

De uitzendkracht en arbeidsvoorwaarden

In 2015 (Magazine 3) werd het al eens benadrukt, de termen 'detachering', 'uitzending' en 'payrolling' klinken in het onderwijs steeds bekender in de oren. Uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollmedewerkers (in de rest van het artikel: 'uitzendkrachten') zijn formeel in dienst bij de 'uitlenende organisatie' (vaak een uitzendbureau). Zij werken in de praktijk echter bij de 'inlenende organisatie' (bijvoorbeeld de school). We zetten de nadelen voor de werknemer (want dat zijn er meer dan voordelen) op een rijtje.

TEKST MR. MAARTEN SEGERS

De inlenende organisatie heeft met het inschakelen van uitzendkrachten een aantal voordelen tegenover het zelf in dienst nemen van een werknemer. Denk aan een lagere administratielast, geen of minder kosten bij ziekte en vaak de mogelijkheid om weer snel afscheid te kunnen nemen van de uitzendkracht. Scholen kunnen zo o.a. makkelijker en sneller schakelen en anticiperen op teruglopende leerlingaantallen en veranderingen in de nationale politiek en het onderwijsbeleid. Maar niet alleen de behoefte om gebruik te maken van een flexibele schil in het personeelsbestand leidt tot de vraag naar uitzendkrachten. Ook de introductie van de combinatiefunctionaris in 2007 heeft geleid tot meer uitzendkrachten binnen het onderwijs. De combinatiefunctionaris wordt vaak vanuit één werkgever gedetacheerd naar meerdere werkgevers binnen verschillende sectoren waaronder de sector onderwijs.

Uitzendkracht

Aan de slag gaan als uitzendkracht kan je in de start van je carrière een laagdrempelige en snelle manier geven om bij verschillende inlenende organisaties (onderwijsinstellingen) je visitekaartje af te geven. Helaas zien wij in de praktijk echter dat er vooral nadelen aan kleven om als uitzendkracht aan de slag te gaan en dus niet rechtstreeks in dienst te zijn van een onderwijsinstelling. Veel uitzendkrachten worden geconfronteerd met een lagere beloning, of minder gunstige arbeidsvoorwaarden,

dan werknemers met een (soort)gelijke functie die rechtstreeks in dienst zijn bij de inlenende organisatie (school). Een voorbeeld is de docent LO die in dienst van een uitzendbureau als docent LO werkt op een VO-school. De docent verdient daarmee 2200 euro per maand. Dit terwijl de collega's van de betreffende docent (die rechtstreeks in dienst zijn bij de school) in dezelfde functie minimaal ingeschaald zijn in schaal LB conform de cao-VO. Deze collega's verdienen daarmee, bij het schrijven van dit artikel, minimaal 2601 euro per maand. Tegen deze ongelijkheid hebben de wetgever (overheid) en de cao-partijen iets willen doen. Zo bepaalt de WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) dat 'de ter beschikking gestelde arbeidskracht' (uitzendkracht) recht heeft op eenzelfde beloning als de werknemer die rechtstreeks in dienst is in een gelijke of gelijkwaardige functie. Deze bepaling strekt echter niet alleen tot de beloning van de uitzendkracht maar ziet ook toe op toepassing van o.a. de bij de inlener geldende arbeidstijden, rusttijden, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen etc. Daarnaast is in de cao's PO, VO, mbo en hbo vastgelegd dat uitzendkrachten een salaris dienen te ontvangen dat gelijk is aan het salaris van werknemers die in een (soort)gelijke functie rechtstreeks in dienst zijn bij de inlenende organisatie. In de cao's is ook vastgelegd dat de inlenende organisatie (de school) de plicht heeft om die gelijke beloning in de uitzendovereenkomst met de uitlenende organisatie te bedingen.

Helaas houden lang niet alle werkgevers zich aan het beschermende recht dat in de WAADI en de cao's is opgenomen. Ben jij een uitzendkracht die bijvoorbeeld minder verdient dan de ondergrens van de schaal waarin collega's in een (soort)gelijke functie zijn ingedeeld? Dan kan je overwegen aan de bel te trekken. Veel uitzendkrachten verkeren in een kwetsbare en afhankelijke positie. Zij zijn vaak tijdelijk en/of op basis van een oproepcontract in dienst van een uitzendbureau. Het is daarom belangrijk om de inlenende en/of uitlenende organisatie op het juiste moment en de juiste manier met hun plichten te confronteren. De juridische afdeling van de KVLO kan je daar verder in adviseren juristen@kvlo.nl. ■

