

ZEKERHEID IS GEEN LUXE

**OOK UITZENDKRACHTEN
VERDIENEN MEER ZEKERHEID
OVER WERK EN INKOMEN**

September 2020



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. UITZENDKRACHTEN HEBBEN TE WEINIG ZEKERHEID IN BEHOUD VAN WERK	4
1.1 Wat zijn de regels	4
1.2 Wat zien we in de praktijk	4
1.3 Uitzendkrachten worden rondgepompt in fase A	7
2. UITZENDKRACHTEN HEBBEN TE WEINIG ZEKERHEID IN BEHOUD VAN LOON	9
2.1 Wat zijn de regels	9
2.2 Wat zien we in de praktijk	9
3. TRANSITIEVERGOEDING AAN GROOT DEEL UITZENDKRACHTEN NIET BETAALD	11
4. CONCLUSIES	12
5. AANBEVELINGEN	13



"Wij willen af van een arbeidsmarkt waarbij de zwakste schouders de grootste klappen opvangen. Na de laatste crisis van 2009 zagen we dat werkgevers massaal hun toevlucht zochten tot flex. Nu zien we de gevolgen. Werkgevers lozen massaal deze harde werkers, terwijl de noodregelingen van de overheid gericht zijn op behoud van werk en inkomen. Zekerheid is geen luxe, maar noodzaak."

Zakaria Boufangacha | Arbeidsvoorwaardencoördinator FNV

Aantal werkenden in Nederland

Uitzend	Oproep	Tijdelijk	Vast	Totale beroepsbevolking
231.000	532.000	919.000	5.681.000	9.014.000

Bron: CBS (1e kwartaal 2020)

INLEIDING

DE ONZEKERE POSITIE VAN UITZENDKRACHTEN: GEEN BAAN, GEEN RESERVES EN GEEN VANGNET

Uitzendkrachten zijn door de coronacrisis hard getroffen. Zij zijn de eersten die hun baan en daarmee hun inkomen verliezen. Uitzendkrachten leven al langer in een onzekere financiële situatie en hebben vaak geen spaargeld opgebouwd. Uit een enquête onder 1.000 flexwerkers¹ bleek deze zomer dat 30% van de uitzendkrachten tijdens de coronacrisis zijn baan is kwijtgeraakt. Bijna de helft daarvan blijkt geen vangnet te hebben voor het wegvallen van inkomen. De coronacrisis maakte de onzekere en kwetsbare positie van uitzendkrachten zichtbaar.

VAST IN UITZENDWERK

Uit interviews met 92 uitzendkrachten komt een beeld naar voren dat uitzendkrachten vast zitten in een cyclus van onzeker uitzendwerk terwijl er wel structureel werk is. Ruim twee derde van de geïnterviewde uitzendkrachten die in de meest onzekere fase (Fase A) zitten, gaf aan al een langere tijd via een uitzendbureau te werken. Volgens de regels zou je na anderhalf jaar werken (78 werkweken) doorgroeien van de meest onzekere fase A naar fase B. In fase B heb je als uitzendkracht meer zekerheid. Zo heb je o.a. recht op doorbetaling bij het wegvallen van werk. Bijna één derde van deze uitzendkrachten gaf zelfs aan meer dan 10 jaar in fase A te zitten. Deze uitzendkrachten krijgen geen fase B contract en zijn genoodzaakt om dan bij een ander uitzendbureau te gaan werken of mogen na 6 maanden weer terugkomen en opnieuw aan de slag in een fase A contract.

OPDRACHTGEVERS EN UITZENDBUREAUS PROFITEREN

We zien dat bij structureel werk vaak flexwerkers worden ingezet. Er zijn bedrijven die permanent uitzendkrachten inzetten. Er wordt geprofiteerd van het feit dat uitzendkrachten goedkoper zijn, doordat ze telkens opnieuw onderaan in fase A gezet kunnen worden, waarbij loon- doorbetaling geen vereiste is, na een onderbreking de inschaling weer opnieuw begint onderin het loongebouw

en de pensioenpremie veel lager is. Dan is er geen sprake meer van een tijdelijke extra vraag naar werknemers of vervanging bij ziekte, maar een permanente behoefte aan goedkope arbeidskrachten met zo min mogelijk werkgeversrisico. Wettelijk mag dit misschien allemaal, maar dit is zeker nooit de bedoeling geweest. Voor uitzendkrachten betekent dit telkens weer terug komen met nul zekerheid en wel iedere dag paraat staan, voor het geval je misschien mag werken. Deze extreme vorm van flexibiliteit is in het nadeel van de werknemers en in het voordeel van de uitzendbureaus en hun opdrachtgevers. Werkgevers willen de hoogst mogelijke flexibiliteit, zonder zelf enige verplichtingen of risico's te dragen, die normaliter bij een werkgever horen. Zij werken liever met dagloners dan dat zij investeren in mensen.

POLITIEK AAN ZET

De commissie regulering van werk (commissie Borstlap) geeft in haar rapport terecht aan dat de wettelijke termijn waarin uitzendkrachten in de meest onzekere fase werkzaam morgen zijn fors moet worden teruggedrongen. Opdrachtgevers en uitzendbureaus hebben baat bij het in stand houden van deze onzekere situatie. Juist in een tijd waar veel onzeker is, is het van belang dat de overheid zekerheid biedt aan de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt. Daar zijn wettelijke veranderingen voor nodig die meer bescherming bieden voor flexwerkers. Het uitgangspunt moet weer worden: Voor tijdelijk, piek en ziek heb je flex-werk, voor structureel werk heb je vastwerk. De FNV doet aanbevelingen hoe de politiek kan zorgen voor een eerlijke arbeidsmarkt.

UITZENDKRACHTEN AAN HET WOORD

Er zijn voor dit witboek 92 interviews gehouden met uitzendkrachten die werkzaam zijn of waren bij uitzendbureaus als Adecco, Olympia, Actief Werkt, Manpower, Randstad, Tempo Team, Timing, Young Capital en Consolid. De bevindingen hiervan worden in dit stuk gepresenteerd. Aan de hand van de verhalen van uitzendkrachten laten we zien wat de problematiek is en welke oplossingen de FNV voor ogen heeft.

¹Zij met een flexibele arbeidsrelatie, zoals: uitzendkrachten, oproepkrachten (contracten zonder een vast arbeidsomvang, zoals 0-uren en min-max), tijdelijke krachten.

1. UITZENDKRACHTEN HEBBEN TE WEINIG ZEKERHEID IN BEHOUD VAN WERK

1.1 WAT ZIJN DE REGELS?

De uitzend cao kent 3 fasen met bijpassende bescherming. Dit zijn fase A, fase B en fase C². Uitzendkrachten starten in fase A, de meest onzekere en vrijwel rechteloze eerste fase. Deze duurt in de basis anderhalf jaar (78 werkweken). In deze fase worden contracten aangeboden met uitzendbeding of contracten met uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. In feite zijn beide soorten contracten 0-urencontracten, want je krijgt alleen de uren betaald die je werkt.

Het uitzendbeding bepaalt dat de overeenkomst eindigt wanneer er geen werk meer voor je is en er is geen inspanningsverplichting voor het uitzendbureau om ander werk voor je te vinden. Ook eindigt je overeenkomst in principe automatisch wanneer je je ziek meldt.

Is er sprake van een contract met uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, dan eindigt het contract bij het wegvallen van het werk niet, maar je hebt geen recht meer op loon. Feitelijk zit je dus in dezelfde situatie als met uitzendbeding.

Indien je werk wordt voortgezet bij het uitzendbureau stroom je na 78 gewerkte weken door naar de volgende fase (Fase B), die wat meer zekerheid en bescherming biedt. De duur van fase B is 4 jaar of 6 contracten. Daarna zou je een vast contract met het uitzendbureau moeten krijgen. Indien je werk echter stopt en het uitzendbureau je pas na een half jaar weer een contract aanbiedt, begin je weer van voor af aan in de eerste fase met alle onzekerheid van dien.

Manpower/Vodafone: "In mijn contract is er geen loondoorbetalingsverplichting. Wel moet het uitzendbureau inspanningen verrichten om ander werk te vinden. Maar omdat ze geen enkel nadeel ondervinden als ze het niet doen, wordt er totaal geen moeite gedaan."

Randstad: "Ik ben nu 63 en heb al 41 werkjaren achter de rug. En om dan nog in de situatie te zitten van nul rechten met een nul uren contract. Een gezin, een hypotheek, alle kosten en belastingen maar nul rechten op werk! Schandalig deze constructie."

J.W., Manpower: "Fase A duurt veel te lang. Ik voel me net een speelbal"

N.G., Manpower: "Heel flex moet worden afgeschaft"

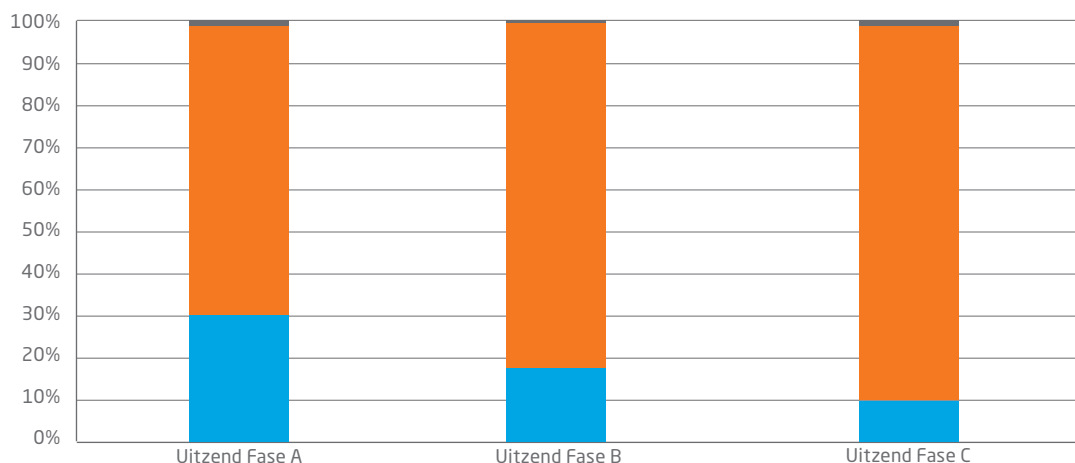
1.2 WAT ZIEN WE IN DE PRAKTIJK?

Zo'n 80% van alle uitzendkrachten, zit in deze eerste onzekere fase (Uitzend-monitor) en stromen vaak niet door (Zie 1.3). De coronacrisis heeft nog duidelijker gemaakt hoe problematisch de onzekerheid is in die eerste fase. Ze vlogen er als eerste uit. Uit een enquête in juni 2020, met 1000 respondenten, in opdracht van FNV Naleving & Flex, komt onder meer

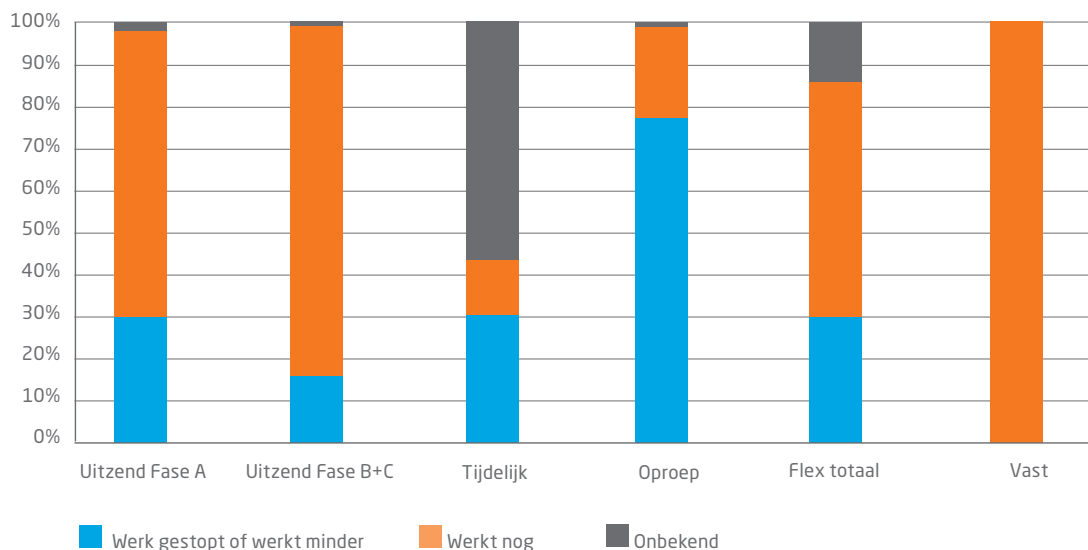
naar voren dat één op drie uitzendkrachten, die werkt in de onzekere fase A, zijn baan is kwijtgeraakt. Daarnaast is te zien dat een onzeker contract over het algemeen een nadelig effect heeft. Want ook als je geen uitzendkracht bent, maar een contract hebt met een tijdelijk of oproepkarakter, heb je een groot risico. Zie grafiek pag. 5.

²De uitzendbranche kent 2 CAO's: de ABU CAO en de NBBU CAO, die inhoudelijk gelijk zijn getrokken. Echter, daar waar in de ABU CAO gesproken wordt over fase A, B of C, wordt er in de NBBU CAO gesproken over fase 1/2, 3 en 4. Voor de gemakkelijheid gebruiken wij in dit witboek de benaming A, B, en C.

EFFECT OP WERK PER UITZENDFASE IN %



EFFECT OP WERK PER CONTRACTSOORT IN %

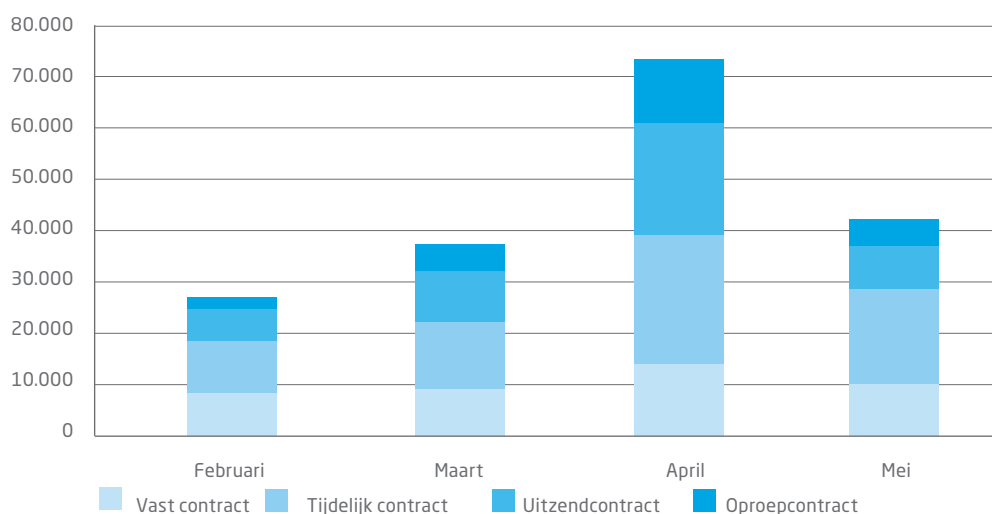


Dit beeld is ook te zien in de cijfers van het UWV. Wanneer gekeken wordt naar de WW instroom tijdens de crisis, is te zien dat de grootste toename onder de jonge oproepkrachten en uitzendkrachten is. Daarbovenop komen nog de aantallen van de uitzendkrachten en oproepkrachten die hun baan hebben verloren maar geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Dit komt vaak omdat zij met hun kortdurende contracten onvoldoende WW-recht kunnen opbouwen.

Richard, Tempo Team/ Saint-Gobain: "In tegenstelling tot wat de regering in het begin van de crisis verkondigde zijn toch de flexwerkers weer de lul. Dat hele flexsysteem deugt niet en moet worden aangepakt zodat een flexbaan volwaardig werk wordt met rechten (en plichten)."

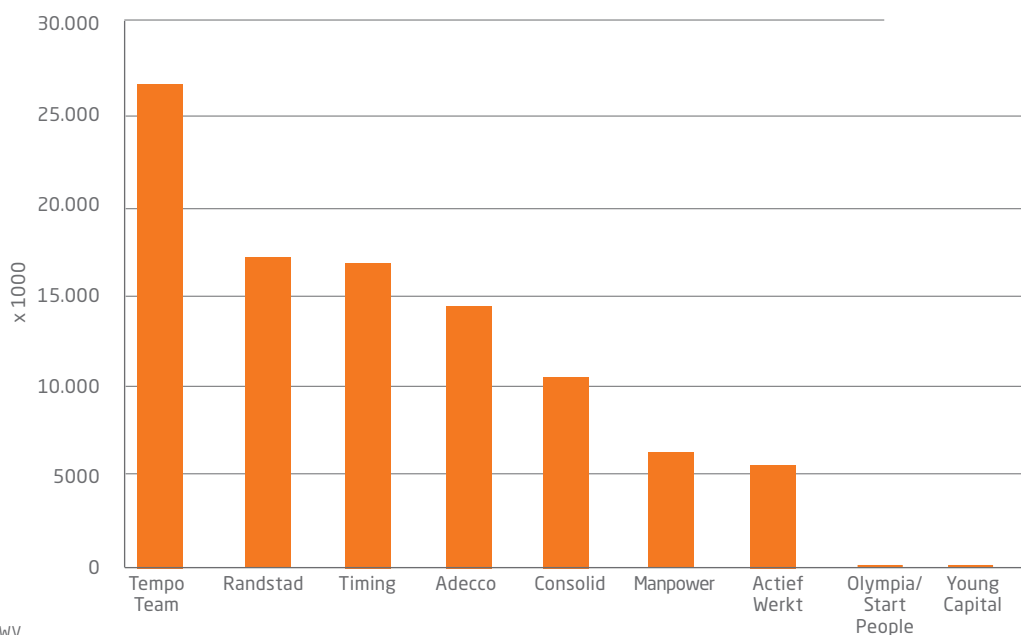
Yolanda, Young Capital en Randstad/KLM: "Per 17 maart zijn er direct ongeveer 300 uitzendkrachten weggestuurd bij de vertrekhal op Schiphol."

NIEUWE WW-UITKERINGEN NAAR CONTRACTVORM VOORAFGAAND AAN DE WW



Bron: UWV (2020). Coronacrisis: Toename WW vooral vanuit flexibele contracten.

ONTVANGEN NOW 1 PER UITZENDBUREAU



Bron: UWV

De overheid heeft voor steunmaatregelen gezorgd in deze coronatijd en zo werd de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) in het leven geroepen. Werkgevers kunnen hier een beroep op doen, mits zij naar schatting een omzetverlies van minimaal 20% draaien.

Een aantal uitzendbureaus, (die naar voren komen in dit witboek) heeft ook beroep gedaan op deze regeling en aanspraak op kunnen maken. De NOW zou hen in staat stellen hun werknemers in dienst te houden en door te betalen.

Randstad/Hamilton and Bright: "Eerst kreeg ik doorbetaald door de NOW tot 31 mei, daarna is mijn fase A contract niet meer verlengd terwijl ik wel aangeef beschikbaar te zijn voor werk."

Leontine: "Ik werk al 12 jaar als uitzendkracht. In fase A tijdens de coronacrisis ontslagen. Ik voel geen compassie van het geredde bedrijfsleven."

1.3 UITZENDKRACHTEN WORDEN RONDGEPOMPPT IN FASE A

De eerste uitzendfase duurt in de basis 78 weken. Maar in de praktijk is die periode langer, omdat alleen de weken die daadwerkelijk gewerkt zijn meetellen. Vakanties, ziekte en weken waarin er geen werk is, tellen niet mee. Daarnaast is het niet per definitie zo dat mensen na die 78 weken doorstromen naar de volgende fase, die wat dichterbij zeker werk komt. Het kan ook zijn dat het contract niet verlengd wordt en na een tijdje wanneer je weer aan de slag gaat als uitzendkracht, de telling weer opnieuw begint.

De verhouding dat 80% in fase A zit en maar een klein deel in fase B of C, is al sinds de jaren 90 ongeveer hetzelfde (Uitzendmonitor). Er is geen of nauwelijks onderzoek beschikbaar dat op persoonsniveau heeft gevolgd hoe de doorstroming verloopt. Maar uit de gesprekken die wij hebben gevoerd met 92 uitzendkrachten, is te zien dat velen van hen niet doorstromen naar fase B. Zo blijkt dat uitzendkrachten gemiddeld al zo'n 7 jaar als het ware rondgepompt worden in fase A. Ze gaan van uitzendbureau naar uitzendbureau en nergens komen ze verder dan die eerste fase. Het lijkt een onmogelijke missie om iets meer werkzekerheid te krijgen en aan een vast contract te komen. Er zijn respondenten die wel 20 jaar zonder vast contract als uitzendkracht werken.

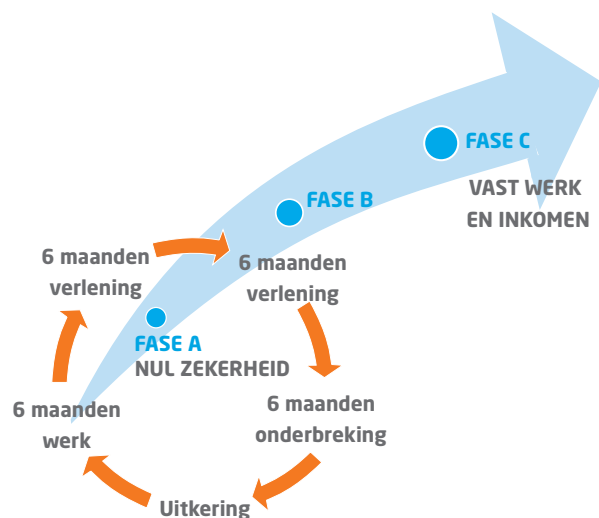
Dit beeld wordt ook nog bevestigd op basis van een cao-enquête die onlangs ingevuld is door uitzendkrachten. Uit de cao-enquête komt dat 75% van de 120 uitzendkrachten in fase A, langer dan 78 weken als uitzendkracht werkt: 33% is 1,5 tot 5,5 jaar uitzendkracht in fase A, 15% is dat 5,5 jaar tot 10 jaar en voor 27% is dat 10 jaar of langer.

Barbara B. Randstad/DPG Media: "Ik werk hier al 4 jaar. Vind het ronduit een belediging dat ik weer maar een half jaar verlenging in Fase B heb gekregen, net zoals veel van mijn collega's. Terwijl het structureel werk is en er is ook meer dan genoeg werk."

Tempo Team/Ardo BV: "Als Bulgaarse vrouw van 55 jaar, word ik nooit in vaste dienst genomen. Ik woon al 10 jaar in Nederland, waarvan ruim 5 jaar als uitzendkracht werkzaam op dezelfde plek maar via verschillende uitzendbureaus en ik kom niet verder dan fase B."

Tempo Team/Audax: "Ik ben al 4 jaar werkzaam via verschillende uitzendbureaus, en nu hebben ze mij laten weten dat ik er 6 maanden uit moet. Anders zou ik een vast contract moeten krijgen."

Adecco/KLM: "Met een fase A contract zo'n anderhalf jaar werkzaam geweest bij KLM. Door corona is het werk gestopt. Ik heb zelf veel moeite moeten doen om ander werk te vinden. Adecco gaf aan dat ze alleen moeite doen met bemiddelen voor uitzendkrachten die in Fase B of C zitten."



Erwin, Adecco/KLM: "Ik werk hier al 10 jaar, en ik kom niet verder dan Fase B. Moet er binnenkort weer een half jaar uit. Ik moet dan terug naar fase A en begin met mijn loon weer onderaan. Terwijl vaste werknemers die hetzelfde doen als ik al die jaren, groeien in loon."

Adecco/Heineken: "Ik doe structureel werk bij Heineken sinds 2017. Mijn 200 andere uitzendcollega's ook en zeker 80% wil wel een vast contract hier."

Timing/ANWB: "Ik merkte bij ANWB dat je als uitzendkracht toch minder verdient, geen aanspraak kan maken op bedrijfsregelingen, geen korting krijgt in de winkel en bij verzekeringen. Ik denk dat de inlener vooral vanwege kosten de uitzendkracht zo lang mogelijk als uitzendkracht laat werken."

'DE MEESTE BEDRIJVEN ZORGEN ERVOOR DAT JE NIET IN FASE B KOMT'



De 57-jarige Jolanda Nijenhuis heeft een schat aan ervaring, is gemotiveerd, werkt hard en is collegiaal.

En toch staat ze vaak op met een knoop in haar buik. Want ze werkt voor een uitzendbureau en elke dag kan ze te horen krijgen dat ze de volgende dag niet meer terug hoeft te komen.

'Je bent altijd maar bang dat je ontslag krijg, daar wordt je nerveus van en eigenlijk kan ik er ook wel boos om worden.'

Ze werkt nu twee jaar voor een metaalbedrijf in Friesland. 'Het is de baan van mijn leven, leuk en afwisselend werk en ik heb leuke collega's. Je weet wat je aan elkaar hebt en dat is fijn.' Als een van de weinige vrouwen in het voornamelijk door mannen gedomineerde expeditieafdeling weet ze haar mannetje te staan. Maar voor zichzelf opkomen als het gaat om een vast contract, dat vindt ze lastig. 'Ik ben een volwassen vrouw maar durf mijn mond niet open te doen. Iedere keer wanneer je voor jezelf opkomt ben je bang dat je eruit ligt.'

CONSTANTE DRUK

In de afgelopen jaren heeft Jolanda verschillende pogingen gedaan om een vaste baan te vinden. 'Maar ik kom er niet tussen. Ze willen je eerst via een uitzendbureau aannemen en vervolgens werk je er een half jaar of een jaar en dan houdt het weer op. De meeste bedrijven zorgen ervoor dat je niet in Fase B komt. Als reden hoor je dan dat ze je niet mogen aannemen. Vaak zeggen ze ook dat ze flex en vast nodig hebben. Ik snap dat niet, het gaat om werk dat er gewoon is. Structureel. Bij de meeste uitzendbanen werkte ik structureel 32 uur per week. Dat heeft niets te maken met piek of drukte. Ze willen je gewoon geen vaste baan aanbieden. Ze willen makkelijk van je af komen. En dat is in Fase A simpel. Ze kunnen je 'morgen' ontslaan. Je blijft je dus de godganse dag bewijzen. Ik heb altijd wel leuke banen gehad en dan hoopte ik dat ik mocht blijven. Ik werd altijd goed beoordeeld, heb nooit gedoe gehad en toch ga je er na verloop van tijd weer uit.'

Toch lijkt het er nu op dat Jolanda voor het eerst in die 17 jaar doorstroomt naar Fase B. Het bedrijf waar ze nu werkt biedt haar een garantie op werk. In verband met corona weliswaar maar kort, tot het einde van het jaar, maar dat maakt haar niet zo veel uit. 'Ik heb voor het eerst in al die jaren het idee dat ik gewaardeerd wordt, dat ze me willen houden. Het bedrijf is bereid om iets extra's voor mij te doen, ze knokken voor me. Zo voelt dat voor mij.'

BLIJ DAT ZE ER NIET UITGING

Jolanda heeft de gevolgen van de coronacrisis ook gevoeld. Maar ze is niet bij de pakken neer gaan zitten. 'Ik werd gekort in mijn uren. Normaal gesproken werkte ik gemiddeld 32 uur per week, dat werden er zo'n 24. Maar ik was blij dat ik er niet uitging, zoals veel andere uitzendkrachten. Elk uur is meegenomen.' Om haar inkomen aan te vullen, Jolanda is kostwinner, heeft ze schoonmaakwerk gedaan. Op Terschelling. 'Ik vind het echt niet erg om te reizen voor mijn werk. Want de banen liggen niet voor het oprapen, maar ik heb ook nog nooit zonder werk gezeten. Al was het dan altijd werk via een uitzendbureau.'

TOEKOMST

Jolanda hoopt dat de regels rondom uitzendwerk gaan veranderen. 'Eerlijk gezegd maakt het niet zo uit of die Fase A nu langer of korter duurt, het blijft onzeker. Ik zou het eerlijker vinden als je mensen gewoon twee of drie maanden een proeftijd zou geven en dan een vast contract.'

"Voor het eerst heb ik het idee dat ik gewaardeerd wordt"

2. UITZENDKRACHTEN HEBBEN TE WEINIG ZEKERHEID IN BEHOUD VAN LOON

2.1 WAT ZIJN DE REGELS?

Voor uitzendkrachten die een 0-uren of een min-max contract hebben is er geen zekerheid op inkomen (zogenaamde oproepkrachten). Zij hebben geen vaste arbeidsomvang afgesproken en krijgen dan ook geen vast inkomen. Wat ook kan, is dat er in het contract wel een afspraak is opgenomen over vaste uren, maar dat er in het contract ook een 'uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht' is opgenomen (Ook aangemerkt als oproepkracht). Dat laatste betekent dat als er geen werk is, je ook geen loon krijgt. In feite zijn de uren die in je contract zijn opgenomen daarmee 'fake', want je hebt geen enkele garantie dat je die uren ook kunt werken en dus krijgt uitbetaald. Die uitsluiting mag bij uitzendkrachten op basis van de cao maximaal 78

werkweken duren (duur van de eerste fase). Als je echter langer dan 12 maanden voor dezelfde werkgever hebt gewerkt, moet hij een aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst met de gemiddeld gewerkte uren. Bij uitval van werk, worden in ieder geval de contracturen doorbetaald, exclusief de toeslagen en kan geen loonuitsluiting meer gelden. Voor de grote groep uitzendkrachten in de eerste fase is er sowieso geen zekerheid op een inkomen gezien het arbeidscontract beëindigd kan worden zodra er geen werk is.

Van de bedrijven die zich hebben aangemeld voor de NOW en deze hebben gekregen, was het de bedoeling dat zij daarmee het gebruikelijke loon dat iemand verdiende door betaalden. Dus inclusief eventuele toeslagen.

	Fase A - max. 78 werkweken	Fase B - max. 4 jaar/ 6 contracten	Fase C - onbepaalde tijd
Uitzendbeding	Ja	Nee	Nee
Uitsluiting loondoorbetaling	Ja*	Ja (indien 78 werkweken in fase A nog niet bereikt)*	Nee
0-uren of min-max	Ja*	Ja*	Nee

* Na 12 gewerkte maanden, ongeacht de fase, moet de werkgever echter een aanbod doen op een vast aantal uren en daarbij mag loondoorbetaling niet meer uitgesloten worden.

Uitzendbeding = Arbeidsovereenkomst stopt bij wegvallen werk of bij ziekte

Uitsluiting loondoorbetalingsplicht = Loon hoeft niet doorbetaald te worden bij weg vallen werk, ongeacht het aantal contracturen

0-uren of min-max = Een arbeidsovereenkomst zonder een vast arbeidsomvang, oftewel een oproepcontract. Dit kan zijn een contract met 0 gegarandeerde uren of een contract waarin wel een minimum aantal uren is gegarandeerd maar deze nog kan variëren tot een maximum aantal.

2.2 WAT ZIEN WE IN DE PRAKTIJK?

Eenzijds werkt het vangnet voor uitzendkrachten slecht. Te veel uitzendkrachten worden weggestuurd voordat zij aan de referentie eis voor de WW voldoen. En als zij aan de referentie eis voldoen krijgen ze veelal (veel) korter WW, dan de 6 maanden die uitzendbureaus uitzendkrachten de laan uitsturen alvorens ze weer terug mogen komen, om weer vooraan in de rechteloze eerste fase te starten. Anderzijds hebben ze te maken met

contracten waarbij geen gegarandeerde uren gegeven worden en missen zo dus de zekerheid van een vast inkomen. De risico's en gevolgen hiervan zijn des te meer zichtbaar in de coronatijd, wanneer het werk weg valt. Voorlopige CBS cijfers laten zien dat daar waar de NOW nog de banen kon redden, er in deze overgebleven banen aanzienlijk minder uren werden gewerkt dan gebruikelijk, in totaal 209 miljoen uur minder in het tweede kwartaal 2020 t.o.v. het eerste kwartaal 2020.³

³Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen. Geraadpleegd van <https://open-data.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table?ts=1595749398485>

Uit de interviews blijkt dat onder de uitzendkrachten waar werk is weg gevallen zo'n 60% onvolledig is doorbetaald, terwijl hun werkgevers wel de NOW hebben ontvangen. 20% heeft helemaal niets betaald gekregen.

Fadma, Tempo Team/Libbey: "De fabriek heeft een tijdje stil gestaan wegens corona. Alle contracten van de uitzendkrachten in fase A en B liepen af en zijn niet meer verlengd. Fase C mensen zijn ook naar huis gestuurd maar gedeeltelijk doorbetaald tot halverwege juni. Nu is er geen werk meer voor mij bij Libbey en krijg ik niks meer uitbetaald sinds eind juni. Tempo Team zegt geen NOW 2 aan te vragen en reageert niet."

Erwin, Adecco/KLM: "Door de NOW werd loon wel doorbetaald, maar op het minimum aantal (contract)uren en zonder toeslagen"

Frederique, Randstad/KLM: "Het werk is gestopt. Ik heb de keuze gemaakt om onbetaald verlof op te nemen vanaf april en leef nu van mijn spaargeld. De stress van het 2x per week moeten solliciteren en niet weten waar je terecht gaat komen, voor welk loon, voor hoelang, werk te moeten doen wat ik niet wil om maar een tegenprestatie te leveren maar waar ik op 60+ niet meer happy van word, hebben mij deze keuze laten maken."

Consolid/Qbuzz: "Ik ben blij dat ik in de crisis doorbetaald heb gekregen, maar vind het jammer dat er zo'n verschil wordt gemaakt tussen vaste mensen en uitzendkrachten. Ik krijg alleen de kale uren doorbetaald maar niet de toeslagen."

Randstad/KLM: "Wij zijn uitbetaald voor 3 maanden middels de NOW, meer zat er niet in. Maar de manier waarop wij aan de kant zijn gezet is eigenlijk schandalig. En Flexwerkers zijn niet alleen jongeren, maar zeker ook ouderen zoals ik."

Tempo Team/Audax: "Als we eerder naar huis gaan moeten wij tekenen dat we afzien van de loondoorbetaling. In de praktijk maken we ook meer uren dan in onze contracten staat."

3. TRANSITIEVERGOEDING AAN GROOT DEEL UITZENDKRACHTEN NIET BETAALD

Wanneer een werkgever beslist het contract met een uitzendkracht te beëindigen of niet te verlengen, is hij wettelijk verplicht een transitievergoeding te betalen. Dit is een vergoeding voor de uitzendkracht ter compensatie voor het ontslag. De hoogte is afhankelijk van het aantal dagen in dienst en dient vanaf de eerste werkdag berekend te worden. De verantwoording ligt bij de werkgever om de transitievergoeding uit te keren. Dit recht vervalt op het moment dat het werk bij dezelfde uitzender binnen 6 maanden weer wordt hervat. Echter geldt er een wettelijk vervaltermijn van 3 maanden vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever uit blijft van het betalen van de transitievergoeding of loze beloftes doet in het hervatten van arbeid, heeft een uitzendkracht na 3 maanden geen rechtsbescherming meer om alsnog de transitievergoeding af te dwingen.

Opvallend is dat 80% procent van de geënquêteerden die ontslagen zijn, geen transitievergoeding heeft ontvangen.

Hier gaat het dus om 240 werknemers. Kijkend naar de WW cijfers van de afgelopen maanden, zien we dat gemiddeld 34.000 flexkrachten per maand hun baan kwijt raken. Wanneer je ook hier zou kunnen zeggen dat 80% geen transitievergoeding krijgt, dan gaat het om 27.200 werknemers per maand.

Om een indicatie te geven hoeveel geld deze werknemers hierdoor mislopen is een berekening gemaakt. We hebben een conservatieve schatting gemaakt door uit te gaan van het Wettelijk Minimum Loon (WML) en geen rekening te houden met toeslagen. De uren werkzaam per week komen uit de uitzend monitor (2018).

VOORBEELDBEREKENING BIJ NIET UITBETALEN TRANSITIEVERGOEDING

	SCENARIO 1: WML	SCENARIO 2: €10,50
Arbeidsverleden (in jaren)	1,5	1,5
Uurloon	€ 9,54	€ 10,50
Gebruikelijke arbeidsduur	40	40
Uren werkzaam	30	30
maandinkomen	€ 1.240,20	€ 1.365,00
Vergoeding p.p.	€ 620,31	€ 682,50
Bij 240 gevallen	€ 148.874	€ 163.800
Bij 27.200 gevallen	€ 16.872.432	€ 18.564.000

4. CONCLUSIES

DE SPELREGELS OP DE ARBEIDSMARKT ZIJN ONEERLIJK VOOR UITZENDKRACHTEN

- Uit de verhalen maar ook de cijfers is te zien dat uitzendkrachten en oproepkrachten als eerste getroffen worden in tijden van crisis. Met een nulurencontract of een contract met uitzendbeding of uitsluiting loondoorbetalingsplicht, sta je gelijk zonder werk en inkomen.
- We zien dat uitzendkrachten jarenlang als het ware rondgepompt worden in de eerste onzekere fase. Eén derde van de respondenten in fase A zelfs langer dan 10 jaar. Met extreme gevallen tot wel 20 jaar. **Voor deze werknemers geldt dat ze langdurig in onzekerheid verkeren: of ze kunnen werken, hoeveel uur ze kunnen werken en hoe hoog of hoe laag hun inkomen uitvalt.** De huidige regels staan het toe om met een onderbreking van 6 maanden of doorschuiven naar een ander uitzendbureau (buiten het eigen concern), telkens weer in de eerste fase terecht te komen. Dit is nooit de bedoeling geweest bij het invoeren van het fasen systeem in de uitzendbranche. **Het idee was juist dat hoe langer je als uitzendkracht werkzaam bent, hoe meer zekerheid en bescherming je krijgt.** Bovendien voert het merendeel van de uitzendkrachten in fase A, structureel werk uit. Terwijl het logisch zou zijn om structureel werk uit te laten voeren door werknemers met een vast contract. Een inlener hoeft echter geen valide gronden te hebben om een uitzendkracht in te huren. Zo kan een inlener permanent uitzendkrachten inhuren voor structureel werk. Op deze wijze wordt misbruik gemaakt van het verlicht ontslagregime van uitzenden.

KWETSBARE UITZENDKRACHTEN WORDEN MAKKELIJK VAN ALLE MOGELIJKE KANTEN BEDUVELD

- Ondanks de steunmaatregel van de overheid (NOW), die er voor bedoeld is om werknemers in dienst te houden en loon door te betalen, zien we na de gesprekken met respondenten dat bij alle uitzendbureaus die NOW hebben gekregen er toch respondenten zijn die aangeven dat hun contract is beëindigd n.a.v. Corona. Ook zien we dat van de mensen die minder uren konden werken, het loon onvolledig of zelfs helemaal niet is doorbetaald. Alleen de contracturen zijn dan uitbetaald, die overigens lager liggen dan het gemiddeld aantal uren wat ze normaal werken en dan ook nog eens zonder de gebruikelijke toeslagen.

- Veel uitzendkrachten geven aan dat zij gemiddeld meer werken dan in hun contract is afgesproken. In aanloop naar de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in januari 2020, hebben sommige uitzenders in december 2019 hun oproepkrachten nog snel een aanbod gedaan voor een vast arbeidsomvang, maar dan niet berekend op een gemiddelde van de afgelopen 12 maanden zoals de WAB nu voorschrijft.
- Veel uitzendkrachten kampen met onzekere werktijden. Zij kunnen bijna geen privéleven plannen. In de WAB is geprobeerd dit te verhelpen door bij oproepcontracten de verplichting op te nemen dat roosters minimaal 4 dagen van tevoren vast gesteld moeten worden. Echter, wanneer dan wel een vast arbeidsomvang in het contract is afgesproken, wordt er niet meer gesproken van een oproepcontract. Zij krijgen dan vaak op de dag zelf pas te horen of ze werken en hoe laat ze werken.
- Het vangnet voor uitzendkrachten is mager. Het feit dat er veel uitzendkrachten geen transitievergoeding ontvangen, terwijl ze daar wel recht op hebben bij ontslag, is er nog een schepje bovenop.
- De onzekerheid maakt mensen kwetsbaar en daardoor maken grote groepen werknemers zich niet sterk voor dat waar ze recht op hebben. De angst is vaak zo groot dat ze niet bij een vakbond durven aan te kloppen. Te vaak zien ze dat collega-uitzendkrachten, zonder pardon de laan uitgestuurd worden als ze proberen voor hun rechten op te komen. Iedereen is afhankelijk van een inkomen en dat is precies hetgeen wat bij hen makkelijk kan worden afgepakt.

“De gigantische groei van onzeker werk is geen natuurverschijnsel” Flexwerk is te ver doorgeschoten, de spelregels voor de arbeidsmarkt moeten op de schop. De FNV is blij met dit advies van de commissie onder leiding van Hans Borstlap in haar rapport “In wat voor land willen we werken?”. De FNV voert al een langere tijd strijd om de groeiende ongelijkheid tussen vast en flexibel een halt toe te roepen. De enorme toegenomen hoeveelheid onzekere contracten zijn niet alleen schadelijk voor de werknemers, maar ook voor de economie. De negatieve gevolgen van de flexibilisering komen des te meer naar voren tijdens deze Coronacrisis.

5. AANBEVELINGEN

TERUGDRINGEN VAN ONZEKER WERK

Onzeker werk komt in vele gedaanten. Het gaat ons in dit witboek om uitzendkrachten. De FNV vindt net als de commissie Borstlap dat uitzenden de (preferente) vorm van flexwerk moet zijn, maar daarbij is het wel nodig dat het uitzenden aan banden wordt gelegd. Het is nodig dat de ongebreidelde groei van de zogenaamde flexibele schillen wordt gekeerd en dat vast werk weer door werknemers met vaste contracten wordt uitgevoerd. Flexibiliteit is nodig voor tijdelijk werk, piek & ziek. Flexibiliteit is er niet om werkgevers van hun verantwoordelijkheid te ontslaan en alle (bedrijfs-)risico's bij werknemers neer te leggen. Daarom doet de FNV de volgende aanbevelingen.

TERUGDRINGEN (MEEST) ONZEKERE FASE VAN UITZENDEN

UITZENDBEDING MAXIMAAL 26 WEKEN

De FNV vindt dat de onzekerheid waarin uitzendkrachten werken veel te lang kan duren. De meest onzekere fase, met het gebruik van het uitzendbeding, moet via dwingend recht beperkt worden tot maximaal 26 weken. Zodat het ook niet meer mogelijk is hier bij cao van af te wijken.

EENMALIG UITZENDBEDING

Voorkomen moet worden dat uitzendkrachten keer op keer via een uitzendbeding aan het werk zijn. Wij willen geen draaideur: uitzendbeding - WW/bijstand/geen inkomen - uitzendbeding.

Iedere uitzendkracht kan en mag maximaal 26 weken via een uitzendbeding aan het werk zijn (éénmalig), onafhankelijk van wie de uitzendwerkgever of de opdrachtgever is. Daartoe zou de onderbrekingstermijn uit de wet kunnen worden geschrapt.

GEEN AFWIJKMOGELIJKHEID VAN DE WETTELIJKE KETENBEPALING

De FNV wil net zoals de commissie Borstlap, de ketenbepaling op basis van dwingend recht terug naar maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd, in maximaal 2 jaar. De bestaande afwijkingsmogelijkheid op basis van driekwart dwingend recht moet worden geschrapt. (Voor uitzenders geldt nu maximaal 6 contracten en maximaal 4 jaar. Inclusief 1,5 jaar fase A, maakt dat 5,5 jaar onzekerheid).

FLEXTOESLAG

Ondanks dat in de wet (Waadi) staat dat uitzendkrachten hetzelfde behoren te verdienen als een vergelijkbare werknemer in dienst bij de inlener, verdienen uitzendkrachten minder. Dit komt onder andere omdat ze steeds weer opnieuw aan de onderkant van het loongebouw worden ingeschaald (uitzendkrachten worden 6 maanden weggestuurd om de keten te doorbreken, zodat ze niet doorgroeien naar een volgende fase en als ze na 6 maanden terugkomen om hetzelfde werk als voorheen te doen, worden ze weer op de onderste trede ingeschaald). Daarnaast maken uitzendkrachten geen aanspraak op alle arbeidsvoorwaarden bij de inlener. Dit is ook een aspect die het aantrekkelijk maakt voor werkgevers om uitzendkrachten op structureel werk in te zetten.

De financiële prikkels die onzeker uitzendwerk stimuleren moeten worden terug gedrongen. Uitzendkrachten zijn financieel aantrekkelijk omdat ze minder kosten. Onder andere omdat ze steeds weer opnieuw aan de onderkant van het loongebouw worden ingeschaald. Maar ook omdat ze geen aanspraak maken op alle arbeidsvoorwaarden bij de inlener. Ook het proces van aanbesteding en de enorme concurrentie van zowel bonafide als malafide uitzenders leidt tot uitzendcontracten met minimale marges waarvan de uitzendkracht de dupe wordt. Te vaak zien we dat deze kleine marges door uitzendbureaus 'aangevuld worden' door ten onrechte uitzendkrachten net te weinig te betalen. Of zoals eerder beschreven, hun transitievergoeding niet uit te betalen. Uitzendkrachten zouden een wettelijk recht moeten krijgen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's in dienst bij de inlener. Daarnaast zou het redelijk zijn dat zij beloond worden met een flextoeslag: voor hun flexibiliteit en het risico - wegvallen werk en inkomen - dat daarmee verbonden is. In de hele wereld moet worden betaald voor meer flexibiliteit, behalve op de arbeidsmarkt. Dat is raar.

Onze aanbevelingen staan flexibiliteit niet in de weg, waar en wanneer dat nodig is. Zij zullen wel leiden tot een verhoging van de kostprijs van flex voor bedrijven, maar dat is broodnodig omdat die kostprijs nu al veel te lang door de werknemer en de maatschappij wordt betaald.

AANPAK 0-UREN CONTRACTEN EN MIN-MAX CONTRACTEN

UITSLUITEND CONTRACTEN MET VAST ARBEIDSOMVANG

De FNV wilt een einde aan doorgeschoten flex en het verschuiven van normale bedrijfsrisico's naar werknemers. Contracten zonder urenzekerheid, zoals 0-uren contracten en min-max contracten, moeten worden verboden. Iedere werknemer moet een gegarandeerd aantal contracturen krijgen, gebaseerd op de hoeveelheid uren die zij daadwerkelijk werken. Dat geeft inkomenszekerheid.

GEEN UITZONDERING OP LOONDOORBETALINGSPLICHT

Om meer inkomenszekerheid te bieden aan uitzendkrachten moet de mogelijkheid om de loondoorbetalingsplicht uit te sluiten uit de wet worden geschrapt. Dit wordt binnen uitzend als alternatief voor het uitzendbeding gebruikt. De uitzendkracht is daarmee niet beter af en als hij ziek wordt juist slechter vanwege een kortere loonaanvullingsperiode.

COLOFON

Uitgave: Naleving & FNV Flex
Vormgeving: FNV Studio

Handhaving & Naleving 



