

Datum

6 maart 2023

Visie ABU op de CAO voor Uitzendkrachten voor 2024 en verder**Werk van waarde**

In 2021 zijn we in de uitzendsector gestart met een ambitieuze agenda voor het verbeteren van uitzenden als wezenlijk onderdeel van de arbeidsmarkt. Daarin heeft voor de ABU altijd het waarborgen en versterken van onze rol op de arbeidsmarkt vooropgestaan. De ABU staat voor het helpen van mensen met goed geregeld werk dat hen verder brengt in hun werkend leven. Voor het helpen van opdrachtgevers in alle uitdagingen van deze tijd ten aanzien van wendbaarheid en het vormgeven van workforce management. En voor het bijdragen aan de grote maatschappelijke uitdagingen in de klimaattransitie, inclusieve arbeidsmarkt, waarborgen van goede gezondheidmarkt etc.

Sinds 2021 hebben we als sociale partners in de uitzendsector dan ook belangrijke stappen gezet in het verder verbeteren van uitzenden, zoals de verkorting van fase A en B, meer zekerheid in geval van ziekte, verbetering van de positie van internationale medewerkers, uitbreiding van inlenersbeloning en het verbeteren van de pensioenregeling. De ABU wil ook in 2024 en daarna stappen zetten en het SER-MLT-advies heeft daarvoor een aantal concrete maatregelen voorgesteld als het gaat om flexibiliteit en zekerheid, gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en een marktconform pensioen. Dit in een brede en integrale aanpak voor de hervorming van de arbeidsmarkt, waarbij de maatregelen betreffende diverse flexibele contractvormen gelijktijdig zouden worden ingevoerd.

Inmiddels is echter ook duidelijk geworden dat de verdere uitwerking veel tijd kost en er talrijke ontwikkelingen zijn, die grote impact hebben op de door de SER voorgestelde maatregelen. Zo zien we dat de overheid veel moeite heeft om tot een concrete en effectieve aanpak te komen in de uitwerking van het SER-MLT-advies en het Regeerakkoord. Aan het begin van dit jaar hebben we als ABU daarbij ook gezien dat alle verbeteringen voor uitzenden die volgen uit de CAO, tezamen met forse loonontwikkeling en een zeer krappe arbeidsmarkt (het absorptievermogen van) de uitzendsector sterk raken.

In de schaarste op een veranderende arbeidsmarkt zien we daarbij dat werkenden andere keuzes willen maken in hoe zij hun werk vormgeven. Bijvoorbeeld in de zorg waar veel werkenden hun eigen wensen ten aanzien van flexibiliteit vooropstellen en kiezen voor werkvormen die dat mogelijk maken. Het gevolg van bovenstaande ontwikkelingen is een sterk krimpend volume aan uitzenduren en een sterk groeiend volume van minder goed gereguleerde vormen van werk.

Hoe nu verder?

Voornoemde ontwikkelingen vragen om een reflectiemoment voor sociale partners gezamenlijk en het vraagt om voorzichtige en verantwoorde verdere stappen in het verbeteren van uitzenden. Dat betekent dat de ABU samen met de vakorganisaties wil kijken hoe die verbetering in 2024 en daarna kan worden vormgegeven. Wij hebben daarbij voor ogen dat we de tijd nemen om in een open verkenning van gedachten te wisselen hoe de agenda voor de komende jaren er uit moet zien, waarbij we ook samen reflecteren op de ontwikkelingen binnen en buiten de branche. Met als doel om gezamenlijk duidelijke keuzes te maken in hoe de eerstvolgende stappen eruit zien. Waarbij wij voor ogen hebben dat uitzenden een verantwoorde en ook aantrekkelijke vorm van werken blijft en wordt voor alle groepen werkenden op de arbeidsmarkt: voor degenen die bescherming en zekerheid nodig hebben, voor degenen die een goede entree op de (Nederlandse) arbeidsmarkt zoeken en voor degenen die de behoefte voelen en de ruimte hebben om te werken op hun eigen voorwaarden, in de tijd die zij daarvoor beschikbaar willen stellen. Dat is geen eenvoudige opgave maar wel een noodzakelijke om de relevantie, continuïteit en stabiliteit van de branche te borgen.

Uitgangspunt dat de werkende centraal staat

In het waarborgen van onze rol op de arbeidsmarkt in de cao willen wij als ABU de werkende mens dan ook vooropstellen. Hoe dragen we met de cao bij aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van mensen die zich bij ons melden? Dat betekent dat de cao in de ruimte moet voorzien om daarin te investeren en tevens de juiste prikkels voor uitzendkrachten en uitzendondernemingen moet bevatten.

Hoe zorgen we dat uitzendwerk aansluit bij de individuele wensen en behoeften van uitzendkrachten? Daarbij zien we een grote diversiteit bij uitzendkrachten: studenten/scholieren, kostwinners, internationale medewerkers, mensen met zorgtaken (ouders, mantelzorg), senioren, statushouders, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt etc. Gevolg van deze diversiteit is dat de cao dus ook geen *one size fits all* kan zijn. De uitdaging voor sociale partners is in de ogen van de ABU om binnen het kader van de cao als collectief instrument meer tegemoet te kunnen komen aan individuele wensen en behoeften om zo aantrekkelijk uitzendwerk te bieden voor iedereen en dus ook voor mensen die nu steeds vaker en steeds makkelijker kiezen voor andere vormen van werken dan uitzenden.

En hoe kunnen we met de cao meer aansluiten op de wensen en behoeften van mensen voor meer autonomie en regie als het gaat om hoe, waar, wanneer en met wie mensen werken? Ook daar zien wij een kans om de aantrekkelijkheid van uitzendwerk via de cao te vergroten, met behoud van de door de wetgever en de SER bewust bedoelde flexibiliteit van uitzenden. Bijvoorbeeld via proposities met betrekking tot zelfroosteren en een jaarurennorm.

Versterken arbeidsmarktpositie van mensen

Sociale partners zullen in de komende cao-onderhandelingen samen moeten kijken of, hoe en welke volgende stappen kunnen worden gezet. Voor de ABU zijn goede afspraken in de cao over het versterken van de arbeidsmarktpositie van mensen een belangrijke prioriteit. De ABU wil zich daarbij nu dus allereerst daarop richten. Daarbij kijken wij zeker naar de arbeidsvoorwaarden rondom de duurzame inzetbaarheid, maar willen wij die arbeidsmarktpositie graag ook in breder perspectief van onze dienstverlening bezien. Voor de duurzame inzetbaarheid willen wij vooral zoeken naar die oplossingen die de optimale prikkels voor uitzendkrachten, opdrachtgevers en uitzendwerkgevers bieden om verantwoordelijkheid te nemen voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht. Eerdere pogingen in de cao hebben immers laten zien dat niet alle oplossingen de juiste prikkels bieden.

Voor uitzendwerkgevers zien we nu mogelijkheden om middels het verhogen van de bestedingsverplichting in combinatie met de verruiming voor de aanwending daarvan, te investeren in de arbeidsmarktpositie van mensen. De ABU zou daarbij graag zien dat er meer ruimte wordt geboden voor sociale innovatie bij uitzendwerkgevers om zelf of in samenwerking met andere organisaties meer mensen voor wie het lastig blijkt te zijn zelfstandig hun plek op de arbeidsmarkt te vinden, te ondersteunen. Maar ook wil de ABU graag met sociale partners kijken hoe uitzendkrachten meer toegang krijgen tot opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden bij inleners en in hun sector in lijn met eerdere adviezen van de Stichting van de Arbeid.

Voor uitzendkrachten wil de ABU op zoek naar de beste prikkel om hen meer regie en verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen arbeidsmarktpositie. Daarbij wil de ABU in overleg bezien of en hoe het bieden van opleidings- of ontwikkeldagen uitzendkrachten kan aanzetten om die ook daarvoor in te zetten.

Op sectorniveau ziet de ABU opnieuw de uitdaging om meer en beter gebruik te maken van de in de cao afgesproken ruimte om te investeren in de arbeidsmarktpositie van mensen. In de achterliggende jaren zien we dat die ruimte helaas niet volledig kon worden benut en zouden we ook hier graag zien dat er meer (experimenteer)ruimte komt voor sociale innovaties. Dat kan wat de ABU betreft binnen de bestaande organisaties, maar er zou ook ruimte moeten zijn voor andere initiatieven die bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van mensen.

Marktconform pensioen en de Wet toekomst pensioenen

Sociale partners bereiden zich al langer voor op stappen naar een marktconform pensioen en het wetsvoorstel WTP. Daarbij ziet de ABU diverse grote uitdagingen in de complexiteit van de pensioenregeling, maar vooral de noodzaak om dit jaar ook tot een concreter beeld te komen hoe de toekomstige pensioenregeling voor uitzendkrachten eruit gaat zien. Zodat ook nagedacht kan worden over de stappen in de komende jaren die

daarvoor nodig zijn. Voor de komende cao wil de ABU graag samen met sociale partners in overleg hoe we de uitdaging van een volgende stap in het verbeteren van de kwaliteit van de pensioenregeling kunnen vormgeven. Onvermijdelijk in deze fase is dat dit een reële eigen bijdrage aan de pensioenpremie voor de uitzendkracht met zich mee gaat brengen.

Daarnaast ziet de ABU een grote uitdaging in de uitvoerbaarheid als gevolg van een mogelijke inwerkingtreding van de WTP en zullen sociale partners samen moeten kijken of en welke oplossingen er mogelijk zijn.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

In de afgelopen jaren zijn in de cao al aanzienlijke stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten meer gelijkwaardig te maken. Wij zien nu een flinke uitdaging in hoe we naast de inlenersbeloning, ook voor andere arbeidsvoorwaarden bij de inlener die gelijkwaardigheid kunnen vormgeven. Daarbij wil de ABU graag met sociale partners kijken hoe middels een compensatie in de vorm van een budget die gelijkwaardigheid kan worden bereikt. Deze stap kan niet zonder ingrijpende wijzigingen in hr-systemen, -processen en -software binnen de sector.

De ABU ziet dan ook een noodzaak om snel tot een concreter toekomstbeeld te komen. Zowel qua complexiteit van uitdenken van de juiste werkwijze, implementatie in systemen en het gelijke tred houden met de beoogde ingangsdatum van de regelgeving op aanpalende arbeidsmarkt-domeinen ligt invoering in de periode na 2024 voor de hand. Daarnaast zien we in die andere arbeidsvoorwaarden ook de uitdaging hoe we uitzendkrachten mee kunnen nemen in het bijstellen van het aantal vakantiedagen en vakantiebijslag waar die bij hun opdrachtgever op een lager niveau liggen dan thans in de cao is voorzien. Onvermijdelijk gaan zich situaties voordoen dat de laatste loodjes naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden niet louter verbeteringen met zich meebrengen voor alle uitzendkrachten. Die boodschap moet op voorhand transparant en volledig zijn, reden waarom de ABU het totale pakket van nog te implementeren wijzigingen gezamenlijk in beeld wil hebben, gevolgd door een planning voor implementatie.

Overige onderwerpen

Met de keuze voor bovenstaande onderwerpen, kiest de ABU er ook voor om andere onderwerpen pas in een verder vervolg op te pakken. Zo zien we dat er met de grote stappen in de rechtspositie geen ruimte of noodzaak is om vooruitlopend op wetgeving nu al een volgende stap in te zetten.

Voor internationale medewerkers hebben we als sociale partners een belangrijke afspraak gemaakt om uiterlijk 1 juni 2023 tot afspraken te komen voor prijs-kwaliteitsregulering van huisvesting vanaf 1 januari 2024. Daarin ziet de ABU de belangrijkste stap voor 2024, waarbij we ervan uit zouden willen gaan dat de samenwerking in de hiervoor ingestelde werkgroep een goede basis biedt voor verder overleg over deze groep uitzendkrachten.

Ten slotte is de ABU vanzelfsprekend bereid, voor zover daar niet met de hiervoor beschreven inzet in is voorzien, tot overleg over de in het laatste cao-akkoord gemaakte procesafspraken.

Cao-overleg

De ABU ziet zich gesteld voor de opdracht te komen tot een evenwichtige cao. Een instrument waarmee wij de arbeidsmarktpositie van alle werkenden versterken. Waarmee wij uitzendondernemingen adequaat kunnen ondersteunen, wij aanspreekbaar zijn voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en die recht doet aan het absorptievermogen van de uitzendsector. Er staat geen makkelijke opdracht te wachten, maar we zien wel een gezamenlijke opgave voor sociale partners. Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen om die doelen gezamenlijk vorm te geven en tijdig tot voorspelbare afspraken te kunnen komen, met als doel om een stabiele en toekomstbestendige positie op de arbeidsmarkt voor uitzendondernemingen te realiseren. Uiteraard verantwoord en tevens aantrekkelijk, voor alle groepen werkenden en opdrachtgevers.