

# **FACTSHEET** **UITZEND- KRACHTEN**



## FACTSHEET

# UITZENDKRACHTEN



### WAT IS UITZENDWERK?

Uitzendwerk is een vorm van flexibel werk, waarbij een werknemer (de uitzendkracht) via bemiddeling door een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan een inlenend bedrijf. De uitzendkracht werkt onder de leiding en toezicht van dat bedrijf.



### OMVANG

423.000 uitzendkrachten.



### WANNEER IS UITZENDWERK EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

Een uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag recht op het loon van de inlener. Dat betekent dat de uitzendkracht recht heeft op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden als de vaste werknemer die hetzelfde werk doet. Werkgevers proberen daar vaak onderuit te komen en laten uitzendkrachten werken voor lagere arbeidsvoorwaarden.



### WAT BESPAART EEN WERKGEVER (OPDRACHTGEVER) IN DE PRAKTIJK?

Praktijkvoorbeeld van een heftruckchauffeur: 28 procent goedkoper tov van een vast contract. Op jaarbasis heeft de heftruckchauffeur ruim 13.000 euro bruto te weinig ontvangen.

BEKIJK DEZE VIDEO VOOR MEER INFORMATIE:



# GEWENST OF ONGEWENST

Werk- en opdrachtgevers bedenken aan de lopende band (schijn)constructies om hun loonkosten te drukken. Met maar één doel: om werknemers tegen zo laag mogelijke kosten aan het werk te zetten. Het zijn verdienmodellen geworden. Soms zijn de verdienmodellen legaal, maar niet gewenst. Vaak gaat het om illegale praktijken. In beide gevallen zijn werknemers de dupe.

In factsheets presenteren we de meest voorkomende (ongewenste) verdienmodellen die in de praktijk voorkomen. Hiermee laten we zien hoe opdrachtgevers en uitzendbureaus te werk gaan en wat daarvan de gevolgen zijn voor uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, vaste werknemers, uitzendbureaus en opdrachtgevers.

**In deze factsheet (geactualiseerd in februari 2022) bespreken we de inzet van uitzendkrachten als verdienmodel**

## 1. WAT IS UITZENDWERK?

Uitzendwerk is een vorm van flexibel werk, waarbij een werknemer (de uitzendkracht) via bemiddeling door een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan een inlenend bedrijf. De uitzendkracht werkt onder de leiding en toezicht van dat bedrijf. Uitzendwerk was bedoeld voor piek en ziek. Maar dat is al lang niet meer zo. Uitzendkrachten bezetten steeds vaker een structurele arbeidsplaats, die daarvoor door een vaste werknemer werd bezet.

## 2. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

Uitzendkrachten worden niet alleen ingezet bij piek en ziek. Veel bedrijven huren uitzendkrachten in met maar één doel: zo goedkoop mogelijk mensen aan het werk zetten. Een uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag recht op het loon van de inlener. Dat betekent dat de uitzendkracht recht heeft op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden als de vaste werknemer die hetzelfde werk doet. Gelijk werk = Gelijk loon. Dat is geregeld in de cao voor uitzendkrachten (ABU en NBBU), waaronder uitzendkrachten vallen. De inlenersbeloning bestaat uit het geldende periodeloan in de schaal; ADV; toeslagen; loonsverhoging, kostenvergoeding en periodieken, reistijd verbonden aan het werk, eenmalige uitkeringen en thuiswerkvergoedingen (art. 16 cao voor uitzendkrachten).

Werkgevers proberen daar vaak onderuit te komen en laten uitzendkrachten werken voor lagere arbeidsvoorwaarden. Daardoor krijgen uitzendkrachten niet waar ze recht op hebben. Dat betekent minder loon, toeslagen en reis- en verblijfkosten. Maar ook worden uitzendkrachten vaak in een te lage functie ingedeeld of met minder ervaringsjaren. Hierdoor worden ze goedkoper dan vaste krachten in dezelfde functie.

## 3. WAARAAN HERKEN JE INZET UITZENDKRACHTEN ALS VERDIENMODEL?

Als er veel uitzendkrachten in een bedrijf werken, dan kan er ook sprake zijn van een ander ongewenst verdienmodel. Zo zijn het bijna altijd uitzendkrachten die te maken krijgen met misbruik van de A1-verklaring en de ET-regeling. Ook bij contracting als schijnconstructie gaat het bijna altijd om de inzet van uitzendkrachten. Wees daar alert op.

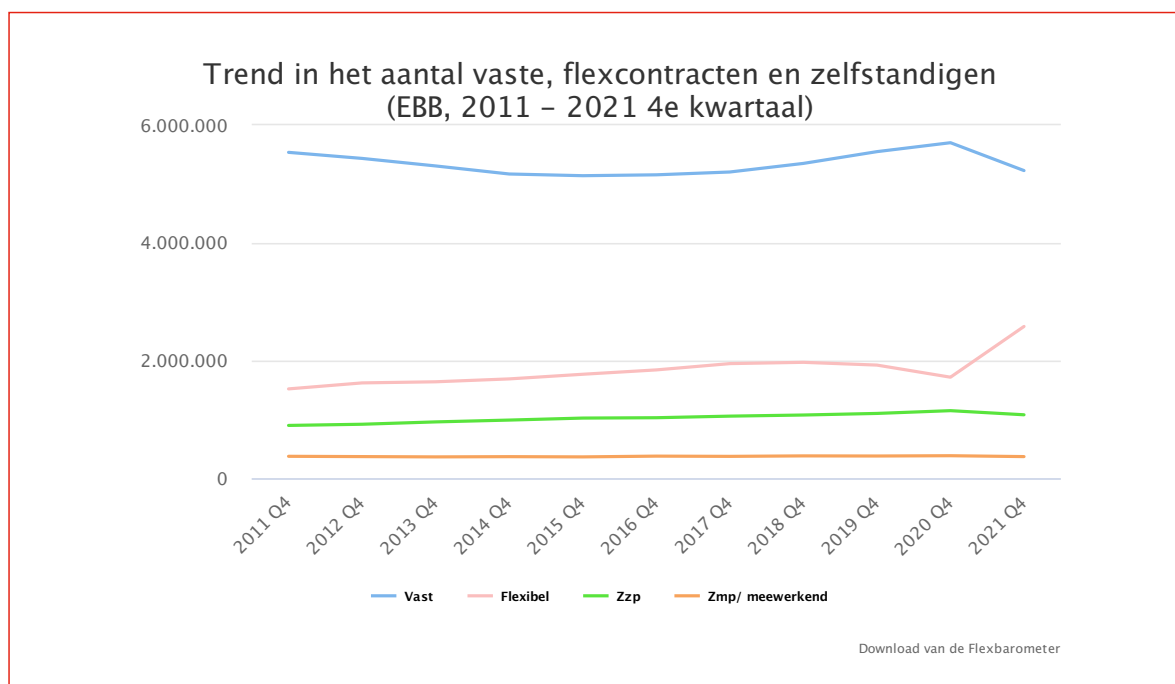
## 4. OM HOEVEEL WERKNEMERS GAAT HET?

Na jaren van stijgingen bereikte het aantal werknemers met een flexibel contract in 2018 het hoogtepunt van 2,8 miljoen. Sindsdien daalt het en toen de coronacrisis begon kelderde het aantal naar 2,5 miljoen. Sinds eind 2020 is – met uitzondering van het tweede kwartaal van 2021 – weer een toename te zien in het aantal werknemers met een flexibel contract. In het vierde kwartaal van 2021 telde ons land 2,6 miljoen werknemers met een flexibele contract. \*Let op: dit zijn seizoengecorrigeerde cijfers van het CBS.

Wat betreft het type flex uitzend geldt dat het aantal uitzendkrachten jarenlang toenam. In 2019 zien we een lichte daling die we grotendeels kunnen verklaren door de aangekondigde inwerkingtreding van de Wab (1 januari 2020). In het tweede kwartaal van 2020 telde Nederland 200.000 uitzendkrachten. Dit is een daling van maar liefst 27% ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019. Toen telde Nederland 274.000 uitzendkrachten. Deze enorme daling is mede het gevolg van de coronacrisis en maakt duidelijk dat uitzendkrachten de hardste klap hebben gekregen. \*Let op: dit zijn niet-seizoengecorrigeerde cijfers van het CBS.

In het vierde kwartaal van 2021 telde Nederland 402.000 uitzendkrachten. Dit cijfer is niet zonder meer vergelijkbaar met cijfers van voor 2021. De Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, die de bron is voor de cijfers, heeft namelijk een herontwerp gekregen: het onderzoeksdesign en de vragenlijst zijn gewijzigd. Voor het herontwerp was bijna 1 op de 4 werknemers flexkracht, nu is dat 1 op 3. Het herontwerp brengt voor alle typen flex grotere aantallen in kaart, vooral voor het type flex uitzend (bron: CBS).

\*Let op: dit zijn niet-seizoengecorrigeerde cijfers van het CBS.



## 5. WAAR KUN JE UITZENDKRACHTEN TEGENKOMEN?

Volgens jaarcijfers van het CBS werkten in 2021 van de 423.000 uitzendkrachten de meeste uitzendkrachten in de industrie, namelijk 58.000.

Ook in de gezondheids- en welzijnzorg werkten in 2021 veel uitzendkrachten, namelijk 51.000. Daarop volgen vervoer en opslag (43.000), openbaar bestuur en overheidsdiensten (37.000) en handel (31.000).

## 6. WELKE WET- EN REGELGEVING SPELEN EEN ROL BIJ UITZENDEN?

Hieronder een overzicht van de wetten en regels die van belang zijn om na te gaan of uitzendkrachten op de juiste manier verloond worden.

- Wab
- Uitzend-cao's
- Inleenbepalingen van de sector-cao's
- WAGW-EU

## 7. WAT VERDIENEN WERKGEVERS AAN DE INZET VAN UITZENDKRACHTEN?

Uitzendkrachten zouden eigenlijk duurder moeten zijn voor een werkgever. Ze hebben recht op hetzelfde loon als een vaste kracht en er moet premie afgedragen worden voor de ziektewet flex. Toch zijn uitzendkrachten in de praktijk goedkoper dan de vaste krachten. Dat kan voor een deel verklaard worden, doordat uitzendkrachten kortere dienstverbanden hebben en dus minder snel stijgen in de schaal. Ook nemen ze niet deel in het bedrijfstakpensioenfonds van de sector en hebben ze geen recht op winstdeling of eindejaarsuitkering. Voor een ander deel wordt dit verklaard, doordat werkgevers trucs toepassen zoals we in deze factsheet laten zien.

In het onderstaande praktijkvoorbeeld (1 januari 2018), is goed het verschil te zien tussen een (onderbetaalde) uitzendkracht en wat hij volgens de uitzend-cao (loon inlener) had moeten krijgen. Het gaat om een heftruckchauffeur die valt in loongroep 4, maar een loon heeft ontvangen in loongroep 2. Ook heeft de heftruckchauffeur stelselmatig te weinig overwerkvergoeding en ploegentoeslag gekregen. Doordat zijn uurloon te laag is, zijn ook de reserveringen veel te laag. Ook is het verschil in afdracht voor pensioen goed te zien.

	Loon inlener		Verskil per			Incl.
	op basis van	Uitzend-	Verskil	Verskil	jaar voor 100	werkgevers
	Uitzendcao	kracht	per uur	per jaar	werknemers	lasten
Uurloon	€ 12,22	€ 10,50	-€ 1,72	-€ 3.578	-€ 357.760	-€ 447.200
ADV	€ 0,73	€ 0,00	-€ 0,73	-€ 1.516	-€ 151.573	-€ 189.466
Overwerk	€ 0,38	€ 0,32	-€ 0,06	-€ 134	-€ 13.364	-€ 16.704
Ploegendienst	€ 6,59	€ 4,14	-€ 2,45	-€ 5.093	-€ 509.318	-€ 636.648
Reserveringen	€ 3,44	€ 1,81	-€ 1,63	-€ 3.383	-€ 338.275	-€ 422.844
Pensioen	€ 0,43	€ 0,32	-€ 0,11	-€ 220	-€ 22.038	-€ 22.038
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 23,78</b>	<b>€ 17,09</b>	<b>-€ 6,69</b>	<b>-€ 13,923</b>	<b>-€ 1.392.328</b>	<b>-€ 1.734.900</b>

Geconstateerde verschillen uitzendkrachten met Uitzendcao

Op jaarbasis heeft de heftruckchauffeur ruim 13.000 euro bruto te weinig ontvangen. Het voordeel voor de werkgever loopt bij 100 vergelijkbare werknemers op tot 1,7 miljoen per jaar.





