



VAST IN DE DRAAIDEUR

Hoe uitzendkrachten
jarenlang worden ingezet
op structureel werk

JUNI 2021



Dit rapport is geschreven op het moment dat FNV geen akkoord met de ABU en NBBU heeft bereikt over de cao voor uitzendkrachten. Er is geen akkoord bereikt omdat er geen of onvoldoende verbeteringen in lijn met de in dit rapport opgenomen aanbevelingen voor wettelijke veranderingen konden worden afgesproken.

Wel is door FNV het SER advies *“Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving”* onderschreven als een eerste stap naar aanpak van het “waterbed” waar ook uitzend onderdeel van is. Een verdere aanpak van uitzend is nodig om te voorkomen dat als we de kraan dichtdraaien voor slechte oproepcontracten en een draaideur van tijdelijke contracten bij opdrachtgevers en ook van schijn-zzp, uitzend vervolgens het putje is en blijft waar het structurele werk naar toevloeit en juist leidt tot uitstroom in plaats van doorstroom van uitzendkrachten.

INLEIDING

Als een bedrijf opeens extra werk heeft of er is iemand ziek, dan is het goed dat er uitzendkrachten zijn die tijdelijk kunnen bijspringen. Een uitzendbureau bellen om de gaten van piek en ziek op te vangen. Dat is de het beeld dat er bestaat van uitzendkrachten. In de praktijk is er ook een hele andere kant van uitzendwerk, namelijk een verdienmodel en een kostenbesparing voor bedrijven. Steeds meer werknemers zitten vast in de draaideur van het uitzendbureau en werken tot wel 20 jaar voor dezelfde opdrachtgever. In dit rapport laten we zien hoe de draaideur werkt, wie hiervan profiteren en wat de gevolgen voor uitzendkrachten zijn.

DRAAIDEUR VAN HET UITZENDBUREAU

Hoe komt het dat uitzendkrachten jaren werken voor hetzelfde bedrijf, maar nooit een vast contract krijgen? Er is wettelijk vastgesteld hoeveel tijdelijke contracten je mag aanbieden voor het een vast contract moet worden. Uitzendbureaus zoeken de randen van de wet op en geven uitzendkrachten het maximale aan tijdelijke contracten tot het moment dat ze duurder worden, meer rechten krijgen of in vaste dienst moeten treden. Dan wordt het contract niet verlengd. Wettelijk begint de rechtenopbouw bij uitzendkrachten opnieuw wanneer ze een half jaar niet meer voor hetzelfde uitzendbureau werken. Uitzendkrachten mogen dan een half jaar op 'WW-vakantie' om vervolgens weer terug te keren op hun oude plek. En de lege plek die ze achterlaten wordt gevuld door een andere uitzendkracht. Er zijn hele afdelingen en functies die structureel worden ingevuld door uitzendkrachten.

UITZENDKRACHTEN GOEDKOPER

De voornaamste reden om voor structureel werk uitzendkrachten in te zetten is geld. Uitzendkrachten verdienen 40 % minder dan hun collega's in vaste dienst. De onderhandelingspositie van mensen met een uitzend contract is minder sterk. Bovendien geldt een deel van de collectieve afspraken niet voor hen. Daardoor lopen ze o.a. pensioenen, winstuitkeringen, eenmalige loonsverhogingen en eindejaarsuitkeringen mis. Vaak worden ze lager ingeschaald en blijven ze langer in lagere schalen hangen, waardoor ze minder verdienen dan waar ze recht op hebben. De WW-draaideur bemoeilijkt ook nog eens doorgroei in salaris. Voor vele bedrijven en zelfs de overheid is het blijkbaar normaal geworden om naar hartenlust uitzendkrachten in te zetten om op loonkosten te besparen. Zo schuiven werkgevers de verantwoordelijkheid en de werkgeversrisico's maximaal van zich af naar werknemers die in een afhankelijke positie verkeren.

GROTE BEDRIJVEN EN OVERHEID MAKEN GEBRUIK VAN DRAAIDEUR

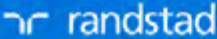
Het gebruik van de draaideur is niet iets wat alleen een paar kleine louche bedrijven gebruiken of dat zich beperkt tot een enkele sector. Ook grote toonaangevende bedrijven als Philips, PostNL en Unilever maak veelvuldig gebruik van de draaideur van uitzendbureaus. Maar ook bij de overheid komt de draaideur voor. Bij Rijkswaterstaat wordt er voor structureel werk uitzendkrachten ingezet. Daar is het uitzenden nooit voor bedoeld. Het wordt zo als verdienmodel ingezet.



OVERHEID MOET INGRIJPEN

In wat voor land willen we werken? Dat is niet alleen de vraag die we stellen, maar ook de titel van het rapport van commissie Borstlap. De aanbevelingen van Borstlap zijn in lijn met wat de FNV al jaren aankaart: flexibilisering moet worden teruggedrongen. Onzeker werk is momenteel vooral een feestje voor werkgevers. De wet maakt dit mogelijk. Nu is de politiek aan zet om de juiste basis te leggen voor een eerlijke arbeidsmarkt. Daarin is het vaste contract de norm. Als werkzaamheden in een bedrijf meer dan negen maanden per jaar bestaan, hoort daar een vaste baan bij. Je bent in dienst bij de onderneming die draait op jouw arbeid. Je hebt vastigheid en een geregeld inkomen waar je van rond kunt komen. Je groeit door en hebt een toekomstperspectief.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
GROOTVERBRUIKERS VAN UITZENDKRACHTEN	7
Philips	8
PostNL	8
Rijksoverheid	9
INTERVIEW	10
DE DRAAIDEUR	12
Onderzoek van de FNV	14
Philips	15
PostNL	16
INTERVIEW	18
Rijkswaterstaat	20
Andere voorbeelden	20
Onderzoek van de Erasmus School of Economics	22
Pieken in ontslagen	22
Opnieuw beginnen in fase A of B	23
INTERVIEW	25
GEÉN GELIJK WERK GELIJK LOON	26
Pensioen	26
Philips	26
PostNL	27
Rijkswaterstaat	27
Extra beloningen	28
Coronabonus	28
Andere behandeling	29
CONCLUSIES	30
AANBEVELINGEN	30







[werkzoekend](#)
[voor werkgevers](#)
[over randstad](#)
[corona info](#)
[contact](#)


 mijn

[alle banen](#)
[vacatures voor jou](#)
[vacatures per stad](#)
[vakgebieden](#)
[topwerkgevers](#)
[test jezelf](#)
[opleidingen](#)

[terug naar zoekresultaten](#)






Grondsteward(ess)


 schiphol
  € 11,46 per uur
  MBO, HAVO, VWO
  12 - 20 uur
  KLM
 solliciteren

02 maart 2021 vacaturenummer: 455018

[vacature introductie](#)
Ben jij degene die Help jij graag and

Chauffeur tankwagen

 schiphol
  € 11,04 - 12,70 per uur
  MBO, HAVO, VWO
  24 - 30 uur
  KLM




[Ik zoek werk](#)
[Voor werkgevers](#)
[Over Manpower](#)
[Blog](#)






[Ik zoek werk](#) > [Vacatures zoeken](#)

[Bekijk meer vacatures](#)

Cargomedewerker Schiphol



Sleper

 schiphol
  € 11,21 - 18,35 per uur
  LBO, MAVO, VMBO
  28 - 32 uur
  KLM

Vacature bij:
KLM

Uren per week:
30






vacature introductie

€ 11,00 - 12,00 per uur

Heb jij ervaring als sleper? Weet jij hoe het is om het vliegtuig

12354


Platformmedewerker student

 schiphol
  € 10,86 - 12,49 per uur
  Basisonderwijs
  9 - 15 uur
  KLM Platform
 solliciteren


19 maart 2021 vacaturenummer: 460116

[vacature introductie](#)
Ben jij opzoek naar een baan die je kunt combineren met je studie en houd jij van aanpakken? Wacht dan niet langer en kom ons leuke team versterken als platformmedewerker bij KLM!

wat bieden wij jou



Jezelf flexibel inplannen



Een baan voor langere tijd bij KLM

GROOTVERBRUIKERS VAN UITZENDKRACHTEN

In Nederland is momenteel bijna één op de drie werkenden flexwerker.⁰¹ Dat houdt in dat je een baan hebt waarbij je niet weet hoe lang je mag blijven werken en hoeveel uur je kunt werken en hoeveel je er deze maand mee verdient. Op de lijst van Europese landen met het grootste aandeel onzeker werk staat Nederland op de vierde plek, net onder Spanje, Polen en Griekenland. In 2020 waren er in Nederland 211.000 uitzendkrachten.⁰² Met name in de industrie, vervoer en opslag, overige zakelijke dienstverlening, handel en in de bouw worden veel uitzendkrachten ingezet.⁰³

Bij de genoemde getallen van één op de drie werkenden en 211.000 uitzendkrachten moet bedacht worden dat het aantal flexbanen door de coronacrisis flink is afgeschaald. Werkers zonder vast contract werden als eersten ontslagen toen de economische vooruitzichten er onzeker uitzagen. Te verwachten valt dat bij het aantrekken van de economie veel flexwerkers teruggehaald zullen worden. Ook is het voorstelbaar dat vaste banen die vanwege de crisis verloren gingen, als flexwerk terugkomen.

Uitzendbureaus zijn ontstaan om tijdelijke vraag naar en aanbod van arbeid bij elkaar te brengen. Uitzendkrachten waren alleen voor piek en ziek. Tegenwoordig worden uitzendkrachten op grote schaal ingezet op structurele werkplekken. We zien dat hele afdelingen continu worden ingevuld met uitzendkrachten, zelfs als die afdelingen onderdeel uitmaken van de core business van het bedrijf. Het argument dat bedrijven tijdelijke arbeidskrachten in moeten zetten om flexibel mee te kunnen bewegen met de vraag naar producten op de markt, houdt geen stand. Het is duidelijk hun keuze om uitzendwerk in te zetten als verdienmodel.

Dat komen we bijvoorbeeld tegen bij distributiecentra, zoals die van Albert Heijn in Zaandam, Geldermalsen, Pijnacker, Tilburg en Zwolle. Daar werken zo'n 5.000 mensen, waarvan ongeveer 2.000 als uitzendkracht. Bij de afgelopen cao-onderhandelingen zijn er na ruim tien jaar mondjesmaat wat vaste banen toegezegd. Welgeteld 30 uitzendkrachten kregen het geluk om eindelijk in dienst te komen.

MASJA ZWART, BESTUURDER FNV METAAL:

"In een overleg met Ardagh/Trivium zei de directie zonder blikken of blozen dat ze daar voor functies in loonschaal 1 t/m 4 alleen nog uitzendkrachten willen. Ze nemen geen mensen meer in vaste dienst voor eenvoudig werk waar weinig opleiding voor nodig is."

Bij KLM zijn tijdens de coronacrisis duizenden banen verdwenen. Maar ondertussen is het bedrijf al maandenlang agressief uitzendkrachten aan het werven, vaak tegen een loon dat niet veel hoger is dan het minimumloon. Soms is de werving zelfs specifiek gericht op studenten.

JAN VAN DEN BRINK, BESTUURDER FNV LUCHTVAART:

"KLM misbruikt de coronacrisis om het aantal vaste banen te verminderen en gelijktijdig flexwerkers binnen te halen en werk uit te besteden. Dat is asociaal en in strijd met het sociaal plan dat we met KLM zijn overeengekomen."

⁰¹ Bron: CBS, <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/flexwerk>.

Hier worden werknemers met een flexibele arbeidsrelatie als flexwerkers beschouwd, inclusief zzp'ers.

⁰² Bron: CBS, <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-flexwerk>

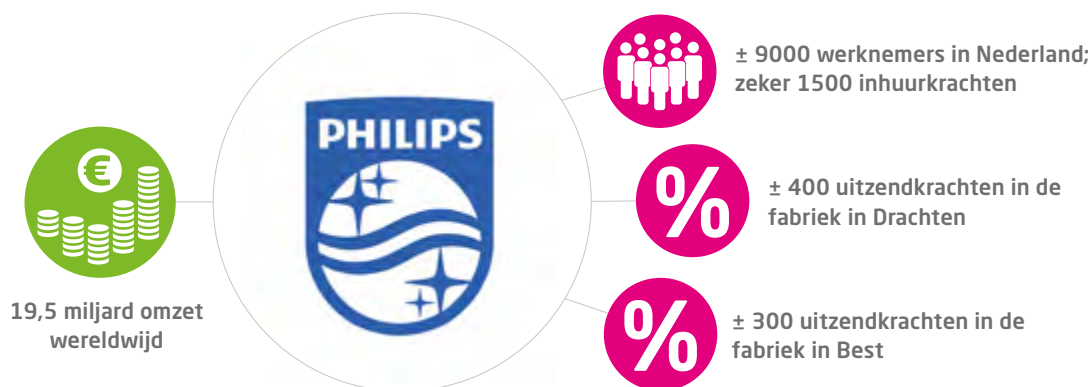
⁰³ Bron: Enquête Beroepsbevolking CBS, 2019

Zo zijn er tal van andere grootverbruikers van uitzendkrachten te vinden. De grote leden van VNO/NCW hebben met inhouse uitzendbureaus het rondpompen geperfectioneerd. Ook de overheid schuwt de inzet van uitzendkrachten op structureel werk niet.

Bij enkele grootverbruikers ging de FNV uitgebreid in gesprek met uitzendkrachten die daar werkten. We analyseerden loonstroken en contracten. In dit rapport halen we de bevindingen van dit onderzoek aan ter illustratie van de structurele problemen op de arbeidsmarkt.

PHILIPS

Elektronicaconcern Philips stond er vroeger om bekend dat het goed voor zijn mensen zorgde, maar tegenwoordig laten de cijfers zien dat het bedrijf liever zijn werknemers niet meer aan zich bindt. Philips huurt op grote schaal uitzendkrachten en gedetacheerden in.



Uit 60 gesprekken met werkers op de locatie Drachten en Best komt een helder beeld naar voren over de hoeveelheid ingehuurd personeel. In Drachten zijn er in de fabriek ruim 400 uitzendkrachten. In Best werken ruim 550 uitzendkrachten, waarvan 300 in de fabriek. Randstad is het uitzendbureau dat dit voor Philips organiseert, met een inhouse vestiging bij Philips. Randstad heeft de regie over de inhuur van uitzendkrachten en gedetacheerden bij Philips. Niet alleen op de productieafdelingen maar ook op de research and development (R&D) worden mensen ingehuurd.

POSTNL

Nederlands Koninklijke Postbedrijf is uitgegroeid tot het beursgenoteerde bedrijf PostNL. PostNL is voor de FNV geen onbekende als het gaat om verdienmodellen om werkers in onzekerheid en op loonachterstand te houden en risico's af te wentelen op werknemers.⁰⁴



Uit het Jaarverslag 2020 van PostNL blijkt dat er in totaal 53.000 mensen werkzaam zijn, waarvan 29 % via andere bedrijven. Dat betekent dat 15.370 mensen die wel hebben bijgedragen aan de enorme winst van het bedrijf (meer dan 5000 % winstgroei afgelopen jaar!), niet direct in dienst zijn bij PostNL. De meeste pakkeetsorteercentra worden voor bijna 90 % gedraaid door uitzendkrachten. Met enige regelmaat worden er nieuwe sorteercentra geopend. In 2020 telde PostNL 25 sorteercentra waar in totaal ruim 5000 mensen werken.⁰⁵ Het gaat om werkplekken die onderdeel uitmaken van de core business en die structureel bestaan, maar ingevuld worden met uitzendkrachten. Die na onderbrekingen van 6 maanden steeds weer terug mogen komen. Ze leven jarenlang in onzekerheid, bouwen weinig pensioen op en worden behandeld als tweederangs werknemers.

RIJKSOVERHEID

Het kabinet hanteert een norm voor externe inhuur van 10 procent van de personeelskosten. Evenals over de voorgaande acht jaren wordt ook in 2020 deze norm overschreden bij een aantal departementen. De totale uitgaven aan externen is in 2020 met 20% gestegen tot zo'n 1,7 miljard euro. Dit blijkt uit de verantwoordingsstukken 2020 van de Rijksoverheid.⁰⁶ Grootverbruikers zijn de Belastingdienst, Rijkswaterstaat, DUO - dat onder andere de studiefinanciering regelt - en de RVO, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Organisaties binnen het Rijk zeggen alleen gebruik te maken van externe inhuur bij piekbelastingen, ziekte, moeilijk vervulbare vacatures en bij specialistische en innovatieve werkzaamheden. In de praktijk zien we dat functies zoals projectmanagement ondersteuners continu geheel uitgevoerd worden door uitzendkrachten. Uit het jaarverslag blijkt dat 46 % van de uitgaven aan externe inhuur gaat om uitvoering van ondersteunende werkzaamheden. In een kamerbrief uit 2019 wordt ook nog uitleg gegeven aan de vraag hoe het komt dat de norm voor externe inhuur overschreden wordt. Alsof het heel normaal is, wordt toegegeven dat het ook goedkoper is. M.b.t. grote projecten: *'Die vraag is niet altijd vooraf te voorspellen en kan soms beter en goedkoper door extern personeel ingevuld worden.'*⁰⁷

⁰⁴ Zie ons eerdere rapport de 'Trukendoos van Randstad' waarin de schijnconstructie contracting bij o.a. PostNL is blootgelegd.

⁰⁵ *Bron aantal sorteercentra:* PostNL Jaarverslag 2020. Het totaal aantal werkenden is geschat op basis van gesprekken. We zijn uitgegaan van 80-250 werkenden per sorteercentrum.

⁰⁶ <https://www.rijksfinancien.nl/jaarverslag/2020/>

⁰⁷ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31490-254.html>

ELLEN SIKKEMA SLOFSTRA (41)

“BIJ PHILIPS VOEL IK ME EEN NUMMERTJE. ALS JE ECHT NODIG BENT WETEN ZE JE TE VINDEN. EN ANDERS ZOEK JE HET LEKKER ZELF UIT”

Bijna mijn hele familie werkt bij Philips. Alleen mijn broer heeft een vast contract. Per ongeluk, omdat ze hem te laat aanzegden. Daarna is alles dichtgespijkerd, zodat dit soort geintjes niet meer gebeuren. Het is heel frustrerend. Het maakt niet uit hoe hard je je best doet, verder dan fase a of b kom je niet. Zo werkt Philips nu eenmaal.

VERSCHIL TUSSEN VAST EN FLEX

Ik werkte 19 jaar voor Philips in de drieploegendienst op de productieafdeling. Ik moest er weer uit, omdat ik recht kreeg op een vast contract met Randstad. Bij het UWV weten ze ook dat dit zo werkt. Het is lastig, want in de wijde omtrek kan je dan niet meer via Randstad werken, omdat ze je geen fase C contract willen geven. In april kon ik weer terugkomen en had me gemeld. Alles was al in kannen en kruiken. Zondagnacht kon ik beginnen. Weliswaar in fase A, zonder pensioenopbouw en een euro minder per uur. Maar toch: werk is werk. Philips hield dit tegen, omdat ik met een rechtszaak had bedreigd volgens hun. Dat was helemaal niet zo. Het enige dat ik had gezegd was: 'tot april', want zo gaat het daar. En dat ik zelf nog ging uitzoeken of ze me wel op tijd hadden aangezegd. Een week leek mij zo kort. Ik ben boos en verdrietig. Bij Philips voel ik me een nummertje. Als je echt nodig bent, weten

ze je te vinden. En anders zoek je het lekker zelf uit. Ik heb jaren voor ze klaargestaan. Ze weten wat ze aan me hebben. Ik ben nooit ziek, met verhoging ga ik nog werken. Ik doe extra nachtdiensten en ik doe mijn werk goed. En dan hoeven ze je ineens niet meer.

GEEN VAST CONTRACT

Door mijn broer zie ik ook wat de verschillen zijn tussen vast en flex bij Philips. Vast krijgt meer loonsverhoging, een 13^e maand, een beter pensioen en een hoger uurloon. Maar wat ik eigenlijk erger vind is dat je anders behandeld wordt als er iets ergs aan de hand is. Als je ziek bent bijvoorbeeld moet je zo snel mogelijk weer aan de bak, want anders hoeven ze je niet meer. Als je in vaste dienst bent wordt het opbouwen uitgesmeerd over een half jaar. Dit was erg moeilijk toen mijn moeder plotseling overleden was. En vorig jaar toen ik bij Randstad vroeg om bijzonder verlof, omdat mijn dochter haar goede been had gebroken werd er een vragenvuur op me afgeschoten. Ze haalden er zelfs een jurist bij. Ik ben toen jankend het kantoor uitgelopen. Gelukkig heb weet ik waar ik recht op heb en uiteindelijk kreeg ik het verlof. Je voelt je buitengesloten en niet gehoord. Terwijl ze wisten dat ik dochter met beperking heb. Iedereen weet dat en dan doen ze nog zo moeilijk. <



PS



HERA

DE DRAAIDEUR

Als bepaalde werkzaamheden meer dan negen maanden bestaan binnen een bedrijf, hoort daar een vaste baan bij. Daar denken veel bedrijven anders over, omdat ze door het inzetten van uitzendkrachten enorm op kosten kunnen besparen en ook geen werkgeversrisico's hoeven te dragen. Ze kunnen dan namelijk zo van een ingehuurde werknemer af, hoeven hen niet door te betalen als ze ziek zijn en bestellen als ze lastige vragen stellen, gewoon nieuwe bij het uitzendbureau.

De draaideur wordt ingezet om te voorkomen dat ze te duur worden of te veel rechten opbouwen. Het mechanisme kent in de praktijk **twee vormen**. De ene vorm is dat op een bepaalde werkplek uitzendkrachten steeds vervangen worden door nieuwe uitzendkrachten.



De andere vorm is dat uitzendkrachten jarenlang op dezelfde werkplek blijven werken, maar met af en toe een onderbreking van een half jaar uit, de zogenaamde WW-vakantie (afbeelding pagina 13).

De uitzend-cao kent een fasensysteem (zie schema hiernaast) waarbij uitzendkrachten steeds meer rechten krijgen naarmate ze langer voor een uitzendbureau werkzaam zijn.⁰⁸

⁰⁸ De 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



De Uitzendmonitor laat zien dat 80% van de uitzendkrachten in fase A zit en maar een klein deel in fase B of C en ook dat deze verhouding al sinds de jaren '90 ongeveer hetzelfde is gebleven. Dit kan de indruk wekken alsof uitzendkrachten doorstromen naar een vast dienstverband bij de opdrachtgever voordat ze in fase B terecht zouden komen, maar zo zit het niet. Werkgevers zorgen er met een actieve strategie van rondpompen en onderbrekingen voor dat mensen vastzitten in fase A. We zien uitzendkrachten die het jarenlang moeten doen met korte contracten afgewisseld met 'WW-vakanties' en die daardoor maar geen rechten opbouwen. Soms werken uitzendkrachten wel tientallen jaren bij dezelfde opdrachtgever. Op deze manier omzeilen opdrachtgevers de doorgroeieregels van de uitzend-cao en wentelen ze hun werkgeversrisico's af op de werknemers. Bovendien houden ze zo de arbeidskosten zo laag mogelijk.

FASE A

- 78 gewerkte weken
- Geen werk, geen inkomen
- Einde contract bij ziekte
- Opbouw pensioen pas na 26 gewerkte weken

FASE B

- 4 jaar of 6 contracten
- Normale ontslagroute
- Uitbetaling vaste uren
- Doorbetaling bij ziekte
- Iets hogere pensioenopbouw

FASE C

- Vast contract met het uitzendbureau

ONDERZOEK VAN DE FNV

De FNV heeft begin 2021 een enquête uitgezet en deze is door ruim 1100 uitzendkrachten ingevuld. In dit onderzoek vroegen we de uitzendkrachten naar hun huidige baan en hun arbeidsverleden. Uit de resultaten en uit verdiepende gesprekken komt het rondpompen van uitzendkrachten duidelijk naar voren.

VAN DE RESPONDENTEN

- werkt 85 % langer dan 1,5 jaar als uitzendkracht
- zit 45 % bij de huidige inlener te lang in een fase A of B contract
- herkent 40 % het beeld dat werkgevers aan het eind van een fase A of B contract zeggen: *"We kunnen je uitzendcontract niet verlengen; kom over een half jaar maar terug."*
- heeft 30 % dit meegemaakt bij de huidige opdrachtgever.

Een aantal respondenten geeft aan dat zij al 10 keer ertussenuit zijn geweest en weer zijn teruggekeerd bij dezelfde opdrachtgever.

BEDRIJF	Aantal respondenten	Is er structureel, maar niet in vaste dienst ⁰⁹	Zit nu te lang in fase A of B	Herkent het rondpompen	Heeft onderbrekingen gehad bij huidige opdrachtgever
Over all	1100	85%	45%	40%	30%
Philips	230	70% ¹⁰	45%	31%	30%
PostNL	75	75%	23% ¹¹	54%	42%
Overheid	50	60%	25%	25%	25%
AH DC's	60	75%	16%	45%	40%
Schiphol	40	100%	20%	50%	50%

⁰⁹ Structureel noemen we het wanneer iemand meer dan negen maanden werkzaam is op dezelfde werkplek. In de enquête vragen we of iemand al langer dan 1,5 jaar op de huidige werkplek werkt. Iedereen die na 1,5 jaar nog steeds uitzendkracht is, wordt gezien als 'structureel maar niet in vaste dienst'.

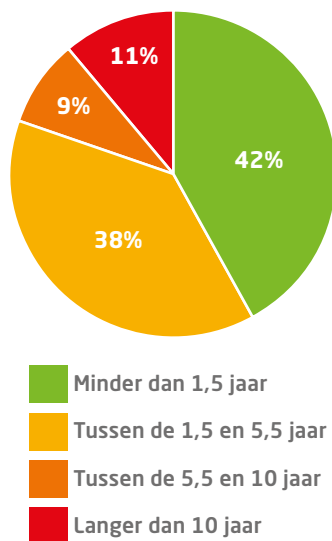
¹⁰ Voor deze vraag hebben we ook de gedetacheerden meegenomen en daarmee is deze vraag gebaseerd op een steekproef van 270. Bij gedetacheerden geldt het rondpompen binnen een fase A of B minder, maar zitten ze wel op structurele werkplekken zonder direct in dienst te kunnen komen.

¹¹ Dit wat lage percentage is mogelijk te verklaren door de strijd die we in vorige jaren hebben gestreden. Een deel van de respondenten zijn namelijk uitzendkrachten voor wie we eerder een fase C contract hebben opgeëist omdat ze daar juridisch al recht op bleken te hebben.

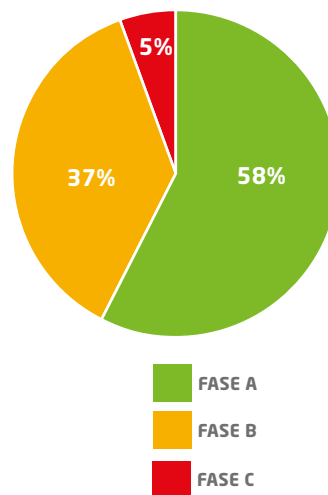
PHILIPS

Van 230 uitzendkrachten en 40 gedetacheerden bij Philips hebben we gegevens verzameld over hoe lang ze bij Philips werkzaam zijn. 70 % heeft een structurele werkplek, werkt namelijk al langer dan negen maanden bij Philips, maar is nog steeds in dienst met een tijdelijk contract via een uitzendbureau/detacheringsbureau. Het merendeel van de uitzendkrachten zit in de meest onzekere uitzendfase A, die normaal gesproken maximaal 1,5 jaar duurt. 45 % zit te lang in fase A of B. Ook geeft 30 % van de uitzendkrachten aan onderbrekingen van een half jaar te hebben gehad en vervolgens weer terug te zijn gekeerd bij Philips. Dit zou betekenen dat zeker 30 % van de uitzendkrachten bij Philips wordt rondgepompt.

GRAFIEK 1 HOE LANG ALS EXTERNE WERKZAAM BIJ PHILIPS?



GRAFIEK 2 UITZENDFASE



De werkers die via Randstad of een detacheringsbureau aan het werk zijn bij Philips, geven bijna allemaal aan dat ze rechtstreeks in dienst bij Philips willen werken. Ze doen immers jarenlang cruciaal werk en horen er eigenlijk gewoon bij. Wanneer zij om een direct dienstverband vragen, komt Philips met allerlei redenen waarom ze niet in dienst genomen kunnen worden: er is een vacaturestop; je bent te duur; het concurrentiebeding in je contract met de detacheerder staat het in de weg; we hebben geïnvesteerd in gedetacheerden.

Maar liefst 30 % van de mensen die via Randstad bij Philips werken, hebben al eens een onderbreking gehad. Dat maakt duidelijk dat Philips en Randstad tevreden over hen zijn en hen willen houden. Maar ze willen hen niet de zekerheid van een vast contract geven. Dus kiezen ze voor de optie dat de maatschappij de zes maanden onderbreking als een WW-vakantie van deze mensen betaalt. Opvallend is dat vooral vrouwen deze onderbrekingen vaak meemaken. Ook geven zij in gesprekken aan dat men bij het UWV prima weet dat zij na een half jaar weer terug mogen komen bij Randstad en Philips.

WERKERS GEVEN AAN:

"Standaard krijgt een uitzendkracht bij Philips alleen een fase A contract. Aan het einde van fase A moet iedereen eruit. Behalve uitzendkrachten die multi-inzetbaar zijn of kwaliteitscontrole doen. Die maken kans op fase B. Alleen van uitzendkrachten met operatorfuncties wordt zo nu en dan iemand in vaste dienst genomen."

In de brief van Philips om de nieuwe CAO aan te kondigen wordt er nog gezegd: "Philips heeft zich altijd gericht op goed werkgeverschap in de meest brede zin van het woord." Vaste medewerkers vertellen in gesprekken dat dit niet geldt voor de 16 % werkers die ingehuurd worden via andere bedrijven. Dus dat is zeker niet in 'de meest brede zin van het woord'.

POSTNL

De duizenden uitzendkrachten in de pakketsorteercentra zijn al jarenlang, met onvrijwillige onderbrekingen (WW-vakanties) werkzaam bij PostNL. Zo blijkt uit gesprekken en de enquête van FNV. De onderbrekingen zijn er in ieder geval niet omdat er geen werk is. Vaak krijgen de uitzendkrachten zelfs te horen dat ze over een half jaar terug mogen komen, de zogenaamde WW-vakantie. Meer dan de helft van de respondenten herkent zich hier in.

EEN VOORBEELD:

Een Poolse vrouw werkt al 7 jaar via Tempo Team voor PostNL in pakketsorteercentra. Na 4,5 jaar kreeg ze te horen dat haar contract niet werd verlengd. Na een half jaar WW mocht ze weer opnieuw beginnen bij PostNL via Tempo Team, in fase A. Toen ze 2,5 jaar gewerkt had, werd haar contract weer niet verlengd en moest ze weer de WW in. Dit keer omdat ze de taal niet goed genoeg zou beheersen.

Hi [REDACTED]

Did [REDACTED] not tell you what the reason is?

Unfortunately we can not renew your contract. Since you do not speak Dutch, the director will not give us an accord for an extension.

We also had to make a selection from everyone in Fase B and since there are a lot of people to choose from, we can not give everyone a new contract.

We are happy to give you the opportunity to come back after 6 months.

I am sorry about this situation.

Met vriendelijke groet,



In de laatste cao die met PostNL is afgesloten, is ook afgesproken dat 200 uitzendkrachten in vaste dienst genomen zullen worden bij PostNL Pakketten en Logistiek. Uitzendkrachten bij de pakketsorteercentra hebben aangegeven dit te willen, maar kregen van PostNL te horen dat dit voor hen niet geldt omdat hun functie niet toekomstbestendig is. Ondertussen werken deze uitzendkrachten al meer dan 10 jaar in deze functie en krijgen ze niet anders te horen. Het werk van pakketsorteerders is zwaar en het valt dan ook niet te verwachten dat mensen dit tot hun pensioen kunnen doen. Het is aan PostNL om te zorgen voor duurzame inzetbaarheid van mensen. Bij aanvang van het werk in een sorteercentrum zou een stappenplan klaar moeten liggen om werkers soepel naar ander werk te begeleiden zodra het werk te zwaar wordt. PostNL kiest er nu voor om dit risico af te wentelen op de mensen zelf en op de maatschappij. Het bedrijf gebruikt mensen als wegwerpartikelen. Als ze versleten zijn, kan de belastingbetaler voor de kosten opdraaien. Niet echt koninklijk te noemen.

Uitzendkrachten zijn het zat en hebben in februari 2021 een *liefdesbrief* gestuurd aan PostNL, omdat ze graag vast in dienst komen. Uit de reacties van PostNL wordt duidelijk dat het bedrijf niet de intentie heeft om mensen in de pakketsorteercentra in dienst te nemen. PostNL kiest ervoor om dit structurele werk door uitzendkrachten te laten doen. Het kiest er bewust voor om de pakketsorteerders in maximale onzekerheid houden. Goedkoop en risicoloos.

REACTIE POSTNL: 'Het is mooi om te horen dat ze het zo fijn vindt om voor ons te werken. Voor het werk dat Anna en haar collega's doen, heeft PostNL gekozen om een uitzendbureau in te schakelen. (...) We nodigen Anna verder uit om te kijken op onze website of een van de honderden vacatures die we hebben bij PostNL haar liefdeswens kan beantwoorden.'

REACTIE POSTNL: 'Ik beantwoord namens Herna jouw liefdesverklaring. Wat mooi om te horen dat je het zo fijn vindt om voor ons te werken. Het zijn drukke tijden geweest, ook in de pakkeetsortering. En het is ook nu nog hartstikke druk. Mede dankzij jouw inzet is het gelukt om tijdens de feestdagen een recordaantal pakketten te sorteren. We zijn jou, je collega's en je werkgever daar erg dankbaar voor. Bij PostNL weten we waar onze kracht ligt en waar we hulp bij nodig hebben. We werken daarom goed samen met allerlei partners. Dat doen we bijvoorbeeld voor de pakkeetsortering op de locatie waar jij werkt met uitzendbureau Tempo Team. Wij zijn heel tevreden over deze samenwerking. We hebben daarnaast honderden vacatures bij PostNL. Je geeft aan dat je belangstelling hebt voor een functie als pakketbezorger. Ik heb je interesse voor deze functie doorgegeven aan onze Recruitmentsafdeling.'



▲ Foto ter illustratie. Postsorteerder Anna Dolanska stuurt PostNL een liefdesbrief en hoopt zo aandacht voor haar probleem te krijgen. © ANP

Pakkeetsorteerder stuurt PostNL liefdesbrief: 'Hoop aandacht te krijgen voor mijn probleem'

Anna Dolanska komt uit Polen en werkt al negen jaar op uitzendbasis als pakkeetsorteerder voor PostNL. Inmiddels heeft ze een vaste aanstelling via het uitzendbureau weten te bemachtigen, maar ze wil niets liever dan écht aangenomen worden. Via een liefdesbrief hoopt ze nu de aandacht van PostNL te krijgen.

Sanne Wolters 12-02-21, 16:35 Laatste update: 14-02-21, 14:08

<https://www.ad.nl/werk/pakkeetsorteerder-stuurt-postnl-liefdesbrief-hoop-aandacht-te-krijgen-voor-mijn-probleem~a996de91/>

ANNA DOLANSKA (37)

“OP DE SCHERMEN IN DE KANTINE VERTELT POSTNL HOE BELANGRIJK ZE HET VINDEN OM GOED VOOR HUN MENSEN TE ZORGEN, MAAR WIJ ALS UITZENDKRACHTEN, WETEN DAT HET NIET VOOR ONS GELDT”

Al bijna 10 jaar werk ik als uitzendkracht via Tempo Team in een pakketsorteercentrum van PostNL. In de nacht sorteren we pakketten. Het is zwaar werk. Buiten de werktijden om moet je rustig aan doen en goed voor jezelf zorgen, anders raak je fysiek uitgeput en red je het niet. Ongeveer 90% van de mensen die hier werkt is uitzendkracht. Alleen gespecialiseerde functies worden door mensen in dienst bij PostNL gedaan.

HUISVESTING

Het leuke aan PostNL is dat je er kunt samenwerken met vrienden en familie. Dat is niet op alle werkplekken zo. Mijn zus en ik zijn al snel op zoek gegaan naar een huis voor onszelf. Wij vonden het niks om in de huisvesting van Tempo Team te wonen, waar je als een soort student leeft en er steeds iemand anders bij je op de kamer gezet wordt. We wonen nu met zijn vieren. Het liefst zou ik op mezelf wonen, maar het salaris bij PostNL is niet genoeg om een eigen huis te huren.

Na al die jaren ben ik van 9 euro naar 13 euro per uur gegaan. Hier kan ik geen huur mee betalen. Gelukkig gaat mijn salaris niet omlaag. Dat gebeurt bij andere

collega's wel, die worden na een aantal jaar weggestuurd om 6 maanden in de ww te gaan zitten en mogen daarna weer terug komen voor het laagste salaris.

VAST ZITTEN

Ik wil me graag door ontwikkelen, maar ik zit nog steeds vast op dezelfde plek. Ik probeer Nederlands te leren, maar door het zware werk en de onregelmatige werktijden is dat moeilijk. Het wordt door het uitzendbureau niet aangemoedigd. Bij collega's die vrij vroegen om staatsexamen Nederlands te doen, werd de vrije dag afgewezen. Op schermen in de kantine vertelt PostNL hoe belangrijk ze het vinden om goed voor hun mensen te zorgen en dat mensen opleidingsmogelijkheden moeten krijgen. Er worden cursussen aangeboden, maar wij als uitzendkrachten, weten dat het niet voor ons geldt.

Het maakt me boos. Je zou toch verwachten dat PostNL ook wil investeren in mensen die al zo lang voor ze werken. Ik weet dat ik vrij ben om ergens anders heen te gaan, maar doordat je je zo weinig kunt ontwikkelen, weet je dat je ook weinig andere opties hebt. Het houdt mensen in een kooi. <



RIJKSWATERSTAAT

Opvolgend aan de enquête hebben we diepte-interviews gehouden met een tiental uitzendkrachten die via ABU-uitzendbureau Tempo Team (voorheen via moederbedrijf Randstad) bij Rijkswaterstaat werken. We zien dat overheidsdiensten net zo hard als andere bedrijven met trucs proberen te voorkomen dat uitzendkrachten meer rechten krijgen en arbeid goedkoop houden ten koste van werkers.

ARBEIDSECONOOM RONALD DEKKER:

"Slecht werkgeverschap komt niet exclusief voor bij het bedrijfsleven. De overheid doet daar net zo hard aan mee."

In de zeven landelijke organisatieonderdelen van Rijkswaterstaat wordt continu projectmatig gewerkt. Op het moment dat een project is afgerond, start een vervolgproject. Toch wordt het projectmatige werken als excuus gebruikt om projectmanagementondersteuners alleen op tijdelijke basis in te huren als uitzendkracht. Van alle projectmanagementondersteuners is er niet één in dienst bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. De functie lijkt niet te bestaan binnen Rijkswaterstaat en de continue vraag naar projectmanagementondersteuners lijkt ook vermomd te worden. Wanneer een uitzendkracht de uren invoert in de urenregistratie, staat er geen projectmanagementondersteuner maar een functietitel als 'ICT-specialist' achter de naam.

Er vindt een voortdurende wisseling van mensen plaats. De uitzendkrachten werken er niet langer dan 5,5 jaar en dan worden ze vervangen door nieuwe uitzendkrachten op dezelfde positie met dezelfde werkzaamheden, maar 'fris' in fase A.

UITZENDKRACHT BIJ RIJKSWATERSTAAT:

"Je opereert volledig in het overheidsapparaat, maar je bent geen collega-ambtenaar. Na jaren op het project weet je hoe de processen binnen het ministerie verlopen, bij wie je moet zijn om zaken geregeld te krijgen en toch kunnen het uitzendbureau en de overheid niet met je verder. Zelfs niet wanneer je goed functioneert en de functie blijft bestaan. Vanwege de maximale termijn moet je worden vervangen. En dan begint het hele wervingsproces opnieuw."

In de interviews gaven mensen aan dat ze voelen dat ze belangrijk werk doen en grote projecten mogelijk maken. Maar de onzekerheid over hun arbeidssituatie zorgt voor onrust.

UITZENDKRACHT BIJ RIJKSWATERSTAAT:

"Je bent 100 % bezig met je baan en tegelijkertijd ben je onzeker over je toekomst: Kom ik in aanmerking voor een hypotheek? Wordt mijn contract wel verlengd en waar is dat van afhankelijk? Moet ik bij een wissel van de uitzendorganisatie solliciteren op mijn eigen functie? Hoeveel vrije dagen kan Rijkswaterstaat mij verplichten op te nemen. En heb ik die wel? Bouw ik wel een fatsoenlijk pensioen op, ook al i.v.m. een mogelijk pensioengat?"

De projectmanagementondersteuners bij Rijkswaterstaat ervaren dit al jaren. Deze situatie moet anders. De overheid heeft een voorbeeldfunctie. Alle uitzendkrachten die structureel werk leveren bij de overheid, moeten in dienst kunnen komen en net als hun collega's goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen en een basis waar ze een toekomst op kunnen bouwen.

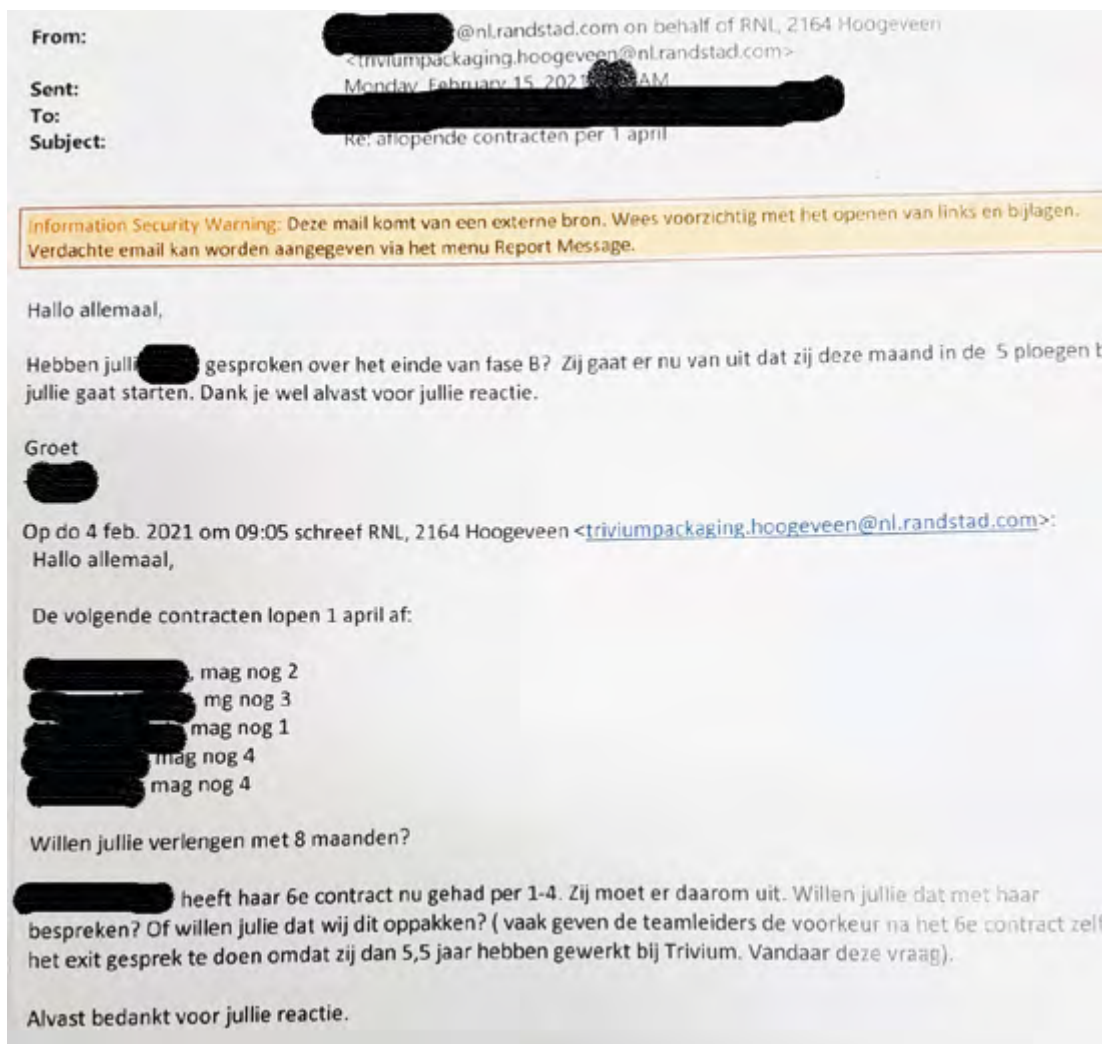
ANDERE VOORBEELDEN

UITZENDKRACHT VAN RANDSTAD BIJ XPO:

"Ik zit in mijn laatste fase B contract. Toen ik Randstad belde om te vragen of ik verlenging zou krijgen, gaven ze aan dat Randstad sowieso geen fase C contracten geeft, dus dat het nu aan XPO is om te bepalen of ze me direct in dienst willen nemen."

Dat het contract met uitzendkrachten doelbewust op strategische momenten wordt beëindigd, illustreert het screenshot hieronder.

Een medewerker van Randstad checkt of een uitzendkracht al te horen heeft gekregen dat haar contract niet verlengd wordt. De reden is klip en klaar: "x heeft haar 6e contract nu gehad per 1-4. Ze moet er daarom uit." In een eerdere mail is voor alle werknemers voor wie het einde van een fase nadert, op een rijtje gezet hoeveel tijdelijke contracten ze nog mogen krijgen. In fase B mogen aan een uitzendkracht volgens de regels maximaal 6 tijdelijke contracten aangeboden worden en dan moet er een contract voor onbepaalde tijd volgen. Hier wordt dat duidelijk voorkomen door iedere maand in de gaten te houden van wie het contract af loopt en hoeveel tijdelijke contracten het uitzendbureau nog kan aanbieden. Werknemers worden op deze manier behandeld als nummers die systematisch vlak voordat ze eigenlijk in vaste dienst zouden moeten komen, worden ontslagen.



IN DE VACATURES BIJ OLYMPIA UITZENDBUREAU: ...

Arbeidsvoorwaarden

Als je gaat starten bij Bekaert zal je in eerste instantie bij Olympia in dienst treden. We kunnen nu nog niet zeggen voor hoe lang dit is, maar als het aan ons ligt zo lang mogelijk.

Uit onderzoek van de ABU ¹² geeft 57 % van de respondenten aan het uitzendwerk te zien als opstap naar vast werk. Maar in de praktijk blijkt dit dus een illusie te zijn.

¹² Bron: ABU factsheet De waarde van uitzendwerk 2019

ONDERZOEK VAN DE ERASMUS SCHOOL OF ECONOMICS

Het kabinet ontkent dat uitzendkrachten vaak bewust 'rondgepompt' worden. Uit onderzoek van de Erasmus School of Economics¹³ blijkt dat dit wel cijfermatig aan te tonen is. Het beeld dat de FNV al jaren heeft, wordt hiermee ondersteund.

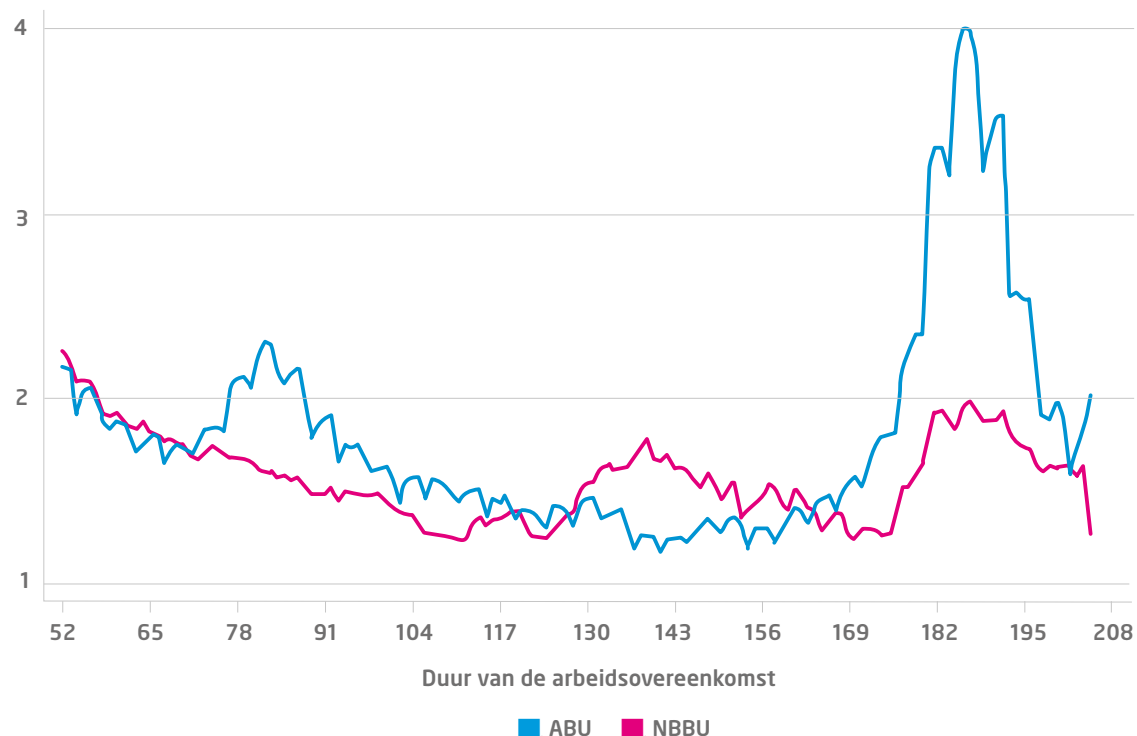
In het onderzoek wordt een groep uitzendkrachten over een langere periode gevolgd. De onderzoeksgroep bestaat uit alle uitzendkrachten in Nederland die in 2011 in een fase A contract zijn begonnen, te weten 381.000 uitzendkrachten. De onderzoeksperiode loopt tot en met 2019.

PIEKEN IN ONTSLAGEN

Een van de belangrijkste conclusies is dat door ABU-uitzendbureaus aan het einde van fase A (na 78 werkweken) ineens veel dienstverbanden worden beëindigd. Er gaan dan zes keer zoveel extra mensen er uit als er gemiddeld in een week uit gaan in die periode. In de grafiek is dan een piek te zien in het niet verlengen van uitzendcontracten. Dat is dus vlak voor de overgang naar fase B, waarin een uitzendkracht meer rechten krijgt, zoals doorbetaling bij ziekte, gegarandeerde betaling van de contracturen en een beter pensioen. En het is dus vlak voor het moment waarop uitzendkrachten duurder worden. Een volgende piek in ontslagen is te zien na 182 weken (3,5 jaar), net voor de overgang van fase B naar fase C.

Bij de NBBU-uitzendbureaus zijn de pieken net op andere momenten zichtbaar, omdat daar de fasesystematiek toentertijd net anders werkte. Daar gaan net voor de overgang naar fase 3 (vergelijkbaar met fase B in ABU) bij 130 weken ook bijna zes keer zoveel extra uitzendkrachten er uit als er gemiddeld in een week uit gaan.

GRAFIEK 3 HET PERCENTAGE BEËINDIGINGEN T.O.V. HET AANTAL OVERGEBLEVEN UITZENDKRACHTEN



¹³ Bron: den Hartog, M. & Ravesteijn, B. 'Strategisch gedrag en werkzekerheid in de uitzendsector: wat is de rol van het fasensysteem?', Mimeo: 2021

OPNIEUW BEGINNEN IN FASE A OF B

Volgens de regels kan de telling van een fase opnieuw beginnen nadat een uitzendkracht zes maanden niet als uitzendkracht heeft gewerkt of bij een ander uitzendbureau en een andere opdrachtgever gaat werken. Werkgevers kunnen hierop inspelen en de halfjaaronderbreking inlassen of een nieuwe uitzendkracht op dezelfde structurele werkplek aan het werk zetten. Zo houden ze hun werknemersbestand beperkt tot uitzendkrachten in fase A en soms B. Daardoor zijn veel uitzendkrachten al jaren uitzendkracht, maar blijven ze toch nog steeds in de meest onzekere fase A en krijgen ze nooit meer zekerheid. Uit het onderzoek blijkt dat 62.339 uitzendkrachten, dus 16,4 % van iedereen die in 2011 instroomde ¹⁴, tot aan 2019 in totaal langer dan 3,5 jaar in fase A of B zat. Daarmee wordt dus de maximale duur van fase A en B samen, destijds 3,5 jaar, overschreden.

In 2015 werd de maximale faseduur in B opgerekt naar 4 jaar. De normale duur in fase A en B samen werd daardoor 5,5 jaar. Uit het onderzoek blijkt 6,1 % langer dan 5,5 jaar in fase A en B zit, wat dus niet zou moeten kunnen. Voor deze groep kan dan geconcludeerd worden dat zij door een onderbreking of overstap naar een ander uitzendbureau in de meest onzekere uitzendfase gehouden werden.

De onderzoekers hebben ook gekeken naar de groep die na een onderbreking van minimaal een half jaar terugkeert naar het eerste uitzendbureau (de instroomwerkgever) en de maximale A en B faseduur bij die werkgever overschrijdt. Dat blijkt bij 15.608 het geval te zijn. 40% had tijdens de onderbreking een WW-uitkering, gemiddeld gedurende bijna 6 maanden. Vandaar de uitdrukking 'WW-vakantie'. Een zelfde percentage had ten minste één maand helemaal geen inkomen (studenten zijn hierin niet mee geteld), gedurende gemiddeld zes maanden.

Het onderzoek zoomde ook in op de groep die een langere tijd (meer dan 52 weken) bij de instroomwerkgever werkte. Van deze 50.448 mensen werden er 5905 zoals wij dat noemen 'rondgepompt' in fase A of B bij dezelfde werkgever, bijna 12 %. Na een onderbreking tussen de 6-12 maanden werden ze weer onderaan in de uitzendfaseladder in dienst genomen. Zo vielen ze dus terug van einde fase A of B naar begin fase A, of na een onderbreking tussen de 3-6 maanden van einde fase B naar begin fase B. ¹⁵

De ontkenning van het kabinet is dus niet terecht. Uitzendkrachten worden op het moment dat ze meer rechten zouden gaan krijgen, de laan uitgestuurd. Dit gebeurt omdat werkgevers uitzendkrachten in maximale onzekerheid willen houden, omdat dit goedkoper is. En dit onderzoek laat nog maar het topje van de ijsberg zien. Het heeft namelijk maar één instroomjaar bekeken, terwijl ieder jaar opnieuw groepen als uitzendkracht aan het werk gaan. Daarom is het aannemelijk dat de beschreven patronen in de afgelopen tien jaar tien keer zo groot waren. Daarnaast zijn er nog meer varianten hoe uitzendkrachten rondgepompt worden. Bijvoorbeeld dat uitzendkrachten als ze na fase A geen verlenging van hun contract krijgen, telkens door gaan naar een ander uitzendbureau. Ze beginnen dan ook weer onderaan de ladder met veel onzekerheid en vallen vaak ook nog terug in inkomen.

¹⁴ Hierbij moet worden opgemerkt dat in de totale instroomgroep ook studenten of seizoen werkers zitten. Als deze groep er uit gefilterd zou zijn, zou het percentage van fase A en B overschrijders nog hoger zijn.

¹⁵ In de onderzoeksperiode gold namelijk nog de onderbrekingstermijn volgens de Wet Flex en Zekerheid



ALI FARISSI (60)

“EEN VASTE BAAN, DAAR DURF IK BIJNA NIET MEER VAN TE DROMEN”

De zestigjarige Ali Farissi werkt al 26 jaar als uitzendkracht. Als hem wordt gevraagd waar hij werkt zegt hij steevast: Unilever. Daar werkt hij al 17 jaar onafgebroken als operator. Dat hij al 25 jaar werkt voor een uitzendbureau laat hij bewust achterwege. ‘Dat is geen leuk onderwerp om over te praten’, vertelt Ali. Ook heeft geen zin om uit te leggen dat hij al vaak om een vast contract heeft gevraagd en elke keer hetzelfde hoort. Dat hij ‘aan de beurt’ is zodra iemand stopt of met pensioen gaat. En ook dat hij in de eerste tien jaar als uitzendkracht vaak genoeg heeft gesolliciteerd bij andere bedrijven voor dezelfde soort functies. Want hij houdt van zijn werk. ‘Het standaard antwoord was dat ik dan eerst een jaartje via het uitzendbureau kon komen werken. Dan kom je er dus niet tussen, want dat was hetzelfde uitzend-bureau waar ik al tien jaar voor werkte. En die hadden er juist belang bij om me bij Unilever te houden. Vanwege mijn ervaring.’ Hij heeft zich er inmiddels bij neergelegd.

ONZEKERHEID

Inmiddels staat ook zijn werk bij Unilever op de tocht. De productie wordt verplaatst naar het buitenland. Waar Ali dan terecht komt weet hij niet. Hij verwacht ook niet dat hij veel keuze heeft. ‘Het uitzendbureau kiest voor mij. Ik zou graag bij twee

of drie bedrijven een paar uurtjes mee willen lopen, zelfs in mijn eigen tijd. Ik word er wel onrustig van dat ik niet weet waar ik kom te werken of wat ik dan ga verdienen. Bij Unilever draaide ik ploegendiensten, als ik dat kwijt raak scheelt dat een paar honderd euro per maand.’

Hij voelt zich door alle onzekerheid en het feit dat Unilever hem na 17 jaar nog steeds geen vast contract heeft gegeven niet gewaardeerd.

VERSCHIL IN ARBEIDSVOORWAARDEN

Ook het verschil tussen zijn arbeidsvoorwaarden en die van zijn collega’s in dienst bij Unilever knagen aan hem. Zo bouwt hij veel minder pensioen op en een extraatje die zijn collega’s wel krijgen zit er voor hem niet in. ‘Ik kijk regelmatig op mijn pensioenoverzicht, maar van de 380 euro bruto per maand die ik in die 26 jaar als uitzendkracht heb opgebouwd word ik niet vrolijk.’ Ook heeft hij als uitzendkracht geen recht op de ploegen-sprong vergoeding. Dat is een vergoeding als je diensten moet draaien buiten je eigen ploegenrooster. Als je Ali vraag wat voor werk hij het liefst zou doen dan aarzelt hij niet: operator bij een voedingsmiddelenbedrijf. Als ik in een supermarkt kom en de producten zie die ik dan gemaakt heb dan word ik daar echt blij van.’ Die vaste baan durft hij bijna niet meer van te dromen. <

GÉÉN GELIJK WERK GELIJK LOON

Werkgevers hebben een verdienmodel gemaakt van uitzenden. Besparing op arbeidskosten is de belangrijkste prikkel om uitzendkrachten zo lang mogelijk in onzekerheid te houden in de laagste uitzendfase. Sowieso lopen werkgevers bij flexibele contracten minder risico (zoals geen doorbetaling bij ziekte of als er minder werk is) en maken ze dus minder kosten.

Volgens de WAADI moet er altijd sprake zijn van een gelijke beloning voor iedereen die hetzelfde werk uitvoert. Toch blijft er ongelijkheid. In de uitzend-cao zijn maar zes loonelementen afgesproken die gelijk moeten zijn aan de arbeidsvoorwaarden in de cao van de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is. Daar vallen bijvoorbeeld niet onder de eindejaarsuitkering, de winstuitkering en de pensioenregeling. Ook krijgen uitzendkrachten geen waardering in de zin van beloning voor hun gegroeide werkervaring; als zij na een onderbreking van zes maanden bij een inlener terugkomen op dezelfde werkplek, kunnen ze weer onder in het loongebouw worden ingeschaald. Het CBS gaf aan dat het gemiddelde persoonlijke primaire jaarinkomen in 2018 van alle werkenden in Nederland samen 44.000 euro bedroeg en dat van uitzendkrachten 26.200 euro.¹⁶

PENSIOEN

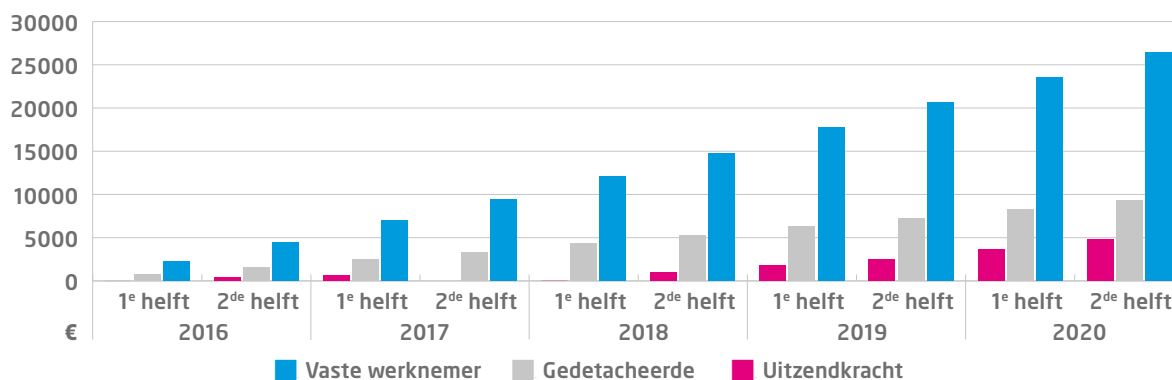
Pensioen is één van de grootste kostenposten voor werkgevers. Door inzet van uitzendkrachten kan hier flink op bespaard worden. Ten koste van de werkers. Uitzendkrachten vallen standaard onder de pensioenfonds Stipp, ongeacht bij welke opdrachtgever ze aan de slag gaan en of deze opdrachtgever een betere pensioenregeling heeft. Ook bouwen uitzendkrachten pas pensioen op wanneer ze 26 weken voor hetzelfde uitzendbureau hebben gewerkt. Deze opbouw stopt elke keer dat er een werkonderbreking of wisseling van uitzendbureau plaatsvindt, wat typerend is voor de onzekere uitzendcontracten. Dit betekent dat er in de toekomst enorme groepen mensen zijn die van een zeer magere pensioen moeten leven. Dit was anders geweest als ze al die tijd onder het pensioenfonds van de inlener waren gevallen. Werknemers die wel rechtstreeks in dienst zijn bij het bedrijf, bouwen dus meer pensioen op, terwijl ze hetzelfde werk doen als uitzendkrachten.

We hebben voor Philips, PostNL en Rijkswaterstaat gekeken hoe de pensioeninleg (de bijdrage van werkgevers en werknemers samen) voor uitzendkrachten verschilt van die voor vaste krachten. Voor werkgevers is een lagere pensioeninleg voordelig, maar uitzendkrachten krijgen minder pensioen.

PHILIPS

Bij Philips zijn er ook detachingsbureaus actief met een eigen pensioenregeling, iets beter dan het uitzendpensioenfonds Stipp. In de grafiek zijn de kosten van de verschillende pensioenregelingen te zien.

GRAFIEK 4 PHILIPS / INLEG PENSIOEN



¹⁶ Bron: CBS, Profiel van flexwerkers in Nederland 2003-2019: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/profiel-van-flexwerkers-in-nederland-2003-2019/5-welke-flexwerkers-hebben-een-laag-inkomen>

Voor deze berekening zijn we uitgegaan van een periode van vijf jaar en een gelijk salaris.

In de grafiek is te zien dat uitzendkrachten het eerste halfjaar geen pensioen opbouwen volgens de Stipp-regeling. Ook wordt hun contract een tijdje onderbroken, zoals dat vaak gebeurt in de praktijk. In dit voorbeeld is een onderbreking opgenomen na 1,5 jaar fase A.

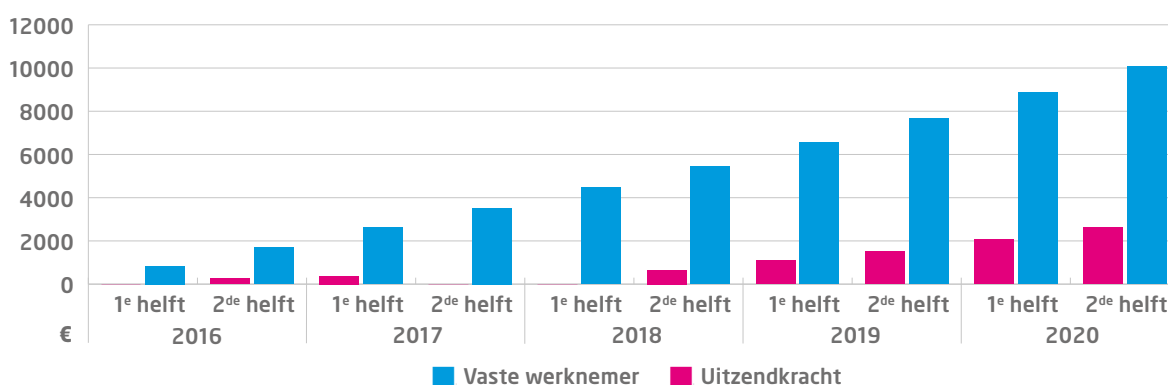
Bij de berekening voor een gedetacheerde zijn we uitgegaan van het detacheringsbureau Etteplan met een pensioenregeling bij de Amersfoortse.

Na vijf jaar is de pensioeninleg voor de vaste werknemer aangegroeid tot zo'n 26.000 euro, terwijl die voor de uitzendkracht nog geen 4800 euro is opgebouwd en voor de gedetacheerde 9000 euro.

POSTNL

In de grafiek is te zien dat de pensioenopbouw bij PostNL aanzienlijk lager is voor uitzendkrachten dan voor de werknemers direct in dienst bij PostNL.

GRAFIEK 5 POSTNL / INLEG PENSIOEN

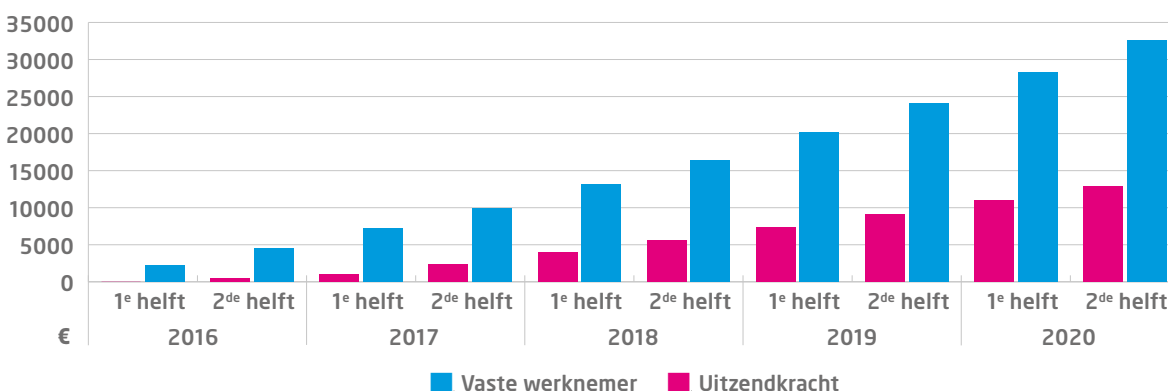


Voor deze berekening is uitgegaan van een uitzendkracht en een werknemer rechtstreeks in dienst bij PostNL, die beiden in 2016 beginnen als pakketsorteerder in dezelfde salarisschaal. De uitzendkracht heeft één keer (in de tweede helft van 2017) te maken met een werkonderbreking van een half jaar. Na een periode van 5 jaar is de totale pensioeninleg voor de vaste werknemer zo'n 10.000 euro en voor de uitzendkracht nog niet eens 3000 euro.

RIJKSWATERSTAAT

Werknemers bij Rijkswaterstaat vallen onder de pensioenfonds ABP. In de grafiek is het verschil te zien met uitzendkrachten die onder de pensioenfonds van Stipp vallen.

GRAFIEK 6 RIJKSWATERSTAAT / INLEG PENSIOEN



Voor iemand die vijf jaar lang als vaste kracht werkzaam is bij Rijkswaterstaat, wordt in die periode ruim 32.000 euro opgebouwd en voor een uitzendkracht nog geen 13.000 euro.

EXTRA BELONINGEN

Vele bedrijven kennen aan hun werknemers een 13e maand of een winstuitkering toe. Dit wordt in cao's afgesproken, maar deze extra beloning maakt geen onderdeel uit van de inlenersbeloning die uitzendkrachten krijgen.

Zo is het bij PostNL het afgelopen jaar erg goed gegaan met de winst, mede dankzij het harde werk van de uitzendkrachten in de pakketsorteercentra. PostNL heeft een verhoging van de winstuitkering aan werknemers aangekondigd, van 2 naar 3 procent. Een winstuitkering is er echter niet voor de uitzendkrachten. Zij dragen al jaren, soms al meer dan tien jaar, bij aan de winst van PostNL, maar krijgen hier geen waardering voor.

Wat uitzendkrachten alleen al mislopen met betrekking tot zulke extra beloningen, hebben we weergegeven in rekenvoorbeeld met op de werkelijkheid gebaseerde gegevens.

	RIJKSWATERSTAAT		PHILIPS		POSTNL	
			Drachten en Best			
FUNCTIE	Projectmedewerker		Productiemedewerker		Sorteerder	
SCHAAL	12 trede 0		Vakgroep 20 schaalpositie 100		2 trede 0	
	%	JAARBEDRAG	%	JAARBEDRAG	%	JAARBEDRAG
Eindejaarsuitkering	8,30%	€ 4.133	8,33%	€ 2.348	3%	€ 567
Levensloop	0%	€ -	2%	€ 553	0%	€ -
Compensatie 13 verlet dagen	0%	€ -	5,71%	€ 1.577	0%	€ -
Coronabonus	0%	€ -	0%	€ -	0%	€ 100,00
Mobiliteitstoeslag + Telewerk	0,07%	€ 35	0%	€ -	0%	€ -
Tekortkoming x het aantal uitzendkrachten in die functie	1	€ 4.168	700	€ 3.134.694	3600	€ 2.400.045
Inclusief werkgeverslasten		€ 5.210		€ 3.918.367		€ 3.000.057

Bij Rijkswaterstaat krijgt een uitzendkracht in de functie van projectmedewerker per jaar ruim 4000 euro minder aan extra beloning dan iemand met een vast contract. Wat voor Rijkswaterstaat alleen al op extra beloning een 'besparing' betekent van ruim 5000,- euro per uitzendkracht inclusief werkgeverslasten.

Bij Philips lopen de 700 productiemedewerkers, die als uitzendkracht werkzaam zijn in Drachten en Best samen, jaarlijks meer dan 3 miljoen euro mis aan extra beloningen. Inclusief werkgeverslasten komt dat neer op een kleine 4 miljoen euro besparing voor Philips.

Bij PostNL krijgen de 3600 sorteerders die als uitzendkracht werken, jaarlijks samen zo'n 2.400.000 euro minder aan extra beloningen dan vaste krachten. PostNL bespaart zo 3 miljoen euro per jaar.

CORONABONUS

In 2020, het jaar waarin er extra veel online besteld is tijdens de corona pandemie, hebben de werknemers in vaste dienst bij PostNL een coronabonus gekregen, als waardering voor het harde werk. De uitzendkrachten in de sorteercentra bij PostNL kregen deze waardering niet. Op 22 januari 2021 voerden uitzendkrachten actie voor gelijke beloning. PostNL besloot toen ook iets voor de uitzendkrachten te regelen. De bonus die uitzendkrachten nu krijgen, is alleen veel lager dan die van vaste medewerkers, zoals in de tabel te zien is. PostNL trekt hiermee een dikke lijn tussen de werknemers en behandelt uitzendkrachten en vaste krachten niet gelijk, terwijl zij hetzelfde werk doen. Medewerkers zijn een petitie gestart omdat zij willen dat iedereen die op een van de depots van PostNL werkt, gelijk behandeld wordt en dezelfde bonus krijgt van 250 euro netto.

CORONA BONUS BIJ POSTNL

VASTE WERKNEMER	UITZENDKRACHT
Maximaal € 250,-	Maximaal € 150,-
De hoogte van het bedrag is afhankelijk van je dienstverband	De hoogte van het bedrag is afhankelijk van je dienstverband.
Het maakt niet uit wanneer je hebt gewerkt.	Je moet 11 van de 13 weken gewerkt hebben tussen week 47 (2020) en week 6 (2021).
Ziekte en vakantie horen bij het leven, die worden niet van je uren afgetrokken.	Als je ziek was of vakantie opgenomen hebt, tellen die uren niet mee.
De bonus is al in januari uitgekeerd.	Als je in maart niet meer voor PostNL werkt omdat je na de drukke kerstperiode naar huis bent gestuurd, krijg je niks.

ANDERE BEHANDELING

In deze publicatie benoemen we vooral wat uitzendkrachten financieel mislopen, benadrukken we het verschil in beloning. Uit onze gesprekken blijkt dat uitzendkrachten ook heel veel last hebben van het verschil in bejegening. Ze vertellen schrijnende verhalen over hoe zij ervaren dat ze niet worden gezien als mensen die een waardevolle bijdrage leveren aan de onderneming.

In de enquête en de interviews geven uitzendkrachten bij Rijkswaterstaat bijvoorbeeld aan dat het verschil in behandeling al begint bij de kennismaking met de organisatie en de afdeling. Het inwerkproces is marginaal ten opzichte van het uitgebreide proces voor een nieuwe vaste medewerker: "Je krijgt een laptop en een werkplek en dan red je je maar." Uitzendkrachten vallen buiten de verspreiding van interne informatie, ze krijgen de nieuwsbrieven niet. Algemeen kun je zeggen dat er niet wordt geïnvesteerd in uitzendkrachten. Ze zijn er immers maar tijdelijk?

UITZENDKRACHT BIJ RIJKSWATERSTAAT:

"Je wordt niet uitgenodigd voor nieuwjaarsborrels, voor het afdelingsuitje moet je zelf een vrije dag inleveren en dat uurtje eerder naar huis met Sinterklaasavond of een chocoladeletter zit er ook niet in. Daarvoor moet je bij het uitzendbureau zijn, maar ze zijn daar niet zo scheutig mee en daar heb je toch minder connectie mee dan met jouw directe collega's. Ook dit is inherent aan uitzendwerk en dat draagt niet bij aan de motivatie."

In dit rapport hebben we laten zien dat de tijdelijkheid van uitzendkrachten heel rekbaar is, tot tientallen jaren bij dezelfde opdrachtgever.

CONCLUSIES

DE BEVINDINGEN IN DEZE PUBLICATIE NOG EENS OP EEN RIJTJE:

- Nederland zit in de kopgroep van Europese landen met het meeste onzeker werk.
- In 2020 waren er 211.000 uitzendkrachten - in een jaar waarin vanwege de coronacrisis werkers zonder vast contract als eerste werden afgeschaald.
- Uitzendwerk was bedoeld voor piek en ziek, maar uitzendkrachten worden op grote schaal voor structureel werk ingezet, ook bij de overheid.
- 80% van de uitzendkrachten zit in fase A van de uitzendsystematiek, de fase met de grootste onzekerheid en de minste rechten en de laagste beloning. Dit percentage is al sinds de jaren '90 vrijwel gelijk gebleven.
- Werkgevers houden uitzendkrachten met actieve strategieën in fase A of B: ze beëindigen hun contract net voordat ze in een volgende fase terecht zouden komen en nemen andere uitzendkrachten aan of laten dezelfde uitzendkrachten na een onderbreking terugkomen waarbij de eerdere fase opnieuw ingaat. Dit is het rondpompen van uitzendkrachten.
- Het kabinet ontkent dat dit bewust gebeurt, maar onderzoek van de Erasmus Universiteit geeft wel de aanwijzingen er voor. O.a.: in de ontslagcurve zijn pieken te zien vlak voordat de uitzendkrachten zouden overgaan naar een volgende fase.
- In ons eigen onderzoek onder 1100 uitzendkrachten blijkt:
 - 85% van de respondenten werkt langer dan anderhalf jaar op dezelfde werkplek, dus is er structureel, alleen niet in vaste dienst;
 - 45% van de respondenten zit te lang in een fase A of B contract;
 - 30% heeft bij de huidige opdrachtgever meegemaakt dat hun contract niet werd verlengd, maar dat ze te horen kregen dat ze over een half jaar terug konden komen.
- Zelfs als uitzendkrachten het inlenerloon krijgen, is er geen sprake van gelijke beloning bij gelijk werk. Uitzendkrachten krijgen bijvoorbeeld geen eindejaarsuitkering en vrijwel nooit een winstuitkering en ze hebben een slechtere pensioenregeling.

In ons gefundeerde rekenvoorbeeld blijkt de pensioeninleg voor vaste werknemers over een periode van vijf jaar bij Rijkswaterstaat 2,5 keer zo veel te zijn als voor uitzendkrachten met dezelfde functie, bij PostNL 3,8 keer zo veel en bij Philips zelfs ruim 5,5 keer zo veel.
- Uitzendkrachten lopen niet alleen aan tegen een financieel verschil, maar ook tegen een verschil in bejegening.

AANBEVELINGEN

De FNV ijvert voor wettelijke veranderingen om misbruik van de huidige regelingen tegen te gaan en de doorgeslagen flexibilisering terug te dringen.

Nogmaals brengen we de aanbevelingen uit ons rapport '*Zekerheid is geen luxe*' in herinnering:

- De meest onzekere fase van uitzendwerk mag niet langer duren dan 26 weken.
- Het uitzendbeding mag slechts eenmaal ingezet worden, onafhankelijk van wie de uitzendwerkgever of de opdrachtgever is.
- De ketenbepaling moet terug naar maximaal drie contracten voor bepaalde tijd, in maximaal twee jaar.
- Uitzendkrachten moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als hun collega's in vaste dienst.
- Sterker nog: uitzendkrachten zouden met een flextoeslag beloond moeten worden voor hun flexibiliteit en het daaraan verbonden risico van het wegvallen van werk en inkomen.

COLOFON

Datum: Juni 2021

Lay-out en illustraties: studiofnnv

Redactie: Jessica de Klerk

Fotografie ©: Martijn Beekman (*cover*), Liesbeth Dinissen (*pag. 10-11, 18-19*) Rob Nelisse (*pag. 24-25*)

Order: 210560

DIT IS EEN PRODUCTIE VAN FNV FLEX EN FNV HANDHAVING EN NALEVING

