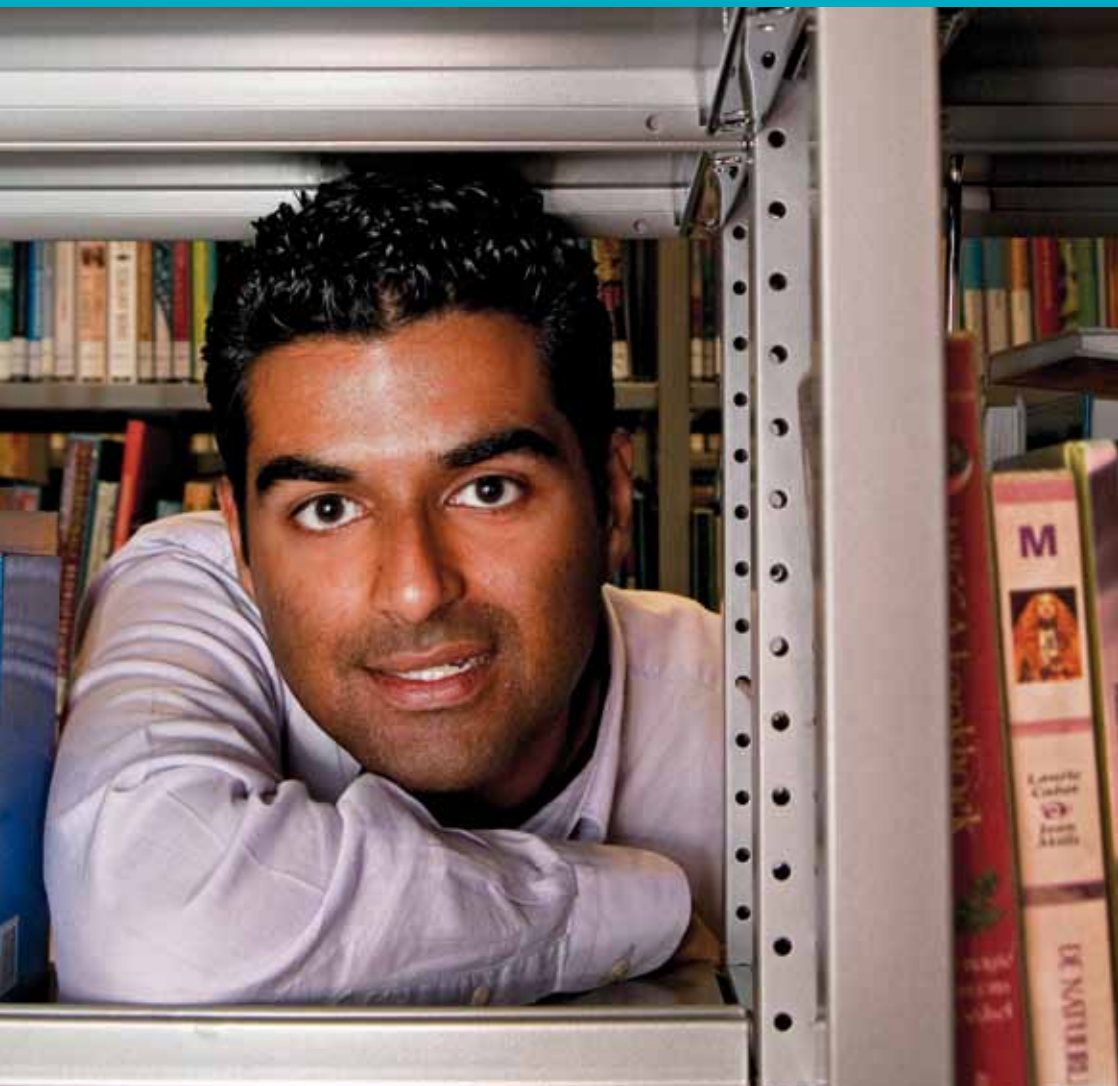


Onzeker werk



Onzeker werk

Colofon

Uitgave: Stichting FNV Pers

Redactie en tekst: Els Hoogerhuis e.a.

Interviews: Astrid van Unen, U-producties

Productie en eindredactie: FNV Marketing & Communicatie

Vormgeving: Studio 10, Tineke Kooistra

Fotografie: Liesbeth Sluiter; Rebke Klokke (pag. 5)

Drukwerk: Grafimedia De Bruijn

Amsterdam, oktober 2011

Voorwoord	4
Inleiding	6
Zorg: Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)	13
Anja van der Vlugt <i>"We moeten meer zekerheid krijgen"</i>	14
Supermarkten	17
Will Boomaars <i>"Elke week zie je nieuwe gezichten"</i>	18
Schoonmaak	21
Christine Monk <i>"Altijd de dreiging van ontslag"</i>	22
Bibliotheken	25
Aniel Ramcharan <i>"Inmiddels wil ik meer vastigheid"</i>	26
Bouw	29
Jan de Vries <i>"Zo ga je niet met mensen om!"</i>	30
Rijksoverheid	33
Richard Zwiers <i>"De overheid creëert nieuwe klasse zonder rechten"</i>	34
Post	37
Dieuwke Feenstra <i>"Ik moet hard fietsen voor weinig geld"</i>	38
Onderwijs: Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)	41
Rita Lankhorst <i>"Je kunt elk moment je baan verliezen"</i>	42
Vleesindustrie	45
Henk Voogd <i>"Ik denk dat ze elkaar kapot hebben geconcurrereerd"</i>	46
AH Distributiecentra	49
Edyta Nadolna <i>"Het leven is onzeker, want je kunt nooit iets plannen"</i>	50
Vakbondsagenda voor Gewoon Goed Werk	54



Onzeker werk: maak er *gewoon goed* werk van!

Flexibiliteit. Zo'n woord waar iedereen zich iets anders bij voorstelt. Flex moet, zeggen veel economen en politici, want dat is goed voor onze economie; we hebben er te weinig van, en de mensen willen 't zelf ook. Flex is helemaal niet goed, zeggen anderen waar- onder veel vakbondsleden; we hebben er te veel van, en de mensen hebben helemaal geen keus.

De FNV vindt dat flexibel werken op zichzelf niet goed of fout is, maar de risico's van flexibiliteit en de prijs ervoor mogen niet eenzijdig bij de werknemer liggen. En dat is op dit moment wel behoorlijk scheef gegroeid.

Volgens recente cijfers van Centraal Plan Bureau en UWV werkt ruim 30 procent van de werkenden in Nederland in een arbeidsrelatie die geen zekerheid van werk en inkomen biedt. Een deel van die mensen heeft een goede onderhandelingspositie en geniet van de vrijheid die zo'n relatie biedt. Maar het overgrote deel is ontevreden over al die onzekerheid en voelt zich bedrogen dat de flexbaan niet de beloofde opstap naar beter werk blijkt te zijn.

In de politiek en de media woedt een flinke discussie over flexibel werk. Tegelijkertijd is er weinig inzicht in wat er dagelijks gebeurt op de werkvloer. De FNV is daarom op zoek gegaan naar de werkelijkheid van iedere dag, de alledaagse flexibilisering. Naar de mensen voor wie de 24-uurs economie dagelijkse kost is. Ze werken als schoonmaker in kantoren en werkplaatsen, lang voordat de andere mensen aan hun werkdag beginnen of nadat iedereen aan het eind van de dag het pand heeft verlaten. Ze werken op de gekste tijden in de zorg, of in de vleesfabriek. Ze springen in bij gaten die er vallen in het onderwijs, bouwen huizen en bezorgen post.

Niets zo flexibel als een flexwerker anno 2011: met een oproep- of uitzendcontract, een

nuluren- of min-maxcontract, een tijdelijk contract of freelance constructie. Nee, niet voor korte periodes maar soms al jaren en jaren... Kan en moet het niet anders? Waarom wordt zo veel nuttig en noodzakelijk werk in Nederland georganiseerd in zulke slechte banen? Waarom laten we met z'n allen gebeuren dat werkgevers zo makkelijk hun risico's afwentelen op werknemers? En is al die flex onderling wel een beetje eerlijk verdeeld? Wat vinden flexwerkers er zelf van? Daarover kunt u lezen in deze brochure.

De FNV wil met deze brochure flexwerkers een gezicht en een stem geven. Laten zien dat flexwerkers krachtige mensen zijn, trots op hun werk en vakmanschap, met gevoel van eigenwaarde. Mensen die niet te beroerd zijn om hard te werken en flexibel inzetbaar te zijn. Maar die ook vinden dat ze recht hebben op waardering, een behoorlijk loon en *gewoon goed werk*. Ze willen eindelijk eens af van die eeuwige onzekerheid of er morgen nog werk is. En ze willen, als 't nodig is, ook recht hebben op sociale zekerheid. De FNV vindt dat het hoog tijd wordt om de belangen van deze groeiende groep werkenden hoog op de agenda te zetten: van werkgevers, beleidsmakers en politici, maar ook van de FNV-bonden zelf. Onzeker werk is voor steeds meer mensen geen incident, maar een structurele misstand.

In 2011 heeft de FNV het terugdringen van onzeker werk tot speerpunt van haar arbeidsvoorwaardenbeleid gemaakt. Op veel cao-tafels leggen onze bonden voorstellen neer voor het verbeteren van de positie van flexwerkers. Werkgevers geven nog veel te vaak niet thuis. Dat kan anders.

Laten we er werk van maken. Gewoon goed werk. Daar worden we allemaal beter van.

Catelene Passchier
Coördinator arbeidsvoorwaarden FNV

Inleiding

Flexibel werken is de trend. Internet via een mobiel of laptop biedt de mogelijkheid om een deel van het werk uit te voeren, waar en wanneer je maar wilt. In vrijwel alle sectoren zijn technologische veranderingen doorgevoerd, die het mogelijk maken om het werk flexibeler in te richten. Voor werknemers kan flexibel werken meer vrijheid betekenen. Werkgevers hebben met een flexibele inzet van medewerkers meer ruimte om hun bedrijfsvoering slimmer in te richten.

Iedereen tevreden zou je zeggen. Voor een groot deel van de zelfstandigen zonder personeel (de zzp'ers) is dat zeker het geval. Uit onderzoek blijkt dat ook werknemers behoefte hebben aan flexibiliteit. Invloed op werktijden, evenals meer mogelijkheden om werk, zorg en privéleven te combineren, staan hoog op het wensenlijstje. Maar voor de meeste flexwerkers is de praktijk anders. Flexibel werken betekent voor hen vooral een flexibel arbeidscontract. In plaats van meer vrijheid en mogelijkheden geeft zo'n flexcontract veel onzekerheid. In inkomsten, in werktijden en soms zelfs of je morgen nog mag komen werken. En die onzekerheid vergroot de kwetsbaarheid en afhankelijkheid van werknemers.

De FNV volgt de toename van het aantal flexcontracten met argusogen. Onderzoek laat zien dat de flexibele schil in bedrijven tussen 1996 en 2010 gegroeid is van 23 naar 34 procent. Dat betekent dat inmiddels een op de drie werkenden een flexcontract heeft: 2,5 miljoen mensen! En denk niet: 'Dat overkomt mij niet'. Kijk naar de stijging van het aantal werknemers dat na reorganisaties alleen nog maar op een flexcontract aan het werk komen. Een op de drie werkende mensen is echt te veel.

Inmiddels blijkt dat flexcontracten in alle branches voorkomen. Naast de alom bekende sectoren zoals horeca, tuinbouw en supermarkten komen flexcontracten in toenemende mate voor in de sectoren industrie, bouw, overheid, zorg, vervoer en bankwezen. In sommige bedrijven is flexibilisering van contracten doorgeslagen tot zo'n 80 procent van het personeelsbestand.

Over flexwerk wordt veel beweerd, de geleerden schrijven er boekenkasten over vol. Wat meestal niet naar voren komt, is hoe werknemers er zelf tegenaan kijken. De FNV zocht het uit. Om te beginnen via enquêtes. Eind 2010 bleek dat ruim de helft van de mensen met een flexcontract geen enkel perspectief heeft op een vaste baan, terwijl 65 procent van de flexwerkers wel hoofdkostwinner is.

Daarna heeft de FNV een meldpunt opgericht voor specifieke knelpunten. De signalen dat flexwerk vast werk verdringt en dat flexcontracten structureel worden ingezet, zijn legio. We hebben het dan niet over invallen bij ziek en piek. Het werk is continu, maar de mensen die het uitvoeren kunnen alleen maar kiezen tussen draaideurconstructies en

werkloosheid. Wat dat met iemand doet, kunt u lezen in de interviews in dit boek.

Samenstelling flexibele schil

De FNV vindt dat bij de berekening van de flexibele schil alle werkenden zonder vast dienstverband moeten worden meegerekend. We hebben het dan over tijdelijke krachten, oproepkrachten, invalkrachten, uitzendkrachten, payroll-medewerkers en zzp'ers.

Laat duidelijk zijn dat niet alle zzp'ers kampen met onzeker werk. Een deel van de zzp'ers is gedwongen als zelfstandige te gaan werken, maar zit in werkelijkheid in een afhankelijke positie van slechts één opdrachtgever. Schijnzelfstandigen noemen we dat. De overige zzp'ers kunnen zich prima handhaven, al heeft de crisis ook een aantal van hen in de problemen gebracht.

Het UWV telt bovengenoemde groepen ook mee in haar berekening van de flexibele schil van 34 procent. Deze schil is als volgt samengesteld: tijdelijke krachten en oproepkrachten (61 procent), uitzendkrachten (15 procent) en zzp'ers (24 procent).

Wij hebben de afgelopen tijd veel werknemers gesproken die de negatieve gevolgen van flexwerk aan den lijve ondervinden. Hun verhalen gaan over rechtvaardigheid. Een van de geïnterviewden stelde terecht: "Zo ga je niet met mensen om." Jarenlang blijven hangen in flexibele contracten, acht uur beschikbaar moeten zijn om twee uurtjes te mogen werken, na veertien jaar trouwe dienst weggepest worden omdat jij juist nog wel een vast contract hebt. Om maar een paar voorbeelden te noemen.

Veel onzekerheid, die van directe invloed is op iemands gezinssituatie en levensloop. Dat uit zich bijvoorbeeld in het uitstellen van belangrijke beslissingen. Denk aan trouwen, een huis kopen, kinderen krijgen of een studie starten. En al het mogelijke opzij moeten zetten om een opleiding voor je kinderen te kunnen bekostigen.

Duidelijk is wel dat deze flexwerkers krachtige mensen zijn met liefde voor hun vak en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Zoals schoonmaakster Christine duidelijk maakte in een uitzending van Zembla. Zij kreeg vroeger veel meer tijd om een operatiekamer in een ziekenhuis schoon te maken. Ze maakt zich minder druk over het hoge werktempo dan over het vergrote risico dat patiënten lopen door besmetting met bacteriën.



Knelpunten flexwerk

- **Geen zekerheid over het behoud van de baan.** Zoals de 45-jarige logistiek manager, die zijn baan verloor in de crisis en noodgedwongen lopendebandwerk aanpakt als uitzendkracht in een vrachtwagenfabriek. Elke dag kan zijn laatste werkdag zijn en hij heeft veel stress over de betaling van huur en studie van zijn kinderen. Bij reorganisaties verliezen flexwerkers als eersten hun baan.
- **Contracten met te weinig uren en dus een te klein inkomen.** Veel flexwerkers willen meer uren.
- **Lagere beloning voor hetzelfde werk als vaste kracht.** Onderzoek laat zien dat een periode flexwerk in iemands loopbaan in de loop der jaren tot wel 30 procent minder inkomsten kan opleveren ten opzichte van vaste krachten. Soms is de beloning zo laag en het aantal uren zo beperkt, dat twee tot drie baantjes nodig zijn om voldoende te verdienen om van te kunnen leven.
- **Grote onzekerheid over werktijden.** Een werkgever biedt bijvoorbeeld twaalf uur werk per week en vraagt zes dagen beschikbaarheid – de werktijd is pas kort van tevoren bekend. Als je per baan veel tijd beschikbaar moet zijn, kun je dat moeilijk met een tweede baan of met andere verplichtingen in het leven combineren.
- **Als eerste op de schopstoel zitten, vaker werkloos en dus minder te kiezen.** Daardoor ook vaker banen met slechtere arbeidsomstandigheden. Het zwaarste werk wordt aan flexwerkers gegeven, grotere kans op arbeidsongeschiktheid, toch doorwerken als je ziek bent, vaker slachtoffer van pesten en seksuele intimidatie. Flexwerkers willen ook een respectvolle behandeling maar voelen zich vaak tweederangs werknemers.
- **Minder scholing en dus minder kans op doorstroming naar een betere baan.**
- **Minder rechten op pensioen en vakantiedagen.**
- **Voor freelancers en zzp'ers de onzekerheid of er voldoende opdrachten binnenkomen, inkomensonzekerheid, op den duur scholingsachterstand en geen middelen voor een goed pensioen.**

Wij vinden het zeer moedig dat de flexwerkers in deze brochure hun verhaal wilden doen. Het was wel zorgwekkend hoe weinig mensen durfden mee te werken. Of het nu in de vleesindustrie, de bouw, het onderwijs, de zorg of de bibliotheken is: veel flexwerkers wilden niet of uitsluitend onder pseudoniem met hun werksituatie in de publiciteit. In de supermarkten is de intimidatie momenteel zo groot, dat mensen zelfs te bang zijn om op hun eigen werkplek hun mond open te doen. Wordt er meer dan voorheen met mensen gesold zodat ze zich niet meer veilig voelen op hun werk?

Vaak wordt gezegd dat flexwerkers toch zelf voor zo'n flexcontract kiezen. Voor een klein deel van de flexwerkers klopt dat. Onder flexwerkers zijn jongeren oververtegenwoordigd. In deze groep zitten ook scholieren en studenten. Maar zelfs deze groep heeft last van de onzekerheid. De studiebeurs is onvoldoende om de kamerhuur te betalen. En ook andere kosten komen elke maand opnieuw terug.

Het grootste deel van de flexwerkers heeft geen andere mogelijkheid. De keuze tussen geen werk of een slecht flexcontract is dan snel gemaakt. Cruciaal voor de FNV is dat 90 procent van deze flexwerkers geen vrije keuze heeft gehad tussen een vast of een flexibel contract. De FNV vindt het belangrijk dat zij een goede onderhandelingspositie hebben in het maken van afspraken over hun arbeidsvoorwaarden.

De samenstelling van de groep flexwerkers is divers. Jongeren zijn oververtegenwoordigd, vooral onder oproepkrachten. Opvallend is dat het niet alleen starters op de arbeidsmarkt zijn. Velen hebben vakdiploma's en een rijke werkervaring. Tijdelijke contracten vormen de grootste groep, gevolgd door zzp'ers, oproepkrachten en uitzendkrachten. De doorstroom naar vast werk is veel minder dan uitzendbureaus en werkgevers ons doen geloven. De zzp'ers zijn gemiddeld wat ouder (40+).

En er is sprake van een harde kern flexwerkers: mensen die jarenlang - meestal gedwongen - in het flexwerk zijn blijven werken. Eenmaal in de flexibele schil blijken volgens onderzoek mannen, ouderen en gehuwden een grote kans te hebben te blijven hangen. Voor vrijwel alle flexwerkers is de grote mate van onzekerheid een belangrijk probleem. De toename van het flexwerken heeft niet alleen gevolgen op individueel niveau. Flexcontracten leiden tot een uitholling van de cao en vermindering van het draagvlak onder pensioen en andere collectieve regelingen. Ook de maatschappelijke gevolgen zijn niet zonder risico. De steeds groter wordende kloof tussen hoger en lager opgeleiden is door te trekken naar flexwerkers: met name lager opgeleiden zijn de dupe van kwalijke vormen van flexwerk. De FNV keert zich tegen deze tweedeling in de samenleving. Maar hoe is het zover gekomen? Even terug in de tijd. In de vorige eeuw zijn in Nederland binnen het arbeidsrecht gedegen wetten opgebouwd om werknemers te beschermen. Vanaf de jaren zestig vonden werkgevers drie manieren om bestaande wetgeving

te ontwijken: contracten buiten de werkingssfeer van het arbeidsrecht houden (van freelance tot overeenkomst van opdracht); contracten zo min mogelijk rechten geven (nulurencontracten, min-maxcontracten en dergelijke); de rechtstreekse band tussen werkgever en werknemer doorsnijden door gebruik te maken van intermediairs (uitzendarbeid, *payroll*, detachering).

Sindsdien hebben werkgevers steeds meer mogelijkheden gezocht om kosten te besparen en minder risico te dragen. Nu zijn er zelfs arbeidscontracten waar het wettelijk minimumloon per uur niet meer van toepassing zou zijn. En het komt steeds vaker voor dat vaste werknemers ontslagen worden en daarna weer terug kunnen komen voor hetzelfde werk, maar dan in een flexcontract met een lager loon.

Vanaf de jaren negentig is de enorme groei van de flexibele schil vooral veroorzaakt door tijdelijke contracten en zzp'ers. Precies op dat moment werden in de sociale zekerheid de risico's van ZW, WAO en WW verlegd van het nationale niveau naar het ondernemingsniveau. Kennelijk gaf deze verandering - in strijd met de bedoeling - perverse prikkels om deze risico's bij werknemers en de overheid te leggen.

In de negentiger jaren nam de uitbesteding van werk een grote vlucht. Voor werkzaamheden die niet tot de kerntaken van bedrijven of organisaties horen, zoals schoonmaak, catering en beveiliging, werden bedrijven van buiten ingehuurd. Gevolg is dat deze werknemers niet meer op de loonlijst staan van het bedrijf waar zij hun werk doen en als het ware onzichtbaar zijn geworden. Vaak is de concurrentie groot en gaan opdrachtgevers niet voor de kwaliteit van het werk, maar voor de laagste prijs. Bij uitbesteding vindt de concurrentie vooral plaats op de arbeidskosten. Zo worden er bijvoorbeeld door schoonmaakwerkgevers contracten geaccepteerd die alleen maar waar zijn te maken door te knijpen in de arbeidsvoorwaarden van schoonmakers. Lager loon, onzekere dienstverbanden en hoge werkdruk zijn het gevolg.

Ook werkzaamheden die tot voor kort onder verantwoordelijkheid van de overheid vielen, zoals post, zorg en openbaar vervoer, worden geprivatiseerd. Het werk wordt via aanbesteding aangeboden, waarop partijen kunnen intekenen. Door deze zogenaamde marktwerking is de positie van veel werknemers verslechterd. De FNV vindt dat het argument van kostenbesparing niet het enige criterium mag zijn. De kwaliteit van de dienstverlening en de arbeidsvoorwaarden van de mensen die deze diensten leveren, verdienen minstens zo veel aandacht.

De toename van flexcontracten is ook in andere landen van Europa gaande. In Nederland heeft de FNV getracht de uitwassen te beperken door het afsluiten van het zogenaamde Flexakkoord met werkgevers en de uitzendbranche in 1996. Ook heeft de FNV bevorderd



dat de Wet flexibiliteit en zekerheid ingevoerd werd, die op het akkoord gebaseerd is. De bedoeling van het Flexakkoord en nieuwe wetgeving was dat slechte contracten niet meer mogelijk zouden zijn. Uitzend- en tijdelijk werk zouden een reële opstap bieden naar vast werk. Dat heeft, zeker in de eerste jaren, positieve gevolgen gehad. Maar inmiddels steken allerlei vormen van onzekere contracten de kop weer op. De doorstroming van flex naar vast werk is voor velen moeilijk, zo niet onmogelijk. Er is opnieuw een stevige inzet nodig om de negatieve effecten van flexcontracten in te perken en de doorstroming naar vast werk te bevorderen.

De FNV heeft er begrip voor dat werkgevers een grotere behoefte hebben aan flexibiliteit. Veranderingen in de vraag naar producten en diensten, toenemende (internationale) concurrentie en de constante druk van aandeelhouders vergen meer flexibiliteit. In tegenstelling tot andere Europese landen kiezen werkgevers in Nederland minder vaak voor een flexibele bedrijfsvoering. En juist meer voor een grotere flexschil met slechtere contracten voor werknemers. Vaker dan verwacht, blijkt er sprake van gemakzucht en/of incompetent management. Effect is dat het ondernemersrisico op werknemers wordt afgewenteld.

Te veel flexcontracten heeft ook economisch gezien grote risico's. Onderzoek toont aan dat een grote flexibele schil niet bevorderlijk is voor de arbeidsproductiviteit en het innovatief vermogen van organisaties. Ook kunnen de hogere veiligheids- en gezondheidsrisico's een negatief effect hebben op de bedrijfsvoering. Verder laat onderzoek zien dat negatieve vormen van flexibilisering mensen onzeker maakt. En angst is een belangrijke pijler onder het groeiende populisme.

Kostenbesparing blijkt voor veel werkgevers vaak de allerbelangrijkste drijfveer. Zo constateert FNV Bondgenoten dat er in de supermarkten geen prijzenoorlog maar een

kostenoorlog wordt gevoerd, waarvan de werknemers de dupe zijn. En stelt Abvakabo FNV ter discussie of het in de verzorgings- en verpleeghuizen echt noodzakelijk is om steeds meer eigen vermogen op te bouwen. Zeker als dat ten koste gaat van de kwaliteit van de zorg en de werkomstandigheden van het personeel.

Kortom: het is allemaal mensenwerk en een kwestie van keuzes. Wat de FNV betreft worden er in de toekomst andere keuzes gemaakt, waarbij het investeren in mensen centraal staat.



ZORG (VVT)

Aantal werknemers: Ruim 400 duizend, inclusief alfahulpen, voor 90 procent vrouwen. Circa 17,5 procent flexwerkers plus de zogenoemde 'vaste' nuluren- en min-maxcontracten. Deze zijn niet als flexwerk meegeteld.

Soorten contracten: Oproepcontracten, tijdelijke contracten, alfahulpen, nuluren- en min-maxcontracten, gebroken diensten.

Ontwikkelingen: Verpleeg- en verzorgingstehuizen krijgen sinds 2010 een budget op basis van zorgzwaartepakketten. Sindsdien bouwen instellingen grotere eigen vermogens op. Vroeger gemiddeld 3 procent, nu opgeschroefd tot 15 procent, maar zelfs 65 procent komt voor. Dit heeft invloed op het personeelsbeleid.

Door invoering van een nieuwe roostermethode (jaaruresystematiek) zijn voltijdbanen in de sector Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) aan het verdwijnen. Geen standaard werkweek meer met vaste dagen. Gebroken diensten: tweemaal 2 uur per dag opdraven, komen steeds vaker voor. De omvang van contracten beweegt zich tegenwoordig tussen 5 tot 25 uur per week. Alleen leidinggevenden mogen 32 uur of meer werken. Financiering van de thuiszorg is in 2008 van de landelijke overheid naar de gemeenten geschoven. In het kader van de marktwerking wordt het werk aanbesteed. Om kosten te besparen werden thuishulpen gedwongen als alfahulp (schijnzelfstandige, niet in dienst van de instelling) te gaan werken. Onder druk van vakbonden en politiek heeft staatssecretaris Bussemaker getracht dat terug te draaien. Geld is beschikbaar gesteld om alfahulpen weer in dienst te nemen en via scholing doorgroei in de functie te bevorderen.

Knelpunten flexwerk: De werkdruk is hoog, werknemers worden hoofdzakelijk op piekuren ingezet. Dat geeft veel frustratie bij verzorgenden, die kunnen niet de zorg leveren die cliënten verwachten. Hoe groter het contract, hoe meer verlangd wordt om gebroken diensten te werken. Binnen 28 dagen kun je 20 dagen worden ingezet, ook 7 dagen aaneengesloten, met werkdagen van maximaal 5 uur. Ondanks het geringe aantal uren moeten werknemers toch de hele week beschikbaar zijn. Alfahulpen zijn niet verzekerd voor doorbetaling bij ziekte en werkloosheid, of pensioen. Abvakabo FNV probeert verslechtingen voor flexwerkers terug te dringen. Werknemers met een nulurencontract moeten een arbeidsovereenkomst krijgen voor de werkelijk gemaakte uren. Ter bescherming tegen 24-uursinzetbaarheid wil de bond per week 2 roostervrije dagen afspreken.

De bond heeft kritiek op grote eigen vermogens. Zo'n 80 procent van het geld zou weer aan directe zorg besteed moeten worden. Recent dreigden thuiszorgmedewerkers te worden ontslagen als ze geen loonsverlaging van 20 procent wilden accepteren. Door staking is het ontslag van de baan, tegen de loonsverlaging wordt nu een procedure aangespannen.



Wijkverzorgende Anja van der Vlugt:

“We moeten meer zekerheid krijgen”

Al 25 jaar werkervaring en nog steeds geen vast contract. Dat komt voor in de zorgsector, waar Anja van der Vlugt (1966) als ziekenverzorgende werkt. Ze heeft een tijdelijk contract voor 20 uur per week, dat hopelijk binnenkort weer verlengd wordt. “Waarom moet het op deze manier? Er zijn zo veel mensen in de zorg nodig.”

Sinds haar 18e werkt ze in de zorg. Anja van der Vlugt heeft vele flexcontracten achter de rug. In het verleden werkte ze voor verpleeg- en verzorgingshuizen. “Nu werk ik in de thuiszorg, doe ik de ziekenverzorging in de wijk, waar ik cliënten verzorg met een redelijke complexe zorgvraag. Ik bezoek mensen in hun thuissituatie die een behoorlijke lichamelijke of psychische beperking hebben. Ik help hen bij het douchen, het aantrekken van steunkousen en wondzorg, maar ik begeleid ze ook geestelijk. Het gaat om cliënten met bijvoorbeeld zware longklachten of een terminale ziekte, maar ook met complexe psychische klachten. Dan heb je iets meer kennis nodig dan een Verzorgende B. Ik ben wijkziekenverzorgende, heb de oude opleiding bejaardenzorg gedaan en me in de loop der jaren verder geschoold.”

Op dit moment heeft ze een tijdelijk jaarcontract van 20 uur in de week, dat binnenkort waarschijnlijk met slechts een half jaar verlengd wordt. “Perspectief op een vaste baan heb ik niet. Ik zit nu bijna 2 jaar bij deze werkgever. In het eerste jaar had ik een nulurencontract, voor mij een opstapje. Het voordeel van het flexbureau was wel dat ik mijn diensten zelf kon aangeven, en daardoor al wat verder van tevoren wist wanneer ik ging werken. Maar het blijft op nulurenbasis: geen werk, geen loon.”

Nu zijn haar werkuren aaneengesloten. “In het begin werd ik te weinig uren ingeroosterd en nu, sinds anderhalve maand zit ik op 6,5 uur per dag en overschrijd ik mijn limiet. Het liefst wil ik 5,5 uur per dag werken, 4 dagen per week. Dat lukt vaak niet en dat heeft best impact. Ik moet mijn zoon op tijd van school ophalen.”

Van der Vlugt wil niet meer dan 20 uur werken. “Ik heb een pleegzoon en die heeft veel aandacht nodig. Verder wil ik ook tijd hebben voor andere dingen die ik belangrijk vindt. Mijn man heeft een fulltime baan, dus financieel is dat ook niet nodig.” Haar werkrooster wisselt per week. De thuiszorg is afhankelijk van het aantal cliënten.

“En sommige collega’s zitten zo vast met hun uren dat wij, degenen met een tijdelijk contract, ons moeten aanpassen aan hen. Dat is wel eens lastig. Voor de kinderopvang zorgen mijn man en ik samen. Dat is best puzzelen met zijn fulltime werk. Hij wil het liefst 3 ochtenden heel vroeg beginnen. De andere 2 kan ik dan vroeg beginnen, zodat ik vroeg thuis ben. Maar dat lukt met het rooster vaak niet en dat is jammer. Ik vind zo’n tijdelijk contract al niet prettig, maar dat ik dan mijn uren ook nog niet helemaal zelf kan indelen, vind ik zwaarder wegen. Dat zou ik zeker anders willen zien.”

Op het werk is het soms zo druk dat ze zelfs niet op tijd weer naar school kan om haar zoon op te halen. “Dat is echt heel lastig. De diensttijd is vaak wisselend op een dag. Meestal weet ik 2 weken van tevoren hoe mijn werkweek eruit ziet. We hebben in principe geen last van personeelstekort, wel van onverwachte situaties in de thuiszorg. Bijvoorbeeld: iemand valt en heeft acuut hulp nodig. Dan kan je niet zeggen: ja, sorry, maar ik moet nu naar huis. We moeten hard werken en altijd op tijd zijn, want mensen zitten op hun zorg te wachten.”

Wat is haar ideale arbeidssituatie over enige tijd? “Oh, dat is een goede vraag. Mijn ideaal is 20 uur per week werken, maximaal 6 uur per dag, 4 dagen per week volgens een vast rooster. Ik wil ook een vast contract, maar ik weet nog niet of dat gaat lukken. Dat hangt van de cliëntenstroom af. Mijn teamleider zou dat ook wel willen, maar het mag (nog) niet van hogerhand.”

De meeste van haar collega’s hebben wel een vast contract, zij werken vaak al lang voor deze werkgever. “Eén collega heeft net een derde nulurencontract gekregen, die zit ook nog in onzekerheid. Dat is niet prettig. Vooral voor jongeren is dit lastig, die moeten nog van alles opbouwen. Ik heb tenminste nog een partner met een vast inkomen, maar zij moeten het vaak in hun eentje doen. Waarom moet het op deze manier? Er zijn zo veel mensen in de zorg nodig.”

Werkgevers zouden beter moeten nadenken over hoe ze de situatie op de werkvloer aantrekkelijker maken, stelt Van der Vlugt. “Dat ze ons vragen: ‘Wat heb jij nodig om goed te kunnen functioneren?’ Er wordt met het management bijna niet gecommuniceerd. Ik vind ook dat jongeren te snel in het diepe worden gegooid. Ze komen recht van school en krijgen ineens een grote verantwoordelijkheid waarin ze niet begeleid worden en dus maken ze fouten. Zo lopen ze stuk in de zorg en gaan op zoek naar ander werk. Maar evenzo belangrijk is dat we meer zekerheid krijgen, zowel qua contract als qua uren.”

SUPERMARKTEN

Aantal werknemers: Circa 260 duizend, waarvan circa 80 procent flexwerker, 70 procent is jonger dan 25 jaar.

Soorten contracten: Hulpkrachten, nulurencontracten, tijdelijke contracten, min-max-contracten. Bijna 60 procent van de werknemers heeft een contract kleiner dan 16 uur.

Ontwikkelingen: De totale werkgelegenheid in de branche is al een aantal jaren vrijwel stabiel, maar het personeelsbestand is sinds begin 2010 flink in aantal toegenomen. Kort gezegd: meer mensen met steeds kleinere contracten. Inmiddels zijn er 180 duizend goedkope hulpkrachten, die niet voor toeslagen (met uitzondering van zon- en feestdagen) in aanmerking komen. De bedrijven voeren een prijzenoorlog, maar eigenlijk is het een kostenoorlog.

Te vaak wordt de cao niet nageleefd, terwijl het prima gaat in de branche. Van de crisis hebben de supermarkten uitsluitend profijt gehad: mensen eten meer thuis en besteden minder in de horeca.

Knelpunten flexwerk: In de supermarktenbranche is een wildgroei ontstaan van opgeknipte baantjes van maximaal 12 uur. De versnippering van banen kreeg een extra stimulans door de kleine-banen-regeling. Werkgevers hoeven door deze regeling geen premies te betalen voor werknemers tot 23 jaar met een baan kleiner dan 12 uur. De FNV heeft zich tegen deze regeling verzet. Eind 2011 wordt de regeling gestopt. Steeds vaker moeten fulltimers het veld ruimen. Iedereen met een contract groter dan 12 uur wordt onder druk gezet om minder uren te accepteren. Uit enquêtes komt naar voren dat werknemers tegen hun zin worden overgeplaatst, maar ook op andere manieren worden weggepest. Vrijwel niemand die recht heeft op contractuitbreiding krijgt dit. Na 3 tijdelijke contracten moet men 3 maanden thuiszitten om de Wet flexibiliteit en zekerheid te ontlopen. Ook komen gebroken diensten steeds vaker voor (9-12 en 17-20 uur).

Leidinggevenden worden van hogerhand aangestuurd om geen mensen meer boven de 18 jaar aan te nemen (goedkoop door jeugdlonen) en geen contracten groter dan 12 uur af te sluiten. Zelfs teamleiders worden nu aangenomen voor maximaal 12 uur per week. Laagopgeleide jongeren die een carrière in de supermarkt zouden willen, krijgen geen kans op een baan met een loon waar ze van rond kunnen komen.

FNV Bondgenoten bezoekt veel supermarkten en legt alle gesignaleerde problemen direct in de onderhandelingen op tafel. Werkgevers zien inmiddels in dat het niet om incidenten gaat, maar dat er meer aan de hand is. De bond informeert jongeren, zodat ze beter voor hun rechten kunnen opkomen.



Supermarktmedewerker Will Boomaars:

“Elke week zie je nieuwe gezichten”

Een leven lang werkt hij al in de supermarktsector. Daarnaast houdt hij als kaderlid van FNV Bondgenoten de ontwikkelingen rondom de arbeidssituatie goed in de gaten. Will Boomaars (1956) heeft de supermarktsector drastisch zien veranderen. Bijna 80 procent is flexwerker, veel collega's hebben kleine baantjes, managers gaan 'creatief' met werkuren om. "Wij moeten voor de klanten lopen als een kieviet en dat doen we ook. Als de grote baas dat nou ook eens voor ons doet, dan is alles opgelost."

Hij is een van de weinige fulltimers die nog te vinden zijn in de supermarktsector. Begonnen bij Primarkt in Breda, dat in 2001 door Albert Heijn werd overgenomen. Maar verkoper B Will Boomaars is er nog. "Het ambachtelijke in dit werk is verdwenen doordat alles voorverpakt wordt verkocht. Maar ik heb nog wel plezier in mijn werk hoor."

Bijna niemand wordt nog fulltime aangenomen, weet Boomaars. "80 Procent is flexkracht en dat worden er elk jaar meer. Afdelingsmanagers zijn meestal studenten, die hier voor 12 uur werken." In de nabije toekomst worden tussen 11 uur 's morgens en 2 uur 's middags moeders aan de kassa gezet. "De werktijden worden steeds meer opgeknipt, zodat arbeidskrachten zo weinig mogelijk geld kosten en zo veel mogelijk opleveren. Met korte contracten zijn werknemers veel flexibeler en ook nog eens fitter, ondanks het gebrek aan werkervaring", zegt Boomaars.

In zijn filiaal werken voornamelijk studenten en schooljeugd, maximaal 12 uur per week. "Dan zijn er nog de dames aan de kassa die 20 à 32 uur per week werken. Een enkeling heeft een vast dienstverband. Zodra een van hen vertrekt, worden die uren opgeknipt."

Ook met overwerk blijkt er gedoe. Van bovenaf zijn de werktijden goed geregeld, zegt Boomaars, maar op de werkvloer gaat het nog wel eens mis. "De jeugd controleert zelf niks. Ik zeg altijd: 'Schrijf je uren op. Als je ze zelf niet bijhoudt, krijg je niks extra's.' De manager rekent zich rijk over de rug van het personeel. Als iedereen een half uurtje overwerkt zonder te noteren, heeft hij 30 uur per week gratis. Het meldpunt Naleving Cao heeft veel opgeleverd. Als een supermarkt zich niet aan de regels houdt, grijpt de directie wel in. Maar mensen durven niet goed hun mond open te trekken. Ze werken dan maar een kwartiertje extra. Ze zijn soms ook vrienden, dus dan doen ze dat voor elkaar en dan zijn ze zo een half uur verder. Zo worden mensen bedonderd."

Uit een enquête die FNV Bondgenoten onder supermarktpersoneel hield, kwamen heel veel klachten naar voren. Bijvoorbeeld: 'Na 3 contracten volgt ontslag' en 'Ben je ouder dan 19, dan word je niet aangenomen'. Het klopt allemaal, beaamt Boomaars. "Dat ontslag mag volgens de wet. Van hogerhand wordt gezegd dat de goede mogen blijven, maar ik zie dat nauwelijks gebeuren. Als ze ontslag krijgen, moeten ze 3 maanden thuisblijven en daarna worden ze weer aangenomen. Dan krijgen ze nog eens maximaal 3 contracten."

Over leeftijdsdiscriminatie wordt niet gesproken, maar de praktijk ziet er wel zo uit. "De managers moeten binnen het kostenplaatje blijven. Twee jongeren van 15 jaar zijn goedkoper dan één van 19. Dat is jammer, want de liefde voor het vak en voor de klant is er bij zulke kinderen niet, wel bij de oudere fulltimers. Ze sturen klanten naar ons door. Gelukkig maar, denk ik wel eens, want ze weten soms het verschil niet tussen een krop sla en ijsbergsla. En als de bieflappen op zijn, moet je de klant geen pond gehakt in de hand duwen."

Door al die korte contracten en het zo goedkoop mogelijk inzetten van personeel is er ook veel verloop, constateert Boomaars. "Elke week zie je nieuwe gezichten." Hij noemt de kleine-banen-regeling "een ramp voor mensen die fulltime willen werken." Werkgevers hoeven bij contracten korter dan 12 uur geen premies voor sociale verzekeringen af te dragen. Dat concurreert met contracten langer dan 12 uur, zodat jongeren die 23 worden, en dus duurder voor de werkgever, niet meer terug hoeven te komen. "We hebben met de vakbonden de campagne 'Genoeg = Genoeg' opgezet voor alle werknemers in de detailhandel. Daarin staan sociale zekerheid en eerlijke beloning centraal."

De jeugdlonen zouden vanaf 18 jaar naar het minimumloon moeten, is een van de eisen. "Daardoor maak je het werk aantrekkelijker. In de grote steden staan jongeren al niet meer in de rij om bij de supermarkten aan de slag te gaan. Daar moet je als werkgever op vooruit zien."

De FNV-kaderleden binnen de supermarktsector proberen mensen te stimuleren om contractverhoging aan te vragen als ze structureel meer werken dan in hun contract staat. "Daar hebben ze volgens de wet recht op. We willen de kaderleden meer bekendheid gaan geven, zodat werknemers weten bij wie ze met hun klachten terecht kunnen."

De oplossing voor al deze knelpunten ligt voornamelijk bij de werkgever, stelt Boomaars. "Wij moeten netjes omgaan met de klanten, moeten voor hen lopen als een kieviet en dat doen we ook. Als de grote baas dat nou ook eens voor ons doet, dan is alles opgelost." Er zijn filialen waar een naar regime heerst, ontdekten kaderleden tijdens een rondje supermarkten. "Op één filiaal bleek dat werknemers moesten melden als ze naar de wc moesten. Als het wc-bezoek iets te lang duurde, of als ze iets te vaak gingen, moesten ze in eigen tijd doorwerken. Daarom is controle op managers heel belangrijk. Elke melding moet serieus genomen worden. Dan krijg je meer vat op de zaken die mis zijn en kun je zoeken naar oplossingen."

SCHOONMAAK

Aantal werknemers: Circa 175 duizend, waarvan zo'n 20 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Uitzendwerk en tijdelijke contracten. Gebroken diensten en veel kleine baantjes.

Ontwikkelingen: Werkzaamheden die niet tot de kerntaken van bedrijven horen, zoals schoonmaak, catering en beveiliging, worden vaak uitbesteed. In de schoonmaak is de concurrentie groot. Opdrachtgevers willen de laagste prijs. Schoonmaakbedrijven accepteren te vaak contracten die alleen zijn waar te maken door te knijpen op de arbeidsvoorwaarden. Hetzelfde werk moet in steeds minder tijd worden gedaan. Elk verzoek van de klant over werktijden wordt gehonoreerd. Bij het maken van werkroosters wordt niet gekeken of de werknemer dat kan combineren met zijn privéleven. De werkdruk is fors toegenomen.

Het schoonmaken van gebouwen gebeurt vaak door mensen met een jaarcontract of vast dienstverband. Treinen en vliegtuigen worden meestal schoongemaakt door uitzendkrachten.

Knelpunten flexwerk: Met de kleine contracten is het ondoenlijk om een loon te verdienen waar je van kunt bestaan. Probleem zijn de gebroken diensten. Neem bijvoorbeeld een school. De opdrachtgever wil dat er voor schooltijd, tussen de middag en na schooltijd wordt schoongemaakt. De schoonmaker moet dan 3 keer op en neer reizen zonder reiskostenvergoeding en is de hele dag bezig met het werk.

Schoonmakers voelen zich geïntimideerd. Als iemand een zogenaamd vrijwillige urenvermindering niet accepteert, wordt er bedreigd met overplaatsing of ontslag. De werkomstandigheden zijn vaak zwaar. Er is geen loopbaanperspectief meer in de branche. Vroeger kon je als treinschoonmaker nog doorstromen naar perronopzichter. Nu het werk uitbesteed is, gebeurt dat niet meer.

De schoonmakers voerden in 2010 met succes actie om de uitwassen van de aanbesteding zichtbaar te maken. Niet tegen de schoonmaakbedrijven, maar tegen de opdrachtgevers zoals Schiphol of de NS. Ze eisten een goede cao maar ook respect. "Als je dat niet krijgt, moet je het gaan halen", aldus een actievoerster. "Schoonmakers zijn net als andere mensen trots op hun vakmanschap." De actievoerders kregen veel sympathie van het publiek. Ook werkgevers raakten doordrongen van de slechte omstandigheden. Vieze kantines werden opgeknapt. Andere misstanden zijn aangepakt. FNV Bondgenoten heeft in de cao-onderhandelingen de 'code verantwoordelijk marktgedrag' afgesproken, waarbij zowel werkgevers als opdrachtgevers betrokken zijn. De lonen zijn opgetrokken tot 10 euro per uur. Scholing is verbeterd. Meer aandacht komt er voor taalcursussen, zodat schoonmakers zich beter kunnen redden. Verbetering van de reiskosten en een contract van minimaal 20 uur per 4 weken staan de volgende keer op de agenda.



Schoonmaakster Christine Monk Simons:

“Altijd de dreiging van ontslag”

Al vijftien jaar stoft, poetst en dweilt Christine Monk Simons (1963) gebouwen. 's Morgens begint ze om half 6 om 3,5 uur schoon te maken, 's avonds herhaalt ze het kunstje nog eens in dezelfde uren voor een andere werkgever. Die gebroken dienst is niet ideaal, zegt ze, maar de werkgevers hebben liever korte contracten. Haar missie gaat een andere richting uit: “De slavernij is allang afgeschaft, we moeten respectvol met elkaar omgaan. Dat probeer ik altijd weer uit te dragen.”

's Ochtends staat Christine Monk Simons om half 5 op voor haar werk in een wasserette van half 6 tot 9. “En 's avonds werk ik van half 6 tot 9 in een medisch centrum. Dat zijn 2 gebroken diensten en dat vind ik wel lastig. Ik zou graag aaneengesloten uren willen werken, maar die krijg ik niet. Daarom werk ik bij 2 bedrijven. In het ziekenhuis zou ik wel meer uren kunnen werken, maar de werkgever heeft liever mensen voor een paar uurtjes.”

Haar kinderen ziet ze door die gebroken dienst nauwelijks. “Ik heb er 5; de oudste is 27, de jongste 5 jaar. 's Avonds vangt mijn man of een van de oudere kinderen de anderen op. Ik ga om 5 uur de deur uit en kom ik 's avond pas om 10 uur thuis. Tussendoor zitten mijn kinderen op school. Ik heb weinig contact met ze en dat is heel jammer. De kinderen gaan allemaal naar school en dat is erg duur. Ik houd bijna niks over van de 900 euro die ik per maand verdien.”

Ze heeft een vast contract voor de uren die ze werkt. Vakantiegeld krijgt ze apart uitbetaald. In de schoonmaak werken mannen en vrouwen samen, maar het zware werk, zoals met machines de plafonds en muren schoonmaken, dat doen de mannen. “Soms wil een voorjuffrouw dat wij vrouwen dat ook doen, maar dat is veel te zwaar voor ons. Wat ik kan doen, doe ik. Wat ik niet kan, weiger ik.”

Dit soort problemen ondervindt ze vooral bij voorjuffrouwen in het medisch centrum. Onlangs liep een conflict hierover nog hoog op. Een voorjuffrouw eiste van haar en haar vrouwelijke collega's dat ze dat 'mannenwerk' toch deed. Toen Christine weigerde, begon de voorjuffrouw te schreeuwen en te dreigen met ontslag. De artsen die langslieden zeiden: 'Laat je je zo behandelen?' Ze moest een ontslagbrief tekenen, maar Christine deed dit niet. “Uiteindelijk is die voorjuffrouw hier wel op aangesproken. Nu is ze rustiger geworden. En ik heb mijn baan nog steeds.”

In het schoonmaakwerk moeten werknemers altijd moppen, dweilen en poetsen. Dat veroorzaakt klachten aan de polsen en schouders en soms ook aan de knieën door het vele bukken. “Maar je mag je niet ziekmelden. Afgelopen week kwam een vrouw naar me toe die zich niet lekker voelde en vertelde dat de voorjuffrouw had geweigerd haar ziek te melden. Ik ben met een van de leidinggevenden gaan praten. Zij is op de afdeling gaan kijken, maar ze informeerde niet wat er aan de hand was. Die zieke vrouw is nu ontslagen! Dat gebeurt vaak. Een meisje raakte onlangs haar contract kwijt omdat ze zwanger was.”

Het is zwaar werk, zegt Monk. “Je moet rennen om alles op tijd af te krijgen. En er is altijd de dreiging van ontslag. Ze jokken over vaste contracten, of zeggen dat je zo ontslagen kunt worden zonder dat het waar is. Ik werk nu 15 jaar in de schoonmaak.”

Ze had zeker andere mogelijkheden gehad, bijvoorbeeld een eigen schoonheidssalon beginnen. “Daarvoor heb ik de diploma’s. Maar dat was een te dure investering. Hoe dat in de toekomst gaat, is nog moeilijk te zeggen. Ik heb een dochter die een dansopleiding op hbo-niveau doet. Zij wil graag een eigen dansschool beginnen. Daar geef ik voorrang aan, want mijn kinderen zijn nog jong. Als het met hen beter kan gaan, dan steun ik dat.”

Ze heeft actief meegedaan aan de acties ‘Schoon genoeg’ voor een betere cao voor de schoonmakers. “Ik ben lid van FNV Bondgenoten en zit in het bestuur van het schoonmaakparlement, een vertegenwoordiging van vakbondsleden in de schoonmaak. Van daaruit probeer ik wel dingen te veranderen. Ik vind dat werkgevers moeten kiezen voor mensen die hard willen werken en hen moeten respecteren. Nu gaan de goede weg en blijven de slechte. Zo’n voorjuffrouw wil liever slecht Nederlands sprekende schoonmakers, die niks begrijpen en daardoor niet weten hoe ze voor zichzelf moeten opkomen. Anderen kunnen vertrekken.”

Op haar werk lopen “heel veel jonge kinderen” rond, vanaf 16 jaar en die krijgen meteen een grote afdeling voor hun kiezen. “Dat kunnen die kinderen niet aan. Ik heb liever meer ervaren mensen om me heen.” Of ze niet zelf voorjuffrouw wil worden? “Dat zou goed zijn, want ik zou het dan helemaal anders aanpakken. Maar ik ben lid van de FNV, dus ze zien me al aankomen. Ik weet dat ik die functie wel goed aan zou kunnen. De slavernij is allang afgeschaft, we moeten respectvol met elkaar omgaan. Dat probeer ik altijd weer uit te dragen. Ik kom uit een liefdevol gezin, waar we altijd netjes met elkaar omgaan. De voorjuffrouwen hebben twee gezichten. Als ze iets van je gedaan willen krijgen, zijn ze aardig. En anders behandelen ze je als een hond. Dan doen ze irritante dingen, zoals je niet aankijken als je praat en niet reageren. Alsof je tegen een muur praat. Dat zou ik allemaal willen veranderen.”

BIBLIOTHEKEN

Aantal werknemers: Circa 9 duizend, waarvan 22 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Uitzendwerk, *payroll*-constructies, nulurencontracten, meerdere tijdelijke contracten.

Ontwikkelingen: Vanaf 2001 is een proces van organisatorische en inhoudelijke vernieuwing aan de gang. Automatisering en schaalvergroting leiden in functies tot een scheiding tussen ontwikkelen en uitvoeren. Daardoor ontstaan nieuwe functies, zoals gastvrouw en medewerker klantenservice. Veel parttimers werken van oudsher met een klein vast contract. Werkgevers worden geconfronteerd met de wens van politiek en publiek om de openingstijden, en dus de arbeidstijden, te verruimen. Mede door de beperkte flexibiliteit binnen het vaste personeelsbestand kiezen werkgevers ervoor om dit probleem op te lossen met goedkope flexkrachten in allerlei soorten contracten. Vooral grotere bibliotheken werken met flexkrachten. Ook nulurencontracten zijn heel gewoon. Zo besparen werkgevers op overwerkkosten van vast personeel.

De aangekondigde nieuwe bezuinigingen van het kabinet leiden opnieuw tot reorganisatie. Flexcontracten worden niet meer verlengd en er is een vacaturestop. Werkgevers zijn op zoek naar nieuwe arbeidscontracten en overwegen een *payroll*-bedrijf in te huren of nieuwe samenwerkingsconstructies aan te gaan, zoals ‘de brede school’.

Het personeelsbestand van de bibliotheken bestaat uit twee groepen. Een relatief groot, hoogopgeleid, maar vergrijzend personeelsbestand (veelal vrouwen met vaste, kleine parttime contracten) en een klein, jong, deels laagopgeleid bestand van tijdelijke werknemers. Deze scheefgroei leidt tot een kwalitatief en kwantitatief personeelsprobleem. In personeelsbeleid is weinig geïnvesteerd. De sector heeft een imago probleem, lage beloning en weinig loopbaanperspectief.

Knelpunten flexwerk: Met name jong en nieuw personeel krijgt te maken met een wildgroei in soorten flexcontracten en -constructies. Zij hebben ambitie voor het vak en willen een baan met een volwaardig inkomen en loopbaanperspectief, maar kunnen dat binnen de bibliotheeksector niet meer vinden. De noodzakelijke vernieuwing en professionalisering vereist draagvlak onder personeel om mee te kunnen gaan in vernieuwing. Maar ook draagvlak onder werkgevers om te willen investeren in werknemers.

Daar past geen klein onzeker contract bij. Deze flexwerkers zullen ook als eerste hun baan verliezen door bezuinigingen en reorganisaties.

Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties willen naar een sector met brede en volwaardige functies en maken de keus voor een kwaliteitsslag. Abvakabo FNV zet vooral in op leeftijdsbewust personeelsbeleid en verbeteren van de kwaliteit van de arbeid. De bond wil meer gevarieerde functies voor jonge werknemers. Grotere banen met voldoende inkomen en loopbaanperspectief. En behoud van werk voor oudere werknemers. De bezuinigingen maken echter het voortbestaan van de sector onzeker.



Bibliotheekmedewerker Aniel Ramcharan:

“Inmiddels wil ik meer vastigheid”

“Op dit moment heb ik een vast contract voor 18 uur. Dat is weinig, ja, daar kan ik niet van leven.” Aniel Ramcharan (1980) werkt al 14 jaar in de frontoffice van een bibliotheek. Perspectief op meer uren biedt de sector niet. Nu heeft hij een nieuwe baan gevonden in het bankwezen. “Ideaal voor mij is: een fulltime baan met een inkomen dat me economisch onafhankelijk maakt.”

Als student bedrijfseconomie was zijn bijbaan in de bibliotheek perfect. Hij kon zijn eigen werkweek indelen en mocht ook wel eens ‘nee’ zeggen als het hem niet uitkwam. Inmiddels is hij ouder en wijzer en wil hij graag juist meer vastigheid. “Ik ben hier na mijn studie blijven hangen”, legt Ramcharan uit. “Dat had een medische reden, maar ook een persoonlijke: ik vind het erg leuk werk. Inmiddels heb ik een aantal modules gevolgd, een soort interne opleiding die de organisatie me aanbood, dus ik zit ook goed in het vak.” En hij doet zijn werk met liefde, want hij houdt van het bibliotheekwezen. “Ik check boeken in en uit, ruim stapels op, sta de klant te woord en help met eenvoudige zoekvragen. Het is heel dankbaar werk, omdat je voor iemand iets kunt betekenen. Als iemand een scriptie schrijft of een spreekbeurt moet voorbereiden, kun je meedenken en de juiste literatuur aandragen. Dat maakt het werk divers.”

Op dit moment heeft hij een vast contract voor 18 uur. “Dat is weinig ja, daar kan ik niet van leven. Ik woon daarom nog bij m’n ouders, dus daarmee zijn mijn kosten laag, maar anders had ik het niet gered. Ik ben actief in de ondernemingsraad, waardoor ik uiteindelijk 20 à 25 uur per week werk, want die uren krijg ik wel uitbetaald. Maar het is geen vetpot.”

Dit contract heeft hij sinds februari van dit jaar. Daarvoor had hij een contract van 11 uur en daarvoor lange tijd een nulurencontract, dat bedoeld is voor invallers bij ziekte en verlof. “Toen had ik wel periodes dat ik bijna fulltime werkte. Dat nulurencontract bood me bovendien wel de gewenste flexibiliteit. Inmiddels wil ik meer vastigheid, zou ik meer uren willen werken en zelfstandig kunnen gaan wonen.”

De voor- en nadelen van een flexcontract kan hij nog moeiteloos opsommen. “Het voordeel van flexibiliteit is dat je ‘nee’ kunt zeggen als een werkgever je nodig heeft, maar het jou net niet uitkomt. Ik kon ermee zelf mijn week bepalen en daarmee een goede balans creëren tussen werk en privé. Voordeel is ook dat je op verschillende

vestigingen komt, met verschillende collega's te maken hebt en ook met verschillende klanten. Dat zorgt voor veel afwisseling. Nu werk ik op twee vestigingen, en dat biedt ook voldoende afwisseling." Als groot nadeel noemt hij het gebrek aan financiële zekerheid door die wisselende inkomsten. "Bovendien: je bent weliswaar werknemer, maar je behoort niet echt tot het vaste team. Daarmee mis je af en toe sociale binding." Bij het verschijnen van dit boekje is Ramcharan net aan een nieuwe baan begonnen in het bankwezen, in een functie die in de lijn van zijn universitaire studie ligt. Hij gaat er 36 uur per week aan de slag. "Had ik bij de bibliotheek wel een groter contract kunnen krijgen, dan was de noodzaak minder groot geweest om te gaan solliciteren. Maar nu kon het niet anders. Als je economisch onafhankelijk wilt zijn, biedt de bibliotheek te weinig perspectief."

Een bijkomende reden om buiten de bibliotheeksector te solliciteren, was dat deze in de nabije toekomst moet dealen met forse bezuinigingen. "Daarom zaten er voor mij ook geen extra uren in. In de komende jaren moet onze bibliotheek met de helft van het reguliere budget uitkomen. Dan weet je al dat er eerder banen geschrapt dan gecreëerd worden."

Hij ziet erg uit naar zijn nieuwe baan, want "ideaal voor mij is: een fulltime baan met een inkomen dat economische onafhankelijkheid biedt. Ik zal de bibliotheek zeker gaan missen, want ik ben hoe dan ook verknocht aan de organisatie. Maar ik moet toch verder."

Heel veel van zijn collega's hebben kleine baantjes. Vooral de jongeren zouden meer uren willen werken. "Bibliotheken zouden bij het opvallen van een vacature beter uren kunnen opsparen totdat ze een redelijk aantal uren kunnen aanbieden aan een sollicitant", stelt Ramcharan. "Dat is de enige manier om volwaardige banen te scheppen. De meeste nulurencontracten die er nog zijn, zijn tijdelijk. Inmiddels is tegen het licht van de aanstaande bezuinigingen besloten om alle tijdelijke contracten niet meer te verlengen."

In de bibliotheeksector begint het werken met *payroll*-bedrijven populair te worden, iets dat zijn ondernemingsraad wat terughoudend gadeslaat. "Ik snap de werkgever wel, want op deze manier loopt hij dan minder financiële risico's. Maar de bibliotheken werken al vaak met tijdelijke contracten van een half of een heel jaar. Mensen moeten dan ook 3 maanden eruit als ze 3 tijdelijke contracten hebben gehad. De bibliotheek-cao heeft bovendien een afwijkende bepaling: mensen hebben niet na 3 contracten, maar na 3 jaar van contracten recht op een vast contract. De organisatie kan dus ook bij wijze van spreken 36 keer een maandcontract aanbieden. Dat is een erg ongelukkige situatie. De meesten vertrekken na 3 jaarcontracten en dat is jammer. Het is al geen aantrekkelijke sector door zijn suffe en softe imago, maar als er dan ook nog veel onzekerheid heerst, dan gaan mensen helemaal zo'n werkplek mijden."

BOUW

Aantal werknemers: Circa 375 duizend werknemers, waarvan 25 procent flexwerkers. Plus 70 duizend zzp'ers, waarvan naar schatting een derde onzeker werk heeft. Totaal 117 duizend mensen met een flexibele arbeidsrelatie.

Soorten contracten: Uitzendkrachten, *payrollers* en zzp'ers.

Ontwikkelingen: De bouw is altijd een sector geweest waar wisselende aantallen mensen werken, afhankelijk van de orderportefeuille. De hoofdaannemers hebben de regierol. De onderaannemers voeren het gespecialiseerde 'handwerk' uit, waarbij circa 80 procent uit loonkosten bestaat. De meeste bedrijven zijn mkb.

Sinds het uitzendverbod in de bouw is afgeschaft (1998), komt er uitzendwerk voor dat voor een groot deel onder een apart uitzendakkoord valt. Het aantal zzp'ers is de afgelopen 10 jaar flink gegroeid. Vooral omdat vakmensen kiezen voor de vrijheid van het ondernemerschap. Maar helaas ook doordat werkgevers sluiptwegen zoeken, zoals het aantrekken van schijnzelfstandigen uit Oost-Europese landen, om de tewerkstellingsvergunning te ontlopen. Het aantal meldingen van *payroll*-constructies in de bouw groeit: bedrijven hevelen personeel over naar een *payroll*-onderneming en besteden daardoor minder geld aan loon en pensioen.

Werkgevers drukken de kosten met flexwerk. Kwaliteit, stabiliteit en vakmanschap blijken minder doorslaggevend. Zzp'ers zijn aantrekkelijk omdat werkgevers hiermee gegarandeerde flexibiliteit kopen en risico's kunnen afschuiven. Hoewel ze ook zzp'ers inhuren voor specifiek vakmanschap. Ruim de helft van de zzp'ers haalt een goed inkomen uit de particuliere markt.

In 2010 viel nog maar 40 procent van de werkenden op de bouwplaats onder de bouw-cao, 60 procent viel onder een andere cao, vaak metaal en techniek, of is zzp'er. Tijdens de crisis in 2009 - 2010 hebben vooral timmerlieden, metselaars en tegelzetters hun werk verloren.

Knelpunten flexwerk: De arbeidsvoorwaarden van flexwerkers zijn slechter: lagere lonen, hogere kans op werkloosheid maar minder recht op WW. Samen op de steiger met zo veel verschillende petten, maakt het voor uitvoerders lastig. Veilig werken is een probleem. Flexwerkers overkomt vaker een ongeval. Ook veroorzaken ze vaker een ongeval. Het inwerken gebeurt slecht, er worden onvoldoende veiligheidsinstructies gegeven. De werkdagen zijn lang. Flexwerkers hebben geen loopbaanperspectieven en kunnen geen gebruik maken van bijscholing. Ze bouwen nauwelijks pensioen op.

Voor FNV Bouw is de kritische grens bereikt. Uitgangspunt is: geen verschil tussen insiders en outsiders, gelijk loon voor gelijke arbeid, ook voor flexwerkers. Als steeds minder mensen blijven meebetalen aan de sociale voorzieningen, worden vakopleidingen en pensioenen niet meer betaalbaar. FNV Zelfstandigen Bouw stimuleert vakmanschap en ondernemerschap en bepleit tarieven waarvan pensioen en verzekeringen betaald kunnen worden.



Metselaar Jan de Vries:

“Zo ga je niet met mensen om!”

“Flexwerk in de bouw betekent: als het regent, word je naar huis gestuurd. Ben je ziek, krijg je geen loon doorbetaald. Werkgevers kijken alleen maar naar hun eigen belang. Wij als flexwerkers hebben geen rechten.” Aan het woord is metselaar Jan de Vries* (1971) uit het noorden van het land. Hij wil niet onder zijn echte naam zijn verhaal doen, bang om geen werk meer te krijgen. **“Ik voel me een soort jojo.”**

Jan de Vries is vanaf zijn 22e aan het werk als metselaar. Hij zit nu thuis, want hij heeft een conflict met zijn werkgever. “Normaal werk ik op uitzendbasis, maar deze werkgever bood een vast contract tot het eind van dit jaar. Dit zou een contract voor 8 maanden zijn, maar na 2 maanden kregen we opeens een nieuw contract, want er was geen werk meer. Dat contract gold voor 2 maanden en liep op 13 juli af. Maar het kwam pas op 18 juli binnen. Daar hebben mijn collega en ik nu FNV Bouw op gezet. In de bouw kan blijkbaar heel veel!”

Toen de crisis in de bouw 3 jaar geleden toesloeg, werd De Vries ontslagen. “Toen zat ik 10 maanden thuis en daarna ben ik aan het werk gegaan via uitzendbureaus. Ik bouw met die tijdelijke contracten geen rechten meer op voor de WW. Toen ik ontslagen werd, had ik 24 maanden WW tegoed, inmiddels nog maar 5 maanden, dus zo’n contract van 8 maanden is wel belangrijk.”

Het uitzendbureau waar hij voor werkte, was opgericht door een aannemer speciaal voor de bouwsector. Via dat bureau was hij constant aan het werk voor onderaannemers.

“Maar ik zat ook regelmatig thuis. Bij de eerste baan via dat uitzendbureau begon de ellende al na een paar weken. Het ging regenen en het was een slechte week. We gingen toch maar door, met een goede jas aan, om alles klaar te zetten, want evengoed kon het weer ophouden met regenen. Maar na 3 uur werden we toch naar huis gestuurd, en voor die 3 gewerkte uren kregen we geen cent. Ik had een uitzendcontract met flexibele uren, in fase 1, die voor 26 weken geldt. In die fase bouw je nog nauwelijks rechten op.”

Werkgevers hebben in principe gelijk dat ze voorzichtig met hun bedrijf omgaan, stelt De Vries, en dat ze geen risico’s willen nemen. “Maar dit gaat te ver. Zo ga je niet met mensen om! Ik heb nu maar geen uitkering bij het UWV aangevraagd. Dan moet je 26 van de 36 weken hebben gewerkt en dat heb ik niet. Maar ik kan nog wel een half jaar vooruit.”

Zijn bruto inkomen was 16 euro per uur, nu moet hij het met 14,50 euro doen. "Elke keer moet je weer inleveren en dit heeft ook consequenties voor mijn pensioenopbouw.

Hoewel ik daar op dit moment niet mee bezig ben. Dat heb ik de bond ook gezegd. Die hele pensioendiscussie is voor ons helemaal niet relevant. Het gaat ons om nu: nu is de situatie slecht en die moet eerst opgelost worden."

Hij heeft een gezin, maar is gelukkig geen alleenverdiener. "We redden het financieel nog wel, maar die werkonzekerheid geeft wel stress. Ik ben altijd aan het werk geweest. Als dit zo doorgaat, moeten we ons huis verkopen. Dat geeft wel spanning. Als bouwvakker ben je gewend flexibel te zijn. In de wintermaanden had ik altijd al kans dat ik een paar maanden thuis kwam te zitten. Dat vond ik niet erg, want ondertussen bouwde ik dan wel WW-rechten op. Nu bouw je die met het thuiszitten af."

De Vries zegt geen andere keuze te hebben dan flexwerk. "Die keuze heeft bijna niemand meer. Ik zou zzp'er kunnen worden, maar zo iemand wordt ook uitgemolken. Je moet bijvoorbeeld wel zelf je verzekeringen betalen, maar met zo'n laag uurloon kan dat haast niet. Dit is Nederland; het zou zo goed voor elkaar moeten zijn."

Zijn ideale arbeidssituatie: "Ik wil gewoon werken, want van thuiszitten wordt niemand gelukkig. Ik merk dat ik steeds meer mijn grenzen verleg. Ik ben al blij met een contract van een half jaar. Ik surf wel op het internet, maar de vacatures die aangeboden worden zijn allemaal van een uitzendbureau. Die ruiken hun kans."

De Vries vindt dat die voortdurende onzekerheid in de bouw moet verdwijnen. "Je wordt al weggestuurd als het regent. Ik heb al zo veel thuisgezeten. Soms ben ik anderhalve week thuis en dan is er weer werk. Ik voel me een soort jojo. In januari was ik eindelijk aan het werk toen mijn vader plotseling overleed. Daar moest ik verlof voor aanvragen. Toen ik weer aan de slag wilde, hadden ze me niet meer nodig." In de afgelopen jaren heeft hij met 2 werkgevers problemen over geld gehad. "Daarom wil ik niet met mijn echte naam genoemd worden, anders kan ik straks nergens meer aan de slag. Eentje wilde de levensloopregeling niet betalen, een ander had het pensioen voor ons niet goed geregeld. Tegenwoordig moet je zo alert zijn. Het punt is: wij moeten voor onszelf opkomen, maar als je dat doet, willen werkgevers je niet meer terug. Dat is de consequentie."

De FNV moet hierover een lobby opzetten richting Den Haag, stelt De Vries. "Dat is heel belangrijk, voor al mijn collega's in deze flexsituatie. Ik vind het lang zo leuk niet meer in de bouw. De randzaken eromheen maken het onrustig en dat is veel erger geworden."

* Jan de Vries is een pseudoniem

RIJKSOVERHEID

Aantal werknemers: Circa 124 duizend, waarvan circa 13 procent flexwerkers. Sommige ministeries 24 procent.

Soorten contracten: Uitzendwerkcontracten, tijdelijke contracten, contracten met payroll-bedrijven, zzp'ers. Het gaat om zowel hoog- als laagopgeleiden.

Ontwikkelingen: Onder de sector Rijk vallen alle ministeries, exclusief Defensie. Slechts een kwart van de medewerkers werkt in beleid, ondersteuning en toezicht. Driekwart werkt bij de uitvoeringsorganisaties, zoals de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), de Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

Het aantal flexwerkers is gebonden aan een maximum van 13 procent. Uit jaarverslagen blijkt dat deze norm geregeld wordt overtreden tot wel 24 procent. De Tweede Kamer wil naar een afdwingbare norm van 10 procent voor externe inhuur.

Het flexwerk in de sector Rijk groeit. De belangrijkste reden is de onzekerheid door bezuinigingen, waardoor er geen ambtenaren meer ingehuurd mogen worden. Bijkomend probleem is dat de ingehuurde krachten geen ambtenaren zijn, er ontstaan dus twee soorten werknemers met verschillende rechten en plichten. Bovendien neemt het aantal ambtenaren dan wel af, maar de personeelskosten niet.

Elkaar opvolgende reorganisaties moeten in 2015 1,5 miljard aan bezuinigingen opleveren, waarbij nu direct veel arbeidsplaatsen moeten verdwijnen. Onbegrijpelijk, omdat de komende 10 jaar 70 procent personeelsuitstroom plaatsvindt door pensionering en baanverandering. Het vasthouden van gekwalificeerde medewerkers lijkt verstandiger. Gekozen is om de wegbezuinigde plekken deels op te vangen door externe inhuur, omdat het werk niet verdwijnt. In 2010 is voor één miljard euro extern ingehuurd, waarvan bijna 70 procent wordt besteed aan uitzendwerk.

Knelpunten flexwerk: De ministeries huren op grote schaal mensen in via payroll-bedrijven. Werknemers denken in Rijksdienst te werken en komen er soms pas bij reorganisatie achter dat ze payroller zijn, en dus minder rechten hebben en makkelijk ontslagen kunnen worden. Agentschap NL, een organisatie die subsidieaanvragen van het bedrijfsleven beoordeelt, bestond voor een groot deel uit payrollers en is net opgeheven. Bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) wordt de werkdruk opgeschroefd. Eerst stond men met 2 personen op 12 gedetineerden, nu 2 op 24 en de werkgever wil dit nog verder opvoeren. De Arbeidstijdenwet wordt regelmatig overtreden. Door de uitholling van de ambtenarenstatus worden particuliere beveiligingsbedrijven - met een goedkopere cao - ingeschakeld.

Abvakabo FNV wil in de cao regelen dat iedereen een vaste aanstelling krijgt, omdat werknemers recht hebben op een zo groot mogelijke zekerheid. Bovendien voorkom je daarmee dat binnen één organisatie werknemers met heel verschillende arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten hetzelfde werk doen.



Voormalig rijksambtenaar Richard Zwiers:

“De overheid creëert een nieuwe klasse zonder rechten”

Interessant en verrijkend werk, daar koos milieufilosoof Richard Zwiers (1964) voor toen hij solliciteerde bij de overheidsdienst SenterNovem, later Agentschap NL. Zijn loon zou voorlopig worden uitbetaald door een *payroll*-bedrijf, maar er was zeker perspectief om in vaste dienst bij de overheid te komen. Zo'n 2,5 jaar later staat hij al na de eerste bezuinigingsronde op straat. “Ik had nee kunnen zeggen tegen deze baan, maar ik kende niet het hele verhaal.”

“Ik kreeg een leuke baan, waar ik het erg naar m'n zin had. Ik heb veel geleerd bij Agentschap NL, het was interessant en verrijkend werk, met deskundige en gedreven collega's.” Richard Zwiers solliciteerde in 2008 bij deze adviserende overheidsdienst. Hij heeft een verleden van voornamelijk vaste banen in de milieusector achter de rug, vaak in overheidsdienst. Bij Agentschap NL werd hij aangenomen als senior adviseur in de energietransitie.

“Tijdens het sollicitatiegesprek werd al duidelijk dat ik in dienst zou komen van een *payroll*-bedrijf. Dat was de eerste keer dat ik van zo'n constructie hoorde. Dit betekende dat ik al mijn werkzaamheden voor Agentschap NL zou doen, maar uitbetaald zou worden door een *payroll*-bedrijf. De verklaring was: 'We mogen zelf geen mensen aannemen want we zitten met een ambtenarenstop, maar in de toekomst stromen er mensen door en krijg je alsnog de mogelijkheid om bij ons in vaste dienst te komen.' Dat leek me een redelijk voorstel.”

Toen kwam de kredietcrisis en wisselde het kabinet. Bezuinigingen werden het credo. “Opeens moesten er honderden mensen ontslagen worden”, vertelt Zwiers. “Ik was na een jaar tijdelijke aanstelling in vaste dienst getreden bij het *payroll*-bedrijf en ik verwachtte daarom niet dat ik al direct bij de eerste bezuinigingsronde zou zitten. Op een vrijdagmiddag in het najaar reisde ik per trein naar huis en werd ik opgebeld met de mededeling: 'Heel vervelend voor je, maar per 1 april houden jouw werkzaamheden bij het Agentschap op.' Ik was perplex, dacht: 'Hoe is dit mogelijk?' Het heeft mijn humeur tot april behoorlijk bepaald.”

Pas in april, toen hij eenmaal thuiszat, had hij de moed weer bij elkaar geraapt en wist hij dat het hem zou gaan lukken een andere baan te vinden. “Er waren meer collega's in dezelfde situatie, maar je bent dan vooral met jezelf bezig. Ik heb 3 kinderen, waarvan de

jongste net een jaar is geworden. De oudste is 5. We hebben een flinke hypotheek en de kinderen gaan naar de naschoolse of de kinderopvang. Dat alles kost veel geld.” Hij is voorlopig nog in dienst van het *payroll*-bedrijf. “In principe zou ik na 1 april nog 3 maanden in dienst worden gehouden, conform de cao, maar de FNV kwam in actie en is nog in onderhandeling met zowel het *payroll*-bedrijf als Agentschap NL over een sociaal plan. Zolang die onderhandeling duurt, blijf ik nog in dienst en krijg ik mijn salaris.” Voordat hij bij Agentschap NL in dienst kwam, had hij nog nooit van een *payroll*-bedrijf gehoord. “Ook de term flexibele schil kende ik niet. Die viel voor het eerst toen de bezuinigingen in zicht kwamen. Toen zei de directie dat die flexibele schil altijd al bedoeld was geweest om bezuinigingen op te vangen. Op mij kwam dat over als: ‘Dat hadden jullie kunnen weten en jullie moeten dus niet zeuren.’ Daar was ik best boos over, want dan hadden ze dat volgens mij bij de sollicitatieprocedure moeten melden.” Boos is Zwiers ook over de inhoud van de constructie. “Naast dat ik als *payroller* een onzekere arbeidspositie houd, bouw ik ook veel minder pensioen op dan toen ik nog ambtenaar was. Je bent bovendien uitgesloten van allerlei regelingen die wel toegankelijk zijn voor je directe collega’s. Eigenlijk is dit immoreel. De Nederlandse overheid, die toch het goede voorbeeld hoort te geven, creëert hiermee een tweedeling met een werknemersklasse zonder rechten die de klappen in de economie mag opvangen.”

Is de *payroll*-constructie eigenlijk wel houdbaar, vraagt Zwiers zich hardop af? “Ik denk van niet. De FNV gaat naar de rechter voor een uitspraak op de vraag: is hier sprake van werkgeverschap of niet? Alles gebeurt bij Agentschap NL, behalve de betaling van de lonen. Als de rechter bepaalt dat Agentschap NL toch de werkgever is, dan zullen ze misschien onze pensioenen moeten gaan aanvullen. In dit dossier zit dus vuurwerk, want als ze met terugwerkende kracht moeten betalen, dan gaat het om miljarden. Daar zit dit kabinet natuurlijk niet op te wachten.” Hij zegt best te begrijpen dat die flexibiliteit heel belangrijk is voor werkgevers. “Maar zet daar dan een redelijke compensatie, zoals een risicopremie, tegenover. Bij de *payroll*-constructie geniet in dit geval Agentschap NL alle lusten, de risico’s liggen volledig bij de *payrollers* en daar staat helemaal niets tegenover. Maar ook *payrollers* hebben gezinnen te onderhouden, hypotheek te betalen en willen later met pensioen.” Had Zwiers een andere keuze kunnen maken? “Ik had ‘nee’ kunnen zeggen tegen deze baan, maar ik kende niet het hele verhaal. Als ik het wel gekend had, had ik waarschijnlijk toch ja gezegd omdat ik de functie heel aantrekkelijk vond en de omstandigheden toen anders waren. Ik voel me geen slachtoffer, dat wil ik wel benadrukken. Ik had die jaren bij Agentschap NL niet willen missen. Maar ik zag de crisis en dit kabinet niet aankomen. Nu zou ik het niet snel meer doen, zeker niet als er een alternatief is. Ik heb een sollicitatie lopen bij een grote afvalverwerker. Daar heb ik geïnformeerd of ze met de *payroll*-constructie werken; dat was gelukkig niet het geval.”

POST

Aantal werknemers: 107 duizend, waarvan circa 40 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Bij de nieuwe postbedrijven werken 30 duizend werknemers, vooral huisvrouwen, jonggepensioneerden en scholieren, die allemaal een overeenkomst van opdracht (OVO) hebben. Bij PostNL met 77 duizend werknemers is 18 procent uitzendkracht.

Ontwikkelingen: Vanaf 2000 werd de postmarkt geliberaliseerd, waarmee de monopoliepositie van het staatspostbedrijf werd opgeheven. TNT Post kreeg concurrentie van nieuw opgerichte postbedrijven, zoals Sandd en Selekt Mail. TNT Post kocht zelf Netwerk VSP op. De nieuwe bedrijven gingen partijenpost goedkoper bezorgen. Dat ging ten koste van de werknemers. Postbodes werden te duur, goedkopere postbezorgers namen hun plek in. Tegelijkertijd kregen de bedrijven, door toename van automatisering en mailverkeer, minder post te verwerken. Deze volumedaling leidde tot een prijzenslag. TNT Post kondigde in 2007 aan met 11 duizend fte te zullen inkrimpen. Dat valt niet met natuurlijk verloop op te lossen, waardoor de werkgelegenheid onder druk staat. TNT Post is na afsplitsing van TNT Express in mei 2011 verdergegaan als PostNL.

Knelpunten flexwerk: De nieuwe postbedrijven gaven postbezorgers geen arbeids-overeenkomst maar een OVO. Geen cao, maar stukloon. Geen doorbetaling bij ziekte, geen doorbetaalde vakantiedagen en geen verzekering tegen werkloosheid of arbeids-ongeschiktheid. Geen recht op minimumloon. De postbodes van TNT Post/PostNL, met een normaal cao-loon, kunnen hier niet tegenop concurreren.

In 2007 namen de bonden duidelijk stelling in de ontwikkelingen op de postmarkt. FNV, CNV en de specifieke postbonden brachten het manifest ‘Liberalisering Postmarkt ongewenst’ uit. FNV Bondgenoten publiceerde er nog een zwartboek achteraan, over de misstanden waar de nieuwe postbezorgers mee te maken kregen.

De bonden maken zich sterk op twee fronten. Abvakabo FNV maakt zich hard voor behoud van werkgelegenheid voor de met ontslag bedreigde postbodes en sorteers van TNT Post/PostNL. Eind 2010 waren er stakingen nodig om met de werkgever een principeakkoord te kunnen afsluiten over vermindering van het aantal ontslagen. FNV Bondgenoten stelt alles in het werk om de postbezorgers die met een OVO werken, een deugdelijk arbeidscontract te bezorgen.

Onder druk van de bonden vroeg de verantwoordelijk staatssecretaris oud-vakbondsman en burgemeester Ruud Vreeman om advies. Vreeman stelde dat een OVO niet past bij de onderkant van de arbeidsmarkt en dat postbezorgers een normale arbeidsovereenkomst moeten krijgen. Hij adviseerde een ingroei-model, waarbij uiterlijk eind 2013 80 procent van de postbezorgers een arbeidsovereenkomst krijgt. In een nieuwe cao Postverspreiders (april 2011) hebben werkgevers en werknemers hierover afspraken gemaakt.



Postbezorger Dieuwke Feenstra:

“Ik moet hard fietsen voor weinig geld”

Gerommel in de postmarkt bestaat al jaren. FNV Bondgenoten publiceerde in 2007 een zwartboek, maar anno 2011 zijn de problemen voor flexwerkers nog steeds actueel. Kleine contracten, lage lonen, geen fietsvergoeding. Postbezorger Dieuwke Feenstra weet er alles van. Ze werkt sinds 2007 bij Netwerk VSP. “Ik vind dat je qua salaris moet kunnen groeien na een jaar.”

Elke woensdag rond 10 uur kan het gezin van Dieuwke Feenstra (1958) de keuken niet in. Dan komen de postbakken het huis binnen die de gehele keuken beslaan en gesorteerd dienen te worden. Op donderdag en vrijdag brengt Feenstra de post rond. “Vorige week had ik 25,8 kilo te verwerken. Dat doe ik wel in één keer, want dan ben ik ervan af. Je fiets moet voor dit werk stevig zijn, maar dat is-ie niet. We krijgen geen vergoeding voor de fiets. Deze week kreeg ik via het werk een aanbieding voor de aanschaf van een nieuwe. Die kostte ondanks de aanbieding 429 euro. Daar moet ik heel lang voor werken! Het is een typische *postbike*, waarbij je voorop de fiets een krat kunt zetten. Hij ziet er goed uit, maar is voor mij onbetaalbaar.”

Ze werkt op contractbasis, minimaal 3 uur, maximaal 16, bij Netwerk VSP, een dochter van TNT. “Het salaris wordt berekend op het aantal poststukken”, legt Feenstra uit. “Zij rekenen daar uren voor die niet kloppen. Deze week moest ik 130 poststukken aan 101 adressen brengen. Het gewicht ervan was 10,7 kilo en dat geeft een salaris van 13,61 euro. Volgens de formule doe ik er in totaal 1,655 uur over om alle post te bezorgen. Maar het moet eerst gesorteerd worden; daar ben ik 3 kwartier mee bezig. Dan het bezorgen zelf, dat kost me een uur en 3 kwartier. Dan kom je dus uit op 2,5 uur.”

In mei kreeg ze van haar werkgever een kaartje met de mededeling dat haar werk was uitgebreid. “Dat bleken 2 dorpen te zijn met 841 huizen, een bezorggebied van ongeveer 25 kilometer. Voor één huis had ik 2,5 kilometer moeten fietsen. Dan zeggen ze: ‘Het is heel mooi weer’, maar ik moet hard fietsen voor heel weinig geld. Ik kan er niet van sparen. En ik kreeg voor die uitbreiding geen loonsverhoging. Dat heb ik geweigerd.” Na 4 weken kreeg ze een kleiner bezorggebied. Ze is daarom wel te spreken over Netwerk VSP. “Ik kan goed opschieten met mijn postcoördinator. Toen ik klaagde over die wijkuitbreiding, gaven ze me uiteindelijk wel gelijk. Bij andere postwerkgevers lijkt het wat minder plezierig.”

Ze werkt sinds september 2007 bij de post. “Eerst op basis van OVO. Sinds april 2010 heb ik 6-maandscontracten. Nu zit ik in het 3e contract. Ik denk dat ze me op 1 oktober 3 maanden thuis laten zitten en dan weer in dienst nemen.”

Het loon, benadrukt Feenstra, is heel laag. “Mijn oudste zoon is 23 en die zou net zo veel verdienen als ik, terwijl ik zo veel ervaring heb. Dat is wel frustrerend. Je hebt werk, maar je moet wel fatsoenlijk betaald worden. Ik heb samen met mijn man 3 kinderen en ik vind dat we daar ook financieel samen voor moeten zorgen. Het voordeel van flexwerk is wel dat ik mijn eigen tijd in kan delen. Maar we worden wel onderbetaald en er zijn ook geen groeimogelijkheden. Ik vind dat je qua salaris moet kunnen groeien na een jaar.”

Andere ergernissen: “De fietstassen die we van de werkgever krijgen, zijn niet praktisch. Ze zijn te slap en te diep. Sommigen doen er een bananenkistje in om ‘m te verstevigen, maar dan blijkt-ie nog te diep. Je moet extra bukken om de post te pakken. Ik had al fietstassen die heel handig zijn. Die gebruik ik nu. Die kun je ook heel goed dichtklitten, terwijl de tassen van het werk soms openwaaien.”

Feenstra zegt geen andere keuze te hebben dan dit flexwerk bij de post. “Ik ben bij bijna alle uitzendbureaus geweest, maar ze vinden me te oud of te ‘blond’. Randstad wilde me niet inschrijven, omdat ik in de laatste 5 jaar geen betaald werk had gedaan. Ik heb wel altijd meegeholpen in de sportschool van mijn man, maar dat telde blijkbaar niet. Mijn serie diploma’s in de administratie zouden verouderd zijn, dus ik moest eerst goede diploma’s halen. Dat wil ik wel, maar dan liever in iets wat ik echt leuk vind. Uiteindelijk ben ik dus bij de post terechtgekomen. In september begin ik wel met een naaicursus costumière.”

Feenstra heeft zeker dromen voor de toekomst. “Misschien begin ik ooit een eigen bedrijf, bijvoorbeeld in de kleding of de voeding. Ik wil ook nog een cursus voedingsconsulente doen. Dat is goed te combineren met kleding. Als mensen gaan afvallen, hebben ze nieuwe kleren nodig.”

Door haar activiteiten binnen de Klankbordgroep Post van FNV Bondgenoten weet ze wat er speelt binnen de sector. Ze ging vorig jaar mee naar Den Haag om te demonstreren en te praten met Ruud Vreeman, die begin 2011 een advies uit moest brengen over de situatie bij de post. De grootste verbetering in de sector zou dan ook loonsverhoging moeten zijn. Maar Feenstra ziet meer knelpunten, waaronder het gebrek aan pensioenopbouw. Geen enkele postbezorger spaart voor pensioen via de werkgever. Ook het ontbreken van een fietsvergoeding is een gemis. “Mijn fiets raakt nu echt versleten. We krijgen ook geen vergoeding bij reparatie. Ik wil niet mijn hand ophouden bij mijn man. Het is eigenlijk heel logisch dat het postbedrijf zorgt voor een goede fiets.”

ONDERWIJS (BVE)

Aantal werknemers: 56 duizend, waarvan 20 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Tijdelijke contracten, *payroll*-constructies en detachering via stichtingsconstructies.

Ontwikkelingen: Het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE) hebben te maken met een grote uitstroom van oudere leerkrachten. Daarvoor in de plaats worden flexwerkers aangenomen die vaak niet over de juiste bevoegdheden beschikken, op minder goede arbeidsvoorwaarden. Zij worden bijvoorbeeld aangesteld als instructeur, begeleider of ondersteuner. Voor ‘zij-instromers’ zijn er te weinig mogelijkheden om hun bevoegdheid te halen. Om gekwalificeerde mensen binnen te halen en ze aan de sector te binden, zijn goede arbeidsvoorwaarden nodig. Bij inburgeringscursussen en Nederlands voor anderstaligen is het aandeel flexcontracten het grootst.

Er worden bv’s en stichtingen opgericht voor werving en selectie, zogenoemde eigen uitzendbureaus van de ROC’s. Nieuwe werknemers in de sector komen in dienst van deze aparte organisaties en worden aan de scholen uitgeleend via een uitzendcontract, *payroll*-constructie of detachering. Naast het omzeilen van de cao en het ontzeggen van de rechten die gelden voor de werknemers werkzaam in het onderwijs, is dit een manier om onder de btw uit te komen.

In het beroepsonderwijs, het grootste deel van de sector, is een grote flexibele schil helemaal niet nodig. Reguliere scholen weten vooraf welke formatie ze nodig hebben.

Knelpunten flexwerk: ROC’s sluiten met hun nieuwe uitzendondernemingen een groot deel van hun eigen personeel uit van de arbeidsvoorwaarden die gelden binnen de BVE-sector, zoals de ontslagvergoedingen. Ook is de pensioenregeling minder goed. Flexwerkers krijgen minder verlofdagen en de regeling voor de oudere werknemers wordt op deze manier omzeild. Zo worden alle mogelijkheden die de Wet flexibiliteit en zekerheid toelaat, voor nieuwe mensen in het onderwijs gebruikt en misbruikt.

De AOb maakt zich sterk voor de kwaliteit van het onderwijs en wil juist naar meer professionalisering. De bond vindt dat het beroepsonderwijs af moet van de mentaliteit dat draaieurconstructies goed genoeg zijn binnen het onderwijs. Het komt voor dat mensen al 10 of 15 jaar op korte flexcontracten werken, telkens afgewisseld met een paar maanden werkloosheid. De koepelorganisatie van de werkgevers erkent dit probleem, maar individuele werkgevers zijn hier nog niet allemaal van overtuigd.



ROC-docent Rita Lankhorst:

“Je kunt elk moment je baan verliezen”

Al 10 jaar hangt haar aanstelling aan een zijden draadje. Rita Lankhorst (1952) werkt op tijdelijke contractbasis als docent Nederlands bij een regionaal opleidingscentrum. Vallen er opdrachten weg, dan krijgt ze minder lessen. En iedere keer moet ze even stoppen omdat het tijdelijke contract afloopt. Maar ze keert altijd weer terug. “Ik noem mezelf wel eens een boemerang.”

Als docent NT1 en NT2 geeft ze les in de Nederlandse taal aan volwassen Nederlandse analfabeten en volwassen allochtonen die op alle niveaus de Nederlandse taal willen leren. Dat doet ze op het ROC Drenthe College in Emmen. “Mijn uren wisselen”, vertelt Lankhorst. “Ik werk wel eens fulltime, maar het afgelopen jaar was het heel karig. Op 1 januari van dit jaar ging het aantal uren weer achteruit, omdat er minder werk kwam. Dit had direct gevolgen voor mijn aanstelling. Dit jaar werkte ik de helft minder uren. Er is ook veel veranderd in de afgelopen 10 jaar. Vroeger waren gemeentes verplicht de inburgeringscursussen onder te brengen bij een ROC, nu gaat dat via aanbestedingen. Daarbij heeft de laagste bieder vaak de meeste kans. Dus nu gaan commerciële bureaus er met de opdracht vandoor omdat ze onder de prijs werken.”

In de meivakantie werd ze weer tijdelijk werkloos, omdat ze er weer 3 maanden en een dag uit moest. “Ik heb een tijdelijk uitzendcontract met wisselende uren, dat steeds verlengd wordt en wordt betaald door een payroll-bedrijf. Nu viel die ontslagperiode voor het eind van het schooljaar. De draaideursituatie met uitzendbureaus zorgt ervoor dat de flexwerker dubbel benadeeld wordt. Deze situatie duurt voor mij al 10 jaar. Toen ik het ROC binnenkwam, gold er net de maatregel dat er geen vaste aanstellingen meer verleend werden. Toch hebben na mijn binnenkomst nieuwe collega’s een vast dienstverband gekregen. Zij zouden breder inzetbaar zijn dan ik.”

Nadat Lankhorst zelf vergeefse pogingen voor een vast contract had gedaan, nam een collega het initiatief haar voor te dragen voor een vaste aanstelling en zamelde handtekeningen in. Ook dat mocht niet baten. Ze heeft zich er toen maar bij neergelegd dat het nooit wat zou worden met een vaste aanstelling, vooral omdat het flexwerken ook in het bedrijfsleven en op de basisscholen steeds vaker voorkwam.

De impact van dat voortdurende flexwerk is groot, zegt Lankhorst. “Ik kan geen voordelen bedenken, wel legio nadelen, maar het belangrijkste nadeel is: je kunt elk moment je

baan verliezen. In oktober 2009 was ik lekker aan het lesgeven aan een paar groepen en toen moest ik opeens plaatsmaken voor een zzp'er. Die was namelijk goedkoper! Later kon ik wel weer aan het werk bij het ROC, want ze bleken me toch nodig te hebben omdat er opeens zo veel zieken waren. Mensen met een burn-out of met iets anders. Die situatie heeft me heel erg gekwetst. Ik heb die zzp'er toen niet ingewerkt. Ik zei tegen een collega: 'Doe jij dat maar.' Dat kon ik gewoon niet opbrengen, even vrolijk uitleggen hoe ik dit aanpak."

Een flexwerker weet nooit wat de toekomst brengt. "Op dit moment heb ik zomervakantie en in het nieuwe schooljaar ben ik ingeroosterd voor 3 dagdelen. Dat vind ik voor mij te weinig, hoewel ik natuurlijk blij ben dat ik na de verplichte stop en de vakantie weer aan het werk kan. Als de situatie zich voordoet dat er collega's ziek worden, krijg ik weer meer uren. Dat klinkt misschien onaardig, wat ik niet zo bedoel, maar het is wel de realiteit. Ik krijg meer uren als iemand anders uitvalt. Vroeger was ik de enige flexwerker, inmiddels zijn het er veel meer en we zitten allemaal in dezelfde vijver te vissen."

Maar ondanks al dat gejojo blijft ze het ROC trouw, en dat komt door de energie die ze put uit het omgaan met de doelgroepen, maar vooral door haar collega's. "Ik heb een goed contact met mijn collega's en zij zouden me ook graag in vaste dienst zien, evenals mijn leidinggevende. Ik noem mezelf wel eens een boemerang. Ze smijten me eruit, maar ik kom altijd weer terug." Ze roemt de solidariteit binnen haar team. "Het management had voor het eind van het schooljaar een activiteit bedacht, maar alleen voor de vaste krachten. Die collega's waren daarover zo boos, dat ze die activiteit boycotten en massaal wegbleven."

Ze ziet daarnaast dat vooral de cursisten de dupe worden van dit beleid. "De cursisten vinden al die wisselende docenten verschrikkelijk. Zijn ze net gehecht aan de eerste docent, moet die weer plaatsmaken voor een volgende. Ik heb wel eens vier keer afscheid moeten nemen van een groep en iedere keer kwam ik noodgedwongen weer terug. Cursisten vinden dit echt heel erg en zij vormen tenslotte de kern van ons werk. De cursist staat centraal. Al die onzekerheid, de wisselingen, de wetenschap dat het ook zomaar weer anders kan zijn en het voortdurend afscheid nemen, kosten veel energie. Hoe leuk en boeiend het werk ook is, je moet je steeds weer opladen. Die energie zou beter besteed kunnen worden aan het lesgeven en alles wat daarmee samenhangt."

Haar ideale arbeidssituatie in de toekomst: "Dat ik tot mijn pensioen nog steeds op het ROC aan het werk ben. Het maakt me niet uit voor welke groep ik sta, ik pak alles aan, van alfabetiserings- tot examengroepen, ik vind gewoon alle facetten van het NT1- en NT2-onderwijs heel leuk. Maar ik wil nog steeds heel graag een vaste aanstelling."

VLEES

Aantal werknemers: Circa 12.500, waarvan minimaal 40 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Uitzendcontracten, vooral Polen, maar ook Nederlandse werknemers die elders ontslagen zijn door de crisis.

Ontwikkelingen: Economisch staat de vleessector onder grote druk. Tot een aantal jaren geleden was Nederland een grote vleesexporteur, maar de ons omringende landen hebben een inhaalslag gemaakt. In bijvoorbeeld Duitsland wordt nu voldoende geslacht voor de eigen markt en er komt steeds meer buitenlands vlees op de Nederlandse markt. De vraag staat dan ook onder druk. Door de lagere arbeidsvoorwaarden in deze landen (Duitsland heeft bijvoorbeeld geen minimumloon) wordt het steeds moeilijker om competitief te blijven, wat invloed heeft op de Nederlandse werkgelegenheid.

Knelpunten flexwerk: Door de veranderingen in de sector is de werkgelegenheid in 10 jaar teruggelopen van 20.000 naar 12.500 medewerkers. Door de druk op de sector en toenemende internationale concurrentie proberen werkgevers enorm te snijden op de productiekosten. Dit leidt ertoe dat de flexschil binnen de sector groeit en dat zo veel mogelijk wordt geprobeerd de kosten van arbeid te beperken. In de sector wordt al een aantal jaren nauwelijks meer iemand in vaste dienst aangenomen. Verhalen over werkgevers die proberen mensen met een vast contract te lozen, nemen toe. Dit gaat niet altijd op een zachtzinnige manier.

Van de werknemers zijn er zo'n 7.500 direct in dienst bij de werkgever. Het gaat hierbij om zowel vaste als tijdelijke contracten. Hiervan werkt 80 procent in de productie. Verder werken er 2.000 bij uitzendbureaus, die onder de Vlees-cao vallen. Daarnaast is er een groep van voornamelijk Poolse uitzendkrachten, die onder de cao van ABU of NBBU vallen. Daarvan zijn er op jaarbasis 3.000 aan het werk. De flexibele schil omvat 5.000 uitzendkrachten en een onbekend aantal tijdelijke contracten.

Een doorn in het oog van FNV Bondgenoten is dat de uitzendkrachten onder verschillende cao's vallen, namelijk de Vlees-cao en de Uitzend-cao. Werkgevers prefereren de laatste groep sterk, omdat de arbeidsvoorwaarden gunstiger zijn voor de werkgever. De Uitzend-cao holt hiermee de Vlees-cao deels uit. Dit gebeurt bijvoorbeeld door Polen maximaal een half jaar aan te nemen en dan door te schuiven naar een andere werkgever, zodat ze niet alsnog onder de Vlees-cao gaan vallen.

Werkgevers lijken steeds weer nieuwe constructies te vinden als gaten worden gedicht. FNV Bondgenoten heeft hier al meerdere rechtszaken op gevoerd (en gewonnen), maar steeds blijken er weer nieuwe mazen in de wet.



Uitbener Henk Voogd

“Ik denk dat ze elkaar kapot hebben geconcurrerd”

De malaise in de vleessector begon tien jaar geleden al. Toen werkten nog zo'n 20.000 mensen in de vleesindustrie. Inmiddels zijn het er nog nauwelijks 12.500 waarvan 40 procent flex. Uitbener Henk Voogd (1962) uit Hengelo zag de veranderingen van nabij. Na 31 jaren met een vast contract werkt hij sinds vorig jaar op flexbasis. Als er tenminste werk is. “Voor ons is er niks meer aan.”

Tot voor kort was Nederland een grote exporteur van vlees, maar omringende landen hebben ons ingehaald. Henk Voogd heeft deze ontwikkelingen allemaal van dichtbij zien gebeuren. “De veranderingen in de vleessector heb ik op de voet gevolgd. Ik zag al een paar jaar aankomen dat het niet goed ging. Er kwamen steeds meer flexwerkers in de sector. De oorzaak? Ik denk dat ze elkaar kapot hebben geconcurrerd.” Hij is al 31 jaar uitbener, dat wil zeggen dat hij botten verwijdert uit varkens- en rundvlees. “Ik heb lange tijd in vaste dienst gewerkt. Pas sinds vorig jaar werk ik op flexbasis. Vorige week heb ik voor Vero Flexwerk gewerkt, maar nu zit ik weer in de WW. Dat is erg onrustig. Voor ons is er niks meer aan.”

Het laatste bedrijf waarvoor Voogd werkte was Weyl Beef. “Bij hen was ik 13 jaar in vaste dienst. Vorig jaar ging het failliet en werd het overgenomen door Vion. Zij boden mij een inleenconstructie aan voor een half jaar. Dat heb ik gedaan. In maart van dit jaar ging Vion samenwerken met een Slowaaks bedrijf en toen kwamen er allerlei Oost-Europeaanen werken. Wij konden gaan, we waren ineens te duur. De bond kon hier niks tegen doen. We hebben zelfs de media ingeschakeld, maar dat hielp niet.” Hij heeft daardoor fors moeten inleveren, wel 6 à 700 euro per maand. “Ik kom wel rond, want we hebben in de loop der jaren wat gespaard. Maar ik heb een gezin, een eigen huis. Het is wel krap. Mijn vrouw verdient een beetje bij als oppasoma. Samen met de WW redden we het voorlopig nog wel.”

Flexwerk is voor Voogd niet alleen nadelig vanwege het grote verlies aan inkomen. “Ik heb geen vaste baan, dus ik leef veel meer in onzekerheid. Twee weken geleden heb ik een gesprek gehad met iemand van Vero Flexwerk. Die man zei dat ik voor langere tijd aan het werk kon, maar uiteindelijk bleek het slechts voor 4 dagen.”

In de vleessector werkt het zo dat hoe meer je doet, hoe meer je krijgt uitbetaald. Werknemers moeten bijvoorbeeld 33 stuks per dag uitbenen, maar als ze er 40 doen,

krijgen ze een hoger loon. “Daar wil ik vanaf”, zegt Voogd, “want ik word ouder. Uitbenen is fysiek heel zwaar werk.”

Hij benadrukt dat hij op dit moment geen andere keuze heeft dan dit werk op flexbasis doen. “Deze situatie is buiten mij om ontstaan. Ik ben wel op zoek naar ander werk via uitzendbureaus. Als ik iets anders kan vinden, dan doe ik het meteen. Ik heb gesolliciteerd bij onder meer een kabelfabriek en een tuinmeubelenfabriek, maar dat heeft nog niks opgeleverd. Ik ben bijna 50, dus ook bijna al te oud voor de arbeidsmarkt.”

Met een horecadiploma voor kok en kelner op zak ging Voogd na zijn opleiding, nu 31 jaar geleden, aan de slag als vakantiewerker in de vleesindustrie. “En daar ben ik gebleven. Om- of bijscholing zou nog een optie zijn en ik ben ook bij het UWV geweest, maar zij zitten net zo goed met bezuinigingen.”

Liefst wil Voogd spoedig terug naar een vast contract. “Ik werk graag fulltime bij een vaste werkgever. Dat mag ook als uitbener, maar ik wil niet meer dat stukwerk doen. Er zijn ook bedrijven die uurloon betalen, daar is de werkdruk wat minder.”

Voogd vreest dat het voor effectieve veranderingen in de vleessector al te laat is. “De regering heeft een grote fout gemaakt door de landsgrenzen zonder meer open te stellen voor Oost-Europese arbeidskrachten. Daarmee hebben ze de werkgevers een vrijbriefje gegeven om goedkope arbeidskrachten in te huren. Ik heb het idee dat ze via een omweg het minimumloon omzeilen. Daarop zou echt betere controle moeten komen.”

Een aantal jaren geleden, vertelt Voogd, hadden bedrijven de verplichting om 70 procent van de werknemers in vaste dienst te hebben. De rest mochten ze inlenen. “Die afspraak zou weer ingevoerd moeten worden. Daarmee creëer je ook een stabielere arbeidsmarkt.”

AH DISTRIBUTIECENTRA

Aantal werknemers: 5.100, waarvan bijna 40 procent flexwerkers.

Soorten contracten: Tijdelijke contracten via uitzendbureaus, vooral Polen.

Ontwikkelingen: Albert Heijn heeft 6 distributiecentra, die 850 supermarktvestigingen bevoorraden. Plan was de distributiecentra te automatiseren, wat de helft van het aantal banen zou gaan kosten. Daarna zijn lege plekken opgevuld door uitzendkrachten van uitzendbureau E&A, dat via Poolse onderaannemers mensen naar Nederland haalt. De automatisering is niet doorgezet omdat Poolse uitzendkrachten goedkoper bleken. Intussen is het percentage uitzendkrachten gestegen naar 40, in Geldermalsen zelfs naar 70, terwijl in de cao een maximum van 23 procent is vastgelegd. Alleen vanwege de dreigende ontslagen door de automatisering werd een hoger percentage door de bond gedoogd.

Knelpunten flexwerk: Uitzendkrachten worden 6 maanden ingeschakeld en dan 3 maanden naar Polen gestuurd, omdat ze dan geen rechten kunnen opbouwen. Daarna beginnen ze weer opnieuw. Uitzendbureau E&A houdt de Polen afhankelijk door hen geen Nederlands te leren, geen perspectief op betere banen te bieden en ook huisvesting te bepalen. Albert Heijn is als opdrachtgever verantwoordelijk.

De uitzendkrachten krijgen lopende-band-werk, orderpicken en laden. Veiligheid en werkdruk zijn een groot probleem. De norm ligt hoog en wanneer de uitzendkracht die niet haalt, wordt hij de week erop minder ingepland, wat minder loon betekent. Gevolg is dat de orderpickers door het distributiecentrum rennen om die norm maar te halen. Zo ontstaan er onveilige situaties. FNV Bondgenoten spreekt van een opjaagsysteem. De bond vindt dat het inwerken en opleiden van uitzendkrachten door AH-medewerkers en niet door uitzendkrachten gedaan moet worden. Dat is beter voor de kwaliteit en de veiligheid. FNV Bondgenoten wil terug naar 15 procent uitzendkrachten.

In december 2010 is in alle distributiecentra kort gestaakt. Doel was de cao-onderhandelingen vlot te trekken. Werknemers van het AH Distributiecentrum Geldermalsen eisten bijvoorbeeld ‘dat er een eind komt aan de intimidatie van vakbondskaderleden en aan het management *by command*.’ De stakingen vonden vlak voor de kerst plaats en dreigden een enorm effect te krijgen op de omzet van AH.

Onder druk zijn de cao-onderhandelingen hervat en is afgesproken dat het huidige aantal vaste banen bij de distributiecentra in tact blijft. Tweehonderd werknemers met een tijdelijk contract of uitzendcontract krijgen een vaste aanstelling. Verder komt er een kwaliteitsagenda voor uitzendkrachten, gericht op meer zekerheid en veiligheid, minder werkdruk en meer scholing. En meer aandacht voor waardering en onderling vertrouwen.



Distributiemedewerker Edyta Nadolna:

“Het leven is onzeker, want je kunt nooit iets plannen”

Sinds 2 jaar is ze in Nederland met haar hele gezin. Edyta Nadolna (1978) werkt op basis van een uitzendcontract bij een distributiecentrum van Albert Heijn. Elk jaar moet ze er een half jaar uit, en mag ze daarna als nieuwe werknemer haar oude baan oppakken. “Op dit moment zou ik het liefst een vaste baan willen, het maakt me niet uit in welke sector. Ik doe alles, of het nu lichamelijk werk is of iets anders.”

In Polen was en is de economische situatie niet rooskleurig. Haar man verloor zijn werk en probeerde het in Nederland. En met succes. Edyta Nadolna reisde hem met hun 3 kinderen achterna. Nu woont ze in Dedemsvaart en werkt ze in het distributiecentrum van Albert Heijn in Zwolle. “Daar ben ik verantwoordelijk voor de bestellingen”, vertelt Nadolna. “Dat wil zeggen: in dat centrum rijden een hoop wagentjes. De chauffeurs stuur ik aan via een speakerstelefoon. Ik geef hen opdracht hoeveel en waar de bestellingen naartoe moeten. Iedereen heeft een individuele speaker, dus ik geef een op een opdracht. Dat doe ik in het Pools, want 90 procent van de chauffeurs is Pools. De overige 10 procent bestaat uit andere nationaliteiten en Nederlanders die met pensioen zijn. Zij krijgen in het Nederlands instructie van een andere speaker. Wij vallen allemaal onder een coördinator.” Haar eerste tijdelijke contract liep van november 2009 tot december 2010. “Daarna moest ik verplicht een half jaar pauze nemen. Ik heb 3 maanden een uitkering gehad. Sinds 26 juni van dit jaar werk ik weer in het distributiecentrum. Ik val onder een bepaalde tijdcontract. Nu loopt mijn contract tot 26 september. Dat is een soort proeftijd, alsof ik een nieuwe werknemer ben. Waarschijnlijk wordt het verlengd tot 52 weken. Omdat ik hier in Nederland woon, heb ik een contract in het Nederlands gekregen. Mensen die zich hier niet settelen, krijgen hun contract in het Pools.”

Ze leert een beetje Nederlands via haar buurvrouw. Een cursus Nederlands op de werkvloer wordt alleen aan de coördinatoren gegeven. “Veel collega’s hebben wel behoefte aan Nederlandse taalles, met name de ouders van hele gezinnen met wie ik samenwerk in het distributiecentrum. We staan op de loonlijst van uitzendbureau E&A en die vindt dat we die taalles zelf moeten regelen. Ik wil heel graag de Nederlandse taal leren, want dan gaan er meer deuren open. Ik heb besloten hier te blijven, omdat het leven hier beter is.”

Nadolna draait dag- en nachtdiensten. Meestal plannen ze haar 40 uur in, maar als er niet genoeg werk is, is ze oproepkracht. "Het komt nooit voor dat ik dan een hele week niet werk, maar ik draai dan wel minder uren. En ja, dan heb ik minder inkomen. Nadeel is ook dat ik oproepbaar ben en dus in de buurt moet blijven."

Het leven is onzeker, want je kunt nooit iets plannen, stelt ze. "Toen ik een half jaar gedwongen thuis moest zitten, heb ik 3 maanden bij een ander bedrijf gewerkt, een distributiecentrum voor flyers en brochures. Daarna ben ik weer teruggekeerd naar Albert Heijn, want dat is toch een betere werkgever. Het uurloon ligt hoger en mijn reistijd wordt doorbetaald."

Een andere optie voor werk in Nederland heeft Nadolna niet. "Het uitzendbureau was mijn enige mogelijkheid. In Polen was ik plaatsvervangend bedrijfsleider bij een grote Portugese supermarktketen, die een joint venture heeft met AH. Ik heb in Polen het economisch lyceum afgerond, dat is een soort vwo. Daarna ben ik getrouwd en kreeg ik kinderen. Ik wil graag doorgroeien in mijn werk, bijvoorbeeld coördinator worden of de logistieke planning doen bij AH zou al heel fijn zijn."

Ze vindt het werken op tijdelijke basis niet prettig. "Zo'n 90 procent van de Polen die hier werkt, laat hun gezin thuis. Zij kunnen beter omgaan met die flexibiliteit. Maar wij wonen hier met het hele gezin, dus wij hebben wel grote behoefte aan een vast dienstverband. Dat zit er voorlopig niet in, maar ik vecht er wel voor."

In december heeft een serie acties plaatsgevonden bij verschillende distributiecentra van AH. Inzet was de cao-onderhandelingen los te trekken. Er was sprake van nogal wat misstanden: structurele tegenwerking van vakbondsleden, onveilige situatie op de werkvloer, Poolse uitzendkrachten in het distributiecentrum Pijnacker kregen een opjaagpremie. Ook werden werknemers in één van de centra onder druk gezet om zich niet ziek te melden. Toen de cao-onderhandelingen vastliepen, zijn in verschillende centra petitie aangeboden en werd er gestaakt. Het resultaat is onder meer dat er een zogenoemde kwaliteitsagenda moet komen, waarin onder meer de afspraak dat er meer flex- en uitzendkrachten in vaste dienst worden genomen.

Heeft Edyta deelgenomen aan de acties? "Nee, wij Polen werkten door. Dat was op verzoek van de FNV, want de bond was bang dat we anders ontslagen zouden worden. Zelfs de Poolse vakbondskaderleden deden niet mee. Ik heb goed contact met de *organisators* van FNV Bondgenoten. Na de acties zijn er wel zaken verbeterd. Bijvoorbeeld een betere bewegwijzering en we hebben nu weer een cao."

Wat ze graag zou willen zien verdwijnen, zijn de verplichte halfjaarlijkse pauzes na een tijdelijk jaarcontract. "Vooral voor mensen met een gezin is dit funest", zegt Nadolna. "Vorig jaar heeft de FNV nog geprobeerd hier verandering in te brengen, maar dat is nog niet gelukt. Het is jammer dat we als Polen niet gezamenlijk kunnen optreden tegen deze misstand. De meesten zijn bang hun baan te verliezen."

Vakbondsagenda voor Gewoon Goed Werk

De FNV zet zich in voor *gewoon goed werk* voor alle werkenden. Of werknemers een vast of een flexibel arbeidscontract hebben, of als zelfstandige of op freelancebasis hun werk doen, ze hebben daar allemaal recht op.

Flexibel werk is op zichzelf niet goed of fout. Duidelijk is dat er ook vast werk voorkomt onder slechte voorwaarden, terwijl er flexcontracten zijn waar mensen prima mee uit de voeten kunnen. Flexwerk is er en zal onderdeel van onze arbeidsmarkt blijven. Maar er is wel goede en slechte flex.

Kern is dat de risico's van flexibel werk niet eenzijdig bij de werkenden worden neergelegd, terwijl alleen de bedrijven er beter van worden. De meeste werknemers willen flexibiliteit in werktijden om arbeid, zorg en privéleven te kunnen combineren, maar ze willen wel zeker zijn van hun werk en inkomen. En ze willen bij voorkeur een vast arbeidscontract met voldoende uren. Als er toch sprake is van onregelmatige werktijden en flexibele inzetbaarheid, dan zou dat extra beloofd moeten worden in plaats van bestraft met een onzeker contract.

De FNV kiest voor investeren in duurzame inzetbaarheid. Voldoende zekerheid en zeggenschap over plaats, tijd en organisatie van het werk zijn daarvoor cruciaal. De FNV wil voor iedereen een loon waarvan je kunt leven. Met ieder type arbeidsrelatie moet een menswaardig bestaan op te bouwen zijn.

De 'Tien geboden' waar elke werkende recht op heeft

- 1 recht op volwaardig werk met voldoende uren
- 2 goed loon dat leidt tot economische zelfstandigheid
- 3 gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk
- 4 voldoende mate van zekerheid (van inkomen = leven/wonen)
- 5 combineerbaarheid van arbeid/zorg/privé en zeggenschap over werktijden
- 6 gezond werk
- 7 ontplooiing - scholing - permanente kansen om zich te blijven kwalificeren
- 8 respect - erbij horen - sociale acceptatie
- 9 onderhandelingspositie: individueel, maar in ieder geval collectief
- 10 sociale bescherming

Deze tien geboden leiden tot duidelijke eisen richting Den Haag als het om arbeidsmarktbeleid en regelgeving gaat. Maar vooral tot een extra inzet voor het cao-overleg en het vakbondswerk in de bedrijven en instellingen. Met daarbij meer prioriteit voor het vergroten van de weerbaarheid van werknemers en van de solidariteit tussen werkenden met verschillende soorten arbeidsrelaties.

Wat betekent dat voor de vakbondsagenda?

- De FNV wil zich inzetten voor betere arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers. En flexwerkers ondersteunen in het opkomen voor hun rechten, zodat ze hun eigen wensen wat betreft flexibiliteit en zekerheid vorm kunnen geven.
- Nieuwe maatregelen zijn nodig om de doorstroom van flexwerk naar vast werk te bevorderen. Daarnaast moet de groei van flexibele contracten worden ingedamd. Zoals al in diverse bedrijven is afgesproken, moet de omvang van de flexibele schil worden beperkt.
- De FNV wil gelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers als het gaat om het recht op scholing en sociale zekerheid. Bepalingen in cao's die tijdelijke werknemers van bepaalde rechten uitsluiten, moeten worden geschrapt.
- Tijdelijke werknemers moeten - niet alleen op papier - uitzicht hebben op vast werk, ze moeten voorrang krijgen bij het vervullen van vacatures in het bedrijf.
- De FNV wil ook voor uitzendkrachten gelijk loon voor gelijk werk. En dat geldt eveneens voor scholing. De FNV streeft ernaar om iedereen die werkzaam is op dezelfde werkvloer direct of indirect onder de voor dat bedrijf of die sector geldende cao te brengen, ten minste voor de belangrijkste arbeidsvoorwaarden.
- Uitzendwerk moet zo veel mogelijk een reële opstap bieden naar vast werk. Een springplank, geen valkuil.
- Voor jongeren moeten dezelfde regels gelden als voor andere werknemers. Negatieve afwijkingen van de wettelijke ketenbepalingen (de 3x3x3-regels) moeten worden teruggedrongen. De FNV staat erop dat de tijdelijke Wet verruiming ketenbepaling voor jongeren niet zal worden verlengd.
- De positie van zzp'ers moet verbeterd worden door makkelijker toegang tot collectieve pensioenregelingen, het opheffen van de belemmeringen voor het afsluiten van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en meer scholingsmogelijkheden.
- Schijnzelfstandigheid, het afwentelen van bedrijfsrisico's op zogenaamd zelfstandig werkenden, moet worden tegengegaan.
- Voor de toegang tot de sociale zekerheid maakt het soort contract in principe niets uit. Maar toch is vooral de WW niet genoeg toegesneden op mensen met een geregeld onderbroken arbeidsverleden. Die gebruiken hun rechten op, en krijgen niet snel

genoeg een nieuw recht. Hetzelfde geldt voor de WGA, omdat daar het WW-systeem in doorwerkt. Als van werknemers geëist wordt dat ze flexibel en mobiel zijn, moet de sociale zekerheid daar beter op worden ingericht.

- De FNV zet zich in voor behoud van vakmanschap en tegen uitholling van functies. Minder kleine deeltijdbanen, minder versnippering van taken en minder gebroken diensten. Bij vacatures moet, waar mogelijk, eerst uitbreiding van uren aan deeltijders worden aangeboden. Waar de werkzaamheden zich echt niet lenen voor fulltime contracten, ook niet als er slimmer geroosterd wordt, wil de FNV combifuncties creëren waarmee een volwaardig loon kan worden verdiend.

Uiteindelijk draait het om mensen: in de manier waarop het werk is georganiseerd en ook in het vakbondswerk. Mensen staan voor de FNV voorop.



Onzeker werk

Hoe ziet het leven eruit als je niet weet of er morgen, volgende maand of over een jaar nog werk is? In deze brochure vertellen flexwerkers hun verhaal. “Er is altijd de dreiging je werk te verliezen”, zegt een van de geïnterviewden.

Zo’n 34 procent van de werkende Nederlanders is onzeker over zijn of haar werk. Velen kampen met te kleine baantjes en weinig inkomen. De FNV vindt het de hoogste tijd om de problemen rond het groeiende flexwerk aan te pakken. In deze brochure zijn de knelpunten in 10 sectoren opgetekend. Ze leiden tot maar één conclusie: maak er *gewoon goed werk* van.

