

Gemeenschappelijke verklaring betreffende de resultaten van het onderzoek waarbij uitzendwerk vergeleken wordt met andere arbeidsvormen

Brussel, 24 maart 2015

Inleiding

Eurociett en UNI Europa, de twee Europese sociale partners in de uitzendsector, zijn verheugd dat ze de voornaamste bevindingen kunnen presenteren van hun 4e gemeenschappelijke project dat werd uitgevoerd in het kader van hun werkprogramma van de Europese Sectorale Sociale Dialoog.

Als onderdeel van dit project met de naam “Uitzendwerk ten opzichte van andere arbeidsvormen”, hebben Eurociett en UNI Europa de opdracht gegeven aan IDEA Consult om een veldonderzoek uit te voeren om de vergelijking te maken tussen uitzendwerk en andere arbeidsvormen in Europa, waaronder contracten van onbepaalde duur, contracten van bepaalde duur en zelfstandige arbeid in een aantal opzichten.

De doelstelling van dit onderzoek is een duidelijk beeld te krijgen van de eigenschappen van deze verschillende arbeidsvormen, die naast elkaar bestaan op de Europese arbeidsmarkt.

Eurociett en UNI Europa zijn tevreden dat ze vandaag hun gemeenschappelijke aanbevelingen, gebaseerd op de voornaamste bevindingen uit het veldonderzoek, kunnen presenteren.

Voornaamste bevindingen

Uitzendwerk is goed voor een klein aandeel in de totale werkgelegenheid, i.e. 1.8% van de totale werkgelegenheid in Europa. Contracten van onbepaalde duur zijn goed voor 75% van de totale werkgelegenheid, terwijl het aandeel van tijdelijke contracten¹ 11% bedraagt en dat van zelfstandige arbeid 14%.

Uitzendwerk speelt een nuttige rol op de arbeidsmarkt, omdat het voordeel haalt uit de bemiddelende functie van het uitzendbureau.

Uitzendwerk geeft de mogelijkheid aan werknemers om te kiezen hoe ze willen werken en geeft ze de mogelijkheid om ervaring op te doen in verschillende werkomgevingen.

¹ De categorie tijdelijke tewerkstelling omvat niet enkel de contracten van bepaalde duur. Uitzendwerk maakt ook deel uit van deze categorie. Er is geen geharmoniseerde EU-data openlijk beschikbaar voor alleen maar de contracten van bepaalde duur.

Uitzendwerk biedt inlenende bedrijven de mogelijkheid om aan de vraag tegemoet te komen en om de juiste vaardigheden en talenten te vinden.

Uitzendwerk maakt transities gemakkelijker, zorgt voor een hogere arbeidsparticipatie, zeker bij de doelgroepen², en terwijl het dat doet draagt het ook nog eens bij aan de efficiëntie van de arbeidsmarkt.

Op EU-niveau werden regels opgesteld over contracten van onbepaalde duur, uitzendwerk (EU Richtlijn 2008/104/EG) en contracten van bepaalde duur (EU Richtlijn 1999/70/EG). De EU laat ruimte voor sociale partners om zich in te zetten voor de sociale dialoog en de Europese regelgeving af te stemmen op nationaal niveau. Zelfstandige arbeid wordt nauwelijks geregeld op het niveau van de EU.

Uitzendwerk leidt tot aanzienlijke rechten voor sleutelaspecten in de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, betreffende werkloosheidsuitkeringen, ziekte-uitkeringen, zwangerschapsverlof, gezondheidszorg en pensioenrechten. Dit is ook verbonden met de initiatieven die ondernomen worden door de sectorale sociale partners om de toegang tot sociale bescherming te verbeteren.

Uitzendwerk scoort bijzonder goed voor beroepsopleidingen. Zo heeft bijvoorbeeld een grote meerderheid van de uitzendkrachten (77%) een beroepsopleiding gevolgd in de laatste 12 maanden, bij de werknemers met contracten van onbepaalde duur is dat 82%, bij werknemers met een contract van bepaalde duur 78% en bij de zelfstandigen 55%.

De effectieve toegang tot sociale uitkeringen kan een uitdaging zijn voor werknemers met arbeidsovereenkomsten van korte duur, omdat ze misschien de vereiste minimumdrempels niet halen op het vlak van gewerkte uren of verdiende bedragen om aanspraak te maken op sociale bescherming.

In het geval van **contracten van zeer korte duur kunnen ziekte of zwangerschap een negatieve impact hebben voor de werknemer**: sociale uitkeringen kunnen stopgezet worden wanneer het contract afloopt en de werknemer krijgt niet met zekerheid een nieuw contract, hierdoor wordt de doorgroeifunctie belemmerd.

De sociale partners uit de uitzendwerksector hebben initiatieven ontwikkeld specifiek voor de uitzendkrachten. Deze initiatieven vullen de wettelijke bepalingen verder aan en bouwen ze nog meer uit, bijvoorbeeld voor ziekte-uitkeringen (België, Frankrijk, Nederland), pensioenuitkeringen, zwangerschapsverlof (Italië), beroepsopleiding (Frankrijk, Nederland, Italië) en gezondheid en veiligheid (België).

² "Doelgroepen" duidt een categorie van mensen die met specifieke moeilijkheden kampen om op de arbeidsmarkt te komen: bijvoorbeeld langdurig werklozen, migranten, personen met een handicap, enz.

In het merendeel van de onderzochte landen hebben **uitzendkrachten toegang tot vertegenwoordigende instanties** op verschillende niveaus: op nationaal en sectoraal niveau en binnen de bedrijven.

Aanbevelingen voor de beleidsmakers

Gezien deze bevindingen, adviseren Eurociett en UNI Europa het volgende aan de beleidsmakers:

Een gepaste reglementering uitwerken rond UW om vlottere transities op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. In dit opzicht moet met de twee belangrijkste onderdelen van de Richtlijn betreffende uitzendwerk (2008/104/EG) rekening worden gehouden: het beginsel van gelijke behandeling (art. 5) en de herbeoordeling van de verboden en beperkingen rond uitzendwerk (art.4). Het verbeteren van de minimale bescherming voor uitzendkrachten zou moeten samengaan met een herbeoordeling van de beperkingen en verboden, die eventueel werden opgesteld rond uitzendwerk. Deze kunnen alleen gerechtvaardigd worden als het gaat over het algemeen belang met betrekking tot de bescherming van werknemers, de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften op het werk en de noodzaak te zorgen dat de arbeidsmarkt goed functioneert en dat misbruik voorkomen³ wordt. Daarom doen Eurociett en UNI Europa een oproep om de Richtlijn betreffende uitzendwerk volledig en correct ten uitvoer te leggen, om zo een efficiënt wettelijk kader te vormen dat ervoor zorgt dat UW kan bijdragen tot creatie van banen, participatie en integratie op de arbeidsmarkt.

De stelsels voor sociale bescherming updaten en aanpassen om de bescherming nog meer uit te breiden en vergelijkbare toegang te bieden aan werknemers, ongeacht hun arbeidsovereenkomst.

Promoten van initiatieven van sociale partners om de toegang tot sociale bescherming en de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten te verbeteren. Uitwisselen van goede voorbeelden binnen de Europese Sectorale Sociale Dialoog alsook op andere relevante platformen, zouden sociale partners in andere landen ertoe kunnen aanzetten het voorbeeld te volgen.

Strategieën ontwikkelen om zwartwerk aan te pakken. UNI Europa en Eurociett zullen het EU-initiatief ter bestrijding van zwartwerk van dichtbij volgen en zullen bijdragen aan het beleidsdebat door aan te tonen dat de rol van uitzendwerk de overschakeling van zwartwerk naar gereguleerde arbeid kan faciliteren.

Ondersteunen van onderzoek en de verspreiding van informatie over de beste praktijkvoorbeelden van sociale partners in de uitzendwerksector. Deze dragen namelijk bij tot de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten en de tevredenheid van zowel de uitzendkrachten, als de inlenende bedrijven.

³ Punt 18 van de Richtlijn betreffende uitzendwerk.

Zorgen voor een betere gegevensverzameling en rapportage op EU-niveau en op nationaal niveau om een vergelijkende analyses van de verschillende arbeidsvormen mogelijk te maken en om uitzendwerk beter te kunnen onderscheiden van de meer algemene categorie van tijdelijke arbeid.

Annemarie Muntz
Voorzitter
Eurociett

Oliver Röthig
Regionale secretaris
UNI Europa