

Inleiding

De flexbranche speelt een cruciale rol in het functioneren van de arbeidsmarkt. Zonder de inzet van flexibele krachten kan de arbeidsmarkt niet optimaal functioneren. In dit kader ziet de NBBU uitzenden als de best gereguleerde vorm van flex. De toegevoegde waarde van uitzenden op de arbeidsmarkt, zoals het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het duurzaam inzetbaar houden van uitzendkrachten en de invulling van de vraag naar flexibiliteit bij opdrachtgevers zal aankomende jaren alleen maar belangrijker worden in deze veranderende arbeidsmarkt. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ons in te blijven zetten voor een toekomstbestendige en aantrekkelijke uitzendbranche.

De afgelopen jaren is er daarom door de branche geïnvesteerd om ook de positie van de uitzendkrachten te verbeteren en te verstevigen. Dit heeft onder meer geresulteerd in het verkorten van de periode van werken met uitzendbeding (fase 1-2). Verder is er ook inspanning gedaan op het toepassen van de juiste beloning, handhaving en het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten. Daarnaast zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een uniforme en toekomstbestendige pensioenregeling.

Al vanaf de eerste NBBU-cao voor uitzendkrachten is de toepassing van de inlenersbeloning leidend voor de NBBU. In de afgelopen jaren is de inlenersbeloning stap voor stap uitgebreid met meerdere loonelementen. Nu werkgevers en werknemers samen in het SER MLT advies de aanbeveling hebben gedaan om toe te werken naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden gaan wij graag deze uitdaging aan om deze aanbeveling nader vorm te geven in de cao. Hierbij is voor ons allen van essentieel belang dat we de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en handhaafbaarheid leidend maken. Wij zien de totstandkoming van deze cao dan ook voornamelijk in het licht van de uitvoering van dit advies.

Tegelijk zien wij in het advies ook de samenhang met het reguleren van andere vormen van flex op de arbeidsmarkt. Deze samenhang is nodig om ervoor te zorgen dat de verbetering van de positie van de uitzendkracht er niet toe leidt dat er een verschuiving gaat plaatsvinden naar minder gereguleerde vormen van flex waarin voornamelijk het beperken van kosten centraal staat. In dit licht valt de implementatie van een nieuwe cao voor uitzendkrachten ook niet los te zien van de stappen die de wetgever gaat maken op dit gebied.

De totstandkoming van deze nieuwe cao voor uitzendkrachten vereist daarom een verantwoorde en op sommige punten stapsgewijze, voorwaardelijke invoering van afspraken.

De NBBU is daarbij voorstander van het afsluiten van een langlopende CAO die stabiliteit biedt voor zowel uitzendkrachten als uitzendondernemingen.

Dit leidt tot de volgende voorstellen:

Beloning

De stap die we willen zetten naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zien we in drie verschillende categorieën: (1) gelijke arbeidsvoorwaarden, (2) gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en (3) arbeidsvoorwaarden die passen bij een eigen regeling van uitzendondernemingen.

Dit betekent dat het uitgangspunt is dat we aansluiten bij de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregelingen van de opdrachtgever. Dit kan een cao zijn, een eigen arbeidsvoorwaardenregeling of toepassing van de wettelijke regelingen.

Er zijn daarnaast arbeidsvoorwaarden die zich niet gemakkelijk lenen voor gelijke of gelijkwaardige toepassing en die wij daarom vinden passen bij een eigen regeling van uitzendondernemingen.

Om bovenstaande verder uit te werken gaan we graag het verdere gesprek met jullie aan over in welke categorieën de verschillende arbeidsvoorwaarden verdeeld kunnen worden. Hierbij is uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en handhaafbaarheid leidend.

Pensioen

De afgelopen jaren/maanden is er door sociale partners binnen de Werkgroep Pensioen en cao-tafel veelvuldig gesproken over een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling in de uitzendsector. Belangrijke onderwerpen waren de wachttijd, de opbouw en de soort regeling. Per 1-1-2022 is er over de onderwerpen wachttijd en verbeterd loonbegrip al overeenstemming bereikt en zijn de afspraken opgenomen in de pensioenovereenkomst.

Ook het centrale pensioenakkoord speelt hierbij een belangrijke rol en heeft raakvlakken met ons pensioenoverleg. Binnen het pensioenakkoord (en de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid aan cao-partijen in de uitzendbranche in het kader van het aanvalsplan witte vlekken) zijn al een aantal beslissingen genomen en dit wordt de komende jaren verder uitgewerkt en vastgelegd in pensioenwetgeving.

In het SER advies wordt ook gesproken over de pensioenregeling in de uitzendsector, hierbij is het gedragen standpunt dat de pensioenregeling voor uitzendkrachten het beste in de uitzendsector zelf geregeld kan worden en dat er komende jaren wordt toegewerkt naar een marktconforme pensioenregeling.

Graag gaan wij daarom met jullie verder in gesprek over de uitwerking van de nieuwe marktconforme regeling in de branche. We denken dat het streven van de invoering in 2026 haalbaar zou moeten zijn, dit ook in verband met de verdere uitwerking van het centraal pensioenakkoord in de wetgeving. We stellen daarbij in elk geval het volgende op hoofdlijnen voor:

Voorstel tot uniforme verbeterde pensioenregeling per 1 januari 2026

1. Pensioenregeling

We willen een uniforme pensioenregeling met leeftijdsonafhankelijke opbouw met invoering per 1 januari 2026.

2. Premiehoogte

We willen een premiehoogte van 16% afspreken, uit deze premie worden alle zaken gefinancierd zoals bijvoorbeeld uitvoering, risicoverzekeringen enz.

3. Premieverdeling

We zien een verdeling van 60% voor werkgevers en 40% voor werknemers. Dit komt bij een premiehoogte van 16% neer op 9,6% premie werkgever en 6,4% werknemer.

Ingroeimodel

Bovenstaande zaken (1 t/m 3) willen we per 1 januari 2026 invoeren. Om naar deze volledige hervorming toe te groeien is het denkbaar om al eerder stappen te zetten ter verbetering van de huidige Basisregeling, graag nemen we dit mee in het overleg.

Arbeidsongeschiktheid

Graag willen wij in gesprek over een hervorming van de bepalingen rondom arbeidsongeschiktheid. Thema's en onderwerpen hierbij zijn:

- 'Fictie' van einde dienstverband door ziekte bij overeenkomsten met uitzendbeding;
- Aanvulling Ziektewet
- Wachtdagen
- Wachtdagcompensatie
- Percentage loondoorbetaling
- Inhouding AZW
- Aanbeveling vanuit SER MLT advies

Omdat dit allemaal communicerende vaten zijn, is hervorming een zeer complex onderwerp wij stellen daarom voor dit gesprek aan de hand van verschillende uitwerkingen en scenario's te voeren.

Flexibiliteit en zekerheid

Zoals aangegeven is voor de NBBU de toepassing van de inlenersbeloning altijd leidend geweest, daartegenover staat dat wij de mogelijke ruimte van flexibiliteit hebben willen behouden. Nu we de grote stap zetten naar gelijkwaardige beloning blijft staan dat de NBBU de flexibiliteit, die belangrijk is voor het functioneren van de arbeidsmarkt, willen behouden. Dit doen we met de volgende voorstellen;

Inperking fase 3

We zijn bereid om, zoals besproken tijdens vorige cao-afspraken, het gesprek aan te gaan over een verdere verkorting van fase 3 tot 2 jaar.

AOW-gerechtigde

Wetgever heeft in de wet (7:668a lid 12) opgenomen dat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt nog gebruik kunnen maken van de verruimde ketenbepaling (6 contracten in 4 jaar). We stellen daarom voor gebruik te maken van deze wettelijke mogelijkheid voor de AOW-gerechtigde uitzendkracht en dit nadrukkelijk op te nemen in de uitzend cao.

Toepassing urennorm

We hebben de mogelijkheid om contracten met een (jaar)urennorm aan te bieden, waarbij de uitzendkracht zekerheid heeft over de arbeidsomvang en het inkomen en de werkgever de flexibiliteit behoudt om uitzendkrachten flexibel in te zetten naar gelang de omstandigheden. We zijn van mening dat voor een zorgvuldige en wenselijke toepassing van een (jaar)urennorm een verduidelijking in de cao nodig is. We stellen voor om in de cao op te nemen dat een urennorm toegepast kan worden conform art. 11 WMM.

Verkorten oproeptermijn

De wetgever heeft bij de invoering van een oproeptermijn van vier dagen de mogelijkheid opgenomen een verkorte oproeptermijn bij cao af te spreken, om voldoende oog te hebben voor werk waarvoor een kortere termijn noodzakelijk is. We stellen voor om in de cao minimaal op te nemen dat als er bij een opdrachtgever een verkorte oproeptermijn van toepassing is, deze ook toegepast kan worden op de uitzendkracht die werkzaam is bij die opdrachtgever.

Ten aanzien van de onderwerpen onderbrekingstermijn, nul-urencontracten en oproepcontracten willen wij nadrukkelijk eerst de uitwerking van de wetgeving afwachten voortvloeiend uit het SER MLT advies, voordat de cao hierop wordt aangepast.

Arbeidsmigranten

Er zijn door partijen grote stappen gezet in de cao voor meer zekerheid voor arbeidsmigranten. Zo is er een afspraak gemaakt over de inkomensgarantie en is concreet invulling geven aan de redelijke periode om de huisvesting te verlaten na einde van de uitzendovereenkomst. De uitwerking van de overige aanbevelingen van Roemer vinden op andere tafels plaats, waar wij als partijen ook bij betrokken zijn. Deze onderwerpen zijn wat ons betreft daarom geen onderwerp aan de cao-tafel. Wij stellen voor om de effecten van de inkomenszekerheid te monitoren en indien nodig aanvullende afspraken te maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van de inkomenszekerheid.

Duurzame inzetbaarheid

We vinden het van groot belang om te blijven investeren in de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten. We willen zoals ook omschreven in het SER advies verder bijdragen aan de verduurzaming van de arbeidsmarkt. Op welke manier uitzendkrachten en uitzendwerkgevers in staat gesteld kunnen worden de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te versterken willen we in gezamenlijkheid onderzoeken en meenemen in de afwegingen die we maken rondom de gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden. Dit in de context van alle verbeteringen van uitzenden die we in de komende jaren willen realiseren.

Afsluitend

De NBBU is er klaar voor om met de vakbonden en ABU afspraken te maken over nog meer gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Dit proces vraagt van alle betrokken partijen een open blik voor de complexiteit die een transitie naar gelijkwaardigheid met zich mee zal brengen en vertrouwen erop dat partijen bij dit proces oog hebben voor uitvoerbare, uitlegbare en handhaafbare afspraken. We zien dit alles nadrukkelijk in samenhang met het reguleren van andere vormen van flex op de arbeidsmarkt zoals ook vastgelegd in het SER MLT advies.