

Aan de werkgeversdelegatie CAO Uitzendkrachten,
voor deze: Mark Poort (ABU) en
Bart Jeroen Croll (NBBU).
De vrz van het Cao-overleg Harry Gerding
De vakorganisaties, voor deze: Karin Heynsdijk (FNV),
en Marten Jukema (CNV) e.v.

Datum: 29 maart 2022
Ons kenmerk: JV/Uitzend/290322

Onderwerp: CAO 02-01-2023

Voorstellenbrief van De Unie voor de CAO uitzendkrachten (ABU & NBBU) per 2 januari 2023 e.v.

Uitgangspunt MLT-SER-advies

Een van de uitgangspunten om te komen tot onze voorstellen zijn de uitgangspunten vastgelegd in het Middel-Lange-Termijnadvies (MLT-rapport) van de Sociaal Economische Raad (SER). Sociale partners zijn overeengekomen dat hieraan invulling wordt gegeven in de periode tot 2025. De drie speerpunten waarop het SER-rapport is gebaseerd valt samen te vatten onder: 1. Zekerheid voor mensen, 2. Een wendbare economie en 3. Herstel van de samenleving.

Contractvormen

Uitgangspunt vanuit de SER is dat structureel werk wordt georganiseerd op basis van arbeidsvoorwaarden voor onbepaalde tijd. Dat kan via een arbeidscontract direct met het bedrijf waar je in vaste dienst werkzaam bent. Maar ook bijvoorbeeld door een contract voor onbepaalde tijd met een detachingsbedrijf, waarbij geen sprake is van een uitzendbeding, 'bankzitten' onder gangbare arbeidsvoorwaarden wordt voortgezet én er toch sprake is van constant jobhoppen tussen verschillende inleners. En daarnaast de echte flexibele schil die op basis van andere contractvormen ingeregeld worden. Hier kun je denken aan 'piek en ziek', maar daarnaast ook mensen die kiezen om werkervaring op te doen op basis van een uitzendbeding via diverse werkgevers.

Concurrentievoordeel

Uitzendwerk heeft zijn bestaansrecht binnen de economische samenleving aangetoond. Toch zien we ook dat flexibilisering door uitzendwerk geen garantie is, van een goede doorstroom naar vaste banen. Uitzendwerk is niet bedoeld om in te zetten als concurrerend instrument op gangbare arbeidsvoorwaarden. Het concurrentievoordeel zit aan de kant van het inregelen van flexibiliteit, werkervaring/kennis en het ontzorgen van de inlener o.a. op het gebied van werving en selectie. Vanuit De Unie vragen we extra aandacht voor het benutten en uitbouwen van 'kennis en interpersoonlijke vaardigheden'. Werkervaring en inzichten opgedaan bij diverse werkgevers brengt een concurrentievoordeel mee dat in een krappe arbeidsmarkt gewaardeerd wordt door werkgevers. Zo is er in deze krappe arbeidsmarkt op elk niveau een 'war of talent'. Het doorontwikkelen en het duurzaam inzetbaar houden van uitzendwerknemers neemt onder andere door

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

demografische factoren de komende jaren, alleen maar in belang toe. Te vaak wisselt de arbeidskracht de onderste sport van de ladder in, voor een nieuwe onderste sport van een andere ladder. Voor het doorgroeien naar een hogere sport is (te) weinig aandacht, waardoor er feitelijk elke keer weer onder aan de ladder wordt begonnen. Ook dit is een ongewenste vorm van indirecte concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Gelijkwaardig / gelijk

Cao partijen is gevraagd om het MLT-advies in de CAO verder uit te werken. Een belangrijk uitgangspunt voor De Unie is het aangegeven uitgangspunt: 'gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden'. De Unie ziet graag voor de uitzendkracht doorgroei op de sporten van de ladder, met daarbij een beter langdurig perspectief voor het individu, dan het nastreven van arbeidsvoorwaarden die exact gelijk zijn. Gelijktijdig realiseren wij ons dat het op onderdelen handiger is om gelijke arbeidsvoorwaarden af te spreken, dan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. 'Gelijkwaardig' heeft immers altijd een wegingsfactor en kan leiden tot subjectieve beoordeling. Toch zijn wij van mening dat gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ook in het belang zijn voor de individuele uitzendkracht. Zo pakt het gemiddelde loon bij een inlener in een bepaalde schaal, gunstiger uit voor de uitzendkracht met ervaring, dan (elke keer opnieuw) het laagste instaptarief dat de inlener hanteert wanneer hij een medewerker zonder ervaring zelf in dienst neemt. Wij stellen voor om de arbeidsvoorwaarden vanaf dag één gelijkwaardig te laten zijn als die bij de inlener in vergelijkbare functies. Wanneer De Unie hier spreekt over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, dan bedoelen wij hier het gehele pakket. Met hierbij oog voor een markconform pensioen en wat ons betreft het ook niet stopt bij de primaire arbeidsvoorwaarden.

Aandachtspunten

Een aantal punten lichten wij uit. Ondanks het uitspreken van gelijkwaardigheid op alle arbeidsvoorwaarden vragen een aantal onderwerpen extra aandacht.

Duurzame inzetbaarheid

De Unie wil uitzendkrachten dezelfde ontwikkelkansen geven als werknemers in vaste dienst. Hierbij moet er ruimte zijn voor ontwikkeling in en buiten de functie die de werknemer op dat moment vervult. Ook gezien het feit dat interpersoonlijke vaardigheden, net als kennis, aan belang toenemen stellen wij voor om hiervoor tijd en geld vrij te maken. Gezien het vaak 'vluchtige contractkarakter' laat het inregelen van een jaarlijkse loopbaanontwikkeling zich moeilijk managen in een langere check-cyclus. Daarom stelt De Unie voor om minimaal 1 maal per jaar het gesprek te voeren over toekomst en ontwikkeling én daarnaast een persoonlijk periodebudget toe te kennen en te reserveren voor persoonlijke ontwikkeldoelinden. Vanuit dit budget kunnen de opleidingskosten inclusief de daaraan bestede tijd door de uitzendkracht gefinancierd worden. Ouderenbeleid zien wij juist binnen de uitzendbranche als een integraal onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Bij werkgevers zien we vormen ontstaan waardoor werknemer gezond de AOW gerechtigde leeftijd kunnen halen. Zo zijn er generatiepacten en RVU regelingen. Graag willen we overleggen of we ook uitzendkrachten vanaf een bepaalde leeftijd zodanig kunnen faciliteren dat ze inzetbaar blijven en gezond(er) de AOW gerechtigde leeftijd kunnen halen.

Transitie vergoeding

Wij willen voorkomen dat de transitievergoeding niet wordt toegekend bij beëindiging van het contract. Vaak wordt de uitzendkracht 'verlenging' voorgehouden, waardoor de transitievergoeding uiteindelijk uitblijft wanneer er niet verlengd wordt. Graag zien we concreet vastgelegd in de CAO wanneer de transitievergoeding wordt verrekend. Bijvoorbeeld binnen een maand na beëindiging van het dienstverband.

Onkostenvergoedingen

Zowel thuiswerken (hybride werken) als zakelijk reizen brengt onder andere door gestegen energieprijzen extra hoge kosten voor de werknemer teweeg. Graag willen wij afspraken maken over een kostendekkende thuiswerk- en reiskostenvergoeding.

Allocatiefunctie

De uitzendbranche heeft een allocatiefunctie binnen de arbeidsmarkt. Het is echter ongewenst om structureel werk keer op keer op te vullen door tijdelijke contracten. Dit zou haaks staan op het SER-advies en het uitgangspunt: 'zekerheid voor mensen'. Wij willen de zekerheid dat structureel werk eerder verbonden wordt aan contracten voor onbepaalde tijd. Dat kan door hierover concrete afspraken te maken. Door bijvoorbeeld transparant inzicht te geven in de cao bij welk soort arbeid, welke contract hoort, met welke arbeidsvoorwaarden. Maar ook door de uitzendfase B verder te beperken naar bijvoorbeeld 2 jaar, of daarbinnen maximaal x contracten. De uitwisselbaarheid van uitzendkrachten, wanneer het contract van de een afloopt en weer wordt ingevuld door een ander, moet worden beëindigd. Het uitgangspunt moet zijn dat het werk wordt voortgezet door de persoon met een aflopend contract, door dit om te zetten naar een vast contract. Hierdoor wordt de allocatiefunctie bij structureel werk naar vaste banen beter geborgd.

Grenzen aan flexibiliteit

Met enige regelmaat schort het aan respectvol omgaan met de flexibiliteit van de uitzendwerknemer. Geen invloed op roosters, acute oproepbaarheid, geen rekeninghouden met privéomstandigheden (bijvoorbeeld mantelzorg), geen vaste rusttijden etc. Hiertegenover staan geen betere aanvullende arbeidsvoorwaarden. Het wordt allemaal eenzijdig ingestoken. Daarom lijkt het De Unie goed om daar een aantal afspraken over te maken en deze vast te leggen in de CAO. Zo is De Unie voorstander van een gezonde recuperatie door herkenbare vrije tijd in de vorm van voldoende vrije (rust)dagen. En ook aandacht voor voldoende regelmaat in slaap en voeding. Kortom afspraken gericht op gezondheid van lichaam en geest. Zo kan men denken aan invloed op de roosters, duidelijkheid over de roosters en voldoende aandacht voor privéomstandigheden. Hierbij pleiten wij voor het recht op zorgverlof. Dat kan zijn zorgtaken binnen het gezin of mantelzorgtaken buiten het gezin. Om mantelzorgers een blijk te geven van (maatschappelijke)waardering pleiten wij naast het rekenschap houden met de zorgtaken ook voor een feitelijke erkenningsvergoeding in tijd, door bijvoorbeeld standaard een extra mantelzorgverlofdag toe te kennen. Niet om te besteden aan reguliere mantelzorgtaken, maar als waardering en om als mantelzorger ook te kunnen recupereren. Vanuit datzelfde maatschappelijk belang ondersteunen wij een doelgroep waarin de achterban van

De Unie niet is vertegenwoordigd. Het betreft de doelgroep arbeidsmigranten. De Unie hecht er waarde aan om het ingezette verbetertraject verder te borgen.

Ziekte

Ziek zijn is geen keuze, dat overkomt je. Wij zijn dan ook geen voorstander van wachtdagen en streven naar doorbetaling vanaf dag één. Om meer zekerheid te geven in de doorbetaling tijdens ziekte is ons voorstel om over de eerste 52 weken ongeacht de fase- en of contractvorm een aanvulling tot 100% toe te kennen en over de volgende 52 weken aan te vullen tot 80%.

Pensioen

Zoals eerder aangegeven pleit De Unie voor een marktconform pensioen. Graag willen we daarbij de wachtermijnen en de overige condities verbeteren. Zodanig dat het perspectief van een toekomstige uitkering en de opbouw van het pensioen altijd meer is, dan dat de uitvoering kost.

Looptijd

De Unie gaat in beginsel voor een eenjarige CAO, maar staat open voor een langere looptijd. Deze zou echter moeten passen bij de afspraken die gemaakt worden.

Tot slot

Met de invoering van deze voorstellen maken we een belangrijke stap richting 'zekerheid voor mensen, een wendbare economie en leveren we een bijdrage aan herstel van de samenleving'. Wij zijn echter realistisch genoeg om te stellen dat deze voorstellen niet allesomvattend zijn. De Unie behoudt zich mede daarom het recht voor om tijdens de CAO onderhandelingen zijn zienswijze bij te stellen en of met aanvullende voorstellen te komen.

Joop Voesten

Belangenbehartiger De Unie