

Voorstellen van CNV Vakmensen t.b.v. de cao's voor uitzendkrachten ABU en NBBU vanaf 2024

Onze voorstellen worden in belangrijke mate ingegeven door de afspraken die gemaakt zijn door sociale partners binnen de Sociaal Economische Raad (SER) en die vastgelegd zijn in het middellange termijn (2021-2025) SER-advies 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'. De SER stelt daarin dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en dat andere contractvormen beter moeten worden gereguleerd. Het doet daartoe concrete voorstellen, zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat voor werknemers en concurrentie op arbeidsvoorwaarden door werkgevers wordt voorkomen.

In het SER-advies wordt een integrale aanpak van de arbeidsmarkt geadviseerd, zodat het zogenaamde waterbedeffect wordt voorkomen. Zowel van sociale partners vertegenwoordigd binnen de SER als van het kabinet wordt inzet verwacht om de beoogde veranderingen te realiseren. Daaraan wil CNV Vakmensen voor wat betreft de uitzendsector met onderstaande voorstellen invulling geven.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

Uitzendwerknemers moeten recht krijgen op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden bij de inlener. Het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moet vanaf de eerste werkdag tenminste gelijkwaardig zijn aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Dat is de opdracht aan cao-partijen om concreet uit te werken en vast te leggen in de cao's.

Voor CNV Vakmensen geldt daarbij het uitgangspunt dat zoveel mogelijk arbeidsvoorwaarden gelijk moeten zijn: gelijk waar gelijk kan en waarbij dat ook tot gelijkwaardigheid leidt. Als gelijk vanwege regels of wetten niet mogelijk is dan moet er een oplossing gevonden worden die in samenhang leidt tot een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket.

Bovenstaande betekent dat alle arbeidsvoorwaarden -zowel die nu al in de cao's staan als die hierin niet voorkomen en wel onderdeel zijn van het arbeidsvoorwaardenpakket bij de inlener - tijdens het komende cao-overleg besproken worden. Per arbeidsvoorwaarde zal met de toets op gelijkwaardigheid afspraken gemaakt moeten worden.

Daarnaast heeft CNV Vakmensen ook de behoefte om namens onze leden een aantal concrete onderwerpen en wensen te benoemen die afkomstig zijn uit de leden raadpleging:

• Beloning

1. Alle variabele beloningselementen zoals bonussen en winstuitkeringen ook van toepassing op uitzendkrachten.
2. Arbeidsduurverkorting (ADV); het is de uitzendwerkgever die kiest of dit in tijd of in geld wordt gegeven, dat hoeft niet aan te sluiten bij hoe dit in het bedrijf waar wordt gewerkt, wordt gegeven. Het is wenselijk om dit wel aan te laten sluiten bij het bedrijf of de keuze van geld of tijd juist bij de uitzendkracht neer te leggen.

3. Als de inlenersbeloning het wettelijk minimumloon is dan stellen wij voor om af te spreken dat dan altijd het minimumuurloon behorend bij een werkweek van 36 uur wordt toegepast.

- *Loon bij ziekte:*

1. Wachtdag(en) bij ziekte moeten worden afgeschaft.
2. Een betere aanvullingsregeling voor uitzendkrachten tot 100% van het loon voor de duur van het eerste ziektejaar.
3. We stellen de premiepercentages aanvulling Ziektewet die uitzendkrachten moeten betalen in fase A/ 1-2 ter discussie.

- *Duurzame Inzetbaarheid/scholing:*

1. Recht op doorbetaalde functiegerichte scholing, zowel kosten als tijd (ook voor het verkrijgen van een functie).
2. Verhogen van de scholingsbestedingsverplichting zodat er meer werk gemaakt wordt van duurzame inzetbaarheid (niet functiegericht). Om werknemers te stimuleren moeten de scholings- en ontwikkelmogelijkheden tenminste jaarlijks onder de aandacht worden gebracht en er dient jaarlijks een scholingsbehoefte- of loopbaangesprek plaats te vinden.
3. Persoonlijk Budget in de vorm van een leerrekening. Hierbij kan ook worden aangesloten bij regelingen die bij de opdrachtgever van toepassing zijn.

- *(Aansluiten bij) Ouderenregelingen*

In steeds meer cao's zijn afspraken gemaakt specifiek gericht op ouderen. Het gaat om regelingen die tot doel hebben om gezond het pensioen te halen. Zoals bijvoorbeeld een generatiepact, of juist eerder kunnen stoppen met werken door een zwaar werk regelingen/RVU. Deze moeten ook in gelijke mate beschikbaar zijn voor uitzendkrachten dan wel in de cao's voor uitzendkrachten als regeling worden opgenomen.

- *Vakantie- en Feestdagenregelingen*

We willen verbeteringen afspreken over:

1. Het aantal vakantiedagen, vooral de extra dagen bovenop het in de cao geregelde basis aantal vakantiedagen, zoals leeftijdsdagen of diensttijddagen.
2. Het loon waarover vakantiebijslag wordt betaald.
3. Het loon dat betaald wordt over een vakantiedag. Helaas wordt over een vakantiedag vaak nog alleen het feitelijke loon betaald.
4. De feestdagenregeling, dagen waarop sprake is van een feestdag en wanneer er recht is op welke vergoeding.

- *Geboorte- en ouderschapsverlof*

Als er bij de inlener aanvullingsregelingen bestaan over geboorteverlof en ouderschapsverlof dan heeft de uitzendkracht hier ook recht op.

Werkzekerheid

'Zekerheid voor mensen': dat staat in de titel van het SER-akkoord. Dat is ook wat CNV Vakmensen wil bereiken met maatregelen in de cao's voor uitzendkrachten. Dat betekent ook dat voor uitzendkrachten moet gelden dat structureel werk is gekoppeld aan een vast contract (en dan het liefst bij de inlener). Uitzendwerk is bedoeld voor het opvangen van tijdelijk werk. Om uitzendkrachten die nog niet in een vaste baan zijn geplaatst blijvend van werk te voorzien dienen

uitzenders meer en beter werk te maken van hun allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Hoe sociale partners in gezamenlijkheid dit kunnen stimuleren moet onderwerp van gesprek zijn.

Concreet doet CNV Vakmensen de volgende voorstellen:

1. Fase B wordt met ingang van 1 januari 2024 teruggebracht van 3 jaar naar 2 jaar (of 6 contracten).
2. De SER adviseert het kabinet om de onderbrekingstermijn, waarmee nu de draaideur wordt gefaciliteerd, uit de wet te schrappen. Op het moment dat dit wet wordt, moet dat ook meteen toegepast worden binnen de cao's voor uitzendkrachten. Voor die tijd kan de uitzendbranche wel doorstroom binnen de fases en naar vaste banen bij de inlener stimuleren. Daarover wil CNV Vakmensen afspraken maken.
3. Veel uitzendkrachten doen structureel werk maar moeten verdwijnen als hun contract eindigt en/of overgang naar een volgende fase aan de orde is. Het werk blijft maar de werknemer verdwijnt. Dat vindt het CNV onacceptabel. Het gaat hier niet om slecht functionerende werknemers maar op hen negatief uitwerkend gedrag van inleners georganiseerd dan wel gefaciliteerd door uitzenders. CNV Vakmensen stelt voor op te nemen dat een contract niet eindigt en dus wordt voortgezet als het werk nog aanwezig is. Ook hierbij moet het doel zijn behoud van werk en doorstroom naar vaste banen.
4. Bij contractwisseling is de opvolgend werkgever verplicht de uitzendkrachten over te nemen met behoud van alle rechten en plichten, tenzij de uitzendkracht hier bezwaar tegen heeft en kiest het dienstverband met de huidige uitzendwerkgever voort te zetten.
5. Uitzendkrachten worden te veel en te vaak geconfronteerd met een (zeer) ruime uitleg van het begrip passende arbeid. Er vindt geen of weinig overleg plaats om de passendheid met de uitzendkracht te bespreken en rekening te houden met diens persoonlijke affiniteit, mogelijkheden en omstandigheden. De uitzendkracht ervaart dit als een mogelijkheid c.q. manier om van hem of haar af te komen. Het begrip passende arbeid en de plaatsingsprocedure moet beter gedefinieerd en met meer waarborgen omkleed worden.

Kwaliteit van contracten

- Een arbeidsovereenkomst hoort overeen te stemmen met de feitelijke werksituatie, maar we zien vaak een discrepantie tussen het aantal contracturen en het feitelijk aantal te werken of gewerkte uren. Wij willen in de cao vastleggen dat alle rechten die voortvloeien uit de wet en de cao op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren wordt vastgesteld. En dat een contract na een arbeidsduur van tenminste 3 maanden geacht wordt gesloten te zijn voor het feitelijk gemiddeld aantal uren, een verplichting tot aanpassen.
- In het kader van bovenstaande vragen we extra aandacht voor de positie van arbeidsmigranten. Hoewel er een verplichting is om voorafgaand aan hun komst naar Nederland afspraken te maken over de arbeidsomvang gaat dit te vaak mis. Het gevolg is dat zij financieel in het nauw komen en niet of nauwelijks kunnen voorzien in hun levensonderhoud en eventuele terugreis. Uitzendwerkgevers zetten te veel uitzendkrachten in op één arbeidsplaats. Zij moeten een urengarantie krijgen waarmee zij minimaal het volledige wettelijke minimumloon (van 21 jaar en ouder) kunnen verdienen.

Zeggenschap over werktijden en beschikbaarheid

- Op basis van de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden moeten werkroosters minimaal 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden bekend zijn en kunnen niet zonder instemming gewijzigd worden (los van het hierover bepaalde in de

Arbeidstijdenwet). Dit is een te korte termijn en deze strookt vaak ook niet met de termijn die geldt voor de werknemers in dienst bij de opdrachtgever. Daarom stellen wij voor om aan te sluiten bij de termijn die geldt bij de opdrachtgever en daar waar geen termijn is afgesproken uit te gaan van 2 weken voorafgaand aan de werkzaamheden.

- Is een werkrooster vastgelegd dan kan dat alleen met instemming van de uitzendkracht worden gewijzigd en kan er nimmer dwang ontstaan om buiten het rooster te werken. Ook kan er nooit sprake zijn van het onbetaald wegsturen.
- We willen onderzoeken of er in de uitzendbranche kan worden aangesloten bij landelijke initiatieven rondom het in dit kader verbeteren van de positie van werknemers die te maken krijgen met rouw en mantelzorg.

Specifieke regelingen voor arbeidsmigranten (naast het eerder gestelde onder kwaliteit contract)

- Zoals afgesproken in ons vorige cao resultaat ligt er op 1 juni a.s. een cao-afspraken over de (maximale) prijs van huisvesting.
- We willen het recht vastleggen op het verdienen van minimaal het volledige wettelijke minimumloon (van 21 jaar en ouder).
- We willen een minimale contractperiode van 3 maanden, tenzij de arbeidsmigrant om een kortere periode verzoekt.
- Iedere uitzendkracht die de Nederlandse taal niet voldoende machtig is, vanwege een andere moedertaal of bij een taalachterstand als Nederlands de moedertaal is, heeft recht op taalonderwijs te volgen tijdens werktijd.

Pensioen

Zo snel als mogelijk komen tot één betere pensioenregeling zonder wachttijd. Daarnaast afspraken maken in het kader van de Wet Toekomst Pensioen.

Handhaving & naleving

- Om te kunnen controleren of je krijgt waar je recht op hebt is het noodzakelijk dat uitzendkrachten alle informatie ontvangen over de arbeidsvoorwaarden die op hen van toepassing zijn. Ook moet dit op juistheid gecontroleerd kunnen worden. Daarvoor moeten alle geldende regelingen (dus niet alleen de cao) bij de opdrachtgever toegankelijk zijn. Is uitleg nodig over regelingen dan moet dit bij de opdrachtgever nagevraagd kunnen worden.
- De cao voor uitzendkrachten blinkt niet uit in toegankelijkheid en duidelijkheid, is moeilijk leesbaar en complex. Wij willen bespreken hoe we dit kunnen veranderen.

Vakbondsfaciliteiten

We willen we de huidige cao-paragraaf aanscherpen en verbeteren. Daarnaast willen we het recht op vakbondsverlof uitbreiden van 4 naar 10 dagen en de procedure vereenvoudigen.

Respect voor uitzendkrachten

Uitzendwerkgevers moeten meer opkomen voor hun werknemers en van opdrachtgevers eisen dat zij uitzendkrachten fatsoenlijk en gelijk behandelen, vacatures voor hen openstelt en hen ook betreft bij activiteiten, festiviteiten en inspraak binnen het bedrijf.

Looptijd

Een looptijd die afhankelijk is van en in samenhang met de afspraken die gemaakt worden.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of wijzigingen te komen op de voorstellen voor de cao's voor uitzendkrachten vanaf 2024.