

Uitzendkrachten eisen gelijke rechten, zeker werk, respect & betrokkenheid **Equal rights, secure work, respect & involvement for temporary workers Now!**

- **Dezelfde rechten, bescherming en kansen** als de collega's in dienst bij de opdrachtgever: Gelijke arbeidsvoorwaarden, gezondheid & veiligheidsmaatregelen, ontwikkel & promotie mogelijkheden, zeggenschap & inspraak én fatsoenlijke behandeling.
- **Altijd werk:** Vaste banen bij langdurig werk. Tijdelijk met uitzicht op volgend werk bij aantoonbaar tijdelijk werk. Uitzendbanen voor tijdelijk werk en doorstromen naar vaste banen bij de opdrachtgever als het werk blijvend is. Geen uitstroom zonder werk!
- **Contracten met het echte aantal arbeidsuren:** geen gesjoemel met weinig contracturen en inzet op heel veel onzekere extra uren.
- Een goed inkomen **zonder wachtdagen** als je ziek bent
- Een goed inkomen als je met **pensioen** bent
- **Zeggenschap** over wanneer je kan werken **en inspraak in roosters**. Leven is meer dan werken en daarom moeten roosters tijdig bekend zijn.
- **Een eerlijke prijs en goede kwaliteit voor huisvesting.** Geen gesjoemel met de huurprijs, opleggen van boetes of onterecht verhalen van (niet bestaande) schades et cetera, om als werkgever aan de huisvesting te verdienen.
- **Toegang** tot de werkplek en huisvesting (arbeidsmigranten) **voor vakbondsvertegenwoordigers**. Recht op vakbondsvereniging en belangenbehartiging door de vakbond!
- Uitzendwerkgevers tonen **respect voor uitzendkrachten** door van de opdrachtgever te eisen dat zij hun werknemers fatsoenlijk en gelijk behandelen, vacatures voor hen openstelt en hen ook betreft bij activiteiten, festiviteiten en inspraak binnen het bedrijf.

Beste werkgeversdelegaties van ABU en NBBU,

Hierboven de uitkomst op hoofdlijnen uit de FNV Flex cao-enquête voor de cao ingaande 1 januari 2024. Zoals bij u bekend bepalen onze leden de inzet voor de onderhandelingen en bepalen zij of een onderhandelingsresultaat een definitief akkoord wordt.

In 2021 hebben onze leden ingestemd met het SER MLT-advies *'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'* dat medebepalend is voor onze inzet voor de komende onderhandelingen. De inbreng van de leden in de cao-enquête past op wat er in het SER MLT-advies is afgesproken.

Ook wordt er aandacht gevraagd voor de specifieke problematiek van en het werken in een driehoeksrelatie op een werkplek waar je passant bent en zo ook door de opdrachtgever en vaak ook je collega's wordt gezien. Hierdoor kan het noodzakelijk zijn om specifieke regelingen voor uitzendkrachten te maken of bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden te vertalen naar een evenwichtige toepassing op de arbeidsrelatie van en met uitzendkrachten.

Dat alles om ook via de cao te regelen dat niet de prijs van de arbeid bepalend is voor het type contract van de werkende maar de aard en de duur van de werkzaamheden. En dat werkenden niet door concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen elkaar worden uitgespeeld, wat ook ten goede komt aan een gelijk speelveld voor werkgevers.

In de huidige en eerdere cao's hebben we stappen gezet richting een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket en meer zekerheid voor uitzendkrachten, maar de ongelijkheid en onzekerheid van en voor uitzendkrachten is nog niet opgelost. Wij zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en uitdaging om ook in deze volgende cao verdere stappen te zetten.

Daartoe doen wij de volgende voorstellen:

Gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket

We moeten alle bij opdrachtgevers geldende arbeidsvoorwaarden onder de loep nemen en beoordelen of deze één op één kunnen worden toegepast op uitzendkrachten. Mocht dit vanwege bijvoorbeeld uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid of onevenwichtigheid c.q. ongelijkheid/ongelijkwaardigheid niet kunnen dan moeten we hier een passende afspraak voor maken.

Onze leden hebben aangegeven dat de volgende onderwerpen voor hen belangrijk zijn om nu afspraken over te maken:

- Alle variabele beloningselementen zoals bonussen en winstuitkeringen
- Arbeidsduurverkorting (ADV) – de uitzendwerkgever 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 gebeurt. Als er bijvoorbeeld een collectieve sluiting met inzet van ADV wordt geregeld geldt dat niet voor uitzendkrachten, die moeten daar dan vakantiedagen voor opnemen of onbetaald verlof. De FNV wil de ADV wel aan laten sluiten bij het bedrijf of de keuze van geld of tijd juist aan de uitzendkracht laten.
- Het aantal vakantiedagen – vooral de extra dagen bovenop het in de cao geregelde basis aantal vakantiedagen zoals leeftijdsgedagen of diensttijdgedagen.
- Opleidingsmogelijkheden: functiegerichte opleiding moet in geld en tijd vergoed worden (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden) en voor ontwikkelmogelijkheden kan gedacht worden aan een budget. Voeren van loopbaangesprekken.
- Ouderenregelingen zoals zwaar werk/RVU regelingen, generatiepact en leeftijdsgedagen
- Het loon waarover vakantiebijslag wordt betaald
- Het loon dat betaald wordt over een vakantiedag verduidelijken. Helaas wordt over een vakantiedag vaak nog alleen het feitelijke loon betaald.
- Feestdagenregeling – dagen waarop sprake is van een feestdag en wanneer er recht is op welke vergoeding

Afstand werkplek

De reiskostenvergoeding is onderdeel van de inlenersbeloning en daarmee ontvangt de uitzendkracht dat wat er ook voor de eigen werknemers is geregeld. Maar helaas is de situatie voor uitzendkrachten niet altijd vergelijkbaar. Uitzendkrachten komen van verder weg en/of mogen niet gratis gebruik maken van de parkeergelegenheid van een bedrijf, waardoor hun kosten hoger zijn dan van de werknemers in dienst van de opdrachtgever. Bovendien betekent een langere afstand ook meer reistijd die niet besteed kan worden aan werkuren bij dezelfde of een andere opdrachtgever. Wij stellen voor om een compensatieregeling in de cao op te nemen waarmee zowel de extra kosten als de tijd worden gecompenseerd.

Loon bij ziekte

Wij stellen voor de wachtdag voor iedereen af te schaffen en de beloning over het eerste ziektejaar te verhogen van 90% naar 100%.

Ook willen wij de bijdrage van de fase A uitzendkrachten aan de aanvullingsvoorziening bespreken.

Rechtspositie

Uitzendkrachten hebben regelmatig te maken met herhalingswerkeloosheid, in- en uitstroom WW. In de eerste helft van 2021 is volgens ESB 70% van de uitzendkrachten die vanuit uitzendwerk de WW instroomden weer uitgestroomd terug in uitzendwerk. Zij zouden daarmee minder vaak doorstromen naar een vast contract dan werknemers met andere arbeidscontracten. (Bron: *Uitzendwerk speelt grote rol bij in- en uitstroom WW, ESB 3 juli 2022*). Ook de Uitzendmonitor 2021 van SEO geeft geen rooskleurig beeld van de doorstroommogelijkheden van uitzendkrachten naar vaste banen. In 2020 stroomt slechts 6% van de uitzendkrachten direct na de uitzendbaan door naar een vast dienstverband en 12% naar een tijdelijk dienstverband. Dit terwijl uitzendcontracten in de praktijk steeds vaker voor structureel werk worden ingezet. Van degenen die de FNV Flex cao-enquête hebben ingevuld antwoord 54% op de vraag of het werk dat zij doen tijdelijk is: Nee, ik doe dit werk al heel lang. Slechts 26% zegt dat het werk tijdelijk is vanwege bijvoorbeeld ziektevervangings, project of een piek. Maar volgens de Uitzendmonitor 2021 heeft in 2020 slecht 4% van alle uitzendkrachten een fase C / 4 contract (39% fase A / 1-2 met uitzendbeding; 41% fase A / 1-2 zonder uitzendbeding; 16% fase B / 3). Het aantal meest onzekere contracten is nog steeds het hoogst, terwijl de risico's voor het wegvallen van werk kleiner zijn geworden. Veranderingen in de cao zijn nodig om uitstroom zonder werk te voorkomen en doorstroom naar vaste banen te organiseren.

- Als het werk niet ophoudt dan kan en mag een uitzendkracht dit werk niet verliezen. Afhankelijk van de omstandigheden is doorstroom naar een vaste baan bij de opdrachtgever of voortzetten van het werk in een uitzendcontract (fase B / 3 of C / 4 – bijvoorbeeld als het werk langer dan 6 maanden duurt maar aantoonbaar niet structureel is) de route. En ook bij voortdurend (aantoonbaar) tijdelijk werk, bijvoorbeeld bij een onvoorziene langere ziektevervangings of nog voortdurende piek in de werkzaamheden, wordt het werk voortgezet door dezelfde uitzendkracht ongeacht de contractvorm die dan dient te gelden.
- Een uitzendkracht met een uitzendarbeidsverleden van meer dan 52 gewerkte weken komt alleen nog in aanmerking voor een fase B / 3 of fase C / 4 contract.
- De uitzendwerkgever anticipeert op het wegvallen van werk van alle uitzendkrachten door tijdig op zoek te gaan en te matchen op ander passend werk. Van iedere uitzendkracht is bekend welke competenties, opleidingen, ervaringen en potentie deze heeft. Waar nodig wordt geïnvesteerd in om- en bijscholing, zodanig dat een continue deelname op de arbeidsmarkt gerealiseerd kan worden. Uitstromen zonder werk moet een uitzondering zijn, geen gegeven. Hiertoe dient iedere uitzendwerkgever een in de bedrijfsorganisatie verankerde (herplaatsing)procedure voor behoud van werk te hebben, die start bij de eerste terbeschikkingstelling van iedere uitzendkracht. Alle informatie over de competenties, affiniteit, opleiding, ervaring en het werk en iedere stap en interventie gericht op behoud van werk wordt vastgelegd. Dit is een persoonlijk dossier van de uitzendkracht dat naast de uitzendwerkgever ook persoonlijk beschikbaar is ter ondersteuning van het vinden of behouden van werk. In het cao-overleg willen we de randvoorwaarden van de hierboven genoemde (herplaatsing)procedure bespreken en overeenkomen. Waarbij ook het begrip passende arbeid opnieuw wordt gedefinieerd. En wij denken daarbij ook aan een ontslagvergoeding boven op de transitievergoeding ter stimulering van de inspanningsverplichtingen van de uitzendwerkgever en ter compensatie voor wegvallen van inkomen voor de uitzendkracht. De allocatiefunctie van uitzenden moet betekenen dat uitstroom zonder werk geen optie is. Dat geldt des te meer in de huidige krappe arbeidsmarkt.

- Tegen het einde van alle opvolgende fase A contracten (die minimaal 4 weken moeten duren) moet de uitzendwerkgever minimaal 10 dagen voor einde van de uitzendovereenkomst melden welke inspanningen c.q. activiteiten er gericht op behoud van werk worden ingezet en op welke wijze de uitzendkracht hierbij wordt betrokken. Naarmate een terbeschikkingstelling langer heeft geduurd wordt de termijn waarin de herplaatsingsactiviteiten en -inspanningen van de uitzendwerkgever zichtbaar worden voor de uitzendkracht langer.
- 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.
- Wij hebben al eerder afgesproken dat fase B / 3 verder verkort moet worden naar 2 jaar. In de cao vanaf 1 januari 2024 moet dit worden geregeld.

Kwaliteit van de 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

- Op basis van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moeten werkroosters minimaal 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden bekend zijn en kunnen niet zonder instemming gewijzigd worden. 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. De bestaande wettelijke regels over doorbetalen van wijzigingen in het werkrooster blijven van toepassing.
- In het kader van zeggenschap en inspraak op de werkvloer willen we bespreken hoe dit te organiseren voor en door uitzendkrachten. Te denken valt aan een groep werknemersvertegenwoordigers die direct in verbinding staat met de medezeggenschapsvertegenwoordigers en de leiding bij de opdrachtgever en met de vertegenwoordiger van het uitzendbureau bij hun opdrachtgever.

Arbeidsmigranten

- Geen fiscale voordelen voor uitzendwerkgevers via de loonbetaling van de arbeidsmigrant.
- 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 tijdens werktijd. En voor de werkgever geldt de verplichting deze te verstrekken (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden)
- Recht op verdienen van minimaal het volledige wettelijke minimumloon (van 21 jaar en ouder).
- Een minimale contractperiode van 3 maanden, tenzij de arbeidsmigrant een kortere periode verzoekt.
- Wij hebben afgesproken dat er op 1 juni a.s. een cao-afpraak ligt over de prijs van huisvesting.

Pensioen

Zo snel als mogelijk te komen tot één betere pensioenregeling zonder wachttijd. Daarnaast afspraken maken in het kader van de Wet Toekomst Pensioen. De invoeringsdatum van het eerste en tweede hoeft niet gelijk te zijn.

Handhaving & naleving

- Om te kunnen controleren of je krijgt waar je recht op hebt is het noodzakelijk dat je als uitzendkracht alle informatie ontvangt over de arbeidsvoorwaarden die op jou van toepassing zijn. Ook moet je kunnen controleren of deze correct zijn, daarvoor moeten alle geldende regelingen, niet alleen de cao, bij de opdrachtgever toegankelijk zijn. Is er uitleg nodig over de regelingen dan moet dit ook bij de opdrachtgever nagevraagd kunnen worden. Dit kan ook een rol zijn voor de hierboven voorgestelde werknemersvertegenwoordiging.
- 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

Voor uitzendkrachten is het moeilijker om betrokken te raken bij de vakbondsactiviteiten op de werkvloer. Omdat er op de werkvloer een scheiding wordt gemaakt tussen de werknemers in dienst bij de opdrachtgever en uitzendkrachten waardoor kaderleden en vakbondsvertegenwoordigers niet of moeizaam met hen in contact komen. Of omdat uitzendkrachten nog te bang zijn om zich als vakbondslid of geïnteresseerde te manifesteren vanwege mogelijke nadelige gevolgen. Dit schaadt hun recht op vakbondsvereniging. Wij stellen daarom voor om vakbondsvertegenwoordigers toegang te geven tot de werkplek en de (algemene ruimte) huisvesting van arbeidsmigranten. Dat zowel uitzendwerkgevers als opdrachtgevers zich onthouden van benadeling en het recht op vakbondsvereniging in hun organisatie uitdragen. Dat er geen belemmeringen en benadeling is voor en van uitzendkrachten die meedoen aan vakbondsacties en dat dit ook wordt uitgedragen. Kortom, aanscherpen van de huidige cao-paragraaf.

Daarnaast willen we het recht op vakbondsverlof uitbreiden van 4 naar 10 dagen en de procedure vereenvoudigen.

Respect voor uitzendkrachten

Helaas ook nu weer een topic in onze cao-enquête: uitzendkrachten die zich niet gewaardeerd voelen, geen betrokkenheid van de uitzendwerkgever ervaren, geen respect op de werkvloer krijgen, gezien worden als tweederangs werknemer et cetera. Zij zien uitzendwerkgevers vooral het belang van de opdrachtgever dienen. De opdrachtgever heeft altijd gelijk.

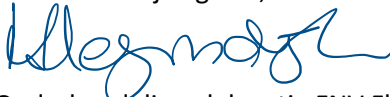
Uitzendwerkgevers moeten meer opkomen voor hun werknemers en van opdrachtgevers eisen dat zij uitzendkrachten fatsoenlijk en gelijk behandelen, vacatures voor hen openstelt en hen ook betreft bij activiteiten, festiviteiten en inspraak binnen het bedrijf.

Looptijd

Een looptijd afhankelijk van en in verhouding met de afspraken die we maken.

FNV Flex behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of wijzigingen op deze voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karin Heynsdijk'.

Onderhandelingsdelegatie FNV Flex

Karin Heynsdijk

Marije Ottervanger