

De opstapfunctie in de praktijk

Het UWV WERKbedrijf wijst regelmatig naar onze branche als het gaat om kansen voor werkzoekenden. In het crisisjaar 2010 vonden 72.500 mensen werk als uitzendkracht.

“Maar wat voor perspectief biedt zo’n baan dan?” is vaak de reactie van critici. Er is al heel wat gediscussieerd over de opstapfunctie van de uitzendbranche. Marloes de Graaf-Zijl concludeerde in 2006 dat het voor werklozen verstandiger is om een uitzendbaan te accepteren dan in een uitkering te belanden. Omdat aan het werk zijn nu eenmaal je kansen vergroot op aan het werk blijven.

Er is echter evenzoveel onderzoek dat het tegendeel zou bewijzen. Ronald Dekker zette in opdracht van De Burcht, het onderzoeksbureau van de FNV, deze onderzoeken op een rijtje en deed ferme uitspraken over fexwerk.

Maar cijfers zijn geduldig. Iedereen kent toch wel iemand die begonnen is als uitzendkracht om daar vervolgens een vaste baan aan over te houden. In mijn naaste omgeving zijn er twee. Voorbeeld nummer 1: mijn eigen man. Afgestudeerd aan de HTS en nog geen idee wat hij wilde. Door het uitzendbureau is hij geplaatst bij een grote werkgever en al snel werd hij in dienst genomen. Inmiddels is hij bij dezelfde werkgever al heel wat carrièrestappen verder.

De critici zullen denken: een hoogopgeleide technicus, logisch dat hij snel overgenomen werd. Daarom voorbeeld nummer 2: mijn moeder. Hoogste opleiding MMS (de Middelbare Meisjes School, een soort Havo) en vervolgens 18 (!) jaar uit het arbeidsproces. Dat is nu niet direct een makkelijk geval te noemen. Sorry, mam. Maar de belangrijkste competentie bezat ze wel, motivatie om aan het werk te gaan. Via het uitzendbureau kwam ze terecht bij een gemeente. Dat is nu 14 jaar geleden en ze is voornemens om er tot haar pensioen mee door te gaan. Zij maken deel uit van de 29% uitzendkrachten die binnen een jaar een vast dienstverband krijgt¹ en ook van de 62% die na 2,5 jaar nog steeds aan het werk is².

Ik besef dat er ook andere voorbeelden zijn van mensen die als uitzendkracht beginnen en werk regelmatig afwisselen met een uitkering. De vakbonden en de ABU laten op dit moment een onderzoek uitvoeren naar de groep uitzendkrachten met een wisselend arbeidspatroon. De resultaten zijn nog niet openbaar, maar vast staat dat deze groep niet bijzonder groot is. Voor hen gaan we CAO-afspraken maken om hen een betere uitgangspositie te geven. Besef wel dat het voor uitzendorganisaties alleen maar gunstig is als uitzendkrachten lang voor ze werken, zo min mogelijk wisselen en vervolgens doorstromen naar de opdrachtgever. Weer een tevreden uitzendkracht en opdrachtgever erbij!



Leonie Oosterwaal, Coördinator Sociaal Economische Zaken

¹ Instroom uitzendkrachten, Ecorys 2009

² Uitzendbaan vs direct dienstverband, SEO 2008