

*Uitgereikt aan de ABU en NBBU onderhandelingsdelegaties cao voor uitzendkrachten
Utrecht, 31 maart 2022
Centraal Vakbondshuis FNV*

Voorstellen van FNV Flex ten behoeve van de cao voor uitzendkrachten ABU en NBBU vanaf 2023

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 (van 2021 tot 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 de FNV voor wat betreft de uitzendsector met onderstaande voorstellen invulling geven.

Onze voorstellen zijn ook gebaseerd op een uitgebreide cao-enquête onder uitzendkrachten en inbreng van actieve (kader)leden binnen de uitzendsector.

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.

Voor FNV Flex 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 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 FNV Flex ook de behoefte om namens onze leden een aantal concrete onderwerpen en wensen te benoemen:

- Loon bij ziekte:
 1. Uit de cao-enquête is opnieuw helder naar voren gekomen dat de wachtdag(en) bij ziekte moet worden afgeschaft.
 2. Geen bijdrage van de uitzendkracht meer voor de voorziening aanvulling bij ziekte.
 3. Daarnaast zou er een betere aanvullingsregeling moeten zijn voor de uitzendkrachten die ziek worden in de periode dat zij een fase A / 1-2 contract hebben. Daartoe stelt de FNV voor om ongeacht het type contract te voorzien in een aanvulling tot 100% voor de duur van 52 weken en aansluitend tot 80% voor de volgende 52 weken.

- Duurzame Inzetbaarheid/scholing:
 4. Recht op doorbetaalde functiegerichte scholing, zowel kosten als tijd (ook voor het verkrijgen van een functie).
 5. 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.
 6. Persoonlijk Budget in de vorm van een spaarregeling.
 7. De kosten voor de cursus en de benodigde doorbetaalde tijd om Nederlands te leren voor niet Nederlandssprekenden.

- Ouderen
 8. 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 voor uitzendkrachten als regeling worden opgenomen.

- Overige
 9. Een veel gehoorde wens is dat de reiskostenregeling beter wordt. Werknemers moeten vaak zelf helemaal of gedeeltelijk de reiskosten betalen van een toch al minimaal loon. Is er een betere regeling bij de inlener dan wordt deze nu beperkt door de regel dat alleen hetgeen onbelast vergoed kan worden betaald hoeft te worden. De regeling dient verruimd te worden zeker met het zicht op de steeds hoger wordende brandstofkosten.
 10. Kostenvergoedingen zonder fiscale beperking toekennen.
 11. In 2020 en in 2021 heeft FNV Flex gepeild of de transitievergoeding juist werd uitgekeerd onder uitzendkrachten wiens contract door de werkgever was beëindigd of niet verlengd. Conclusie uit deze peiling was dat dit in overgrote mate niet het geval was. Daarom stelt FNV Flex voor de verplichting om binnen een maand na einde dienstverband de transitievergoeding uit te keren vast te leggen in de cao.

Werkzekerheid

'Zekerheid voor mensen': dat staat in de titel van het SER-advies. Dat is ook wat FNV Flex wil bereiken met maatregelen in de cao voor uitzendkrachten. Dat betekent ook dat voor uitzendkrachten moet gelden dat structureel werk is gekoppeld aan een vast contract. En uit de genoemde cao-enquête blijkt dat een ruime meerderheid een contract wil met 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 FNV Flex de volgende voorstellen:

1. Fase B wordt met ingang van 2 januari 2023 teruggebracht van 3 jaar naar 2 jaar (of 6 contracten).
2. In de cao komen overzichtelijk en transparant soorten toe te passen uitzendovereenkomsten. Met daarbij helder welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Op deze manier is voor uitzendkrachten duidelijk welk contract zij hebben en welke arbeidsvoorwaarden (rechten en plichten) daarbij horen.

3. 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 voor uitzendkrachten. Voor die tijd kan de uitzendbranche wel doorstroom binnen de fases en naar vaste banen bij de inlener stimuleren. Daarover wil FNV Flex afspraken maken. Prijs kan daar een belangrijke factor bij zijn, te denken val aan een over de fases aflopende flextoeslag.
4. Veel uitzendkrachten worden geplaatst in 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 de FNV onacceptabel. Het gaat hier niet om slecht functionerende werknemers maar op hen negatief uitwerkend gedrag van inleners georganiseerd dan wel gefaciliteerd door uitzenders. FNV Flex 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.
5. Bij opvolgend werkgeverschap (contractwisseling) is de nieuwe werkgever verplicht tot overnemen van de uitzendkrachten die bij de inlener werkzaam zijn, met behoud van alle rechten en plichten. Dit tenzij de uitzendkracht hier bezwaar tegen heeft en het dienstverband met de latende uitzendwerkgever wil voortzetten.
6. 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.

Zeggenschap over werktijden en beschikbaarheid

Ondanks de invoering van de oproepmaatregelen in de WAB worden uitzendkrachten nog steeds op het laatste moment opgeroepen en weggestuurd en dragen daar dan ook het volledige risico van: geen uitbetaling dus. Er zijn nieuwe wegen gezocht om de genoemde oproepmaatregelen ten koste van uitzendwerknemers te omzeilen. Nog steeds wordt van uitzendkrachten verwacht dat zij 24/24 en 7/7 beschikbaar zijn en daar staat niets tegenover. Ook krijgen uitzendkrachten vaak te weinig rusttijd tussen diensten. Dit alles heeft te maken met gebrek aan zeggenschap en het niet respecteren van de wensen van de uitzendkracht. Daarom zal dwingender in de cao moeten worden vastgelegd dat:

- Roosters moeten in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet van tevoren beschikbaar zijn.
- Roosters worden gemaakt met inachtneming van de opgave door de uitzendkracht van niet beschikbaarheid
- En dat wijzigingen door de werkgever/inlener alleen met instemming van de uitzendwerknemer doorgevoerd kunnen worden.
- Als de omstandigheden noodzaken dat er een kortere roostercyclus moet gelden dan wordt dit met een toeslag op het loon gecompenseerd.
- OF volledig volgens de regeling van de inlener (mits daar een regeling is die voor alle werknemers van toepassing is en de populatie niet voor meer dan 40% uit uitzendkrachten bestaat).
- In alle gevallen geldt dat de uitzendkracht wekelijks recht heeft op twee aaneengesloten vrije dagen.
- Bovendien moet het mogelijk zijn om in bijzondere situatie, zoals bij mantelzorg, afspraken te maken over vaste werktijden.

Specifieke regelingen voor arbeidsmigranten

In de laatste cao hebben we een aantal afspraken gemaakt die de inkomenszekerheid van arbeidsmigranten die naar Nederland komen moeten verbeteren en tevens bij verlies van werk direct verlies van huisvesting moeten voorkomen. Aangezien deze bepalingen nog maar net van kracht zijn is het nog niet goed mogelijk om de effecten hiervan te onderzoeken. Desondanks stelt FNV Flex dat verdergaande afspraken nodig en wenselijk zijn. Wij stellen dan ook het volgende voor.

- Huisvesting, relatie prijs-kwaliteit:
 - 1e 3 maanden: maximale prijs in cao (naar voorbeeld van LTO cao's: max 20% wml, indexeert mee met wml);
 - Bij verblijf langer dan 3 maanden, over naar kamerverhuur op basis van regulier huurrecht (voor niet-zelfstandige woonruimten).
- Huisvesting, kwaliteit van wonen:
 - In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn (Bijlage V, lid 5):
 - a. één toilet per 5 personen (nu 8)
 - b. één douche per 5 personen (nu 8)
 - c. 50 liter koel-/vriesruimte pp (nu 30)
 - d. kookpitten; bij meer dan 5 personen 2 pitten pp (nu bij meer dan 8: 1 pit per 2 personen)
 - nieuw: f. 1 wasmachine per 4 personen.
 - De minimale gebruiksoppervlakte (Bijlage 5, lid 3) dient 15 m² te zijn.
 - Een slaapkamer wordt alleen met iemand anders gedeeld met instemming van de beide gebruikers (max 2 op een slaapkamer).
- ET- regeling uit cao, geen verrekeningen/inhoudingen op het loon, dan wel de ruilvoet 100% maken. Daarbij wordt de transitievergoeding berekend over het loon voor uitruil.
- Minimale uren garantie. Ook na ommekeer van de periode van inkomensgarantie of wanneer die inkomensgarantie niet van toepassing was, moet de uitzendkracht die niet permanent woonachtig in Nederland is tenminste het wettelijk minimum per maand kunnen verdienen.
- Voor uitzendkrachten die naar Nederland komen voor werk geldt een minimale contractperiode van 3 maanden, tenzij de arbeidsmigrant een kortere periode ambieert.

Pensioen

Sociale partners zijn al met elkaar in gesprek om te komen tot een marktconforme pensioenregeling en een verder verkorting van de wachttermijn. Die gesprekken willen wij uiteraard voortzetten en met goed resultaat afsluiten.

Looptijd

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

FNV Flex behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of wijzigingen te komen op de voorstellen voor de cao voor uitzendkrachten vanaf 2023.

Onderhandelingsdelegatie FNV Flex

Karin Heynsdijk

Marije Ottervanger