

Aangezien de kwaliteit van de banen die in de sector worden aangeboden sterk kan verschillen, zijn er maatregelen nodig die het algemene imago van tijdelijke uitzendarbeid verbeteren. Uitzendkrachten hebben nood aan bescherming en kwaliteitsvolle banen. Tezelfdertijd kan een geschikt kader ervoor zorgen dat uitzendarbeid beter kan bijdragen aan het scheppen van nieuwe banen en aan de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen in de EU.

In november 2008 werd daarom een richtlijn aangenomen op EU-niveau. De Europese Commissie had reeds in 2002 een voorstel ingediend, maar de onderhandelingen verliepen moeizaam door de zeer uiteenlopende situaties in de verschillende lidstaten. **De 27 lidstaten van de EU zullen nu de juridische voorzieningen treffen die nodig zijn om ten laatste tegen december 2011 aan de richtlijn te voldoen.**

De richtlijn heeft een zeer grote draagwijdte en behandelt alle economische sectoren. Toch kunnen de lidstaten ervoor kiezen om de richtlijn niet te implementeren voor arbeidsrelaties die plaatsvinden in het kader van beroepsopleidingen of integratie- en omscholingsprogramma's die door de overheid bekostigd worden.

Hieronder beschrijven we de voornaamste problemen die in de richtlijn worden aangepakt.

Gelijke behandeling in de gebruikersfirma's

Gedurende elke opdracht bij een gebruikersfirma en **vanaf de eerste dag van de opdracht moeten de algemene arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijk zijn aan de voorwaarden die zouden gelden indien hij/zij direct door de firma in dienst werd genomen om dezelfde functie uit te oefenen.**

Concreet betekent dit dat, van zodra er bepaalde regels (bijvoorbeeld wetgeving, administratieve voorzieningen of een collectieve overeenkomst) gelden waarin een bepaald niveau van **verloning** is voorzien voor de werknemers van de gebruikersfirma, het uitzendbureau verplicht is om de werknemer minimaal dezelfde verloning te bieden als wanneer de gebruikersfirma hem/haar direct in dienst had genomen. Uiteraard is de verloning doorgaans afhankelijk van kwalificaties en ervaring.

Minder verboden en beperkingen inzake het gebruik van uitzendarbeid

Omdat de richtlijn een minimale reglementering omvat, **verbetert ze de bescherming van uitzendkrachten** en heeft ze een positieve invloed op de kwaliteit en het prestige van uitzendarbeid. Dit rechtvaardigt een meer open houding tegenover de ontwikkeling van deze arbeidsvorm.

In het verleden hebben de lidstaten de mogelijkheden voor bedrijven om gebruik te maken van uitzendarbeid beperkt: zo waren opdrachten voor gebruikersfirma's alleen mogelijk om een aantal specifieke redenen, of voor een beperkte duur, of was het gebruik van uitzendarbeid in sommige sectoren zelfs helemaal verboden.

Alle verboden en beperkingen inzake het gebruik van uitzendarbeid zullen moeten worden herzien en opgeschort, tenzij ze gerechtvaardigd zijn op grond van het algemeen belang. Dergelijke gronden hebben voornamelijk te maken met de bescherming van uitzendkrachten, de gezondheids- en veiligheidsvoorwaarden op de arbeidsplaats, of om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt behoorlijk functioneert en misbruik wordt voorkomen.

Meer informatie

- Tekst van de Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 inzake uitzendarbeid:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:NL:PDF>

- Arbeidswet van de EU:

http://ec.europa.eu/labour_lab



© Europese Gemeenschappen, 2009
Overneming met bronvermelding toegestaan.
Voor elk gebruik of elke reproductie die niet valt onder het auteursrecht van de Europese Gemeenschappen, dient rechtstreeks van de auteursrechthouder(s) toestemming te worden verkregen.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

KE-31-09-122-NL-D

Bescherming van de rechten van uitzendkrachten in de Europese Unie



Waarom een richtlijn voor uitzendarbeid?

In een arbeidsrelatie zijn doorgaans twee partijen betrokken: de werkgever en de werknemer. In het geval van uitzendarbeid is er nog sprake van een derde partij, namelijk de gebruikersfirma. Tijdelijke uitzendkrachten worden tewerkgesteld en betaald door een uitzendbureau, maar worden op tijdelijke basis ter beschikking gesteld van andere bedrijven en werken onder toezicht van die bedrijven.

Het aandeel van de uitzendarbeid is voortdurend gegroeid en vormt momenteel **ongeveer 2 % van de totale tewerkstelling in de EU**. Jaarlijks werken ongeveer 10 miljoen mensen op een gegeven moment via uitzendbureaus. Dit fenomeen is met name sterk aanwezig in het Verenigd Koninkrijk, waar het meer dan 4 % van de werkende bevolking betreft, en verder ook in Frankrijk, Duitsland en Nederland.

Deze arbeidsvorm komt tegemoet aan een reële behoefte van de gebruikersfirma's: het stelt ze in staat om bijvoorbeeld productiepieken op te vangen of om afwezige werknemers gemakkelijk te vervangen. Er zijn ook verschillende redenen waarom werknemers gedurende enkele maanden of zelfs enkele jaren via uitzendbureaus werken: vaak zijn ze op zoek naar een springplank naar een meer permanente arbeidsvorm, of waarderen ze de flexibiliteit die door de bureaus geboden wordt.

Wist u dat?

In een aantal lidstaten, bijvoorbeeld in Nederland, Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, is uitzendarbeid een populaire arbeidsvorm die sinds de jaren zestig of zeventig gereguleerd is. In een aantal andere lidstaten is uitzendarbeid een veel recenter fenomeen. Er bestaan ook grote verschillen tussen landen wat betreft de economische sectoren waarin uitzendarbeid het meest ontwikkeld is en de duur van de opdrachten van de gebruikersfirma's (dagen, maanden, of jaren).



Europese Commissie

Wist u dat?

Verloning is niet beperkt tot de basisverloning: het is een complex begrip, en de samenstelling ervan kan sterk variëren naargelang het juridische systeem. De lidstaten bepalen de omvang van de verloning en bepalen of hierin al dan niet socialezekerheidsplannen, met name pensioenregelingen, betaald ziekteverlof, of financiële participatieplannen zijn opgenomen.

Gelijke behandeling geldt ook voor de **arbeidsduur, overuren, werkpauses, rustperiodes, nachtarbeid, vakantie en feestdagen**: uitzendkrachten moeten kunnen genieten van dezelfde voorwaarden als werknemers die in dienst werden genomen door de firma waarin ze dagelijks werken, voor zover die voorwaarden als bindend worden beschouwd voor de werknemers van de gebruikersfirma.

Wat betreft de bescherming van zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, zijn de in de gebruikersfirma geldende regels eveneens van toepassing op uitzendkrachten. Hetzelfde geldt voor de regels inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en maatregelen tegen discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Afwijkingen van het principe van gelijke behandeling zijn volgens de richtlijn toegestaan, zij het onder zeer strikte voorwaarden.

- In sommige lidstaten kunnen uitzendkrachten een vast arbeidscontract aangeboden krijgen door het uitzendbureau, en worden zij tussen opdrachten verder betaald. In bepaalde omstandigheden kunnen lidstaten een uitzondering maken op het principe van gelijke verloning.
- Er zijn landen waarin uitzendarbeid eveneens of voornamelijk gereguleerd wordt door collectieve overeenkomsten tussen de sociale partners. Na overleg kunnen lidstaten aan de sociale partners de mogelijkheid geven om collectieve overeenkomsten af te sluiten met maatregelen die afwijken van het principe van gelijke behandeling. De algemene bescherming van uitzendkrachten dient echter in alle omstandigheden gewaarborgd te worden.
- Onder strikte voorwaarden en op grond van een bestaande overeenkomst tussen de sociale partners kunnen lidstaten afwijkingen van het principe van gelijke behandeling toestaan. In deze context kunnen ze een proefperiode voor gelijke behandeling instellen.

In elk geval zullen de lidstaten maatregelen moeten treffen om misbruik te voorkomen, met name om te voorkomen dat opeenvolgende opdrachten zouden worden aangewend om de bepalingen van de richtlijn te omzeilen.



Verbeterde toegang tot vaste arbeid, gemeenschappelijke voorzieningen en beroepsopleiding

Gebruikersfirma's willen vaak mensen aanwerven die als uitzendkracht bij hen gewerkt hebben en ervaring hebben opgedaan. Uitzendkrachten moeten alle kansen krijgen om vast werk te vinden als ze dat willen.

Om dit gemakkelijker te maken, moeten uitzendkrachten **geïnformeerd worden over vacante betrekkingen in de gebruikersfirma**. Uitzendbureaus zullen evenmin kunnen verhinderen dat uitzendkrachten na afloop van hun opdracht door de gebruikersfirma in dienst worden genomen, en zullen in dat geval ook geen kosten aan de uitzendkracht mogen aanrekenen.

Uitzendkrachten hebben praktisch gezien dezelfde behoeften als de werknemers van de onderneming waarin ze werken, ongeacht de duur van de opdracht. Volgens de richtlijn dienen uitzendkrachten **toegang te hebben tot alle gemeenschappelijke voorzieningen in de gebruikersfirma**, met name kantine, kinderdagverblijf en vervoersdiensten, onder dezelfde voorwaarden als de werknemers in direct dienstverband van de firma, tenzij een verschillende behandeling gerechtvaardigd is om objectieve redenen.

Bovendien worden de lidstaten aangemoedigd om de loopbaanontwikkeling te stimuleren door maatregelen zoals het bevorderen van de sociale dialoog, waardoor de uitzendkrachten in de uitzendbureaus een betere **toegang tot opleidingen** krijgen, zelfs in de periodes tussen opdrachten, en waardoor zij een betere toegang krijgen tot opleidingen die bestemd zijn voor het personeel van de gebruikersfirma.

Vertegenwoordiging van uitzendkrachten en informatie van werknemersafgevaardigden

Voor het opstellen van ondernemingsraden worden uitzendkrachten beschouwd als werknemers van het uitzendbureau. De lidstaten kunnen echter ook beslissen om ze te beschouwen als werknemers van de gebruikersfirma.

De gebruikersfirma moet in haar rapporten over de arbeidssituatie in de onderneming correcte informatie verstrekken aan haar ondernemingsraad over het gebruik van uitzendkrachten.

