

Poolse uitzendwerkers vechten terug

Paulina Nietupska,
stakingsleider FNV distributie

Uitzendkrachten in distributiecentra worden geconfronteerd met uitbuiting, vriendjespolitiek en extreme onzekerheid. Paulina Nietupska, die al 10 jaar in het distributiecentrum in Tilburg werkt en sinds drie jaar actief lid is van de FNV, beschrijft de arbeidsomstandigheden en de veranderingen sinds uitzendkrachten georganiseerd zijn. Ze blikt ook terug op de afgebroken staking van met name Poolse uitzendkrachten van afgelopen zomer.

De afgelopen jaren is een aantal van de grootste problemen waar uitzendkrachten mee te maken hadden, opgelost dankzij vakbonden en de jaarlijkse cao-onderhandelingen. Eerder was bijvoorbeeld het plannen en het opstellen van een werkrooster een enorm probleem. We kregen ons rooster meestal per week toegewezen. Dit stond elke vorm van stabiliteit in de weg. Soms wist je, als je op je werk aankwam, niet wanneer je klaar zou zijn of dat je na twee uur alweer naar huis gestuurd zou worden. Je ging ook naar bed, zette je wekker op 5 uur 's ochtends om om 7 uur te beginnen met werken. vervolgens belde de coördinator om 5 uur 's ochtends om te vragen waar je was, omdat je rooster om 9 uur 's avonds was veranderd terwijl je sliep. Dankzij de vakbonden krijgen mensen die via een uitzendbureau werken nu drie weken van tevoren een rooster. Dit kan alleen met hun toestemming worden gewijzigd.

Het grootste probleem op dit moment is waarschijnlijk de vakantieplanning. Het kan zijn dat je in februari geen vakantie kunt opnemen voor augustus en dat je pas in oktober op zijn vroegst vakantie kunt opnemen. Het is moeilijk om iets te plannen, vooral als je kinderen hebt en je bijvoorbeeld een oppas nodig hebt. Vriendjespolitiek is ook een groot probleem. Iemand regelt een baan voor zijn of haar neef, die neef regelt weer een baan voor iemand anders. Alles loopt via-via. Iedereen kent iedereen, en degenen die het goed met de coördinatoren kunnen vinden, hebben het het makkelijkst. Het uitzendbureau beweert hiertegen in actie te komen, maar er is geen significante verandering in zicht.

De salarisadministratie is ook een groot probleem, want er is altijd iets dat niet klopt. Er zijn altijd meningsverschillen. Je moet leidinggevenden constant aan betalingen herinneren om dingen te vragen en te vechten voor je geld. Veel boekhoudkundige zaken zijn nog steeds onduidelijk voor mensen, bijvoorbeeld hoe de loonstrookjes van OTTO eruitzien. Het is een soort zwarte magie. Een raadsel. Bijvoorbeeld een 'bonus' of 'extra vergoeding'? Nergens is gespecificeerd waar het allemaal voor is. Onlangs had iemand die particulier woont, niet via een bureau, bijvoorbeeld een wasvergoeding op zijn loonstrookje staan.

Waarom zou je überhaupt ter werk worden gesteld als uitzendkracht terwijl je al jaren op dezelfde plek werkt? Helaas zijn er nog steeds veel dubbele standaarden vergeleken met mensen met een vast contract. Als uitzendkracht krijg je bijvoorbeeld een waarschuwing als je je telefoon gebruikt, terwijl contractmedewerkers zonder enige problemen kunnen videobellen of zelfs films kijken. Als je één minuut te vroeg begint aan je pauze, zal de teamleider je direct aanspreken, terwijl anderen soms vijf tot tien minuten eerder samen met de teamleider vertrekken om te pauzeren. Als je de quota niet haalt, kan het uitzendbureau een tijdelijke medewerker gemakkelijk naar een andere locatie of functie laten overplaatsen.

Solidariteit opbouwen

Over het algemeen is Tilburg een fijne plek om te werken, maar het is lastig om mensen tot actie te brengen. Soms, als er een vergadering wordt georganiseerd, komen er maar twee of drie mensen



■ Stakende Poolse uitzendwerkers bezoeken bazenclub VNO-NCW (Foto: Doorbraak.eu)

van de zeshonderd opdagen. Mensen denken niet vooruit en komen pas in actie als er iets al aan het gebeuren is. Een ander probleem is de taalbarrière. Zelfs als mensen FNV-leden zijn en een specifiek probleem hebben, komen ze met dat probleem naar mij toe, omdat ik de enige Poolse persoon in het magazijn ben die lid is en zij geen Engels of Nederlands spreken.

Het zou super goed zijn als de FNV een hotline zou organiseren waar Poolse uitzendkrachten misschien zelfs één keer per week naar kunnen bellen. Zo'n telefonische hotline kan minstens één dag per week, of een paar uur, informatie in het Pools geven. En op een andere dag weer in een andere taal, zoals in het Roemeens of Spaans.

Waar we ook tegenaan lopen is desinformatie, want zelfs tijdens de CNV-stakingen van vorig jaar publiceerde Albert Heijn een brochure waarin ze mensen probeerden te intimideren door te zeggen dat ze het werk niet neer moesten leggen. Anders zou je misschien nog wel ontslagen worden. Van de zestig tot zeventig mensen die aanvankelijk mee wilden doen, bleven er zo nog maar tien over. FNV verspreidt wel folders met informatie, maar als Albert Heijn deze ziet, reageren ze de volgende dag, of soms zelfs dezelfde dag nog, met een reactie die alles volledig tegenspreekt. Het is moeilijk voor mensen om al die informatie te filteren en te verifiëren.

Terugblik op de staking

Vorig jaar zijn we samen met honderden uitzendkrachten in heel Nederland in staking gegaan. De verwachtingen en hoop waren hooggespannen, maar helaas moesten we de staking voortijdig beëindigen. We zagen dat vakbonden tot op zekere hoogte als bedrijven functione-

ren. Mensen onderaan hebben helaas weinig inspraak in vergelijking met de mensen aan de top. Hiërarchie is in de vakbond het grootste probleem.

Nu de emoties wat zijn bedaard, bekijken we het anders, maar destijds was er veel bitterheid en teleurstelling. We geloofden ergens in en we geloofden dat we, ook al zou het nu mislukken, na de zomervakantie de stakingen zouden hervatten. Maar de stakingen werden niet hervat.

We hadden destijds een gesprek met de FNV-directie. We gingen daar vrij agressief heen met een lijst van dingen die mis waren gegaan. Ze gaven toe dat we gelijk hadden, maar daar bleef het bij. Dat was in september. Ze zouden ons informeren over de volgende stappen, en nu is het maart en stilte.

Ik denk ook dat onze campagne vóór de staking te zwak was. Hoe hadden we meer stakingsactiviteit bij andere bedrijven kunnen verwachten als er nog niet eens actieve FNV-leden waren die informatie konden verspreiden? Op verschillende plekken waar we kwamen, hadden mensen nog nooit van de staking van uitzendkrachten gehoord, die de grootste in de geschiedenis zou worden.

Ik wil degenen die dit lezen meegeven dat ze niet bang hoeven te zijn. Wees niet bang om vragen te stellen of informatie te zoeken. Het is een groot goed om je rechten en plichten te kennen. De vakbondsbijdrage is helemaal niet hoog: 20 euro per maand. Dit geld kun je aan het einde van het jaar terugvragen bij je werkgever. Een vakbond biedt veel als je hulp nodig hebt. Je hoeft niemand te vertellen dat je lid bent van een vakbond als je dat niet wilt, en als je hulp nodig hebt, staan ze voor je klaar.

Solidariteit met Pawel!

Pawel Rudzki werkte de afgelopen acht jaar als uitzendkracht via OTTO in de distributie bij Albert Heijn. Hij was een van de stakingsleiders van de staking van uitzendkrachten afgelopen zomer, maar werd hierna op slinkse wijze door AH ontslagen. De afgelopen maanden organiseerde de FNV in samenwerking met activisten van Doorbraak een solidariteitscampagne voor Pawel. Op de dag dat deze krant uitkomt, op vrijdag 17 april, spreekt de rechter zich hierover uit. Als de rechter meegaat met de union-busting door Albert Heijn verlaagt dit de drempel voor andere bedrijven hetzelfde te doen.



■ Stakingsleider Paulina samen met Pawel (Foto: Doorbraak.eu)