

Inbreng debat Wet meer zekerheid flexwerkers

Inbreng ABU: Houd vast aan gemaakte afspraken, kies voor betrouwbaarheid en zekerheid

Houd vast aan het SER-MLT advies

Binnenkort behandelt u de Wet meer zekerheid flexwerkers. Wij zijn positief dat er voor de nodige hervorming van de arbeidsmarkt wordt vastgehouden aan het door sociale partners afgesproken SER-MLT-advies:

‘Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving’.

Dat advies heeft geleid tot het arbeidsmarktpakket dat door de afgelopen kabinetten is uitgevoerd en door het nieuwe kabinet wordt voortgezet. Door hieraan vast te houden zorgt de overheid ervoor dat afspraken hun waarde behouden en nieuw beleid voorspelbaar en uitvoerbaar is voor ondernemers.

Eerste stap: flex minder flex en vast minder vast

Een van de pijlers uit het arbeidsmarktpakket is om flex minder flex en vast minder vast te maken. Het eerste deel realiseren we nu met de Wet meer zekerheid flexwerkers. Als ABU hebben wij niet gewacht op de wet, maar onze verantwoordelijkheid al genomen. Per 1 januari 2026 hebben wij een belangrijk onderdeel van de wet — gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten — in de praktijk gebracht met onze cao. Een eerlijke en belangrijke stap voor uitzendkrachten.

Het was een grote opgave voor onze leden om voor alle uitzendkrachten een pakket te maken dat bij hen past. Dat is gelukt. Dankzij het principe van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zijn we in staat geweest in te spelen op de behoeften van uitzendkrachten.

Politiek moet nu koers houden

Door de al genomen stappen is het essentieel dat de politiek vasthoudt aan de gemaakte afspraken.

Betrouwbaar bestuur betekent: geen koerswijzigingen op het laatste moment.

Ondernemers en uitzendkrachten willen geen nieuwe onzekerheid. Zij moeten kunnen vertrouwen op stabiel en voorspelbaar beleid.

Gelijkwaardig is gelijk, maar dan beter

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden betekenen dat de totale arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht ten minste evenveel waard zijn als die van de werknemer bij de opdrachtgever die hetzelfde werk doet.

Niet alle voorwaarden hoeven identiek te zijn, maar het totaal moet in waarde gelijk zijn. Dat verschil lijkt klein, maar is essentieel voor uitzendkrachten die — net als alle andere werkenden — willen weten waar zij recht op hebben en de zekerheid willen dat die arbeidsvoorwaarden ook voor hen werken.

Waarom één-op-één overnemen niet werkt

In de praktijk zul je zien dat wanneer arbeidsvoorwaarden één-op-één moeten worden overgenomen per opdracht, uitzendkrachten te maken krijgen met voorwaarden die voor vaste krachten logisch zijn, maar waar uitzendkrachten weinig aan hebben.

Zo hebben uitzendkrachten niets aan een opleidingsbudget van een opdrachtgever als ze daar maar twaalf dagen of zeven weken werken. Of aan een mobiliteitsplan waarbij je bij de ene opdracht recht hebt op een fiets en bij de andere op een leaseauto. Op papier hebben zij dan gelijke voorwaarden, maar in de praktijk hebben ze er niets aan. En dat bij elke opdracht opnieuw. Dat is geen zekerheid. Dat is onvoorspelbaarheid.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden sluiten beter aan

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden geven uitzendbureaus de mogelijkheid om in te spelen op de behoeften van uitzendkrachten. Dankzij hun expertise kunnen uitzendbureaus zorgen voor arbeidsvoorwaarden waar mensen ook echt wat aan hebben.

Dat zorgt voor één helder en voorspelbaar pakket, toepasbaar bij iedere opdracht. Dat is beter voor de uitzendkracht.

Neem bijvoorbeeld uitzendkrachten die willen bijverdienen, zoals scholieren, studenten en senioren. Zij zitten niet te wachten op extra vakantiedagen, maar willen liever extra loon voor de dagen dat zij werken. Herintreders, bijstandsgerechtigden en statushouders hebben bijvoorbeeld weer meer behoefte aan extra begeleiding en opleidingen. Uitzendbureaus kunnen hun arbeidsvoorwaardenpakket daarop aanpassen en mensen zo echt aan het werk helpen.

Ook de toegang tot sectorale regelingen van inleners blijkt in de praktijk niet haalbaar. Daarom heeft de uitzendsector een eigen pensioenfonds, sociaal fonds en O&O-stichting. Zo kunnen wij als sector uitzendkrachten duurzaam ondersteunen in hun loopbaan.

Afwijken van het wetsvoorstel past niet bij gemaakte afspraken

Een aanpassing van de wet waarbij in plaats van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden gekozen wordt voor gelijke arbeidsvoorwaarden gaat in tegen het afgesproken SER-MLT-advies, het Arbeidsmarktpakket en tegen de Europese Uitzendrichtlijn, die juist voorziet in de mogelijkheid om collectieve afspraken in een cao te maken.

Conclusie

Kortom: uitzendkrachten willen van tevoren weten waar zij recht op hebben, met een voorspelbaar en beter arbeidsvoorwaardenpakket. Met gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden kunnen wij daarvoor zorgen en kunnen wij de positie van uitzendkrachten echt versterken.

Oproep

Wij vragen u dan ook:

1. Houd vast aan het wetsvoorstel en de door SZW gekozen lijn van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Dat is in lijn met het SER-MLT en het Arbeidsmarktpakket.
2. Kies voor stabiliteit voor uitzendkrachten met voorspelbare en beter passende arbeidsvoorwaarden.