

Studie toont pijnpunten van uitzendwerk

4 op de 10 uitzendkrachten komt moeilijk rond

Waarom werken uitzendkrachten als uitzendkracht? Hoe ervaren ze hun werk? Welk soort werk doen ze, en wat zijn hun ambities? Het zijn maar enkele van de vragen die het Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving (HIVA) van de KU Leuven onderzocht. De resultaten van de bevraging bij uitzendkrachten tonen dat de situatie voor uitzendkrachten niet altijd rooskleurig is.

TEKST WIM TROCH
FOTO ID / LIEVEN VAN ASSCHE

Aanloop naar vast werk?

Er zijn natuurlijk mensen voor wie de vrijheid en flexibiliteit van het uitzendwerk een grote aantrekkingskracht hebben. Toch blijkt dat maar een kleine minderheid te zijn. Slechts elf procent van de bevroegde uitzendkrachten geeft aan uitzendwerk te doen vanuit een 'flexvoordeel'. Bijna 30 procent doet uitzendwerk bij gebrek aan beter alternatief. Een kwart van de ondervraagde uitzendwerkers ziet hun tijdelijke baan als een stap naar vast werk.

Een vast contract is wel degelijk wat de meeste uitzendkrachten nastreven. Meer dan zeven op de tien uitzendwerkers hoopt een vast contract te krijgen. Vanzelfsprekend is dat niet. Bijna de helft van de respondenten werkt al langer dan zes maanden als uitzendkracht bij dezelfde klant, en acht op de tien uitzendkrachten werkt met een dag- of weekcontract. Zelfs een kwart van de uitzendkrachten die al langer dan een jaar uitzendwerk verrichten, moet het nog stellen met dag- of weekcontracten.



Gelijk werk?

Uitzendwerk kent een lagere arbeidskwaliteit, zo blijkt. Zowel de voorwaarden waaronder uitzendwerk gebeurt als de inhoud scoren beduidend lager dan regulier, vast werk. Zo verdienen uitzendkrachten opmerkelijk minder dan werknemers met een vast contract. Het mediaaninkomen voor een uitzendkracht bedraagt 2 005 euro, terwijl dat bij niet-uitzendkrachten 2 757 euro bedraagt. Hoe ouder men wordt, hoe groter het verschil oploopt: de lonen van uitzendkrachten stijgen nauwelijks. Vier op

de tien uitzendkrachten geven dan ook aan moeilijk rond te komen.

Uitzendwerk versterkt bovendien de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Werknemers met een zwakkere socio-economische positie komen terecht bij minder kwalitatieve (uitzend)banen, van waaruit de kans op een betere baan kleiner is. Uitzendwerkers krijgen minder opleidingskansen: twee op de drie ondervraagde uitzendkrachten heeft het laatste jaar geen enkele opleiding gevolgd, tegenover één op de drie niet-uitzendkrachten.

SAM V. (23)*:

'De zoveelste passant'

'Na mijn secundair onderwijs heb ik zo'n twee jaar lang verschillende kleine uitzendbanen gedaan. Dat was altijd voor verschillende opdrachtgevers. Soms voor twee weken, soms voor wat langer – maar nooit langer dan zes weken. Meestal ging het om administratieve functies, met weekcontracten. Een keer heb ik gewerkt met dagcontracten. Ik heb me ingeschreven bij een uitzendkantoor, maar het was wel de bedoeling om een vaste baan te vinden. Net zoals veel starters was ik onzeker over wat ik wilde doen, en over wat ik kon.'

'Tijdens mijn uitzendwerk voelde ik me altijd enorm vervangbaar. Een beetje als een wegwerpproduct. De taken die ik moest doen waren op zich niet moeilijk, maar wel eentonig. Ik kwam meestal in een team terecht waar men handen te kort had. Toch bleek vaak dat men niet goed wist wat ik moest komen doen. De taken in de functieomschrijving wamen niet altijd overeen met wat ik echt moest doen. De begeleiding was zo goed als onbestaande. Je wordt ergens gedropt, en de collega's moeten je dan maar vertellen hoe alles werkt. Vaak zien ze je als de zoveelste passant.'

'Op de vacature staat vaak *optie op vast werk*. Dat klinkt aantrekkelijk, maar meestal is meteen duidelijk dat een vast contract er nooit in zal zitten. Na die twee jaar als uitzendkracht ben ik opnieuw gaan studeren. Nu heb ik wel een vaste baan.'

ANN B. (53)*:

'Alles zelf uitzoeken'

'Sinds 1 oktober werk ik als uitzendkracht bij een bedrijf in de transportsector. Ik heb mijn vorige baan opgezegd, omdat het bedrijf verhuisde.'

'Half september heb ik me bij de VDAB ingeschreven. Daar zag ik een vacature die me aansprak. Op de vacature stond niet vermeld dat het om een uitzendbaan ging. Toen ik belde naar het telefoonnummer dat vermeld stond, kwam ik terecht bij een uitzendkantoor.'

'Ik werk met weekcontracten. Elke vrijdag krijg ik een nieuw contract. In principe krijg ik na 130 dagen als uitzendkracht te hebben gewerkt een vast contract. Ik heb er wel vertrouwen in dat ze me effectief een vast contract zullen aanbieden, als vervangster voor een collega die op pensioen gaat.'

'Op de firma waar ik nu werk verloopt alles zoals het hoort. Over het uitzendkantoor ben ik minder tevreden. Ze geven enkel uitleg als je erom vraagt. Zo kreeg ik onlangs opeens 28 euro minder loon. Dat bleek een speciale RSZ-bijdrage te zijn, maar daar was ik helemaal niet van op de hoogte. Ik heb gesolliciteerd voor een viervijfdebaan. Ik ging ervan uit dat het loon dat in mijn contract stond, het bedrag was dat ik zou krijgen. Maar het bleek om het loon te gaan voor een fulltime baan. Ik werd dus zelf verondersteld om de verrekening naar 80 procent te maken. Dat werd allemaal niet gezegd. Als uitzendkracht moet je het vaak zelf uitzoeken.'

19

procent van de uitzendkrachten voelt zich gediscrimineerd door de opdrachtgever

Hoelang werken uitzendkrachten met tijdelijke contracten

Minder dan een jaar

50%

1 tot 2 jaar

22%

3 tot 5 jaar

12%

5 jaar of langer

15%

Sociale verkiezingen

In mei zullen bijna twee miljoen werknemers hun vertegenwoordigers kiezen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk, en voor ondernemingen met meer dan honderd werknemers ook voor de Ondernemingsraad. Dankzij de inspanningen van het ACV zullen voor het eerst ook uitzendkrachten in bepaalde omstandigheden hun stem kunnen uitbrengen. Uitzendkrachten die tussen augustus 2019 en mei 2020 minstens drie maanden (of 65 dagen) in een onderneming hebben gewerkt, aangevuld met minstens 26 dagen tijdens de kiesprocedure, mogen hun stem uitbrengen. Ook als je op de dag van de verkiezing niet (meer) in het bedrijf werkt.

Wel of geen vakbond?

Tot slot wijzen de onderzoekers nog op het verschil tussen ondernemingen waar wel of niet een vakbond aanwezig is. Vakbonds aanwezigheid compenseert deels de negatieve effecten van uitzendwerk, zo blijkt. De kans dat gepresteerde uren niet worden betaald, is dan kleiner. Ook zijn er in dat geval minder dagcontracten en is er minder discriminatie. Bovendien verhogen ook de opleidingskansen voor uitzendkrachten, en zijn werknemers beter geïnformeerd over veiligheid en arbeidsongevallen. ■

>>> www.acv-interim.be

SAM B. (33)*:

'Voelde me tweederangs medewerker'

'Ik heb zeven maanden als uitzendkracht gewerkt bij een groothandel in auto-onderdelen. Ik deed er allerlei administratieve taken. Ik verving iemand die langdurig ziek was, maar eigenlijk bleek dat men nog meer personeel tekort had.'

'Ik werkte via weekcontracten. Omdat ik wist dat men echt iemand nodig had voor die functie, was ik er wel redelijk gerust op dat ik telkens een nieuw contract zou krijgen. Er werd mij gezegd dat ik na zes maanden een vast contract zou kunnen krijgen, maar dat is er niet van gekomen. Ik ben twee keer ziek geweest. De eerste keer ben ik gewoon blijven werken, omdat ik het bedrijf niet in moeilijkheden wilde brengen. De tweede keer ben ik wel enkele dagen – van dinsdag tot de woensdag van de week daarop – thuis gebleven. Vanuit het uitzendkantoor voelde ik de druk om mijn contract voor die week te annuleren, maar het ACV raadde me aan dat niet te doen. Mijn werkgever heeft dat aanvaard, maar nadien lieten ze me toch weten dat ze me voorlopig geen vast contract konden geven, omdat ze niet wisten of ze – na mijn ziekte – nog op mij konden rekenen.'

'De grootste reden waarom ik gestopt ben bij die werkgever, is omdat ik me een tweederangs medewerker voelde. Ik heb dat aangekaart, maar de mentaliteit veranderde niet. Nu ben ik weer op zoek naar werk; ik hoop ergens met een vast contract te starten.'

* Door de kwetsbare situatie van uitzendkrachten vermelden we niet de volledige naam.

Volledige sociale zekerheidsbijdrage bij studentenwerk levert student meer inkomen op

Vanaf de eerste dag studentenwerk moeten de normale sociale zekerheidsbijdragen van toepassing zijn. Dat stelt Jong ACV. Het maakt studentenwerk administratief veel gemakkelijker. En uit berekeningen blijkt dat de jobstudenten er ook een hoger netto-inkomen aan zullen overhouden.

Vandaag kan een student 475 uur per jaar werken aan een verlaagde solidariteitsbijdrage van 8,13 procent: 2,71 procent is ten laste van de student, 5,42 procent van de werkgever. Die uren worden bijgehouden via een online teller. Maar door alles wat er bij komt kijken blijkt dit systeem heel ingewikkeld.

'Elke zomer komen via de Infolijn Studentenarbeid (ISA) honderden vragen binnen over die 475 uren grens', zegt Samuel Bootsman van Jong ACV. 'Veel jongeren geven daarbij aan dat ze niet snappen waar ze allemaal rekening mee moeten houden.'

Jong ACV stelt een vereenvoudiging voor: de normale sociale zekerheidsbijdragen moeten toegepast worden vanaf

het eerste uur studentenwerk: 13,07 procent aan de kant van de studenten en 25 procent aan werkgeverskant. 'Uiteraard met inbegrip van de kortingen voor lage lonen', zegt Bootsman.

Die ingreep heeft enkel voordelen, zegt Jong ACV. 'Het netto-inkomen van de student wordt hoger. De hogere sociale zekerheidsbijdrage wordt ruimschoots goedge maakt door het verworven vakantiegeld. Door de bijdrage is studentenwerk ook minder oneerlijke concurrentie voor gewone arbeidscontracten. Terwijl de bedrijven nog steeds kunnen genieten van de zeer flexibel inzetbare studenten.'

De ingreep zou ook 182,8 miljoen euro extra opleveren voor de sociale zekerheid. 'Geld dat meer dan welkom is want door de verlaging van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid en door allerlei vormen van loon zonder bijdragen, stevent de sociale zekerheid af op zware tekorten. Terwijl een goed pensioen, ziekteverzekering en werkloosheidsuitkeringen voor iedereen belangrijk zijn', besluit Bootsman. ■



De gemiddelde jobstudent werkt per jaar gedurende 180 uur en verdient bruto 2 138,9 euro (cijfers RSZ). In de huidige situatie blijft daar netto 2 080,94 euro van over. Met volle sociale zekerheidsbijdragen op studentenwerk en met het in rekening brengen van de sociale werkbonus, de verlaging van de persoonlijke RSZ-bijdrage en het recht op vakantiegeld, heeft die gemiddelde jobstudent echter een netto-inkomen van 2 323,25 euro.

Uitzicht op werk voor 120 000 mensen

Vorige week ontmoetten de Vlaamse regering en de Vlaamse vakbonden elkaar in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Ze werden het eens om het sociaal akkoord 'Iedereen aan boord' van de Vlaamse vakbonden en werkgevers verder samen te concretiseren. De doelstelling is om zo 120 000 extra mensen uitzicht te bieden op een duurzame baan.

Het gaat vooral om Vlamingen die nu te weinig kansen krijgen om te werken. 'We willen met dit plan vooral meer mensen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, of mensen met een migratie-achtergrond uitzicht bieden op werk. Zij vallen nu nog te vaak uit de boot', stelt nationaal secretaris van het ACV Ann Vermorgen. 'Nochtans is kunnen werken belangrijk voor veel mensen. Niet alleen voor het inkomen, maar ook omdat je bijvoorbeeld nieuwe sociale contacten opbouwt.'

De regering en de sociale partners ondertekenden een engagementsverklaring die later moet uitmonden in een VESOC-akkoord met heel concrete beleidsinitiatieven. '120 000 mensen meer aan het werk, daar bestaat natuurlijk geen mirakeloplossing voor. We zullen samen met de regering heel wat maatregelen moeten uitwerken. En dat op verschillende vlakken: begeleiding op maat, flexibele en betaalbare kinderopvang, meer plaatsen in de sociale economie, meer werkbare jobs zodat mensen hun werk ook kunnen behouden. Maar ook doorgedreven en permanente opleiding en het aanpakken van discriminatie', zegt Vermorgen.

'De sociale partners, maar ook alle Vlaamse ministers zullen uit hun pijp moeten komen. Alleen zo zullen we een positief resultaat voor 120 000 mensen kunnen realiseren', besluit Vermorgen. ■