent. Tenslotte is ook de structuur van de tekst aangepast zodat alle onderdelen ordelijk bij elkaar staan en er niet op verschillende plekken in de cao over hetzelfde onderwerp wordt gesproken.

Vergaderen

Een commissie – bestaande uit afgevaardigden van alle sociale cao-partijen – is vervolgens met de conceptteksten van het bureau aan de slag gegaan. Bij deze sessies was een taalkundige van het bureau aanwezig om te waken over het versimpelde taalniveau. Daarnaast heeft een jurist ter plekke toezicht gehouden op de tekst om het juridisch gezien zijn waarde te laten behouden. In de tijd tussen de bijeenkomsten konden partijen zelf intern een en ander nalopen, bijvoorbeeld met hun eigen juridische afdeling. In 4 à 5 bijeenkomsten is door de verschillende partijen overeenstemming bereikt over de nieuwe tekst. Het is daarmee gelukt om de cao van 2018/2019 in begrijpelijke taal algemeen verbindend verklaard (avv) te laten worden.

Verspreiden

De cao in begrijpelijke taal is door de avv op alle werkgevers (circa 1.600) en werknemers (circa 15.000) in deze branche van toepassing. Hiermee is de impact van de cao in begrijpelijke taal zeer groot omdat bij elke vraag rondom arbeidsvoorwaarden in deze sector naar deze hertaalde cao gegrepen wordt. De leden van de vakbonden en de werkgeversorganisaties zijn actief door deze partijen geïnformeerd over de nieuwe cao (bijvoorbeeld door een cao-boekje). Daarnaast is de tekst op de websites van de verschillende vakbonden en werkgeversorganisaties vrijelijk toegankelijk voor niet-leden.

Positieve effecten

De reacties vanuit het werkveld over de tekstuele veranderingen zijn positief. Tijdens gesprekken met ondernemingsraden en werkgevers blijkt namelijk dat men de cao in begrijpelijke taal waardeert. De effecten van een begrijpelijke cao zijn breed. Doordat de formulering versimpeld is en voor een breder publiek begrijpelijk, is het voor werkgevers gemakkelijker om de cao op een correcte manier toe te passen. De cao in begrijpelijke taal stimuleert echter niet alleen eerlijk werk, maar ook gezond en veilig werk. "Een cao in begrijpelijke taal is ook een essentieel onderdeel van duurzame inzetbaarheid, omdat werknemers moeten weten hoe ze in hun functie staan om te weten hoe ze verder kunnen doorgroeien," aldus Fedde Boonstra.

Tips & tricks andere sectoren

Ook voor andere sectoren is het mogelijk om de cao in begrijpelijke taal om te zetten en juridisch bindend te laten zijn. Het zal echter per sector sterk verschillen hoe ingewikkeld of eenvoudig dit proces zal zijn. De cao van de meubelindustrie en interieurbouw is relatief eenvoudig wat betreft de bepalingen, maar andere sectoren hebben (mogelijk) een veel complexere cao. Daarnaast verschilt ook het aantal betrokken sociale partners per cao. Waar veel partijen betrokken zijn, is het mogelijk lastiger om tot overeenstemming te komen. Deze sectoren zullen dus meer tijd voor moeten vrijmaken om deze transitie naar begrijpelijke taal mogelijk te maken. Verder adviseert Fedde Boonstra: "Je moet een goed plan opstellen voor je aan de slag gaat en je moet een budget vrijmaken. Daarnaast moet je ervoor zorgen dat de nieuwe tekst gereed is op het moment dat er over de nieuwe cao onderhandeld wordt. Wijzigingen en nieuwe afspraken kunnen dan snel verwerkt worden. Dit vraagt echter wel een goede planning, want je moet inschatten hoe lang je denkt nodig te hebben voor dit proces." Een goede voorbereiding is dus essentieel, zeker als de cao complex is of er sprake is van een groot aantal sociale partners.

Voor de toekomst

Naast de cao zijn binnen de sector meubelindustrie en interieurbouw nog andere teksten (zoals bijvoorbeeld convenanten) die in de toekomst vereenvoudigd zouden kunnen worden. "We merken dat veel werkgevers en werknemers in de sector zich helaas nog niet goed genoeg verdiepen in de cao en andere bepalingen. In deze branche gaat het vaak om kleine bedrijven waar geen HR-management of personeelsfunctionaris aanwezig is. Daar is de leesbaarheid van de cao en andere documenten van groot belang voor eenduidige interpretatie en goede naleving."

Met dank aan:

Fedde Boonstra: FNV Bouwen & Wonen

In het kader van het Programma Eerlijk, Gezond en Veilig werken is het ministerie van SZW op zoek gegaan naar initiatieven die sociale partners ondernemen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Met het delen en beschrijven van deze initiatieven hoopt het ministerie andere sectoren en partijen te informeren, te inspireren en te motiveren om – naast het maken van cao-afspraken – ook op andere manier actief werk te maken van eerlijk werk. Eén van de initiatieven betreft het omzetten van de cao in begrijpelijke taal voor de sector Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.

Initiatiefnemer: CBM, FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen

Type instrument: Cao in begrijpelijke taal

Aangeboden sinds: 2018

In het kader van het Programma Eerlijk, Gezond en Veilig werken is het ministerie van SZW op zoek gegaan naar initiatieven die sociale partners ondernemen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Met het delen en beschrijven van deze initiatieven hoopt het ministerie andere sectoren en partijen te informeren, te inspireren en te motiveren om – naast het maken van cao-afspraken – ook op andere manier actief werk te maken van eerlijk werk. Eén van de initiatieven betreft het aanbieden van loonberekeningstools.

Vergelijking loonberekeningstools

Eerlijk werk hangt allereerst samen met het ontvangen van het juiste loon. Een handige manier om hier snel en correct inzicht in te krijgen is het invullen van een loonberekeningstool. Hierbij wordt aan de hand van ingevulde gegevens gecheckt of het loon dat iemand ontvangt conform de cao is. Hierbij wordt onder andere rekening gehouden met de cao waaronder iemand valt, het aantal dienstjaren, de precieze functie die iemand heeft en het aantal uren dat hij/zij werkt. Ook andere kenmerken kunnen worden meegenomen, zoals bijvoorbeeld bepaalde toeslagen. Meerdere sociale partners bieden een dergelijke tool aan om hier inzicht in te bieden. Een belangrijk effect van deze instrumenten is dat het zowel werkgevers als werknemers stimuleert om na te denken over een eerlijk salaris.

Er bestaan echter grote verschillen tussen de diverse tools die op dit vlak worden aangeboden. Zo worden sommige berekeningen uitgevoerd door software, terwijl dit in andere gevallen handmatig door een medewerker wordt gedaan. Daarnaast kunnen de loonberekeningstools zich richten op een specifieke doelgroep, zoals bijvoorbeeld werkgevers of werknemers, of staat het instrument open voor beide groepen. Ook de aanbieder van de check verschilt: zowel werkgeversorganisaties als vakbonden, maar ook sociale fondsen, bieden dit instrument aan. Ten slotte zijn er natuurlijk ook loonberekeningstools die sectorspecifiek zijn en loonchecks die voor mensen uit alle sectoren beschikbaar zijn. Deze verscheidenheid toont aan dat dit type instrument bij uitstek geschikt is om voor meerdere soorten sectoren in te zetten om eerlijk werkt te bevorderen. Om de verschillende mogelijkheden en bijbehorende voor- en nadelen te illustreren, worden in het navolgende twee voorbeelden nader uitgewerkt.

Uurlooncheck

Aanbieder: Vakbond LBV

Sector: Alle sectoren

Beschikbaar sinds: 2010

Doelgroep: Werknemers

Aanpak: Persoonlijke check

De LBV heeft ervoor gekozen om de uurlooncheck niet te laten uitvoeren door een computer of digitaal programma, maar door een van hun eigen medewerkers. Bij deze meer persoonlijke aanpak ontvangt de medewerker de ingevulde gegevens en controleert deze op volledigheid. Vervolgens wordt het uurloon gecheckt aan de hand van de betreffende cao of (wanneer er geen cao is) aan het wettelijk minimumloon. Het streven is om de uurlooncheck binnen 24 uur uit te voeren. De tijd die het vraagt om de check uit te voeren hangt af van de situatie, de kwaliteit van de aangeleverde informatie en de complexiteit van de betreffende cao.

De mogelijkheid van de uurlooncheck staat open voor alle werknemers in Nederland. De dienstverlening voor de leden van de LBV is echter wat breder dan voor niet-leden. Met leden wordt, wanneer nodig, nog persoonlijk contact gezocht voor het opvragen van aanvullende informatie en voor het doorspreken van de gewenste vervolgstappen (zie hieronder).

"Als medewerker achter deze uurlooncheck kun je gedetailleerd antwoord geven en indien nodig extra informatie opvragen. Je bent daarom flexibel en kunt meebewegen met veranderingen."

- Lydia de Jong (LBV)

Bereik: Werknemers vanuit allerlei sectoren maken gebruik van dit instrument. De vraag naar ondersteuning op dit punt is vooral groot in het eerste kwartaal van elk jaar, mogelijk vanwege veranderingen in het loon (loonsverhoging, nieuwe cao). Gedurende de rest van het jaar gaat het om meerdere uurloonchecks per week.

Vervolgstappen: Wanneer een lid van de LBV een onjuist loon blijkt te ontvangen, neemt de LBV contact op om de vervolgstappen door te spreken. Zo kan de werknemers zelf naar de werkgever stappen, maar de LBV kan dit ook uit handen nemen. Niet-leden krijgen het advies om zelf in gesprek te gaan met de werkgever, of om lid te worden van de LBV.

Succesfactoren: Door de persoonlijke aanpak kan goed worden ingespeeld op specifieke situaties en ontwikkelingen in het veld (wetswijzigingen, veranderingen in de cao). Bovendien hebben werknemers een duidelijk aanspreekpunt waar ze terecht kunnen met vragen of voor aanvullende ondersteuning.

Knelpunten:

- Soms wordt de informatie summier of foutief ingevuld, waardoor het lastig is een goede berekening te maken.
- Bij niet-leden heeft de LBV geen zicht op eventuele vervolgstappen die ondernomen worden.

Loonberekeningsmodule

Aanbieder: Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf (SSFB)

Sector: Bakkersbedrijf

Beschikbaar sinds: 2009

Doelgroep: Werkgevers en werknemers

Aanpak: Digitale check

SSFB biedt een digitale rekenhulp aan om het correcte loon te berekenen. Op de website doorloopt men een module waarin zeer uitgebreid gevraagd wordt om gegevens. Er is hierbij speciaal aandacht voor verschillende soorten toeslagen, zoals bijvoorbeeld koudetoeslag of onregelmatigheidstoeslag. Op basis van deze gegevens wordt met één druk op de knop een berekening gemaakt van het loon waarop deze werknemer recht heeft. Deze berekening is dus meteen beschikbaar en toont ook de verschillende onderdelen waaruit het loon is opgebouwd, zoals het bruto- en nettoloon per loonperiode of per uur en de verschillende toeslagen.

Een groot voordeel van deze methode is dat de module speciaal aangepast is aan de cao van het bakkersbedrijf, zodat er ruimte is om alle specifieke regelingen in deze sector op te nemen en langs te lopen. Daarnaast geeft de module een overzichtelijke uitslag waarin de opbouw van het salaris staat uitgelegd.

Bereik: De loonberekeningsmodule wordt gebruikt door zowel werkgevers als werknemers. Er vindt echter geen actieve promotie plaats voor dit instrument: bij de meeste werkgevers is het al bekend en werknemers die bellen naar SSFB worden op de loonberekeningsmodule gewezen.

Vervolgstappen: De loonberekeningsmodule vermeldt geen vervolgstappen als blijkt dat iemand te weinig loon ontvangt. In de praktijk komt het wel voor dat SSFB gebeld wordt door leden en niet-leden naar aanleiding van het invullen van de loonberekeningsmodule.

"Deze loonberekeningstool helpt werknemers om na te denken over welke functie ze precies hebben en wat dat inhoudt voor hun salaris en positie binnen het bedrijf. Daarmee is het haast ook een educatief instrument."

- Paul Passchier (SSFB)

Succesfactoren: Doordat de module ingericht is voor deze sector, is er veel ruimte voor de specifieke toeslagen en bepalingen van de betreffende cao. Daardoor is de looncheck zeer grondig en betrouwbaar.

Knelpunten:

- Het is lastig om de software achter de loonberekenningsmodule up-to-date te houden. Door verouderde software is het nu bijvoorbeeld niet mogelijk om bepaalde aspecten, zoals bijvoorbeeld de PAWW-premie op te nemen in de berekening.
- Er worden geen vervolgstappen aangereikt.

Met dank aan: Lydia de Jong (LBV) en Paul Passchier (SSFB)

Tekst: Bureau Bartels

P&O Scan: weten waar je staat

Werkgevers kunnen wel wat hulp gebruiken bij het vormgeven van arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. Het is dikwijls namelijk geen onwil, maar onwetendheid die zorgt voor bijvoorbeeld incorrecte toepassing van de cao door werkgevers. Zowel werkgevers als werknemers hebben echter baat bij het correct naleven van de cao. Daarom biedt CUMELA Nederland – de brancheorganisatie voor ondernemers in de groen-, grond- en infrasector – sinds 2018 P&O Scans aan waarbij bedrijven advies op maat krijgen om hun personeelsbeleid goed te regelen. Op een grondige manier komen tijdens de Scan alle aspecten aan bod rondom eerlijk werk, duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden. Zo weet de werkgever precies waar hij staat.

Meer dan alleen correct salaris

De P&O Scan richt zich dus niet alleen op verschillende aspecten rondom eerlijk werk, maar ook op 'goed werkgeverschap' in brede zin. De werkgever kan echter wel kiezen hoe breed de scan wordt ingezet. De Scan bestaat namelijk uit twee modules, die zowel los als complementair uit te voeren zijn. De eerste module richt zich vooral op eerlijk werk door te kijken naar zaken als primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim en re-integratie en andere werkgeverszaken. De tweede module gaat over beleid op het gebied van personeelsontwikkeling, arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie en communicatie. Deze brede aanpak is belangrijk, volgens Jacqueline Tuinenga van CUMELA Nederland. "Al deze aspecten dragen bij aan eerlijk, gezond en veilig werken, maar ook aan het binden en boeien van medewerkers. Op de huidige arbeidsmarkt is het noodzakelijk voor werkgevers om personeel te behouden door als werkgever aantrekkelijk te zijn. Dit betekent niet alleen een goed en eerlijk salaris, maar ook interessante secundaire arbeidsvoorwaarden en goede veilige arbeidsomstandigheden."

P&O Scan in uitvoering

Wanneer een werkgever gebruik wil maken van de P&O Scan vindt eerst een telefonische intake plaats. Tijdens deze intake worden verschillende documenten en delen van de administratie opgevraagd die door het team van CUMELA Nederland bestudeerd worden. Daarnaast wordt er een bezoek gebracht aan het betreffende bedrijf. Op deze manier brengt het team in beeld op welke punten de werkgever voldoet aan de cao en op welke punten nog niet. De resultaten van dit onderzoek worden uitgewerkt in een adviesrapport. Als er na het adviesrapport nog verdere begeleiding nodig is, dan biedt CUMELA Nederland hierbij ondersteuning. De resultaten van module 1 (arbeidsvoorwaarden) en de resultaten van module 2 (personeelsbeleid) worden besproken op het bedrijf zelf. Tijdens het gesprek kan er een toelichting gegeven worden op de bevindingen. De duur van dit gesprek is afhankelijk van de bevindingen en het aantal medewerkers dat onder de loep wordt genomen. Gemiddeld gaat het om 4 tot 8 uur.

De praktijk wijst volgens CUMELA Nederland uit dat deelnemende bedrijven veel waarde hechten aan de scan en dat de adviezen die zij uitbrengt op basis van de P&O Scans meestal worden opgevolgd. CUMELA-adviseur Chaira Klein merkt op: "We voeren veel leuke gesprekken en bedrijven steken er veel van op. De meeste bedrijven willen de zaken echt goed regelen en vragen na een eerste scan of je niet eens per jaar kunt langskomen."

Bekendheid en bereik

De bedrijven die gebruik maken van de P&O Scans zijn divers. Zowel grote als kleine bedrijven laten hun beleid tegen het licht houden om te zien in hoeverre zij de cao op een juiste manier toepassen en om te zien op welke punten zij kunnen verbeteren. “We zien echter dat vooral mkb-bedrijven baat hebben bij een scan,” vertelt Jacqueline Tuinenga. “Bij deze bedrijven is personeelszaken namelijk vaak slechts één onderdeel van het takenpakket van de directeurs, terwijl bij grote bedrijven vaak sprake is van een aparte P&O-afdeling die zich volledig op dit soort zaken kan focussen. Toch zien we ook bij deze bedrijven dat de behoefte aan informatie groot is en weten HR-medewerkers CUMELA goed te vinden.”

Effecten voor werknemers én werkgevers

De P&O Scans geven de werkgever inzicht in hoeverre zij voldoen aan de cao en geven advies hoe zij bepaalde zaken kunnen verbeteren op het gebied van personeelsbeleid. De voordelen hiervan voor werknemers zijn evident, omdat zij op deze manier verzekerd worden van eerlijk werk. De P&O Scan dient echter niet altijd alleen het belang van de werknemer. Het komt ook voor dat werkgevers door de P&O Scan ontdekken dat zij bepaalde kosten vergoeden of toeslagen betalen, waar de werknemer volgens de cao geen recht op heeft. De P&O Scan zorgt dus ook voor bewustwording bij werkgevers over wat zij hun werknemers precies aanbieden.

Bewust benoemen van ondersteuningsaanbod

Sinds de start in 2018 zijn er circa 60 P&O-scans afgerond. Om de bekendheid en het gebruik van deze P&O Scans te stimuleren zijn in 2018 twintig vouchers beschikbaar gesteld aan werkgevers om tegen een aantrekkelijk tarief kennis te maken met de scan. De voucher – ter waarde van 4 uur inzet van een adviseur – kon worden gebruikt om in ieder geval module 1 uit te voeren. Daarnaast wordt informatie over de P&O Scans verstrekt door de bedrijfsadviseurs van CUMELA Nederland wanneer zij denken dat een bedrijf hier baat bij heeft.

Het bieden van een concreet en herkenbaar ‘ondersteuningsproduct’ is volgens Jacqueline Tuinenga een belangrijke zet geweest. “Natuurlijk geven wij als brancheorganisatie al heel lang ondersteuning bij onderwerpen zoals arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. Maar nu er een label op deze ondersteuning wordt geplakt, wordt het opeens veel meer opgemerkt door ondernemers. Het etiket van een ‘P&O Scan’ blijkt toch meer op te vallen en geeft concrete houvast aan werkgevers om zaken aan te passen.”

Op elke cao toepasbaar

Deze P&O Scans zijn niet alleen toepasbaar voor de groen-, grond- en infrasector. De bedrijven die zijn aangesloten bij CUMELA Nederland ondernemen activiteiten die onder verschillende cao's vallen. Circa 80% van de werknemers valt onder cao van de Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen (LEO). De overige werknemers vallen onder de cao's van Bouw & Infra, de agrarische sector, hoveniers en beroepsgoederenvervoer. De onderwerpen van de P&O Scan zijn echter voor alle sectoren relevant. Daarom is dit instrument geschikt om uit te rollen naar andere sectoren. Vanwege het 'open' karakter van de scan is het op elke cao en elke sector toepasbaar.

Met dank aan:

Jacqueline Tuinenga: CUMELA Nederland

Chaira Klein: CUMELA Nederland

Tekst: Bureau Bartels

In het kader van het Programma Eerlijk, Gezond en Veilig werken is het ministerie van SZW op zoek gegaan naar initiatieven die sociale partners ondernemen om eerlijk werk bij hun achterban te stimuleren. Met het delen en beschrijven van deze initiatieven hoopt het ministerie andere sectoren en partijen te informeren, te inspireren en te motiveren om – naast het maken van cao-afspraken – ook op andere manier actief werk te maken van eerlijk werk. Eén van de initiatieven betreft de P&O-Scan binnen de sector Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen.

Initiatiefnemer: CUMELA Nederland

Type instrument: Advies op maat voor werkgevers

Aangeboden sinds: 2018