



Werkgeversverenigingen ABU en NBBU
M. Poort, voorzitter werkgeversdelegatie ABU
B.J. Croll, voorzitter werkgeversdelegatie NBBU

Datum
9 september 2020

Ons kenmerk
KH\2020\0908

Betreft / Onderwerp
wijzigingsvoorstellen cao voor uitzendkrachten 2021

Uw kenmerk

Doorkiesnummer
06 22456066

E-mail
karin.heyndijk@fnv.nl

Geachte heren, Beste Mark en Bart Jeroen,

De vakorganisaties zetten al heel veel jaren in op meer werkzekerheid en inkomenszekerheid voor uitzendkrachten. Het fasesysteem is daar ook een uitvloeisel van: van de meest onzekere fase groei je in een bepaalde termijn door naar een fase met veel zekerheid, een vaste baan met een gegarandeerd inkomen. Maar al die afspraken hebben tot nu toe niet het beoogde effect gehad, eerder het tegenovergestelde. Het gedrag van werkgevers c.q. opdrachtgevers om steeds het laagste kostenpunt bij het putje op te zoeken maakt dat werknemers – uitzendkrachten – blijvend een belangrijk deel van de arbeidskosten (inclusief risico) die de werkgever zou moeten dragen toegeschoven krijgen. Uitzendkrachten verdienen dan ook gemiddeld 13% minder dan hun collega's, zo stelt het CPB, en stromen vaker uit naar werkloosheid dan naar vaste banen.

In de loop der jaren zijn er regelmatig rapporten van gerenommeerde instituten verschenen over flex- en uitzendwerk die de ongebreidelde groei in Nederland en de effecten daarvan op mens en maatschappij zichtbaar maakten. Begin 2020 komt dit tot een climax met verschillende rapporten met een veelzeggende titel, zoals van de commissie Regulering van Werk "In wat voor land willen wij werken?" en dat van de WRR "Het betere werk", die vanuit diverse invalshoeken de gevolgen van de doorgeslagen flexibilisering blootleggen, met een daaraan gekoppeld urgentie tot verandering.

De Coronacrisis heeft die urgentie uitvergroot, heel veel uitzendkrachten staan op straat met in het beste geval een WW-uitkering maar helaas ook te vaak helemaal geen inkomen. De steunmaatregelen hebben voor deze werknemers niet geholpen. Enkele uitzendorganisaties daargelaten, is de aangevraagde en gekregen NOW-subsidie niet vaak gebruikt om ook de

zwaksten onder de uitzendkrachten (fase A met uitzendbeding of uitsluiting loonbetalingsplicht) door de crisis te helpen.

De uitdaging tot verandering pakken wij, FNV, CNV vakmensen, De Unie en LBV, op en stellen voor de cao voor uitzendkrachten ingrijpend te wijzigen. De uitzendkracht moet zekerheid krijgen op werk en een vast inkomen, moet zeggenschap krijgen over zijn loopbaan, zijn werkomstandigheden en werktijden. De uitzendwerkgever optimaliseert het allocatieproces, biedt daardoor werkzekerheid, en sluit contracten met opdrachtgevers die kostendekkend zijn voor de verplichtingen die op basis van wet en cao ten behoeve van de werknemer nagekomen moeten worden. Dat alles binnen dwingende regels in zowel wet als cao.

De vier vakbonden partij bij de cao voor uitzendkrachten hebben besloten tot een gezamenlijke inzet op wijziging van de structuur van de cao. Daarnaast heeft ieder nog aanvullende voorstellen vanuit de eigen achterban.

Voorstel FNV, CNV vakmensen, De Unie en LBV

Wij doen deze voorstellen vanuit de visie dat uitzendwerk bedoeld is voor de opvang van tijdelijk werk, het zogenaamde piek & ziek, waarvan ook vaststaat dat het tijdelijk is. Daaronder valt niet een flexibele schil waar vanuit structureel werk wordt verricht, zoals nu veel binnen bijvoorbeeld de logistiek gebeurt.

En vanuit de wens en noodzaak dat uitzendwerk de uitzendkracht een goed inkomen geeft en van toegevoegde waarde is voor zijn of haar loopbaan. En dat de uitzendkracht gewaardeerd en met respect behandeld wordt door zowel de uitzendwerkgever als de opdrachtgever en zeggenschap heeft over zijn of haar beschikbaarheid en werktijden.

Het fasesysteem

Zoals wij hierboven al constateerden heeft het fasesysteem zijn beste tijd gehad, het heeft niet gerealiseerd waarvoor het bedoeld was. Blijven sleutelen aan iets dat op de schroothoop thuishoort kan niet leiden tot een tevreden gebruik, met het spreekwoordelijk trekken aan een dood paard moeten we stoppen. Daarom stellen we voor het fasesysteem in te ruilen voor 3 vormen van uitzendovereenkomsten met daaraan gekoppelde routes van spelregels en arbeidsvoorwaarden.

De cao kent dan de volgende 3 uitzendovereenkomsten met bijbehorende route:

- Uitzendovereenkomst met uitzendbeding
- Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd
- Uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Een uitzendkracht werkt maximaal 6 maanden op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, ongeacht de hoeveelheid uitzendwerkgevers. Deze uitzendovereenkomst eindigt door het (volledig) wegvallen van het werk bij de opdrachtgever van rechtswege of omdat de uitzendkracht deze om welke reden dan ook beëindigt. Er kan sprake zijn van een oproepcontract, niet zijnde een 0-urencontract, waarvoor de wettelijke regels onverkort gelden of een contract met gegarandeerde uren. Er is geen sprake van uitsluiting loonbetalingsverplichting (ULV). Een

oproepcontract moet gebaseerd zijn op de reëel te verwachten uren met een redelijke marge, zodat er grote mate van inkomenszekerheid is. De daadwerkelijk gewerkte uren worden afgerekend. Er wordt niet afgeweken van de wettelijke oproep- en betalingsverplichtingen. De periode waarin gewerkt is met uitzendbeding telt mee in de ketentelling ex artikel 7:668a BW. Alle weken tellen hierbij mee, dus ook ziekte en vakantie.

De uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

De uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd duurt maximaal 3 jaar of 3 contracten voor bepaalde tijd. Het wettelijke regime ex artikel 7:668a lid 1 BW is van toepassing zonder gebruik van de mogelijkheid om hiervan bij cao af te wijken. De telling van de duur en het aantal contracten loopt door ongeacht wie de uitzendwerkgever is. Er kan sprake zijn van een oproepcontract, niet zijn een 0-urencontract, waarvoor de wettelijke regels onverkort gelden of een contract met gegarandeerde uren. Er is geen sprake van ULV. Een oproepcontract moet gebaseerd zijn op de reëel te verwachten uren met een redelijke marge, zodat er een grote mate van inkomenszekerheid is. De daadwerkelijk gewerkte uren worden afgerekend. Er wordt niet afgeweken van de wettelijke oproep- en betalingsverplichtingen.

De uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd

Voor de gehele duur van het uitzendwerk tot er een rechtsgeldige beëindiging plaatsvindt. Er worden alleen contracten met gegarandeerde uren gesloten.

Een uitzendkracht kan werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde (maximaal drie jaar) of onbepaalde tijd betekent. Dat betekent niet dat de uitzending naar een opdrachtgever ook drie jaar of langer mag duren. Uitgangspunt is plaatsing op tijdelijke werk, piek & ziek, met als doel doorstromen naar vaste dienstverbanden bij de opdrachtgever.

Arbeidsvoorwaarden

- Er mag en kan geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden zijn voor werknemers werkzaam in hetzelfde werk bij hetzelfde bedrijf. De keuze voor welke arbeidsovereenkomst met welke werknemer of uitzendkracht wordt niet bepaald door de kosten maar door de aard van het werk; tijdelijk of structureel (langer dan 6 maanden). Daarom dienen uitzendkrachten volledig recht te krijgen, zoals ook de uitzendrichtlijn regelt, op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de collega in dienst bij de opdrachtgever. Indien bij de opdrachtgever arbeidsvoorwaarden gelden die niet of moeilijk toepasbaar zijn op uitzendkrachten, bijvoorbeeld vanwege fiscale regelgeving, dan komt hiervoor in de plaats een compensatieregeling uit de cao voor uitzendkrachten.
- Alle uitzendkrachten ontvangen een flextoeslag. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van het soort uitzendovereenkomst: uitzendbeding de hoogste, bepaalde tijd iets lager en onbepaalde tijd de laagste toeslag.

Toegevoegde waarde voor de uitzendkracht

De uitzendwerkgever investeert in iedere uitzendkracht zodat uitzendwerk ook voor de uitzendkracht van toegevoegde waarde is voor zijn of haar positie op de arbeidsmarkt. Naast de verplichting om te voorzien in noodzakelijk functiegerichte scholing faciliteert de uitzendwerkgever de uitzendkracht bij het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. Een onderdeel hiervan is

een persoonlijk budget van 2,75% (niet te verrekenen met de transitievergoeding) dat de uitzendkracht naar eigen inzichten kan besteden voor zijn of haar ontwikkeling en gezondheid.

Transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2020 heeft iedere werknemer vanaf de eerste werkdag bij ontslag op initiatief van de werkgever recht op een transitievergoeding. Helaas zien wij ook nu weer dat bij uitzendkrachten deze wettelijke plicht met voeten wordt getreden. Onder het mom "wij vinden binnen 6 maanden nog wel werk voor je" wordt de transitievergoeding aan de uitzendkracht onthouden. Zo verstrijkt de vervalt termijn van 3 maanden en kan de uitzendkracht de transitievergoeding niet meer opeisen. Hier moet meteen een eind aan komen. Daarom stellen wij voor dat bij ieder einde van de uitzendovereenkomst de transitievergoeding bij de eerstvolgende loonbetalingsronde wordt uitbetaald. Indien de uitzendovereenkomst alsnog wordt hersteld dan geldt de wettelijke mogelijkheid tot verrekening.

Aanvullende voorstellen van de FNV

In de maand augustus hebben wij een online cao-enquête onder (voornamelijk) onze leden gehouden. Hieraan hebben 564 uitzendkrachten deelgenomen, hiervan is 92,4% lid van de FNV en 6,2% geen lid van een vakbond de rest is lid van een andere vakbond.

Wij hebben zo getoetst wat onze achterban vindt van bovenstaande voorstellen tot fundamentele wijziging van de cao. Pijnlijk duidelijk werd ook de diepgevoelde onzekerheid over werk en vooral inkomen bij uitzendkrachten in zowel fase A als fase B.

De gezamenlijke inzet van de vier vakbonden wordt breed onderschreven door de achterban van de FNV.

Uit de enquête zijn meer arbeidsvoorwaardenwensen vanuit de achterban gekomen. Breed wordt aangegeven dezelfde arbeidsvoorwaarden te willen als de collega in dienst bij de opdrachtgever maar de respondenten gaan ook in op specifieke arbeidsvoorwaarden die moeten verbeteren. Sommige wensen leven al veel langer of zijn het gevolg van een uitvergroting van de nadelige consequenties tijdens de coronacrisis. Wij hebben de breed gedragen wijzigingsvoorstellen eruit gefilterd.

Pensioen

Dit is een onderwerp dat al geruime tijd besproken wordt tussen cao-partijen en moet ook zijn beslag krijgen in de cao voor uitzendkrachten ingaande 1 juni 2021. Wij stellen voor dit nog een slag verder proberen te brengen in de werkgroep pensioen en het resultaat vervolgens tussen cao partijen te bespreken en finaliseren. Onze achterban geeft aan een goede pensioenregeling vanaf dag één te willen.

In de cao-enquête geeft ruim 81% aan het heel belangrijk te vinden dat er een pensioenvoorziening is voor uitzendkrachten, ruim 14% vindt het belangrijk en slechts 2% vindt het (heel) onbelangrijk.

De deelname aan een pensioenregeling is groot onder de respondenten, bijna 87% neemt deel aan één van de StiPP regelingen of een andere (sector)regeling.

Ziekte

- Artikel 25 lid 3 en 7 moeten worden geschrapt: geen wachtdagen bij ziekte. Daardoor kan ook artikel 25 lid 4 worden geschrapt.
- Artikel 25 lid 2 en 6 moeten worden aangepast naar een aanvulling tot 100% van het laatstverdiende volledige loon te zijn.
- Artikel 25 lid 5 moet uit de cao worden geschrapt: geen inhouding op het loon van de uitzendkracht als bijdrage in de verzekering of voorziening voor aanvulling van het loon tijdens ziekte.

Passende arbeid

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: “jij weigert werk dan hoef ik mij niet aan het contract te houden”

Het begrip passende arbeid en de plaatsingsprocedure moet beter gedefinieerd en met meer waarborgen omkleed worden.

Inkomen

In de enquête hebben we gevraagd of uitzendkrachten hetzelfde loon ontvangen als de werknemers in dienst bij de opdrachtgever. Helaas is dat nog steeds in grote mate niet het geval of niet controleerbaar voor de uitzendkracht. Bijna 32% geeft aan minder te verdienen en bijna 36% ontbreekt de informatie over wat de collega's verdienen of wat er in de cao of bedrijfsregeling staat.

Gevraagd naar wat zij willen voorstellen zien we dan ook veel antwoorden die gaan over dezelfde beloning, ervaring belonen, loonsverhogingen met terugwerkende kracht, 13^{de} maand of eindejaarsuitkering, eenmalige uitkeringen en ook volledige vergoeding van alle onkosten. Dat laatste heeft er ook mee te maken dat uitzendkrachten meer kosten maken dan zij vergoed krijgen omdat er een beperking in de cao voor uitzendkrachten staat of omdat zij meer kosten maken dan waarin de regeling bij de opdrachtgever voorziet. Te denken valt aan verdere reisafstanden, -tijden dan gebruikelijk, werkkleding (voor tijdelijk werk) en veiligheidsvoorzieningen.

En met betrekking tot de kostenvergoeding wordt er als gevolg van corona-maatregelen ook voorgesteld een thuiswerkregeling en –vergoeding af te spreken.

Zeggenschap over werktijden en beschikbaarheid

Een item dat we al vaker besproken hebben maar ook nu weer terugkomt, eerdere afspraken in de cao werken onvoldoende, is de zeggenschap over werktijden en beschikbaarheid. Ook de oproepmaatregelen in de WAB ingevoerd op 1 januari 2020, moest ervoor zorgen dat de 24-uurs beschikbaarheid en het wachten bij de telefoon voorbij zou zijn. Maar wat we zien is iets anders. Het aantal oproepcontracten werd minder en daarvoor in de plaats kwamen de contracten met de “gegarandeerde” uren. En daarmee was de 24-uurs beschikbaarheid weer geregeld voor de opdrachtgever. En als je als uitzendkracht geen gehoor geeft aan een oproep vindt de uitzendwerkgever dat hij of zij niet verplicht is de “gegarandeerde” uren te betalen, de uitzendkracht heeft immers een aanbod gekregen en geweigerd.

Wij stellen voor om af te spreken dat voor het roosteren dezelfde spelregels gelden als bij de opdrachtgever voor niet uitzendkrachten. En dat beschikbaarheid beloond wordt met 50% van het normale uurloon per beschikbaarheid uur.

Generatie verschillen

Nu er steeds meer ouderen zijn die alleen nog via uitzendwerk aan het werk kunnen komen zien we een groter draagvlak voor specifieke afspraken voor ouderen. Te denken valt aan meer vrije dagen of een generatiepact waarbij minder gewerkt kan worden tegen een kleiner deel loon inleveren en met behoud van de volledige pensioenopbouw. We willen met u bespreken wat de mogelijkheden zijn en hoe uit te voeren, per individuele werkgever of sectoraal.

Arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten zijn uitzendkrachten en alles wat hiervoor en hierna staat geldt ook voor hen, maar voor hen gelden ook specifieke omstandigheden en regelingen. En daarom ook specifieke voorstellen die vooral voor hen van belang zijn.

Huisvestingsbepalingen

- Afhangelijkheid verkleinen: werkgever mag geen huisbaas zijn.
Als contract eindigt mag niet ook gelijk huurcontract beëindigd.
- Relatie prijs-kwaliteit:
 - o 1^e 3 maanden: maximale prijs in cao (naar voorbeeld van LTO cao's: max 20% wml, indexeert mee met wml);
 - o Bij verblijf langer dan 3 maanden, over naar kamerverhuur op basis van regulier huurrecht (voor niet-zelfstandige woonruimten)
- **ET- regeling uit cao**
Geen verrekeningen/inhoudingen op het loon.
- **Minimale uren garantie** (uitzendkracht moet tenminste wml per maand kunnen verdienen) over contractperiode
- **Minimale contractperiode** van 3 maanden.

Gedragingen uitzendwerkgever en opdrachtgever

Uitzendkrachten schrijven in de enquête ook de volgende wensen op: behandel uitzendkrachten niet als slaven, geef uitzendkrachten niet de rot klussen maar hetzelfde werk, leef de afspraken na, uitzendkrachten zijn geen melkkoeien, toon waardering, geef gelijke rechten, ondersteun uitzendkrachten bij problemen, geef geen foute voorlichting of interpretatie over de arbeidsvoorwaarden, discrimineer niet, et cetera. Dat dit (nog steeds) een issue is daarvoor moeten we ons schamen. Wij willen met jullie bespreken hoe we in de cao en daarbuiten tot meer respect en waardering voor uitzendkrachten komen.

Looptijd

Wij gaan niet uit van een looptijd van 5 jaar, maar hoelang wel is afhankelijk van de afspraken die wij maken. En is daarmee het sluitstuk van de onderhandelingen.

En als laatste, behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of wijzigingen te komen op de voorstellen voor de cao voor uitzendkrachten ingaande 1 juni 2021

Met vriendelijke groet,



Karin Heynsdijk
Erik Pentenga
Bestuurders FNV Flex & Naleving