

Voorstellen FNV voor de cao voor uitzendkrachten vanaf januari 2025

Onderstaande voorstellen zijn geformuleerd op basis van de cao-enquête cao voor uitzendkrachten 2025 uitgezet onder en ingevuld door uitzendkrachten lid of geen lid van de FNV

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

We geven verder invulling aan hetgeen afgesproken is in het SER MLT-advies: ‘Het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht is vanaf de eerste werkdag tenminste gelijkwaardig aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst bij de inlener.’ En de uitwerking daarvan in het wetsvoorstel ‘Meer zekerheid Flexwerkers’.

De huidige cao is het uitgangspunt, geen verslechtering van arbeidsvoorwaarden

We nemen in de cao het volgende uitgangspunten op:

- De essentiële arbeidsvoorwaarden dienen tenminste dezelfde te zijn als bij de inlener; kunnen binnen deze groep gecompenseerd worden onder voorwaarde dat het totaal van essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht tenminste gelijkwaardig is aan het totaal bij de inlener.
- De rest van de arbeidsvoorwaarden dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan die bij de inlener; mogen onderling gecompenseerd worden en kunnen ook gecompenseerd worden door arbeidsvoorwaarden uit de groep essentiële arbeidsvoorwaarden.
- De uitzendwerkgever dient te toetsen of:
 - 1) Het totaal aan arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig is ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden van een werknemer in een gelijke/gelijkwaardige functie bij de inlener.
 - 2) En of het totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig is.
- De totale waarde dient tenminste gelijk te zijn. Dat betekent dat arbeidsvoorwaarden die de bedoeling c.q. het effect hebben uitzendkrachten van toekenning uit te sluiten dan wel arbeidsvoorwaarden die in de (nabije) toekomst verstrekt worden, eveneens toegekend moeten worden.
- De uitzendkracht moet volledige en transparante informatie van de inlener ontvangen over het totale arbeidsvoorwaardenpakket bij de inlener en vanuit de uitzendwerkgever hoe die worden verstrekt aan de uitzendkracht.
- We nemen geen lijstje op van wat essentiële arbeidsvoorwaarden zijn, omdat hiervan geen limitatieve opsomming te geven is, uiteindelijk beslist de rechter. Wel kunnen we alle regelingen waarvan we het belangrijk vinden dat er geregeld wordt hoe die toegepast moet worden (ook t.a.v. toekomstige toekenningen) vastleggen in de cao.
De elementen van de inlenersbeloning die nu in de cao staan dienen we te beoordelen en vast te stellen of die voldoen aan de nieuwe situatie waarbij “onder de voorwaarden als bij de opdrachtgever” niet per se geldt als gelijkwaardig.
Dit kan aangevuld worden met alle andere arbeidsvoorwaarden waarvan wij denken dat helderheid voor toepassing geven wenselijk is (zie boven vierde –).
- Niet toepasbare/uitvoerbare arbeidsvoorwaarden worden in geld of tijd gecompenseerd, de keuze is aan de uitzendkracht.

In de cao ingaande 2025 zullen we tenminste afspraken moeten maken over:

- Feestdagen
- Vakantiedagen
- Resultaatafhankelijke beloning, prestatiebeloning, bonussen, winstuitkering en andere vormen van variabele beloning
- IKB

En zullen we moeten beoordelen of hetgeen al is vastgelegd in de cao voldoet aan de gelijkwaardigheid.

Daarnaast willen we gezamenlijk bekijken welke elementen we verder nog meenemen in de cao van 2025 en welke in 2026, zodat we een compleet overzicht hebben van welke arbeidsvoorwaarden wenselijk zijn om uit te werken in de cao en welke we overlaten aan de werkgever om volgens de in de cao bepaalde methodiek die tenminste gelijk/gelijkwaardig toe te passen zodat er onder de streep tenminste totale gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zijn.

Een zeker inkomen door zekerheid van werk en contract

- Structureel werk met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met de inlener;
- Zolang het werk aanwezig is blijft de uitzendkracht aan het werk op dit werk. Dat betekent automatische doorstroom in de fases, zoals dat ook de oorspronkelijke intentie was van het fase-systeem. Dat betekent ook dat zodra duidelijk is dat het betreffende werk een structureel karakter heeft de uitzendkracht doorstroomt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de inlener;
- De uitzendwerkgever werpt geen belemmeringen op bij de overgang van een dienstverband met de uitzender naar een dienstverband met de inlener, ook niet door het eisen van zogenaamde werving en selectie kosten;
- Uitzendovereenkomsten worden aangegaan voor het aantal feitelijk te werken uren in de vorm van garantie-uren. Als de hoeveelheid te werken uren niet meteen duidelijk is dan wordt de overeenkomst binnen een korte periode, te denken valt aan enkele weken, alsnog aangepast en het feitelijk aantal uren als garantie-uren opgenomen;
- Als er geen vaste werktijden zijn afgesproken worden de roosters op basis van de door de uitzendkracht opgegeven beschikbaarheid op het voor het bedrijf overeengekomen dan wel gebruikelijke moment en bij gebreke daarvan tenminste twee weken van tevoren verstrekt;
- Bij opvolgend werkgeverschap als gevolg van overgang van de ene uitzender naar de andere uitzender bij de inlener, gaat de uitzendkracht werkzaam bij die inlener mee over, tenzij de uitzendkracht er zelf voor kiest het dienstverband met de huidige uitzender te willen voortzetten;
- Aan uitzendkrachten die vanuit het buitenland naar Nederland komen wordt voorafgaand aan de afreis de uitzendovereenkomst en terbeschikkingstelling overeengekomen. Hierin is in ieder geval opgenomen de duur van het contract, het concreet c.q. werkelijk aantal te werken uren en het concrete c.q. werkelijke salaris en vergoedingen en eventuele kosten verbonden aan het werk, de huisvesting en verzekeringen. Als het contract een uitzendbeding bevat wordt de uitzendkracht over de betekenis hiervan, zoals de grote onzekerheid over de duur van de uitzendovereenkomst, geïnformeerd.



Loon bij arbeidsongeschiktheid

- De wachttag bij ziekte wordt uit de cao geschrapt;
- De uitzendkracht heeft vanaf de eerste ziektedag recht op 100% loonbetaling voor de duur van 104 weken;
- Voor uitzendkrachten in fase A 1-2 geldt bij ziekte 100% loon en bij het ziek uit diensttreden een aanvulling tot 100% voor de duur van in totaal 104 weken.

Herplaatsing en (om)scholing

- De uitzendwerkgever moet zich inzetten om een uitzendkracht van wie het werk wegvalt te alloceren naar ander werk. Uitgangspunt is daarbij de wens en de mogelijkheden van de uitzendkracht. We spreken hiertoe een gedegen herplaatsingsproces af;
- De uitzendwerkgever biedt iedere uitzendkracht de voor diens duurzame inzetbaarheid benodigde dan wel wenselijke scholing aan, waarbij zowel de tijd als de kosten voor scholing door de uitzendwerkgever worden vergoed eventueel met inzet van de middelen van Doorzaam;
- Taalles voor laaggeletterden en anderstaligen waarvoor de kosten en de tijd voor rekening werkgever komen. De werkgever zal de uitzendkracht die deelnemer is aan de taalles daadwerkelijk in de gelegenheid stellen deel te kunnen nemen.

Reservering diversen

De cao kent voor een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld vakantiedagen, een reserveringssysteem. Deze reserveringen zijn nu niet gebaseerd op uitbetaling van de werkelijke beloning die de uitzendkracht zou ontvangen als die dag gewerkt werd, omdat deze het feitelijk loon als basis hebben. Dit dient aangepast te worden. Reserveringen moeten daarom ook berekend worden over de overige loonelementen zoals de toeslagen.

Vakbondsfaciliteiten

- Toegang tot de werkvloer van uitzendkrachten bij de inlener
- Uitbreiding aantal dagen vakbondsverlof

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met wijzigingen en/of aanvullingen te komen op bovenstaande voorstellen.