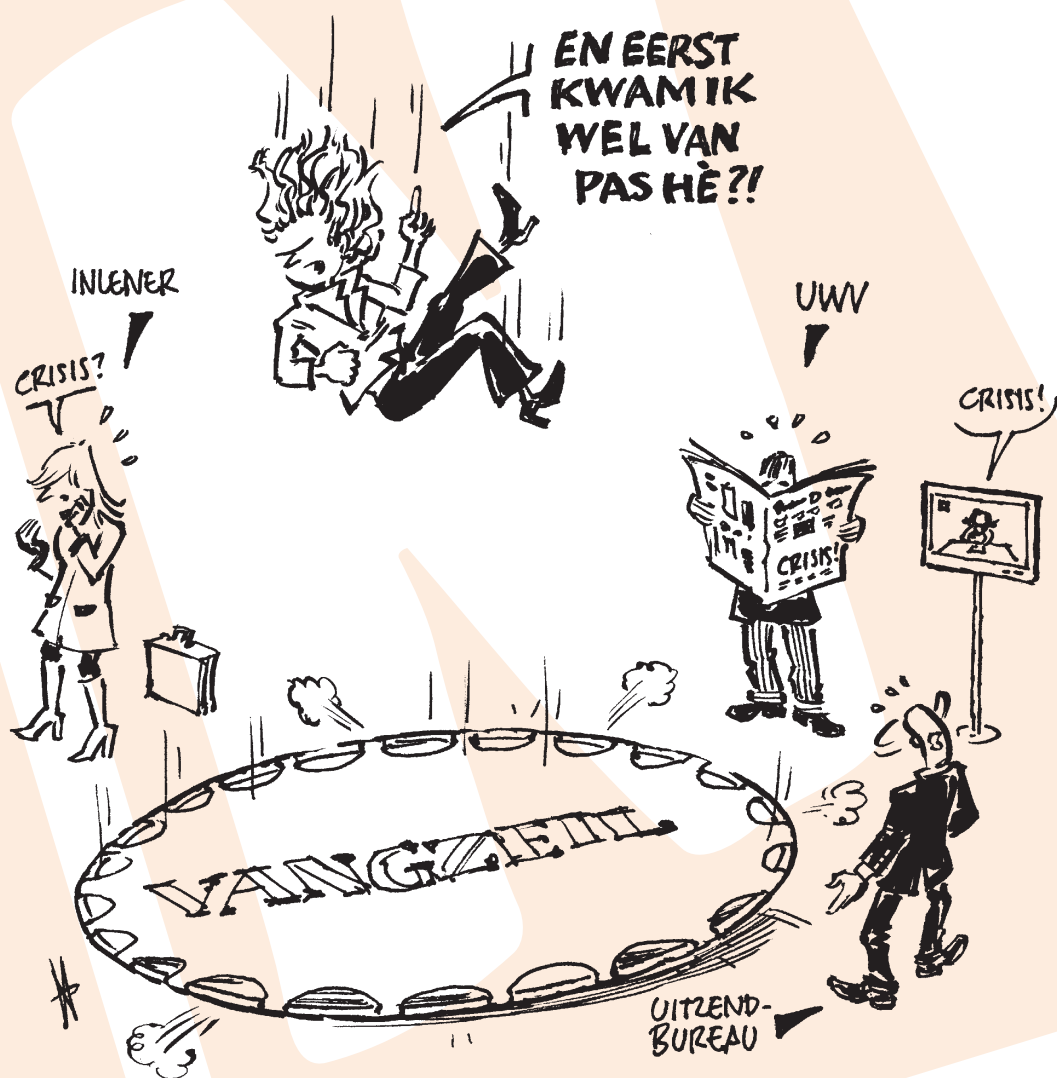


# Uitzendkrachten in crisistijd



> Werkt in je voordeel



# Inhoud

Voorwoord	pag 5
Inleiding	pag 6
De Achtergrond	pag 7
Algemene uitkomsten	pag 8
Conclusie	pag 11
Aanbeveling	pag 12



# Uitzendkrachten in crisistijd

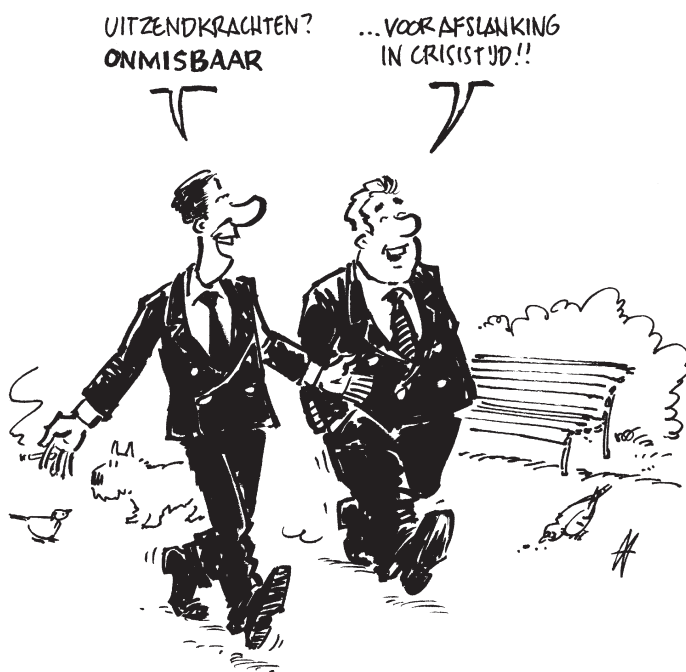
## Voorwoord

Eén ding was voor iedereen duidelijk. Vanaf het begin van de crisis stonden de uitzendkrachten als eersten op straat.

Er is geen enkele arbeidsrechtelijke verbintenis van een inlener met een uitzendkracht. En ook de uitzendbureaus kunnen in het algemeen goedkoop van hun boventallige uitzendkrachten af. Bovendien is in veel gevallen geen (langdurige) loondoorbetalingverplichting.

Uitzendkrachten verliezen dus snel hun werk. "Logisch", denken veel mensen. "Dat hoort bij uitzendwerk. En een flexibele schil is belangrijk voor bedrijven om mee te kunnen ademen met de conjunctuur van onze economie."

Deze flexibele schil wordt echter gevormd door mensen. Wat is er gebeurd met deze mensen in de crisis van de afgelopen maanden? FNV Bondgenoten heeft een enquête uitgezet onder uitzendkrachten om hier een beter beeld van te krijgen.



Deze enquête bevestigt wat wij eigenlijk al wisten. Een flexibele schil in een bedrijf mag voor het bedrijf misschien wel handig zijn in crisistijd. Je kunt zonder kosten de grootste groep uitzendkrachten immers vertellen "morgen hoef je niet meer terug te komen" (zie ook ons zwartboek uitzendkrachten op [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl))

Maar de mensen die deze flexibele schil vormen zijn de dupe. Er is geen enkele link naar een werkgever die verantwoordelijkheid neemt voor scholing, outplacement en inkomensverlies. Er is ook geen werkgever aansprakelijk te stellen voor geleden schade en het UWV WERKbedrijf is niet flexibel genoeg om deze groep te bedienen. Vaak hebben ze geen uitkering waardoor ze ook voor het UWV WERKbedrijf onzichtbaar zijn.

FNV Bondgenoten doet in deze rapportage aanbevelingen om de positie van uitzendkrachten te verbeteren. Aanbevelingen die niet alleen richting werkgevers en overheid gaan maar ook naar onze leden in de bedrijven, de vaste medewerkers van de bedrijven die we oproepen uitzendkrachten te beschouwen als hun collega's en dat te vertalen in de eisen die we stellen in cao's en sociaal plannen.

**Anja Jongbloed,**  
arbeidsvoorwaardencoördinator FNV Bondgenoten

## Inleiding

In de periode van november 2008 tot en met april 2009 daalde de omzet van het aantal uren van de uitzendbureaus met ruim 20% ten opzichte van dezelfde periode in het jaar daarvoor. Dit betekent dat er voor ongeveer 140.000 mensen geen werk meer is. In de werkloosheidsstatistieken vinden we dit niet terug. In veel gevallen gaat het om (kleine) deeltijdcontracten. Wij schatten dat het voor 50.000 mensen om substantiële arbeidsplaatsen gaat.

Deze mensen vormen de zo geprezen flexibiliteit van onze arbeidsmarkt en lijken misschien ook wel de reden dat de werkloosheidscijfers in Nederland minder hard stijgen dan verwacht. Want hoewel wij dit op basis van dit onderzoek niet kunnen hard maken, worden veel van deze mensen wel werkloos maar slechts beperkt als zodanig geregistreerd (verborgen werkloosheid).

De enquête is uitgezet onder onze leden die werkzaam zijn/waren als uitzendkracht. Daarnaast hebben we via kaderleden in de bedrijven, de flexmail ([www.fnvbondgenoten/uitzendkrachten](http://www.fnvbondgenoten/uitzendkrachten)) en de media uitzendkrachten opgeroepen deel te nemen aan de enquête. Via de site van FNV Bondgenoten en per post kwamen van 9 maart tot eind april 567 reacties binnen.

De reacties geven een helder beeld van de problemen waar uitzendkrachten, niet alleen in crisistijd, tegenaan lopen. Sommige reacties geven de wanhoop en emoties van deze mensen weer. "Uitzendkrachten zijn tweederangsburgers zonder rechten" en "Voor weinig geld alle rotklussen doen om zonder enig respect behandeld te worden" en "In deze tijd zo de straat opgegooid worden, wordt in Nederland normaal gevonden."

Maar de feiten geven vooral ook een helder beeld dat er veel moet veranderen voor uitzendkrachten in crisistijd. Zowel uitkeringsinstanties als werkgevers moeten zich op basis van deze uitkomsten nog maar eens achter de oren krabben. Flexibiliteit kent grenzen. Grenzen die in de afgelopen jaren met het groeiend aantal flexkrachten zijn overschreden.

FNV Bondgenoten gaat door op de ingeslagen weg en zal zich in zijn arbeidsvoorwaardenbeleid onder andere in het kader van "gewoon goed werk" blijvend inzetten voor de verbetering van de positie van uitzendkrachten.

## De achtergrond

Voor de crisis waren er 730.000 uitzendkrachten in Nederland aan het werk. In de periode november 2008 tot en met april 2009 zijn er in Nederland 140.000 minder uitzendkrachten aan het werk (bron: ABU marktmonitor).

Uitzendwerk kent verschillende fasen.

In de eerste fase (fase A) werkt een uitzendkracht met dagcontracten. Is er werk dan kan de uitzendkracht komen werken en wordt hij betaald. Dit kan van dag tot dag veranderen. In deze fase kan de uitzendkracht dus op ieder moment te horen krijgen dat de werkzaamheden stoppen. De opdrachtgever noch het uitzendbureau heeft de verplichting zorg te dragen voor bijvoorbeeld doorbetaling van loon, scholing of een schadevergoeding voor het inkomensverlies. Fase A duurt minimaal anderhalf jaar.

In de tweede fase (fase B) kan de uitzendkracht terechtkomen als hij minimaal anderhalf jaar in fase A heeft gewerkt. De uitzendkracht kan dan gedurende twee jaar maximaal acht contracten aangeboden krijgen. Indien het werk tijdens de looptijd van het contract stopt, heeft het uitzendbureau de verplichting om tot het einde van het contract minimaal 90% van het loon door te betalen en vervangend werk te zoeken. Aan het einde van het contract (meestal maximaal drie maanden) houden de verplichtingen van het uitzendbureau weer op en is de uitzendkracht op zichzelf aangewezen. De uitzendkracht kan dan al meer dan drie jaar voor het uitzendbureau aan het werk zijn.

In de derde fase (fase C) komt de uitzendkracht in vaste dienst bij het uitzendbureau. In deze fase zijn de rechten beter geregeld. Maar weinig uitzendkrachten komen terecht in fase C. Een aantal uitzendbureaus heeft het (bijna openlijke) beleid te voorkomen dat uitzendkrachten deze fase bereiken.

48% van de uitzendkracht is student of scholier (tot 25 jaar)  
25% van de uitzendkrachten is tussen 25 en 35 jaar  
15% van de uitzendkrachten is tussen 35 en 45 jaar  
12% van de uitzendkrachten is 45 jaar of ouder

**Van de uitzendkrachten is 44% op zoek naar vast werk.**

## Algemene uitkomsten

### Wel of geen werk

Van de geënquêteerden heeft 32% op dit moment geen werk. Bovendien verwacht 40% van de mensen die wel werk hebben binnenkort dit werk te verliezen.

Uiteraard zal een deel van deze mensen weer ander (uitzend)werk vinden, maar een groot deel is momenteel aangewezen op de WW dan wel de bijstand of hun ouders of partner met een inkomen.

### WTV/deeltijd WW

De WTV en de deeltijd-WW kunnen door het inlenende bedrijf voor uitzendkrachten niet worden aangevraagd. Uiteraard kunnen bedrijven scholing ook aan uitzendkrachten aanbieden. Dit is echter aan geen van de respondenten aangeboden.

Deeltijd-WW komt eigenlijk pas aan de orde als alle uitzendkrachten al verdwenen zijn.

Het middel van deeltijd-WW is een prachtige manier om mensen met het werk verbonden te houden en de arbeidsmarktpositie (via scholing) te verbeteren.

Helaas gaat dit niet op voor uitzendkrachten. Het middel van deeltijd-WW biedt voor hen geen oplossing.

6% van de mensen werkten bij een bedrijf waar voor de vaste mensen WTV is aangevraagd.

Volgens FNV Bondgenoten zouden werkgevers die deeltijd-WW aanvragen zich (samen met het uitzendbureau) meer moeten inspannen om scholing aan te bieden aan de hele populatie die tot de start van de economische crisis bij hen aan het werk was, dus ook aan uitzendkrachten. Alleen dan kan ook voor deze groep worden voorkomen dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter wordt.

### Positie bij het beëindigen van werkzaamheden

Na het beëindigen van uitzendwerk is er aan slechts 3,5% van de mensen een scholingsaanbod gedaan. Met 5% van de mensen die het werk verloor is een regeling getroffen ter compensatie van het verlies van werk. Allen verloren het werk in fase C en waren in vaste dienst bij het uitzendbureau).

De gevolgen van het verlies van werk zijn voor iedereen groot. Daarom zet FNV Bondgenoten zich altijd in om een goed sociaal plan af te spreken als het om collectief ontslag gaat. Hierin worden afspraken gemaakt over scholing, hulp bij het zoeken naar ander werk, bemiddeling van werk-naar-werk en schadevergoeding voor het inkomensverlies. Voor uitzendkrachten gelden deze afspraken echter niet. Na het verlies van werk is er geen werkgever die zich verantwoordelijk voelt. Zelfs als de uitzendkracht al jaren (in fase A of B) bij een bedrijf werkzaam was.

### Verlies van werk van jong tot oud

- Van de jongste groep (uitzendkrachten jonger dan 25 jaar) heeft 19% geen werk meer.
- Van de groep van 25 tot 35 jaar heeft 29% geen werk meer.
- Van de groep 35 tot 45 jaar heeft 37% op dit moment geen werk.
- Van de groep van 45 tot 55 jaar heeft 36% geen werk meer
- 38% van de uitzendkrachten in de leeftijd 55 tot 65 jaar heeft geen werk.

### Ons sociaal vangnet. Een visnet waar de uitzendkrachten doorheen vallen

Opvallend is dat de problemen waar uitzendkrachten tegenaan lopen nauwelijks leeftijdsspecifiek zijn als het gaat om het verlies van werk en WW-rechten.

### Weinig tot geen recht op WW

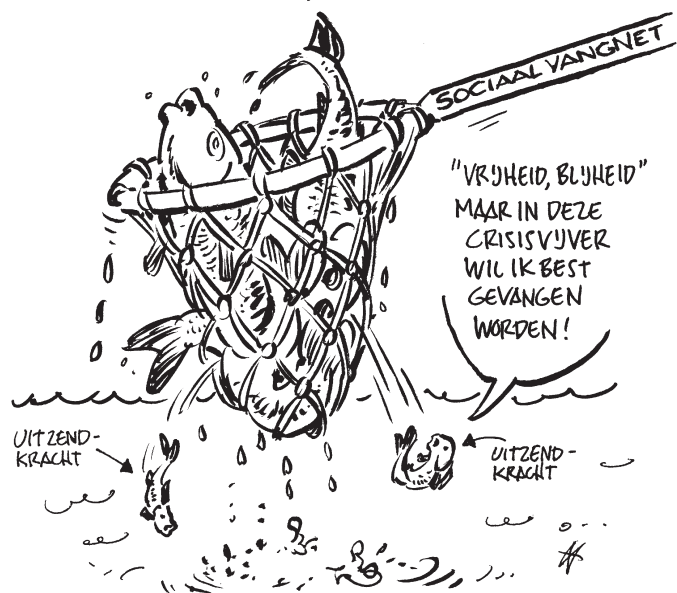
- Van de mensen tot 45 jaar die geen werk meer hebben, heeft 50% geen of maximaal drie maanden recht op een WW-uitkering.
- Van de mensen in de leeftijd 34 tot 45 jaar die wel WW-rechten hebben, heeft 68% minder dan een jaar recht op een WW-uitkering.
- De WW-rechten van mensen tussen 45 en 55 jaar zijn beter dan van die van hun jongere collega's. Gezien de leeftijd is het echter opvallend dat slechts 65% langer dan een jaar recht heeft op een WW-uitkering.
- Onder de uitzendkrachten in de leeftijd 55 tot 65 jaar is ook weer een grote groep die minder dan 18 maanden WW-rechten heeft door de gaten in het arbeidsverleden.

### Uitkering onvoldoende flexibel

De uitkeringen zijn inflexibel. Vaak is er even werk en dan weer een week niet. De WW noch de bijstand zijn ingesteld op deze knipperlichtsituatie waarin mensen dan weer wel en dan weer geen inkomen hebben. Daardoor vallen er steeds gaten in het inkomen. Dit is vaak een reden voor een aantal jongeren om sowieso geen uitkering aan te vragen.

### Verborgene werkloosheid

Als er geen WW-recht is (vanwege onvoldoende arbeidsverleden), zijn mensen aangewezen op een bijstandsuitkering. Is er een inwonende met een inkomen dan is er geen recht op bijstand. Veel jongeren geven aan nog thuis te wonen en hebben daardoor geen recht op een uitkering. Gevolg is dat ze noch bij het UWV WERKbedrijf, noch bij de gemeente als werkzoekenden geregistreerd staan. Scholingsfondsen, begeleiding naar werk en andere middelen die beschikbaar zijn, gaan daarmee aan uitzendkrachten voorbij. De afstand tot de arbeidsmarkt neemt daarmee gedurende de werkloosheid toe.



### **Gedeeltelijke werkloosheid**

Van de mensen die wel nog aan het werk zijn, wil gemiddeld 35% meer uren werken dan het aantal uren dat zij nu werken en is er dus sprake van gedeeltelijke werkloosheid. Ook voor deze groep geldt dat dit niet als zodanig wordt geregistreerd. Er is voor deze uren vaak geen WW-recht en er wordt ook geen WW aangevraagd.

### **Het uitzendbureau, een werkgever die zijn verantwoordelijkheid niet neemt?**

Uit ons onderzoek blijkt dat nog geen 4% van de werkloze uitzendkrachten een mogelijkheid krijgt aangeboden om via het uitzendbureau scholing te volgen. Het lijkt er op dat de interesse voor de uitzendkracht stopt op het moment dat er geen werk meer is. Terwijl het uitzendbureau juist bij uitstek een werkgever is die een goede toegang naar de arbeidsmarkt zou moeten garanderen.

Hoewel een uitzendkracht ingeschreven bij het uitzendbureau blijft staan, is er niet echt sprake van een arbeidsrelatie als er geen werk is. Een uitzendkracht heeft daarom ook niets te verwachten van het uitzendbureau.

FNV Bondgenoten vindt dat het uitzendbureau zich meer als werkgever dient te gedragen, ook al er geen werk is.

**Citaat:** Uitzendwerkgevers zijn ook onze werkgever als er geen werk is. wwZij moeten meer doen om onze arbeidsmarktpositie te verbeteren.

**Citaat:** Het is einde verhaal en ik hoef nergens op te rekenen. Het uitzendbureau heeft aan mij verdiend. Misschien niet genoeg om fatsoenlijk personeelsbeleid te voeren voor uitzendkrachten?

### **De inlener en zijn vaste medewerkers verschuilen zich achter de flexibele schil**

Het lijkt prettig, een flexibele schil van uitzendkrachten. De afgelopen periode is - volgens uitzendwerkgevers - het bewijs dat het goed is een groot aantal uitzendkrachten aan het werk te hebben. "Zo kun je lekker mee-ademen met de pieken en dalen."

Er zijn veel werkgevers die vinden dat zij een goed personeelsbeleid voeren. Er wordt opgeleid, er is een goede cao en voordat aan collectief ontslag wordt gedacht als het slecht gaat, willen ze met de bonden afspraken maken over deeltijd-WW. Dat gebeurt dan wel nadat de uitzendkrachten - soms wel meer dan 50% van het personeelsbestand - vertrokken zijn.

De vraag is hoe sociaal je als werkgever bent op het moment dat je jaren achter elkaar uitzendkrachten aan het werk hebt. Terwijl deze mensen ook graag een vaste baan willen. Het wordt tijd dat werkgevers die uitzendkrachten inhuren ook hun verantwoordelijkheid nemen en uitzendkrachten als vaste medewerkers gaan behandelen en zorgen voor meer vast werk.

Uitzendwerk kan een opstap zijn naar vast werk. Dit is een reden voor veel mensen om via het uitzendbureau aan het werk te gaan. Uit cijfers van de ABU - de branchevereniging voor uitzendbureaus - blijkt dat slechts 5% van de uitzendkrachten voorkeur voor uitzendwerk heeft.

## Conclusie

### Sociale zekerheid

Het vangnet van de Nederlandse sociale zekerheid is niet goed afgestemd op de flexibiliteit van het uitzendwerk. Daarbij komt dat veel uitzendkrachten onvoldoende arbeidsverleden hebben om WW-rechten te hebben. Het werk van een uitzendkracht neemt vaak geleidelijk af en er vallen gaten in de periode waarin wordt gewerkt. Dit heeft gevolgen voor de WW. WW-recht ontstaat pas als er voldoende en regelmatig arbeidsverleden is (de referte-eis).

Veel werkloze uitzendkrachten staan niet geregistreerd als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf omdat er geen WW-rechten zijn. In het geval er recht is op een bijstandsuitkering zijn ze wel bekend bij de gemeentelijke sociale dienst.

Bovendien is er een grote groep - met name jongeren - helemaal niet bekend als werkloos. Hierdoor wordt er voor uitzendkrachten te weinig gedaan om met hulp van het werkbedrijf aan het werk te komen. Veel uitzendkrachten komen daar immers simpelweg niet voor in aanmerking.

### Uitzendbureau als werkgever

**Citaat:** "Uitzendkrachten moeten gezien worden als werkende werklozen die werkzoekend zijn. Vast werk is het doel, dat echter zo vaak niet wordt bereikt."

Als er werk is, zijn uitzendbureaus goed in staat om mensen naar dit werk te bemiddelen. Op die momenten is uitzendwerk voor mensen een goede opstap naar vast werk. In crisistijd heeft een uitzendkracht echter onvoldoende aan het uitzendbureau als werkgever. Het uitzendbureau doet niets.

### Verantwoordelijkheid van werkgevers die uitzendkrachten inhuren

In de afgelopen jaren hebben organisaties grootschalig uitzendkrachten ingehuurd. Daarbij is er onvoldoende oog geweest voor de positie van deze uitzendkrachten. Uit de reacties die wij kregen, kwam ook steeds naar voren dat mensen het gevoel hadden een soort tweederangs of wegwerpwerknemer te zijn waar weinig respect voor is.

In crisistijd wordt er onzorgvuldig met deze mensen omgegaan. "Morgen hoef je niet meer terug te komen", betekent voor een uitzendkracht in crisistijd dat hij vanaf dat moment in een bad vol onzekerheid terechtkomt. Er zijn geen crisismaatregelen specifiek voor deze groep, terwijl zij als eersten met de gevolgen van de crisis worden geconfronteerd.

## Aanbevelingen

### De WW-uitkering en het UWV WERKbedrijf

1. Voor het vaststellen van de hoogte van de uitkering moet voor uitzendkrachten worden gekeken naar een langere periode. Het inkomen fluctueert teveel. Het inkomen neemt bovendien vooral in de laatste periode dat er nog uitzendwerk te krijgen is aanzienlijk af. Hierdoor wordt de WW-uitkering ook over een lager inkomen vastgesteld.
2. Zorg dat het UWV WERKbedrijf voor deze hele groep de poorten openzet naar stages en bemiddeling naar werk, scholing en de scholingsfondsen van de diverse sectoren, waaronder ook STOOF (het scholingsfonds van de uitzendbranche) en alle andere middelen die via het werkbedrijf worden ingezet om de gevolgen van de huidige crisis te bezweren. Beperk de toegang niet alleen tot de mensen met WW-rechten, maar ken dezelfde toegang toe aan de bijstandsgerechtigden en de nuggers. Kortom: sloop de muur tussen de gemeentelijke sociale dienst en het UWV WERKbedrijf. Zorg daarbij dat de gemeentelijke sociale dienst en het uitzendbureau de weg helpen vinden naar het WERKbedrijf en dat er wordt samengewerkt. Houd het simpel en verhinder daarmee dat dit ontaardt in bureaucratie en overleg zonder resultaat, maar maak resultaatgerichte afspraken.
3. De uitzendkracht is flexibel. De WW-uitkering niet. Heeft een uitzendkracht wel WW-rechten opgebouwd, dan sluit de uitkering slecht aan op de periode waarin de uitzendkracht flexibel wordt ingezet. Alles moet er op gericht zijn om zoveel mogelijk te werken, maar er moet ook een aanvullende WW-uitkering zijn als het loon minder is. Uitzendbureaus en het UWV WERKbedrijf moeten samenwerken om het samengesteld inkomen (loon uit uitzendarbeid en gedeeltelijke WW) wekelijks/maandelijks te verstrekken. Maak uitzendbureaus verantwoordelijk voor de verloning en uitbetaling van loon en uitkering. Laat de uitzendbureaus en het UWV WERKbedrijf dit met elkaar verrekenen zonder dat uitzendkrachten/werknemers daar last van hebben. Dit stimuleert mensen om ook kortdurend uitzendwerk te accepteren, ook als dit lager betaald is.

## Convenant

FNV Bondgenoten roept partijen - het UWV WERKbedrijf en de uitzendbureaus - op een convenant af te sluiten waarbij uitzendbureaus voor hun eigen uitzendkrachten verantwoordelijk blijven. Ook als er even geen of minder werk is.

Wij willen een convenant afspreken waarin wordt vastgelegd:

1. dat de eerste zes maanden waarin het uitzendbureau voor onvoldoende werk kan zorgen, de uitzendkrachten via het uitzendbureau de WW-uitkering verstrekt krijgen. Het UWV WERKbedrijf zorgt voor het verstrekken van de WW via het uitzendbureau. Het uitzendbureau neemt de taak op zich met scholing, bemiddeling en stages de werkloze uitzendkracht weer aan het werk te helpen.
2. dat het UWV WERKbedrijf de controle- en de bemiddelingstaken overdraagt aan het uitzendbureau.
3. dat de middelen die het UWV WERKbedrijf ter beschikking staan om (jeugdige) werklozen te bemiddelen naar ander werk, ook worden ingezet voor de uitzendkrachten.

## Gewoon goed werk

### 1. Gelijk loon voor gelijk werk.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV Bondgenoten staat het al enige tijd. In de cao's van de bedrijven en organisaties die met uitzendkrachten werken willen we afspraken maken over gelijk loon voor gelijk werk. Niet alleen het uurloon, maar ook toeslagen, onkostenvergoedingen en vrije tijd moeten voor uitzendkrachten hetzelfde zijn als voor vaste krachten.

### 2. Vast werk voor vaste mensen.

Inhuren van uitzendkrachten moet meer gericht zijn op piek en ziek. Om te voorkomen dat er draaideurconstructies worden bedacht of dat er oncontroleerbare afspraken worden gemaakt, heeft FNV Bondgenoten de 9-uit-12-eis in het arbeidsvoorwaardenbeleid opgenomen. Dat wil zeggen: als er op een plek negen van de twaalf maanden uitzendkrachten werkzaam zijn, moet voor deze plek iemand in dienst worden genomen. Want dan is er sprake van vast werk.

### 3. Onderkant van de arbeidsmarkt

Onder de noemer 'Gewoon goed werk' zet FNV Bondgenoten zich in voor werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dus ook voor uitzendkrachten. Werknemers moeten ten minste 10 euro per uur verdienen.

Wij roepen werkgevers op om hier met ons afspraken over te maken. Daarnaast roepen we devaste medewerkers op zich hiervoor hard te maken. De uitzendkracht is immers je collega. Zij horen er gewoon bij!



## Colofon

Uitzendkrachten in crisistijd is een publicatie van FNV Bondgenoten

Teskt: FNV Bondgenoten  
Illustraties: Maarten Woltering  
28 mei 2009

Varrolaan 100 • Postbus 9208 • 3506 GE Utrecht  
T 0900 9690

