



Uitzendwerk in de Europese Unie

Samenvatting

Flexibiliteit op het werk en op de arbeidsmarkt is in de laatste tien jaar onderwerp van debat geweest onder de betrokken Europese economische en sociale partijen. Deze folder is gebaseerd op het onderzoek van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden naar uitzendwerk in de 15 lidstaten van de Europese Unie, dat resulteerde in het verslag Uitzendwerk in de Europese Unie (*Temporary agency work in the European Union*). In het verslag worden enkele van de belangrijkste trends in deze vorm van arbeid uiteengezet en wordt speciale aandacht besteed aan de problemen en de uitdagingen van uitzendwerk voor elke lidstaat en voor de Europese Unie als geheel.

Belangrijkste bevindingen

- Uitzendwerk was in de jaren negentig de snelst groeiende vorm van atypische arbeid in de Europese Unie. In de meeste lidstaten is het percentage van uitzendwerk verdubbeld. In Denemarken, Spanje, Italië en Zweden is het percentage zelfs verviervoudigd.
- In de EU werkt 1,8 tot 2,1 miljoen werknemers via uitzendbureaus, ofwel 1,2-1,4 % van het totale aantal werkenden. Geschat wordt dat circa 6 miljoen personen jaarlijks via een uitzendbureau te werk wordt gesteld.
- Het percentage van uitzendwerk varieert per lidstaat. Drie landen — Nederland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk — vertegenwoordigen circa 70 % van het totale aantal uitzendkrachten in de EU. Frankrijk heeft het grootste aantal uitzendkrachten (623 000). Het aandeel van de beroepsbevolking werkzaam in de uitzendbranche is het grootst in Nederland (4 %).
- Uitzendwerk wordt vooral verricht door jongeren. Twintig tot vijftig procent van alle uitzendkrachten is jonger dan 25 jaar. Er zijn echter aanwijzingen dat de gemiddelde leeftijd van de uitzendkrachten aan het stijgen is.
- De uitzendkrachten zijn meestal mannen, uitgezonderd in de drie Scandinavische lidstaten. De verdeling van mannen en vrouwen is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het feit dat er een grote concentratie van dit type arbeid is in twee belangrijke sectoren: de industrie en de bouw.
- Hoewel uitzendwerk in beginsel voordelen heeft in vergelijking met andere atypische arbeidsovereenkomsten, lijkt het in de praktijk nog minder zekerheid te bieden dan bijvoorbeeld contracten voor beperkte duur.
- Ondanks het in diverse lidstaten geldende rechtsbeginsel dat uitzendkrachten en werknemers van de inlenende onderneming op gelijke wijze moeten worden behandeld, zijn er gevallen waarin minder loon voor soortgelijke arbeid wordt betaald en normen voor de beloning en de werktijden worden omzeild.



Definitie van uitzendwerk

Uitzendwerk combineert elementen van zakelijke en arbeidsovereenkomsten en introduceert een derde partij (het uitzendbureau) in hetgeen traditioneel een relatie tussen twee partijen is. Uitzendwerk kan als volgt worden omschreven: de *uitzendkracht* wordt door het *uitzendbureau* in dienst genomen en vervolgens via een zakelijk contract uitgezonden om werkopdrachten te verrichten bij de *inlenende onderneming*. Deze definitie is in de meeste lidstaten een bruikbare definitie van uitzendwerk, met uitzondering van Ierland en het Verenigd Koninkrijk waar de contractuele positie van uitzendkrachten vaak onduidelijk is.

Regelgeving en collectieve onderhandelingen

Er zijn twee manieren om uitzendwerk te reglementeren: de reglementering van het uitzendwezen en de reglementering van arbeidsovereenkomsten en opdrachten in het arbeidsrecht. Het uitzendwezen wordt hoofdzakelijk gereguleerd door middel van vergunningen en toezichtprocedures en sommige landen beperken het toepassingsgebied van de activiteiten van uitzendbureaus, bijvoorbeeld door rekruteringsdiensten te verbieden. In de meeste landen richt het arbeidsrecht zich veeleer op de opdracht bij de inlenende onderneming dan op de arbeidsovereenkomst. Dit is typisch het geval in België, Frankrijk, Duitsland, Italië, Luxemburg, Portugal en Spanje. Nederland onderscheidt zich door een geringe reglementering van het uitzendwezen en een toenemende baanzekerheid naarmate men langere tijd via een uitzendbureau werkt.

Tabel 1 — Uitzendwerk in de EU, 1999

	Aantal uitzendkrachten	Percentage uitzendwerk
Oostenrijk	24 277	0,7
België	62 661	1,6
Denemarken	18 639	0,7
Finland	15 000	0,6
Frankrijk	623 000	2,7
Duitsland	243 000	0,7
Griekenland	0	0,0
Ierland	9 000	0,6
Italië	31 000	0,2
Luxemburg	6 065	3,5
Nederland	305 000	4,0
Portugal	45 000	1,0
Spanje	109 000	0,8
Zweden	32 000	0,8
VK	557 000	2,1
Totaal EU	2 080 642	1,4

Bronnen: Nationale verslagen en CIETT (2000).

In het Verenigd Koninkrijk en Ierland heerst een ander concept van uitzendwerk. In het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld worden zogeheten uitzendkrachten als werknemers van de inlenende onderneming of het uitzendbureau of zelfs als zelfstandigen beschouwd. Het Verenigd

Koninkrijk en Ierland beschikken over een beperkte specifieke wetgeving inzake uitzendwerk, ofschoon diverse wetten speciale bepalingen voor uitzendkrachten bevatten, zoals voorschriften voor werktijden in het Verenigd Koninkrijk en voorschriften ter bescherming tegen onredelijk ontslag in Ierland. De Scandinavische landen (Denemarken, Finland en Zweden) hebben nagenoeg geen speciale wetgeving. Het ontbreken van specifieke wetgeving heeft als gevolg dat uitzendwerk geen afzonderlijke vorm van arbeid is en valt onder het algemene arbeidsrecht. Oostenrijk heeft de liberale reglementering van de sector met Scandinavië gemeen. Speciale wetgeving maakt het uitzendwerk echter tot een specifieke vorm van arbeid. In Griekenland is uitzendwerk verboden.

Aangezien het uitzendwerk eigen is dat er regelmatig, vaak dagelijks, van werkplaats wordt veranderd, is het ook moeilijk collectieve rechten voor uitzendkrachten te doen gelden. De situatie wordt nog verder bemoeilijkt door het feit dat er sprake is van twee werkgevers. Daarom zijn de collectieve onderhandelingen in de meeste landen nog tamelijk onderontwikkeld. Er zijn twee opvallende uitzonderingen, Nederland en Zweden.

Redenen voor de groei van de sector

Hoewel sommige werknemers de voorkeur geven aan uitzendwerk, is er voldoende bewijs dat zij in de minderheid zijn. De drijvende kracht achter de groei van de sector is de vraag naar deze vorm van arbeid van inlenende ondernemingen en het vermogen van uitzendbureaus om deze vorm van arbeid aan te bieden. Er zijn goede redenen om aan te nemen dat uitzendwerk een zeer efficiënte manier is om diverse typen van economische bedrijvigheid te organiseren, zowel vanuit een zakelijk als vanuit een macro-economisch oogpunt. De belangrijkste redenen zijn:

- uitzendbureaus hebben arbeidsmogelijkheden in portefeuille. Deze arbeidsmogelijkheden zijn te vinden in vele inlenende ondernemingen uit uiteenlopende economische sectoren. Hierdoor kunnen de uitzendbureaus meer risico's op zich nemen dan andere werkgevers;
- uitzendbureaus bieden inlenende ondernemingen een grote mate van flexibiliteit in het aantal werknemers, meer dan enig andere vorm van arbeidsovereenkomst;
- uitzendwerk maakt het mogelijk efficiënter te werk gaan bij het zoeken van de juiste werkkrachten voor de duur van de opdracht;
- uitzendbureaus bieden inlenende ondernemingen de mogelijkheid om hun rekruteringsstaak uit te besteden.

De cijfers in tabel 2 zijn afkomstig van een Europese enquête van CIETT ⁽¹⁾ (2000). Uit deze enquête komt naar voren dat de meeste ondernemingen uitzendkrachten hebben ingezet om vaste werknemers te vervangen (27 %). Andere belangrijke redenen waren seizoenschommelingen (23 %) en onverwachte pieken in de vraag naar arbeid (21 %).

Arbeidsomstandigheden

Twee eigenschappen van het uitzendwerk kunnen de slechte arbeidsomstandigheden verklaren die uitzendkrachten vaak

⁽¹⁾ CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) is de internationale overkoepelende organisatie voor uitzendbureaus.

ondervinden: de frequente verandering van werkplaats bij inlenende ondernemingen en de verantwoordelijkheid van twee werkgevers.

Tabel 2 — Redenen om uitzendkrachten in te zetten (%)

Vervanging wegens verlof	27
Seizoenschommelingen	24
Onverwachte pieken	21
Aanwerving	11
Onzekere groei	9
Gespecialiseerde taken	4
Verrichten van normale arbeid om een andere reden	3
Goedkoper verrichten van normale arbeid	1
Totaal	100

Bron: CIETT (2000).

Opmerking: gewogen antwoorden. Gebaseerd op vraaggesprekken die CIETT in 1999 heeft gevoerd met 500 klanten van uitzendbureaus in Frankrijk, Duitsland, Nederland, Spanje en het Verenigd Koninkrijk.

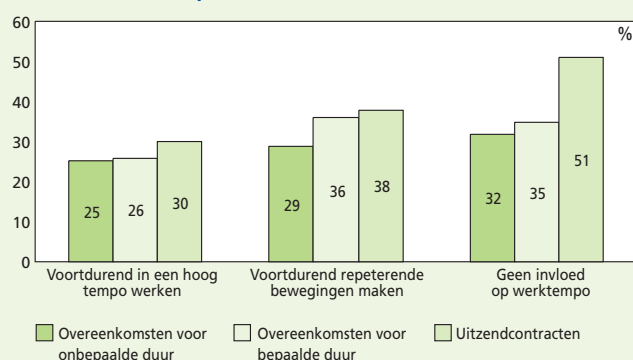
Geringe baan zekerheid

Uitzendwerk wordt niet noodzakelijk geassocieerd met een geringe baan zekerheid en het kan worden uitgevoerd in het kader van een overeenkomst voor onbepaalde duur. De empirische bewijzen, de schommelingen in de conjunctuurcyclus en de contractduur geven evenwel aan dat uitzendwerk in de meeste lidstaten doorgaans vaker met minder baan zekerheid gepaard gaat dan, bijvoorbeeld, arbeid in het kader van een contract voor beperkte duur. Dit verklaart de negatieve impact die bij eerdere onderzoeken is vastgesteld. In Frankrijk duurt een doorsnee opdracht ongeveer twee weken. In Duitsland duurt tweederde van de opdrachten minder dan drie maanden en in Oostenrijk duurt bijna de helft van de opdrachten minder dan drie maanden.

Gezondheids- en veiligheidsrisico's

De moeilijkheden die ontstaan omdat twee werkgevers verantwoordelijk zijn en er snel van werkplaats moet worden veranderd, hebben op geen ander terrein zo'n potentieel problematisch effect dan de gezondheid en de veiligheid op het werk. Er zijn bij het uitzendwerk vele gevallen bekend van slechte arbeidsomstandigheden, maar veel minder harde bewijzen. Uit de beschrijvende statistieken van arbeidsomstandigheden blijkt echter dat het uitzendwerk in sommige landen gepaard gaat met aanzienlijk slechtere arbeidsomstandigheden (ongevallen en gezondheidsrisico's) dan andere vormen van arbeid. Volgens het onderzoek is dit in België en Frankrijk het geval. In het Verenigd Koninkrijk en Nederland was het verschil tussen uitzendwerk en andere

Figuur 1 — Arbeidsomstandigheden, naar rechtspositie in het arbeidsproces



vormen van arbeid aanzienlijk kleiner. Het meest gedetailleerde bewijs treft men aan in de derde Europese enquête naar arbeidsomstandigheden die de Stichting in 2000 heeft verricht. In vergelijking met arbeid in het kader van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde duur boekt uitzendwerk het slechtste resultaat bij enkele indicatoren voor arbeidsomstandigheden. De bevindingen van de enquête met betrekking tot indicatoren inzake arbeidsintensiteit zijn weergegeven in figuur 1.

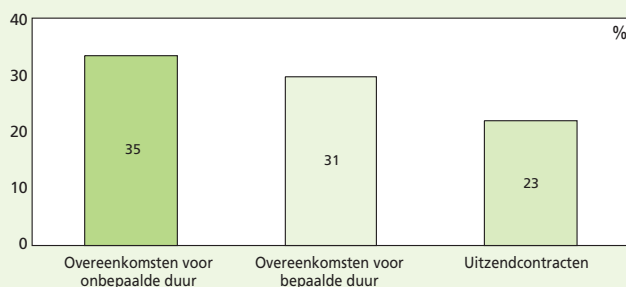
Autonomie op het werk en arbeidstijd

Er zijn enkele aanwijzingen, eveneens van beschrijvende aard, dat uitzendkrachten geen zeggenschap hebben over de werktijden en de taken. Van alle lidstaten hadden de uitzendkrachten in Frankrijk de minste zeggenschap hierover. Uit de derde Europese enquête naar arbeidsomstandigheden blijkt dat uitzendkrachten het op dit punt slechter hebben dan werknemers met een andere arbeidsovereenkomst. De enquête wijst ook uit dat uitzendkrachten in vergelijking met andere werknemers kortere werktijden hebben, meer arbeid in ploegendienst verrichten, minder tijd krijgen om het werk te klaren en over het algemeen minder tevreden zijn met de arbeidsomstandigheden. Een positief punt is dat de uitzendkrachten volgens de enquête minder gezondheidsrisico's ervaren of minder gezondheidsklachten melden dan andere werknemers. Er zijn aanwijzingen dat het uitzendwerk kan voorzien in de flexibiliteit van de arbeidstijd overeenkomstig de voorkeur van de werknemers.

Opleiding

Uitzendkrachten hebben minder opleidingskansen dan andere werknemers. Hoewel uit het onderzoek blijkt dat werkgevers een opleiding voor uitzendkrachten financieren, is deze beperkt in vergelijking met de opleiding voor andere werknemers. Het onderzoek in het kader van de derde Europese enquête naar arbeidsomstandigheden van de Stichting wijst uit dat uitzendkrachten van alle groepen de minste opleiding krijgen (zie figuur 2).

Figuur 2 — Werknemers die in de afgelopen 12 maanden een door hun werkgever betaalde of verzorgde opleiding hebben gekregen



Beloning

Alvorens de negatieve gevolgen te noemen, moet eerst worden gewezen op het feit dat uitzendwerk soms kan leiden tot een betere beloning en betere voorwaarden dan die welke zijn vastgesteld in de collectieve overeenkomst bij de inlenende onderneming. In Denemarken en Zweden zijn er gevallen waarin verpleegkundigen van uitzendbureaus een hoger loon krijgen, ookal is dit, in Zweden althans, toe te schrijven aan een tekort aan arbeidskrachten in de gezondheidssector. Daarnaast zijn er in de lidstaten andere voorbeelden van uitzendkrachten, bovenaan in de loonschaal,

die een hogere beloning en betere arbeidsvoorwaarden genieten.

Er zijn echter ook overal aanwijzingen dat de loonvoorschriften en de voorschriften voor de werktijden worden omzeild waar het uitzendkrachten betreft; en er zijn ook gevallen van onwettig misbruik. Dit geldt met name voor de bezoldiging — de belangrijkste reden tot ontevredenheid van de uitzendkrachten (ofschoon dit niet noodzakelijk voor alle werkkrachten geldt). Ondanks het in diverse lidstaten geldende rechtsbeginsel dat uitzendkrachten en werknemers van de inlenende onderneming op gelijke wijze moeten worden behandeld, zijn er gevallen waarin er minder loon voor soortgelijke arbeid wordt betaald en ook voorbeelden van een zeer lage beloning. Een belangrijke kwestie, die niet volledig kon worden gedocumenteerd, is de vergoeding anders dan loon, zoals bonussen en sociale uitkeringen. Indien de uitzendkrachten niet een dergelijke vergoeding ontvangen, verdienen zij aanzienlijk minder dan de vergelijkbare werknemers van de inlenende onderneming.

Een „springplank“ naar een vaste baan?

In de jaren negentig begon men uitzendbureaus te gebruiken als instrument voor een actief arbeidsmarktbeleid, met name als middel om marginale groepen, zoals langdurig werklozen, bijstandtrekkers, ouderen en etnische minderheden, in het arbeidsproces te integreren. Deze projecten zijn echter nog niet op hun efficiëntie als arbeidsmarktbeleidsmaatregel beoordeeld.

Uit de beschikbare gegevens blijkt dat ongeveer tweederde van de uitzendkrachten een baan had alvorens via een uitzendbureau te werken. Slechts een minderheid van de gerekruteerde personen was werkloos of anderszins inactief. Circa 50 % van degenen die het uitzendbureau verlaten,

vindt direct een baan en ongeveer 30 % krijgt een baan bij de inlenende onderneming.

Conclusie

Een van de grootste problemen bij alle vormen van tijdelijke arbeid is het schijnbare conflict tussen flexibiliteit voor werkgevers en baan zekerheid voor werknemers. Dit kan bij uitzendwerk gedeeltelijk worden opgelost, indien de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur krijgt aangeboden bij het uitzendbureau en flexibele opdrachten bij de inlenende onderneming. Het moet echter gezegd worden dat de onzekerheid als gevolg van schommelingen in de conjunctuurcyclus blijft bestaan en dat uitzendwerk momenteel in de praktijk nog minder zekerheid lijkt te bieden dan, bijvoorbeeld, contracten voor beperkte duur.

Indien de handhaving van normen voor beloning en arbeidsvoorwaarden bij de inlenende onderneming de belangrijkste zorg is, kan deze zorg op een aantal manieren worden weggenomen. De ideale oplossing zou bestaan in de gelijke behandeling van iedereen: een gelijke behandeling voor de uitzendbranche in het vennootschapsrecht, zodat deze winstgevende kansen kan benutten die niet alleen voor de sector zelf, maar ook voor de inlenende ondernemingen en voor de economie als geheel nuttig kunnen zijn; en een gelijke behandeling voor de uitzendkrachten wat betreft hun positie in het arbeidsrecht, zodat zij dezelfde bescherming genieten als andere werknemers. Het laatste element van een dergelijk optimaal geïntegreerd beleidspakket zou zijn het waarborgen van de geldende arbeidsvoorwaarden bij de inlenende onderneming door een gelijke behandeling van uitzendkrachten en andere werknemers op het punt van beloning en arbeidsvoorwaarden.

Deze folder is opgesteld door Donald Storrie, directeur van het Centrum voor Europees arbeidsmarktonderzoek, Zweden, en Ola Persson, researchmanager bij de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden.

MEER INFORMATIE

Informatie over het verslag *Uitzendwerk in de Europese Unie (Temporary agency work in the European Union — Donald Storrie)* is verkrijgbaar op de website van de Stichting op het volgende adres: www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u zich wenden tot John Hurley, afdeling Voorlichting, Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, Tel. (353-1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Copyright: Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Behalve voor commerciële doeleinden is reproductie toegestaan op voorwaarde van bronvermelding en toezending van een bewijsexemplaar aan de Stichting.

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ierland

Tel: (353-1) 204 31 00 – Fax: (353-1) 282 42 09 / 282 64 56 – E-mail: postmaster@eurofound.eu.int – Website: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/NL



BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES
DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0200-1



9 789289 702003