

FLEXI-SECURITY EN UITZENDARBEID

RUDI DELARUE

Deze bijdrage wil een aantal evoluties in de uitzendsector belichten en die duiden in het ruimer kader van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook zal kort ingegaan worden op de zogenaamd politieke dimensie van flexibiliteit, zekerheid en uitzendarbeid. De basisspelregels van de arbeidsmarkt zijn immers ontegensprekelijk functie van bepaalde maatschappelijke keuzen en ontwikkelingen. Flexi-security is, in tegenstelling tot wat soms gedacht wordt, geen Nederlandse uitvinding die stormenderhand Europa zou ingepalmd hebben. De achterliggende concepten van flexi-security hebben een belangrijke internationale en Europese dimensie en gaan terug naar het einde van de jaren tachtig.

Wel is op 1 januari 1999, na drie jaar wachten, eindelijk de Nederlandse wet "Flexibiliteit en Zekerheid" in werking getreden. Dit ging gepaard met een enorme PR-operatie. De nieuwe wet beoogt de rechtspositie van de honderdduizenden uitzendkrachten, deeltijdse werkers met kleine baantjes en oproepcontracters op een aantal punten te verbeteren. Dat was broodnodig want het evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit was in Nederland dramatisch uit de hand gelopen ten nadele van de atypische arbeidsstatuten. In België zijn de evoluties geleidelijker en minder spectaculair geweest.



PASSIONELE TREKJES

Uitzendarbeid en flexibiliteit zijn onmiskenbaar thema's met een zeker seksappeal. Ze kunnen rekenen op grote belangstelling vanwege de meest diverse milieus en ze vertonen onmiskenbaar enkele passionele trekjes. Bijgevolg zijn principes en recepten zoals objectiviteit en wetenschappelijkheid niet zo makkelijk toepasbaar. Ik wil hiermee niet beweren dat de talloze rapporten en aanbevelingen van de Oeso, het IMF, universiteiten, allerhande politieke en patronale instituten enz. over flexibiliteit en uitzendarbeid nu mogen geklasseerd worden als "passionele literatuur" of "romantische stationsromannetjes". Alleen zou de lezer best gewaarschuwd mogen worden dat bij gebruik enige behoedzaamheid op zijn plaats is. Dit artikel is dus evenmin objectief of wetenschappelijk. Het is geschreven vanuit mijn ervaring als ACV-vertegenwoordiger in de uitzendsector in de periode 1988-1999.

Rudi Delarue coördineerde als adviseur op de studiedienst van het ACV ondermeer de ACV-werkzaamheden in de uitzendsector. Zo was hij een van de woordvoerders in het sociaal overleg voor de uitzendsector in de periode van 1998 tot augustus 1999.

Flexi-security of zekerheid en flexibiliteit kan men eigenlijk best voorstellen als twee zijden van een zelfde medaille. Tijdens de dereguleringsroes in de jaren tachtig legden heel wat instanties eenzijdig de nadruk op de relatie tussen de afbouw van de sociaalrechtelijke bescherming en vermindering van de werkloosheid.

Een actief arbeidsmarktbeleid werd simpelweg vereenzelvigd met vlotter ontslagrecht, meer tijdelijke arbeidscontracten, arbeidsprestaties volgens de noodwendigheden van de onderneming, afschaffing van de minimumlonen, minder sociale zekerheid, minder vakbond enz.

Geleidelijk aan werd tegen deze stelling sterker weerwerk geboden en dit niet alleen uit bezorgdheid voor de toename van de sociale ongelijkheid. Ook de wetenschappelijke en proefondervindelijke onderbouw van de dereguleringsgoeroes bleek niet zo stevig. Reeds in 1986 waarschuwde niemand minder dan de toenmalige secretaris-generaal van de Oeso, toch niet bepaald een syndicaal onderzoeksinstituut, dat deregulering niet dé zaligmakende oplossing is. Hij zei dat flexibiliteit en zekerheid niet noodzakelijk tegengestelde polen zijn. Maatschappelijke en economische veranderingen kunnen slechts succesvol aangepakt worden als de mensen ook enig perspectief en zekerheid hebben.

AANPASSINGSVERMOGEN

Langzaam maar zeker won deze benadering ook op internationale fora aan belang. Vanaf 1994 verscheen in almaar meer documenten het concept “aanpassingsvermogen” (*adaptabilité* of *adaptability*). Een voor de vakbeweging baanbrekende publicatie was ongetwijfeld *Adaptabilité contre flexibilité* uit 1995 van de Tuac, het verbindingsbureau van de vakbonden in de Oeso. Ook de topverantwoordelijken van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), zoals Michel Hansenne, schoven na enige aarzeling, meer en meer de benadering van het “aanpassingsvermogen” naar voren.

Hiermee wordt bedoeld dat mensen, ondernemingen, organisaties, sectoren en landen zich steeds moeten aanpassen aan nieuwe omstandigheden, maar dat hierbij ook rekening dient gehouden met de belangen en bekommernissen van eenieder. Ook begrippen zoals positieve flexibiliteit, waarbij ondernemingen en overheid ook oog moeten hebben voor de wensen van werknemers (b.v. een vlottere combinatie tussen gezin en arbeid), moeten in deze context gesitueerd worden.

Op internationale fora bleven vertegenwoordigers van centrale banken, IMF, multinationals, regeringen maar doorbomen over flexibiliteit. Hun gebrek aan aanpassingsvermogen wekte steeds meer wrevel op.

In zijn inmiddels beroemd geworden toespraak tot de Internationale ArbeidsConferentie (Genève, 10 juni 1994) maakte Robert Reich, de toenmalige minister van Arbeid van de VS onder de eerste periode van het presidentschap van Bill Clinton, gewoon brandhout van de notie flexibiliteit. Hij zei dat het een hol begrip geworden was dat in de VS en in veel internationale fora vereenzelvigd werd met deregulering en met meer macht voor de werkgevers. Om het verschil te onderstrepen werd daarom - zeker in Europa - geopteerd voor het samengestelde begrip “flexi-security” en voor “aanpassingsvermogen”. Hierbij wordt ook de positieve rol

die de werknemersorganisaties en het sociaal overleg kunnen spelen bij de concrete invulling van het “aanpassingsvermogen” in de verf gezet.

Het consultatiedocument van de Europese Commissie voor de Europese sociale dialoog van september 1995 kreeg zelfs flexi-security als titel. Deze raadpleging heeft overigens uiteindelijk geleid tot de Europese kaderakkoorden van juni 1997 over deeltijdse arbeid en van maart 1999 over de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. In de aanhef van het kaderakkoord van maart 1999 (algemeen verplichtend gesteld bij Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999) zeggen de Europese sociale partners dat ze voornemens zijn de behoefte aan een kaderakkoord over uitzendarbeid te bestuderen (PB - L 175/45 van 10 juli 1999).

De Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998 en 1999, in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, hebben de flexi-security geïntegreerd in het ruimere onderdeel over het aanpassingsvermogen van ondernemingen en werknemers en de modernisering van de arbeidsorganisatie. Zo bepaalt richtsnoer 17 dat de lidstaten de toenemende verscheidenheid in de tewerkstellingsvormen sociaalrechtelijk moeten omkaderen.

Alhoewel de richtsnoeren geen concrete omschrijving geven, doelen de Europese en nationale overheden hiermee ondermeer op uitzendarbeid, bepaalde vormen van detachering of terbeschikkingstelling - al dan niet in het kader van uitzendarbeid (interim bis), poolvorming enz.

MAATSCHAPPELIJKE AANVAARDING

In de IAO werd in juni 1997 de Conventie 181 over de zogenaamde private arbeidsbureaus met een zeer grote meerderheid goedgekeurd. Deze conventie is *de facto* belangrijk voor de uitzendsector.

Vooreerst erkent ze dat private arbeidsbureaus een belangrijke rol kunnen spelen bij de goede organisatie van de arbeidsmarkt. Dat was een belangrijke beleidswijziging t.a.v. de oude Conventie 96 uit 1949 over hetzelfde thema. Toen werd veeleer de

***Uitzendarbeid en
flexibiliteit zijn thema's
met een zeker
'seksappeal'.***

kaart getrokken van het monopolie voor de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling, zoals de RVA en later de VDAB, BGDA en Forem. Uitzendarbeid was toen overigens nog onbestaande. Toen in België in 1976 een experimentele wet tot stand kwam, werden private uitzendkantoren net geduld. Het was evenwel de bedoeling hun bestaansreden ongedaan te maken door een publiek uitzend-

kantoor (T-dienst) op te richten. Bij de regionalisering van de arbeidsbemiddeling werden er niet minder dan drie identieke T-diensten in het leven geroepen. Het heeft echter niet mogen baten want sindsdien zijn rol en impact van deze diensten, op zijn zachtst gezegd, sterk afgenomen. De private uitzendkantoren hebben een markt-aandeel van bijna 90%.

Ten tweede trekt Conventie 181 de kaart van de samenwerking tussen publieke en private (profit, maar ook non profit) initiatieven op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij niet alleen om de klassieke arbeidsbemiddeling, maar ondermeer ook om selectie en werving, outplacement, herplaatsing, poolvorming en uitzendarbeid. In praktijk is de rol van de zogenaamde private intermediairen op de arbeidsmarkt de laatste jaren sterk toegenomen. Het is immers zonneklaar dat de organisatie van de industrie, de technologie, de ontwikkeling van de dienstensectoren, de scholingsgraad en ook de verwachtingen van de werknemers sinds 1949 grondig veranderd zijn, zeker in de geïndustrialiseerde landen. Dit heeft zonder twijfel gevolgen gehad voor de hele dienstverlening rond personeelsbeleid en arbeidsmarkt. De samenwerking tussen publieke en private initiatieven is in ieder geval een vruchtbaardere benadering dan het jarenlange bekvechten over wie nu de mooiste adelsbrieven kan voorleggen. De werkzoekende kan er alleen maar beter van worden. Het Vlaams gewest en de Vlaamse sociale partners hebben het voortouw genomen bij de omzetting van Conventie 181. Hopelijk kan die ook in het Waals en het Brussels gewest een constructieve dynamiek op gang brengen.

Ten derde regelt Conventie 181 de sociaalrechtelijke basisprincipes voor de bescherming van werkzoekenden en werknemers. Uitzendarbeid krijgt hierbij bijzondere aandacht omdat het uitzendkantoor optreedt als werkgever en de uitzendkracht ter beschikking stelt van een zogenaamde gebruiker. Deze driehoeksrelatie heeft zowel sterke als zwakke kanten.

Een sterk punt voor werknemers en werkgevers is ongetwijfeld de grote feitelijke doorstroming van uitzendkrachten naar ondernemingen. Een zwak punt is dat de uitsplitsing van de patronale verplichtingen aanleiding kan geven tot misverstanden, gebrekkige opvang van werknemers en het doorschuiven van verantwoordelijkheden. De praktijk heeft uitgewezen dat dit voor een groot deel kan ondervangen worden door specifieke wetgeving, CAO's en andere afspraken, maar dat is wel een werk van lange adem.

ZICHTBAARHEID

De driehoeksrelatie verklaart voor een deel de grote zichtbaarheid van het fenomeen uitzendarbeid. In België kunnen we verwijzen naar de 93 erkende private uitzendkantoren met 830 opvallend in het straatbeeld aanwezige agentschappen en met bijna 3.500 vaste werknemers (1998). Sommige uitzendkantoren richten zelfs een filiaal, minstens een gestructureerde aanwezigheid, op bij grote klanten om zó hun dienstverlening voor uitzendkrachten en gebruiker te verbeteren (zogenaamde inhouse-vestigingen).

Ook door de grote doorstroming van uitzendkrachten naar vaste aanwerving werkt de sector zich in de kijker. Zo werden, volgens de gegevens van het Belgisch sociaal fonds voor uitzendkrachten, in 1998 zowat 280.000 verschillende personen als uitzendkracht tewerkgesteld (alsook nog 95.000 uitzendkracht-studenten). Vergelijken we dit met de gemiddeld 60.000 voltijdse uitzendkrachten die dagelijks aan de slag gaan, kunnen we niet anders dan vaststellen dat uitzendarbeid *de facto*

een belangrijk aanwervingkanaal geworden is. Zo zou gemiddeld genomen een derde van de uitzendkrachten na een opdracht vast werk aangeboden krijgen. Sedert 1984 is de gemiddelde tewerkstelling via de uitzendsector in voltijdse equivalenten op dagbasis met factor 6 gestegen (van 10.000 naar 60.000). Het aantal gepresteerde uitzenduren op jaarbasis nam toe met factor 4,5 (van 26,4 miljoen naar 116,4 miljoen).

Ondanks deze belangrijke groeicijfers moet een en ander toch in de juiste context geplaatst worden.

Vooreerst nam de groei van de uitzendsector in België - in vergelijking met b.v. Nederland, Frankrijk of Spanje - veeleer geleidelijk toe. Tussen 1990 en 1993 daalde zelfs het aantal gepresteerde uitzenduren. Sinds de economische herleving van 1994 groeit de vraag naar uitzendarbeit mee met de gestegen vraag naar arbeidskrachten. In de meeste subregio's kampen de uitzendkantoren momenteel met een tekort aan arbeidskrachten.

De penetratiegraad van uitzendarbeit (verhouding tussen het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten en de totale werkgelegenheid) zou in België 1,6% bedragen. Upedi (werkgeversfederatie van de uitzendkantoren) verwijst hierbij steevast met afgunst naar de Nederlandse penetratiegraad van 4,2%. Met een gemiddelde van 270.000 uitzendkrachten op dagbasis in voltijdse equivalenten en met 800.000 verschillende uitzendkrachten op jaarbasis is de situatie in Nederland volledig uit de hand gelopen. De nieuwe wet 'Flexibiliteit en Zekerheid' en de uitzend-CAO kwamen niets te vroeg. Enkele maanden na de inwerkingtreding (1/1/1999) stegen de spanningen tussen Nederlandse vakbonden en werkgevers al ten top. Volgens vakbondsschattingen zouden zowat 50.000 uitzendkrachten recht hebben op een langdurig contract, terwijl de werkgevers het hielden bij enkele duizenden (in de praktijk meestal gespecialiseerde arbeidskrachten die ze per definitie in dienst wensen te houden).

De uitzend-CAO regelt het sociaal statuut in vier fasen: hoe langer in dienst, hoe meer rechten. De eerste 26 weken kan het uitzendkantoor je met opeenvolgende arbeidscontracten tewerkstellen. Dat geldt ook tijdens de tweede fase van zes maanden, maar je hebt wel recht op pensioenopbouw en op een gesprek over vorming. In de derde fase heb je recht op contracten van drie maanden en in de laatste fase op een contract van onbepaalde duur (ten vroegste na 1,5 jaar indien je werkte bij dezelfde gebruiker en na drie jaar bij meerdere gebruikers).

Met een gemiddelde van 270.000 uitzendkrachten op dagbasis in voltijdse equivalenten en met 800.000 verschillende uitzendkrachten op jaarbasis is de situatie in Nederland volledig uit de hand gelopen.

BELGIE IN EUROPESE CONTEXT

Ten tweede dient er op gewezen dat het aandeel van werknemers aan de slag met een arbeidscontract van bepaalde duur, waaronder uitzendarbeit, in de totale tewerkstelling zeker niet spectaculair gestegen is. Volgens de gegevens van Eurostat en

het Europees werkgelegenheidsrapport voor 1999 is het aandeel van de tijdelijke arbeidscontracten in België geleidelijk toegenomen van 5,1% in 1994 naar 6,3% in 1997 en 7,8% in 1998 (ter vergelijking in 1998: EU-gemiddelde 12,8%, Frankrijk 13,9%, Italië 8,6%, Nederland 12,7%, Spanje 32,9%). Daartegenover is het stijgingspercentage van tijdelijke contracten, evenals uitzendarbeid, in België de laatste twee jaar groter dan dat in de meeste andere Europese landen en dat van het Europees gemiddelde (van 11% in 1994 naar 12,8% in 1998).

Het verklaren van deze sterke verschillen tussen Europese landen vergt eigenlijk een aparte bijdrage. Mogelijke factoren zijn ondermeer de verschillen in de gehanteerde flexibiliteitsinstrumenten, inschakelings- en vormingscontracten allerhande, andere evenwichten tussen de diverse gehanteerde vormen van flexibiliteit, omkaderde groei of wildgroei, sociaal overleg enz. Het is bekend dat b.v. in België vrij creatief omgesprongen wordt met de arbeidstijdorganisatie (denk aan de nieuwe arbeidsorganisatievormen van CAO 42).

De wettelijke ontslagbescherming van arbeiders en uitvoerende bedienden is in ons land eveneens minder goed uitgebouwd dan in b.v. Nederland, waardoor er minder ontsnapingsconstructies via tijdelijke arbeid opgezet worden. Nochtans is het in België sinds het Globaal Plan van 1993 ook makkelijker gemaakt om werknemers aan te werven met opeenvolgende arbeidscontracten.

Door de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, de richtlijnen en de Europese kaderakkoorden tussen sociale partners zal er binnen de EU echter een zekere convergentiebeweging op gang komen. Zo is in Spanje een daling ingetreden van het aantal tijdelijke contracten. Ook in Nederland zal de flexibiliteit wat ingetoomd worden door de nieuwe dijk van Zekerheid.

Ten derde heeft de uitzendsector ontegensprekelijk nieuwe marktsegmenten aangeboord. Vijftien jaar geleden draaide uitzendarbeid hoofdzakelijk rond het vervangen van uitvoerende kantoorfuncties. Vervanging van werknemers (b.v. in het kader van loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof) blijft belangrijk, maar de klemtoon is geleidelijk verschoven naar de industrie en industriegebonden dienstensectoren. In 1996 was tweederde van de uitzendkrachten arbeid(st)er en de helft was jonger dan 25 jaar. Na 1996 hebben meer en meer uitzendkantoren gespecialiseerde filialen opgericht voor specifieke sectoren, functies of vakgebieden. Naast personeel voor uitvoerende taken probeert de sector tevens hoger geschoolde uitzendkrachten aan te trekken.

VERSCHUIVINGEN

Ook de leeftijdsstructuur van de uitzendkrachten wijzigt. Geleidelijk aan neemt het belang van oudere werknemers toe. Deze verschuivingen weerspiegelen ten dele de gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt alsook de sociaal-economische en maatschappelijke ontwikkelingen. Uitzendkantoren kampen nu met een tekort aan kandidaat-uitzendkrachten. Jonge afgestudeerden proberen via uitzendarbeid ervaring op te doen en kennis te maken met de arbeidsmarkt. Oudere werknemers - slachtoffers van herstructureringen - proberen via uitzendarbeid opnieuw een vaste job te bekomen. Uitzendkrachten kunnen immers door hun prestaties op de werkvloer de

klip van de vooroordelen ietwat makkelijker omzeilen dan langs een klassieke aanwervingprocedure. Hetzelfde kan tot op zekere hoogte gezegd worden van migranten of van werkzoekenden met sociale of maatschappelijke achterstellingen.

Vakbonden en werkgevers hebben de sociale rol van de uitzendsector voor dergelijke risicogroepen op de arbeidsmarkt via de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) verder geactiveerd. Zo werd als eerste een sectorale CAO gesloten over de voorkoming en bestrijding van discriminatie op het gebied van ras, huidskleur, godsdienst, etnische of nationale afkomst (7 mei 1996). In de sector-CAO's voor 1997-1998 en 1999-2000 werd een regeling uitgewerkt voor de bevordering van de vorming van uitzendkrachten onder arbeidscontract (0,3% van de loonmassa en dit bovenop de bijdrage voor de risicogroepen). De samenwerking met de sectorale vormingsinstellingen zoals die van Metaal of Cevora (aanvullend paritair comité bedienden) en met de publieke diensten voor beroepsopleiding wordt opgedreven.

Sommige ondernemings-CAO's, gesloten naar aanleiding van een herstructurering, schakelen uitzendarbeid in voor de herplaatsing van met ontslag bedreigde werknemers. Bovendien werkt Upedi hard aan het sociaal imago van de sector. Zo werd met eigen middelen de Stichting uitzendarbeid opgericht om de tewerkstelling van risicogroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Onder grote mediabelangstelling zijn protocollen gesloten tussen Upedi, de Stichting, de gewestelijke ministers van Werkgelegenheid en lokale tewerkstellings- en opleidingsactoren. Dergelijke initiatieven hebben de uitzendkantoren geen windeieren gelegd want ze hebben bijgedragen tot de ruimere aanvaarding van de sector. De uitzendkantoren wensen overigens ook een rol te spelen bij de buurtdiensten.

SOCIAAL STATUUT EN GELOOFWAARDIGHEID

Er is m.i. een verband tussen een goed sociaal statuut en een duurzame versterking van de geloofwaardigheid van de uitzendsector. Dat geldt overigens ook voor het imago van andere sectoren; denken we maar aan de inspanningen van b.v. de schoonmaaksector.

Alhoewel Upedi achter het uitgangspunt van een goed sociaal statuut stond en staat, betekent dit niet dat de sociale verbeteringen zonder slag of stoot verworven zijn. De uitzendbranche moet als dienstensector terdege rekening houden met de grote economische en commerciële macht van de gebruikers die maximale dienstverlening wensen aan een minimale kostprijs. Daartoe worden de uitzendkantoren tegen elkaar uitgespeeld en krijgen de kortetermijnbelangen van de onderscheiden kantoren vaak de bovenhand. Daarenboven is uitzendarbeid slechts één van de mogelijkheden om tekorten inzake personeel op te vangen. Daarnaast zijn er nog uitbesteding, overuren door het eigen personeel, rechtstreekse aanwerving met arbeidscontracten van bepaalde duur, vormingscontracten allerhande, terbeschikkingstelling van personeel via diverse kanalen...

Uitzendkrachten hebben in België recht op dezelfde lonen, vergoedingen en arbeidsduur als de vaste werknemers van de gebruiker. Dit principe is verankerd in de

basiswet van 24 juli 1987 over de tijdelijke arbeid. Vanzelfsprekend is dit niet; immers, in Nederland is deze gelijke behandeling niet sluitend geregeld. Dit stelt in de praktijk meer en meer problemen (zie verder). In Duitsland hebben de uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (een nieuwe wet zal hierin verandering brengen), maar hebben ze geen recht op gelijk loon.

KADERWET

De wet van 24 juli 1987 is echter maar een kaderwet en de concrete verwezenlijking van het gelijke behandelingsprincipe vergt heel wat aanvullende regelingen. Daartoe werden in het paritair comité voor de uitzendsector en in de Nationale Arbeidsraad CAO's gesloten. Het grote verschil met de andere tewerkstellingsvormen zit hem tot nog toe in de opeenvolging van uitzendarbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en in de loskoppeling van de duurtijd van de arbeidsovereenkomst met de duur van de opdracht bij de gebruiker. In de praktijk ontvangen uitzendkrachten vaak opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van één week, soms zelfs korter. De commerciële overeenkomsten tussen uitzendkantoor en gebruiker bestrijken doorgaans langere perioden.

Dit doet ondermeer problemen rijzen voor het inkomen en het sociaal statuut voor de perioden die niet gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst: denken we maar aan een ziekte van meer dan enkele dagen, economische werkloosheid, het weigeren van een nieuwe overeenkomst als de uitzendkracht klachten heeft over de gebruiker...

De CAO's stellen daarom, b.v., onder bepaalde voorwaarden, het recht in op aanvullende vergoedingen ten laste van het uitzendkantoor en bij langdurige afwezigheden ten laste van het sectorale sociaal fonds voor uitzendkrachten.

Vakbondsvoorstellen om de duur van de arbeidsovereenkomsten op te trekken bij langdurige opdrachten bij de gebruiker, en zo de werk- en inkomenszekerheid te verbeteren, bleken jarenlang voor de uitzendwerkgevers onverteerbaar. In de laatste CAO van 11 mei 1999 werd echter wel een eerste, bescheiden, doorbraak gerealiseerd. Dagcontracten moeten voortaan beperkt worden tot die gevallen waarbij het uitzendkantoor op voorhand weet dat de opdracht waarschijnlijk langer dan één dag duurt. Het gaat niet om een normatieve CAO-bepaling, maar om een aanbeveling. De paritair samengestelde Commissie van Goede Diensten zal de naleving ervan opvolgen.

De uitzendsector zag immers in dat de misbruiken van dagcontracten gevolgen konden hebben voor de geloofwaardigheid van het sociaal statuut en de pleidooien voor 'interim bis' verzwakten (zie verder).

Meer dan de helft van de uitzendkrachten in ons land is inmiddels lid van een vakbond.

GOEDE STRATEGIE

De koppeling van de lonen en vergoedingen aan de gebruiker is een belangrijk principe. Nadeel is wel de onderbreking in de anciënniteitopbouw bij verandering van

gebruiker, waardoor uitzendkrachten voordelen zoals eindejaarspremies, anciënniteitgebonden loontoeslagen of aanvullende socialezekerheidsvoordelen mislopen. De opeenvolgende uitzend-CAO's hebben hier belangrijke correcties doorgevoerd zoals de specifieke syndicale en eindejaarspremie voor de uitzendkrachten na 65 dagen prestaties bij één of meerdere uitzendkantoren en gebruikers in een referentieperiode van één jaar.

In Nederland daarentegen bevat de uitzend-CAO een eigen loonclassificatie. Bij ontbreken van deze CAO zouden de uitzendkrachten alsnog recht hebben op het loon van toepassing bij de gebruiker. Enkele jaren geleden vond de grote baas van de Randstad-groep dat dit ook een goede oplossing voor België zou kunnen zijn. De Belgische vakbonden hebben zich hiertegen verzet. Uiteindelijk is dit een goede strategie gebleken want de Nederlandse CAO en het uitzendwezen staan er onder hoogspanning. Door de zwakkere onderhandelingspositie van de vakbonden in de uitzendsector zijn de lonen er onder die van de belangrijkste sectoren gedoken.

Dit roept twee fundamentele problemen op. Vooreerst voelen de uitzendkrachten zich gediscrimineerd t.a.v. de vaste werknemers. Ten tweede beschouwen meer en meer sectoren uitzendwerk als de ondergraver van de sectorale CAO's. De druk is inmiddels zo hoog opgelopen dat Nederlandse vakbonden door hun leden (uitzendkrachten en leden in de gebruikende sectoren) onder druk gezet worden om de CAO niet meer te verlengen bij het einde van de looptijd (de loon-CAO geldt tot eind 1999 en de CAO over het sociaal statuut, in principe al gesloten in 1996, geldt zo maar eventjes tot eind 2003).

NAAR INTERIM BIS ?

Interim bis is een concreet voorstel van Upedi. De betrokken uitzendkracht zou een arbeidsovereenkomst krijgen van onbepaalde duur of één van bepaalde duur met een langere looptijd dan wat momenteel in de sector gebruikelijk is. De uitzendkracht wordt uitgestuurd naar gebruikers en bij ontbreken van een opdracht is het economisch risico voor het uitzendkantoor want de uitzendkracht heeft recht op een gewaarborgd loon. Voor het overige blijven de basisprincipes van de uitzendwet en CAO's, zoals het recht op gelijk loon en de beperking van de toegelaten arbeid bij de gebruiker, van toepassing.

Met het voorstel beoogt de uitzendsector de aantrekkelijkheid van het statuut te verbeteren voor sommige categorieën van gespecialiseerde arbeidskrachten. Het stelt geen recht in op een langlopend uitzendcontract zoals dat wel het geval is (of zou moeten zijn) in de Nederlandse uitzendwet en CAO. Het uitzendkantoor kan wel een dergelijk langlopend contract voorstellen aan een uitzendkracht.

Voor een goed begrip moeten we interim bis in een ruimer kader plaatsen. De uitzendsector, onderworpen aan een erkenningsregeling en specifieke wetgeving en CAO's, ziet met lede ogen toe hoe bepaalde gespecialiseerde arbeidskrachten tewerkgesteld worden via allerlei detacheringformules of onderaannemingconstructies. Alhoewel dergelijke formules balanceren op en over de grens van de wettelijk-

heid kennen ze een groeiend succes omdat de werknemer een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgt. In Nederland werd onlangs zelfs een werkgeversfederatie van de detacheringhuizen opgericht en dit buiten de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) om. In België zou dergelijke federatie onwettig zijn, maar dit belet niet dat de feitelijke economische betekenis van de detachering zal toenemen.

LAND MET VELE GRENZEN

Het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 bevatte overigens een paragraaf waarin de sociale partners overeengekomen zijn om een onderzoek te verrichten naar de eventuele aanpassing van de wet op de terbeschikkingstelling of detachering (hoofdstuk III van de wet van 24 juli 1987).

Ook in het federaal regeerakkoord van juni 1999 werd hierover een vage passage opgenomen. Meer dan waarschijnlijk zal de wetgeving op een aantal punten versoepeld worden, maar een volledige afschaffing van het verbod op terbeschikkingstelling is volledig af te raden. België is immers een land met vele grenzen en kopelbaaspraktijken zouden snel opnieuw de kop opsteken.

Met interim bis kan het uitzendkantoor de snelle overstap van uitzendkrachten naar gebruikers afremmen. In de praktijk is gebleken dat de soms zware investeringen van de uitzendkantoren in gespecialiseerde vorming en opleiding meestal niet kunnen renderen omdat de gebruikers de uitzendkrachten bliksemsnel overnemen. De huidige uitzendwet verbiedt in principe boetebedingen voor gebruikers alhoewel dit in

de toekomst waarschijnlijk uit de wet zal geschrapt worden. Daardoor hoeden de uitzendkantoren zich momenteel voor te dure investeringen in opleiding. Sommige uitzendkantoren passen overigens al bepaalde formules van interim bis toe.

De private uitzendkantoren hebben een marktaandeel van 90%.

Vanuit sociaalrechtelijk standpunt vereist interim bis een aantal aanpassingen van wetgeving en CAO's, zoals: het vastleggen van een minimumbedrag voor het gewaarborgd loon bij uitblijven van een opdracht en bij schorsing van de arbeidsovereenkomst, syndicale rechten zoals de wijziging van de CAO uit 1981 over de vakbondsafgevaardigde-uitzendkracht, sociale verkiezingen, de precisering van de basisvoorschriften van kaderarbeidsovereenkomst bij indiensttreding (b.v. welk soort opdrachten, geografische beperkingen, gewaarborgd loon enz.) enerzijds en de overeenkomst per prestatie (loon van toepassing bij de gebruiker, uurrooster enz.) anderzijds.

SOCIAAL OVERLEG

Het sociaal overleg in en rond de uitzendsector is in België altijd een belangrijke factor geweest in de organisatie en de uitbouw van het uitzendgebeuren. Daarmee bekleedt ons land een unieke plaats in Europa. Recentelijk zijn ook collectieve akkoorden gesloten in ondermeer Nederland, Frankrijk, Luxemburg en Zweden, maar

de intensiteit van het sociaal overleg en de opvolging van de sector zijn er nog niet te vergelijken met die van ons land.

Het is immers onvoldoende om de basisconcepten van het sociaal statuut vast te leggen. Je moet ook concrete individuele en collectieve toepassingsproblemen kunnen aankaarten en oplossen. Een erkenningcommissie die waakt over de toegang tot de sector is zeer belangrijk, maar volstaat niet. Je kunt moeilijk ieder toepassingsprobleem aangrijpen om de erkenning van een onderneming in het gedrang te brengen.

De laatste jaren werd bij CAO een Commissie van Goede Diensten opgericht voor het bespreken van en het zoeken naar oplossingen voor individuele en collectieve problemen. In het verlengde hiervan is een regeling uitgewerkt voor het verdelen van syndicale informatie over het sociaal statuut van uitzendkrachten langs de filialen van de publieke en private uitzendkantoren. In het paritair comité en het sociaal fonds voor de uitzendsector werden collectieve rechten vastgelegd, zoals het recht op een syndicale premie en de informatie van de vakbonden over uitzendopdrachten (buiten het geval van vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is) bij gebruikers zonder vakbondsafvaardiging. Een goede syndicale werking rond uitzendarbeid is onmogelijk zonder een goede samenwerking tussen alle beroepscentrales, de werknemersvertegenwoordigers en de vakbondsafgevaardigden bij de gebruikers alsook de dienstencentra. Zo maken alle ACV-beroepscentrales deel uit van het paritair comité en organiseert de confederatie de coördinatie.

NIEUWE UITDAGINGEN

1 4

Uit de gegevens van het ACV en van het sociaal fonds blijkt dat meer dan de helft van de uitzendkrachten inmiddels lid is van een vakbond is. De drie bonden betalen immers aan 54% van de 80.000 uitzendkrachten die recht hebben op een eindejaarspremie een syndicale premie. Het aantal aangeslotenen in Nederland kun je alsnog op de vingers van één hand tellen. Hopelijk mogen we binnenkort onze twee handen aanspreken want de Nederlandse vakbonden investeren momenteel stevig in hun werking voor uitzendkrachten en voor vaste medewerkers van de uitzendkantoren (consulenten).

Recente initiatieven bij ons waren het oprichten van een sectorale preventiedienst, het invoeren van de arbeidspostfiche en het opstarten van het centraal medisch dossier. Uitzendkrachten hebben immers recht op hetzelfde beschermingsniveau inzake veiligheid en gezondheid op het werk als de vaste werknemers van de gebruiker. Dit volgt uit een Europese richtlijn van 25 juni 1991 en de Belgische omzettingwetgeving (KB's van 19 februari 1991 en de sector-CAO Onthaal van 8 september 1993). Dit is gemakkelijker op papier gezet dan daadwerkelijk verwezenlijkt.

Alhoewel de cijfers van de arbeidsongevallen in de uitzendsector nog allesbehalve schitterend zijn, begint de preventieve aanpak toch vruchten af te werpen.

Het is duidelijk dat de ontwikkelingen in de uitzendsector en op de arbeidsmarkt in het algemeen nieuwe uitdagingen zullen stellen voor vakbeweging, sociaal overleg

en overheden. Interim bis, de betrokkenheid van uitzendkantoren bij de uitvoering van de sociale begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers in het kader van herstructureringen, de grotere integratie van selectie, werving, vorming en uitzend-
arbeid enz. vergen tevens een aangepaste benadering vanwege de interne vak-
bondswerking en -organisatie. Zo vergt het organiseren van uitzendkrachten in vast
dienstverband met een uitzendkantoor een andere aanpak dan wanneer ze na drie
maanden doorstromen naar een aanwerving door de gebruiker.

Het verleden heeft in ieder geval aangetoond dat de vakbeweging wel degelijk in
staat is om rekening te houden met nieuwe ontwikkelingen.