



Gedragsregels voor uitzend- ondernemingen



Gedragsregels voor uitzendondernemingen

Er bestaat behoefte aan flexibele arbeid, zowel bij werknemers als bij werkgevers. Uitzendondernemingen voorzien in die behoefte en vervullen daarnaast een allocatieve functie op de arbeidsmarkt. De wetgeving, in het bijzonder de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) voorziet in een basisniveau van bescherming en ordening terzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. In aanvulling op dat basisniveau rekenen de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) en zijn leden het tot hun verantwoordelijkheid om extra normen vast te leggen met betrekking tot het behoorlijk gedrag van leden van de ABU, ter waarborging van een maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering en ter bevordering van de deskundigheid en betrouwbaarheid van de leden van de ABU. Ingevolge artikel 20 lid 1 van de statuten van de ABU dienen de leden van de ABU de onderstaande gedragsregels in acht te nemen.

Afdeling I Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Dit statuut verstaat onder:

- a. uitzendonderneming: ieder, die de onderneming uitoefent van het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid;
- b. uitzendkracht: de arbeidskracht, bedoeld onder a.;
- c. opdrachtgever: de ander, bedoeld onder a.;
- d. Scheidsgerecht: het door de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) ingestelde Scheidsgerecht, waarvan de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden zijn geregeld in artikel 20 t/m 23 der statuten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen;
- e. gedragsregels: de in dit statuut neergelegde regels van behoorlijk gedrag, als voorzien in artikel 20, lid 1, der statuten.

Artikel 2. Algemeen uitgangspunt

1. Uitzendondernemingen zullen zich ten opzichte van uitzendkrachten, opdrachtgevers en andere uitzendondernemingen gedragen overeenkomstig de in Nederland geldende wet- en regelgeving.
2. Uit voornoemd uitgangspunt vloeien bijzondere regels voort, welke uitzendondernemingen bij het uitoefenen van hun bedrijf in acht dienen te nemen:
 - a. terzake van de wijze van bedrijfsuitoefening;
 - b. ten aanzien van uitzendkrachten, opdrachtgevers en de overige deelnemers op de arbeidsmarkt;
 - c. jegens andere uitzendondernemingen.

Enkele bijzondere regels en uitgangspunten zijn in dit statuut uitdrukkelijk vastgesteld.

Regels, die in voorkomende gevallen ter toepassing van dit statuut zijn vastgesteld of uitgelegd, gelden als bijzondere regels voortvloeiende uit dit statuut.

Afdeling II. Wijze van bedrijfsuitoefening

Artikel 3. Vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie

1. Uitzendondernemingen zullen de waarden van vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie maatgevend laten zijn voor alle onderdelen van de bedrijfsvoering en zullen zich jegens elkaar overeenkomstig gedragen.
2. Uitzendondernemingen zullen zich niet negatief uitlaten over de uitzendbranche.

Artikel 4. Vakbekwaamheid en instaan voor personeel

Uitzendondernemingen zijn ertoe gehouden, dat zij en hun personeel beschikken over de specifieke vakkennis die nodig is om hun werkzaamheden overeenkomstig de ingevolge dit statuut geldende regels te kunnen verrichten. Uitzendondernemingen zullen hun personeel bekendmaken met de verplichtingen die voor hen en hun onderneming in dit statuut zijn vervat, en met de verplichtingen, die voor hen uit andere hoofde terzake van de gehele bedrijfsuitoefening bestaan.

Artikel 5. Gedrag bij arbeidsconflicten

Uitzendondernemingen zullen, voor zover hen bekend is of redelijkerwijze bekend kan zijn dat bij een opdrachtgever of bij een gedeelte van de onderneming van de opdrachtgever, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat, geen uitzendkrachten ter beschikking stellen voor het verrichten van werkzaamheden bij die opdrachtgever of dat gedeelte van die onderneming van de opdrachtgever, waar de werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting heerst.

Uitzendondernemingen zullen geen uitzendkrachten aantrekken of inzetten met het oog op het arbeidsconflict en voor de werkzaamheden die gewoonlijk door de stakers worden verricht. Ten aanzien van reeds ter beschikking gestelde uitzendkrachten kan de terbeschikkingstelling voortduren, mits deze uitzendkrachten het verloop van het arbeidsconflict niet beïnvloeden door neergelegd werk van stakers over te nemen.

Afdeling III. Gedrag ten opzichte van uitzendkrachten

Artikel 6. Goed werkgeverschap

Uitzendondernemingen zijn gehouden om zich ten opzichte van uitzendkrachten en vaste medewerkers als goed werkgever te gedragen. Uitzendondernemingen zullen ten opzichte van opdrachtgevers bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de uitzendkracht, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk, zullen gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe zij ten opzichte van hun eigen werknemers gehouden zijn.

Artikel 7. Bescherming Persoonsgegevens

Uitzendondernemingen zullen vertrouwelijk en volgens de Wet bescherming persoonsgegevens omgaan met de persoonlijke gegevens van de uitzendkracht.

Artikel 8. Informatie over arbeidsvoorwaarden

Iedere uitzendkracht die zich bij een uitzendonderneming aanmeldt, kan daar volledige schriftelijke inlichtingen vinden over de arbeidsvoorwaarden (zoals de van toepassing zijnde CAO voor Uitzendkrachten), alsmede over deze gedragsregels.

Afdeling IV. Gedrag ten opzichte van opdrachtgevers

Artikel 9. Gedrag ten opzichte van opdrachtgevers

Uitzendondernemingen dragen verantwoordelijkheid jegens de opdrachtgevers zodanig, dat aan de opdrachtgevers arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, die redelijkerwijze voldoen aan de eisen van de functie die moet worden vervuld, blijkende uit de terzake door de opdrachtgevers verstrekte inlichtingen.

Artikel 10. Bekendmaking van tarieven

Uitzendondernemingen zullen hun tarieven aan hun opdrachtgevers en aspirant-opdrachtgevers op duidelijke en transparante wijze bekendmaken.

Afdeling V. Naleving

Artikel 11. Klachtenprocedure

1. Elk lid van de ABU kan tegen een ander lid van de ABU bij de secretaris van het Scheidsgerecht en bij gebreke van een zodanige secretaris bij het secretariaat van de ABU klachten indienen, hierin bestaande, dat de uitzendonderneming in strijd zou hebben gehandeld met één of meer gedragsregels van dit statuut. De secretaris van het Scheidsgerecht, en bij gebreke van deze het secretariaat van de ABU, zal de klacht zo spoedig mogelijk aan het Scheidsgerecht doorzenden.
2. De sancties, die het Scheidsgerecht kan treffen, bestaan uit het geven van een waarschuwing aan de betrokken uitzendonderneming of een schriftelijke berisping, respectievelijk het geven van een advies aan de ABU om het schuldig verklaarde lid uit het lidmaatschap van de ABU te onttrekken.

Gedagsregels ter voorkoming van discriminatie

Doel van deze gedragsregels is:

- bevorderen dat uitzendondernemingen in hun beleid en dagelijks handelen het beginsel van gelijke behandeling toepassen en
- om uitzendondernemingen hun vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers, duidelijkheid te verschaffen over hoe het (bewust of onbewust) maken van bij de wet verboden ongelijke behandeling kan worden voorkomen. Het betreft hier ongelijke behandeling op grond van geslacht, ras, etnische afkomst of huidskleur, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd.

Artikel 1. **Het verbod van onderscheid**

1. Overeenkomstig de bepalingen van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), wijzen uitzendondernemingen onderscheid af op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.
2. Uitzendondernemingen onthouden zich van het maken van ongeoorloofd onderscheid, direct dan wel indirect. Bij direct onderscheid is sprake van een directe verwijzing naar een van de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken. Indirect onderscheid is onderscheid op grond van een neutraal criterium, dat bepaalde personen onevenredig zwaar treft in verband met één van de genoemde persoonskenmerken.
3. Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers, hun personeelsleden of hun relaties zijn geen geldige redenen om personen uit te sluiten in verband met de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken.
4. Uitzendondernemingen zullen opdrachtgevers en aspirant-opdrachtgevers in voorkomende gevallen laten weten dat zij geen medewerking verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Artikel 2. **Voorkeursbeleid**

1. In uitzondering op het verbod van onderscheid, is het opdrachtgevers wettelijk toegestaan om bij vacatures een voorkeursbeleid te voeren ten aanzien van uitsluitend drie groepen: vrouwen, personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte. Dit is echter alleen toegestaan indien dit beleid tot doel heeft personen behorende tot deze groepen in een bevoorrechte positie te brengen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen. Voorkeursbeleid dient te voldoen aan de eisen zoals gesteld in artikel 2, derde lid, van de Algemene wet gelijke behandeling, respectievelijk artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van de Wet gelijke behandeling op grond van

handicap en chronische ziekte.

2. Het voeren van voorkeursbeleid ten aanzien van andere dan bovengenoemde groepen - zoals mannen, personen die niet behoren tot een etnische of culturele minderheidsgroep ('autochtonen') - is in geen geval toegestaan. Evenmin is het toegestaan voorkeursbeleid te voeren op grond van andere persoonskenmerken.

Artikel 3. Werving en selectie

1. Bij de werving, selectie en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan opdrachtgevers dienen uitzendondernemingen, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich uitsluitend te laten leiden door functionele eisen.
2. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid is het stellen van niet-functierelevante eisen bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet toegestaan, omdat het effect daarvan kan zijn dat (indirect) onderscheid wordt gemaakt op grond van verboden persoonskenmerken.
3. Uitzendondernemingen zullen aan opdrachtgevers in voorkomende gevallen laten weten dat de wet hen verbiedt om medewerking te verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Artikel 4. Het aanbieden van betrekkingen

1. Het openlijk aanbieden van een betrekking geschiedt wat betreft tekst en vormgeving van de vacature zodanig, dat hieruit geen voorkeur blijkt ten aanzien van geslacht of leeftijd.
2. Voor zover het maken van onderscheid op basis van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan, wordt deze reden bij de aanbieding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

Artikel 5. Mededelingsplicht

Uitzendondernemingen en opdrachtgevers mogen in de selectiefase geen vragen stellen over persoonsgebonden kenmerken zoals zwangerschap, handicap of chronische ziekte, en ziekteverleden, tenzij dit op grond van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan.

Artikel 6. Registratie van persoonskenmerken

1. Uitzendondernemingen zullen bij het inschrijven van (aspirant-) uitzendkrachten geen aantekening maken omtrent ras, huidskleur of etnische afkomst van de betrokkenen.
2. Het aantekenen dat een (aspirant-) uitzendkracht behoort tot een etnische of culturele minderheid zal alleen geschieden indien de werkgever de bedoeling heeft een voorkeursbeleid te voeren voor deze groep teneinde de feitelijke ongelijkheid van deze groep op te heffen.
3. Uitzendondernemingen mogen die gegevens registreren die nodig zijn om aan

wettelijke regels te voldoen, zoals het vaststellen of de (aspirant-) uitzendkracht in Nederland werkzaam mag zijn. Volgens de Wet op de identificatieplicht zal iedere persoon zich bij indiensttreding bij een werkgever moeten identificeren door middel van een paspoort, rijbewijs of identificatiekaart. Blijkt de persoon een niet-Nederlandse nationaliteit te bezitten, dan moet worden vastgesteld of de persoon een EER-onderdaan is of niet. Alle EER-onderdanen mogen - indien wordt voldaan aan enige formele, administratieve vereisten - zonder beperkingen in Nederland werken. Is de (aspirant-) uitzendkracht geen EER-onderdaan, dan moet worden vastgesteld of de persoon gerechtigd is in Nederland te verblijven en te werken, conform de Wet arbeid vreemdelingen (WAV). Gebruik van deze gegevens voor andere doeleinden is niet geoorloofd.

Artikel 7. **Bekendmaking**

1. Uitzendondernemingen reiken deze gedragsregels uit aan hun vaste personeel en geven waar nodig instructies over de uitvoering en de toepassing.
2. De gelijke behandelingswetgeving maakt onderdeel uit van de opleiding tot intercedent.
3. De ABU en zijn leden onderschrijven deze gedragsregels en publiceren deze op de website van de ABU.

Artikel 8. **Klachtenprocedure**

1. Iedere belanghebbende kan een klacht indienen tegen een lid van de ABU of tegen een uitzendorganisatie die geen lid is van de ABU, maar die zich op voorhand en vrijwillig aan deze gedragsregels heeft onderworpen. Dit kan bij de secretaris van het Scheidsgerecht en bij gebreke van een zodanige secretaris bij het secretariaat van de ABU. De klacht bestaat eruit dat de uitzendonderneming in strijd zou hebben gehandeld met één of meer artikelen van de gedragsregels. De secretaris van het Scheidsgerecht, en bij gebreke van deze, het secretariaat van de ABU, zal de klacht zo spoedig mogelijk aan het Scheidsgerecht doorzenden.
2. De mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het Scheidsgerecht doet niet af aan de mogelijkheid die een belanghebbende ingevolge artikel 12, tweede lid, van de AWGB heeft om een verzoek om een oordeel in te dienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. Niet vereist is dat daaraan voorafgaand de klachtprocedure bij het Scheidsgerecht of enige andere interne of externe procedure is doorlopen.
3. De sancties, die het Scheidsgerecht kan treffen, bestaan in het geven van een waarschuwing aan de betrokken uitzendonderneming of een schriftelijke berisping, respectievelijk het geven van een advies aan de ABU om het schuldig verklaarde lid uit het lidmaatschap van de ABU te onttrekken.



Utgave juni 2011

