

Het principeakkoord ABU Cao voor Uitzendkrachten op hoofdlijnen:

Hieronder onder leest u de belangrijke afspraken en een korte uitleg daarvan. Voor de tekst van het volledige principeakkoord kunt u kijken op onze website: [/www.cnvendienstenbond.nl/branches-en-bedrijven/zakelijk/uitzendbranche/](http://www.cnvendienstenbond.nl/branches-en-bedrijven/zakelijk/uitzendbranche/).

Beloning

- Uitgangspunt is dat uitzendondernemingen de werkgever zijn van uitzendkrachten. Bepalingen in andere cao's over de beloning van uitzendkrachten kunnen dus niet zomaar doorwerken in de ABU uitzendcao. Uitzendwerkgevers zijn niet aan deze bepalingen gebonden. Als een afspraak in een andere cao valt onder de vakkrachtenbepaling van de ABU cao dan kan het wel zo zijn dat die afspraken over de beloning rechtstreeks gelden voor uitzendkrachten. Wij hebben nu afgesproken met de werkgevers dat uitzendkrachten makkelijker als vakkracht kunnen worden aangemerkt in een inlenende cao. Niet alleen opleiding zorgt ervoor dat je een vakkracht kunt zijn maar ook wanneer je voor de functie relevante vakkennis en/of ervaring hebt, kun je vakkracht zijn. Wij zullen ervoor zorgen dat vakbondsbestuurders in cao's in andere sectoren speciale vakkracht afspraken voor uitzendkrachten gaan maken. Deze afspraken kunnen dan aangemeld worden bij de ABU cao en gaan dan gelden voor uitzendkrachten. Op deze manier kunnen wij toch met de inleners afspreken dat uitzendkrachten gewoon vanaf dag 1 hetzelfde moeten verdienen als de vaste collega's die hetzelfde werk doen bij de inlener.
- Rond 1 april in 2009 en 2010 zullen cao partijen met elkaar in overleg treden over de loonsverhoging voor uitzendkrachten. De CAO-index (een samenvatting van de loonsverhogingen in de belangrijkste sectoren waarin wordt uitgezonden) zal bij deze onderhandelingen worden gebruikt als richtlijn.

Scholing

- De uitzendsector kent een sociaal fonds voor uitzendkrachten (SFU). Alle werkgevers in de sector dragen hieraan bij en met dit geld worden 3 stichtingen gefinancierd die zorgen voor scholing, controle op de cao en arbozaken. Deze stichtingen doen belangrijk werk voor uitzendkrachten, en dat vindt de ABU ook. Daarom is afgesproken dat de bijdrage van de werkgevers aan het fonds verdubbeld zal worden in 2009 en 2010. De bijdrage wordt nu 0,2% van de loonsom van fase A uitzendkrachten.
- Uitzendondernemingen zijn verplicht om jaarlijks 1,02% van de loonsom in fase A aan scholing van uitzendkrachten te besteden. Dit is soms voor uitzendbureaus best lastig omdat zij de weg niet weten in scholingsland of gewoon erg klein zijn en scholing dus lastig te organiseren is. Deze uitzendbureaus kunnen er nu ook voor kiezen om het bedrag dat zij aan scholing moeten besteden rechtstreeks af te dragen aan het sociaal fonds. Hierdoor ontstaat een rechtstreeks recht van het uitzendbureau en de uitzendkracht om scholing te krijgen via STOOFF, de scholingsstichting. Hopelijk maakt deze afspraak de drempel lager voor uitzendbureaus om voldoende tijd en geld aan scholing te besteden.
- Bedrijven die de scholing zelf willen organiseren, moeten een scholingsplan opstellen en over de besteding verantwoording afleggen in de jaarrekening. De Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) zal dit gaan controleren. Veel afspraken zijn er op gericht om zoveel mogelijk zeker te stellen dat uitzendbureaus ook aan hun scholingsverplichtingen voldoen.
- Een belangrijke afspraak voor uitzendkrachten in fase B en C is dat deze een keer in de vijf jaar in aanmerking komen voor een zogenaamde verkenning van hun competenties. Dit instrument gaat uitzendkrachten die wel over veel kennis en ervaring beschikken maar niet over een specifieke opleiding helpen om hun werkervaring alsnog omgezet te krijgen in een diploma. Dit helpt de uitzendkrachten om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

- Ook zal er een landelijke opleidingsloket worden opgezet waar zowel uitzendondernemingen als uitzendkrachten terecht kunnen voor vragen over en hulp bij scholing.
- Om uitzendkrachten zonder startkwalificatie te helpen toch aan het werk te komen, hebben cao partijen afgesproken dat deze uitkrachten maximaal een jaar betaald kunnen worden volgens de instroomtabel in de ABU cao, en dus lager dan gebruikelijk, maar daar staat tegenover dat zij een langlopende opleiding kunnen gaan volgen die hun vervolgens goede kansen op de arbeidsmarkt biedt. Deze groep uitzendkrachten, zal bij het behalen van de opleiding een extra periodiek gaan verdienen, waardoor ze dus eigenlijk ook beloond worden voor hun inspanningen. Voor het volgen van een opleiding mogen door het uitzendbureau ook geen hoge drempels worden opgeworpen door het opnemen van onredelijke terugbetalingsregelingen in uitzendovereenkomsten.
- De uitzendsector verplicht zich door de bovengenoemde afspraken zich hard in te spannen voor een betere scholing van uitzendkrachten. Dat vindt CNV Dienstenbond echt een stap vooruit en we zijn dan ook echt blij dat er in het principeakkoord ook vermeld staat wat de specifieke opleidingsambities precies zijn. Zo zal er onder andere speciale aandacht worden besteed aan het omzetten van relevante werkervaring in erkende diploma's, meer leren en werken in de uitzendbranche en een betere samenwerking tussen de verschillende opleidingsfondsen.

Vakbonden

- Belangrijk voor ons als vakbond is dat de werkgevers hebben toegezegd meer hulp te bieden bij het bereiken van uitzendkrachten via hun eigen websites e.d. Vakbonden kunnen straks dus een referendum over de nieuwe cao gaan houden en daarmee veel meer mensen bereiken dan alleen onze eigen leden. Dat is natuurlijk belangrijk omdat zoveel mogelijk uitzendkrachten moeten weten wat er voor hun veranderd is en waar ze terecht kunnen met vragen over hun cao.
- Verder wordt er vakbondsverlof opgenomen in de cao en zal de fiscale voordeelregeling voor de vakbondscontributie ook voor uitzendkrachten in fase A gaan gelden.
- Een ander belangrijk punt is de vereenvoudiging van de cao. De cao is heel lastig te lezen en te begrijpen. Niet alleen voor uitzendkrachten maar bijvoorbeeld ook voor intercedenten. Cao partijen hebben geprobeerd om de cao iets toegankelijker te maken. Makkelijk is dit niet want de inhoud blijft nog steeds ingewikkeld, maar we hopen door een nieuwe indeling en meer definities toch een stap in de goede richting te zetten.
- Werkgevers hebben verzocht om de loonstroken en de cao boekjes ook digitaal te mogen verstrekken. Wij hebben hiermee ingestemd maar als u nog gewoon een papieren versie wilt hebben, dan kunt u hier gewoon om vragen en heeft u daar ook recht op.

Looptijd

- Tot slot de looptijd van de cao. De vorige cao gold voor een periode van 5 jaar. Deze cao kent als uitgangspunt een looptijd van 2 jaar, dus van 29 maart 2009 tot 29 maart 2011. We hebben met name op de onderwerpen beloning en scholing evaluatiemomenten na 2 jaar afgesproken omdat we graag willen weten hoe de regelingen in de praktijk werken en of het wel goed uitpakt voor de uitzendkrachten. Het fasensysteem is wel weer voor 5 jaar afgesproken, voornamelijk ook omdat de sector belang heeft bij een duidelijk systeem. We hebben wel afgesproken dat we, als hiervoor aanleiding bestaat, alsnog over dit onderwerp kunnen praten. De loonsverhoging wordt wel, net als nu, jaarlijks opnieuw bepaald.
