

[Rubriekskop]'t Zal je maar gebeuren

[Kop]Gelijk loon

[Intro]Havenwerker Remco Poppeliers kreeg als uitzendkracht niet het loon waar hij recht op had. “Uitzendkrachten moeten gewoon goed worden behandeld.”

[Platte tekst]“Gelijk loon voor gelijk werk.” Havenwerker Remco Poppeliers hamert er tijdens het gesprek vele keren op. Hij weet waarover hij het heeft. Jarenlang kreeg hij minder betaald dan zijn collega's in vaste dienst. Gevoelsmatig klopte het niet, zegt hij. “Je werkt even hard, maar krijgt een lager uurloon. Ten onrechte.”

Remco Poppeliers (40) heeft lange tijd via uitzendbureaus gewerkt. De administratieve opleiding die hij na de middelbare school volgde, bleek niet zijn “ding”. Daarom begon hij zijn loopbaan op zijn zeventiende in de Vlissingse haven, waar hij werkzaam was in de visafhandeling, de fruitoverslag en het stukgoed. “Het voordeel van uitzendkracht zijn, vond ik toen dat je lekker kon fladderen”, zegt Poppeliers. “Als het je niet beviel, ging je weer ergens anders aan de slag. Als je ouder wordt, wil je meer zekerheid.” Poppeliers werkte ook een aantal jaren aan de ‘overkant’. Bij een logistieke dienstverlener in Terneuzen, sloeg hij onder meer kunststofkorrels over. Ook via een uitzendbureau. Met veel plezier reed hij op de terminaltrekker. Ook stapelde hij met de *reachstacker* containers. “Het werk beviel prima, alleen kregen we niet betaald volgens de Haven-cao. Je moet gewoon netjes beloond worden voor wat je doet, vind ik. De cao is er toch niet voor niets? We zijn na drie jaar collectief opgestapt.”

[Tussenkop]Economisch tij

Poppeliers realiseert zich dat het destijds, toen het economisch tij meezat, makkelijker was aan het werk te komen in de haven. “Nu mag je blij zijn dat je een baan hebt. Dat zeg ik ook vaak tegen mensen die ontevreden zijn over hun werk.”

Het kostte de havenwerker aanvankelijk dan ook moeite om bij het uitzendbureau aan de bel te trekken toen bleek dat zijn salaris niet klopte. Hij wilde zijn werk niet kwijtraken. Niet te veel bombarie maken. Wie kon hem garanderen dat zijn contract bij Randstad zou worden verlengd als hij op zijn rechten zou staan? Ook twijfelde hij om mee te werken aan een interview. Ik wil niet dat mijn werkgever negatief in het nieuws komt, legt hij uit, daarom wil ik zijn naam niet in *FNV B Magazine*. “Hem treft geen blaam. Het was het uitzendbureau dat de regels niet naleefde.”

In 2007 ging Remco Poppeliers via Randstad aan de slag bij een stuwadoorsbedrijf in de Zeeuwse haven. Hij deed veel heftruckwerk en nadat hij zijn controleurcertificaat had gehaald, werd dat ook onderdeel van zijn werk. Mooi werk, zegt hij. “Ik hou van de haven.” Na een tijdje verdiepte hij zich in de cao en sprak met leden van de ondernemingsraad. “Als werknemer heb je de verantwoordelijkheid uit te zoeken wat de regels zijn”, zegt het huidige ondernemingsraadlid. Op die manier kwam hij er achter dat Randstad hem na 26 weken het cao-loon van het inlenende bedrijf had moeten betalen. Dat is afgesproken in de ABU-cao voor het uitzendwezen. “Ik kreeg zo'n anderhalve euro per uur minder.”

[Tussenkop]Achteraf vorderen

Op zijn e-mails aan Randstad kreeg hij geen antwoord. “Ik liet het er ook bij zitten, omdat ik aan het werk wilde blijven. Ik had namelijk korte contracten voor bepaalde tijd. In 2009 heb ik contact gezocht met de bond. Het bleek dat ik inderdaad recht had op het cao-loon met terugwerkende kracht. We hebben afgesproken dat we zouden gaan vorderen als ik in Fase C zat en na drie jaar in vaste dienst van het uitzendbureau kwam waardoor ik ontslagbescherming had. Gelukkig geldt voor loonvorderingen een verjaringstermijn van vijf jaar, zodat je vaak nog achteraf kunt vorderen.”

In 2011 kreeg Poppeliers tot zijn vreugde een jaarcontract bij het havenbedrijf. In 2014 hoopt hij er na drie jaarcontracten in vaste dienst te komen. Eind 2010 diende de bond een vordering bij het uitzendbureau in. “Randstad erkende de fout vrij snel”, zegt kwestiebehandelaar Marion Rietveld van FNV Bondgenoten. “Ze gebruikten het argument dat uitzendkrachten in de haven veel verschillende werkzaamheden doen, waar verschillende uurlonen aanhangen, waardoor het ingewikkeld is het juiste salaris te berekenen. Onzin. Een uitzendkracht heeft na 26 weken gewoon recht op het cao-loon van het inlenende bedrijf – niets meer en niets minder. Vanaf januari 2015 geldt die regel vanaf dag één; dat is in de nieuwe ABU-cao afgesproken.” Volgens Rietveld komt het veel voor dat uitzendbureaus de zogeheten inlenersbepaling niet nakomen. In alle sectoren van de arbeidsmarkt. “Ze wachten gewoon tot de uitzendkracht gaat mekkeren. Die is vaak niet goed op de hoogte van zijn rechten. En is bang voor zijn positie.”

[Tussenkop]Genoegdoening

Remco Poppeliers kreeg uiteindelijk het achterstallig loon waar hij drie jaar lang recht op had. “Het is een soort genoegdoening. Ik vind het jammer dat uitzendbureaus zich niet aan de regels houden en over de rug van de uitzendkracht rijk worden. Het klopt niet dat je als uitzendkracht minder betaald krijgt dan je collega in vaste dienst. Terwijl je hetzelfde werk doet. Die afspraken zijn er toch niet voor niets?”