

Principeakkoord CAO voor Uitzendkrachten 2009 – 2014

Partijen betrokken bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, te weten Algemene Bond Uitzendondernemingen ter ene zijde en de FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en de LBV ter andere zijde zijn op 25 november 2008 een principeakkoord CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 overeengekomen. Onderstaande set van afspraken heeft betrekking op zowel de éénjarige als vijfjarige bepalingen uit de CAO voor Uitzendkrachten én op de SFU-CAO.

Overwegende dat

1. Goede en correcte naleving van deze CAO-regels essentieel is om een gelijk speelveld te kunnen waarborgen en partijen derhalve onverminderd groot belang hechten aan (tijdig) algemeen verbindend verklaren van de CAO voor Uitzendkrachten;
2. Naast de AVV van de CAO voor Uitzendkrachten en verplichtstelling van de pensioenregeling ook de NEN-4400 certificering en inschrijving in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA) bijdraagt aan ordening in de uitzendbranche.
3. Partijen het wenselijk achten een sluitende aanpak van handhaving in de uitzendbranche te organiseren en derhalve toepassing en naleving van deze drie regelingen (CAO, pensioen en SNA/NEN) in hun onderlinge samenhang willen bezien.
4. De komende jaren een periode markeren waarin de arbeidsmarkt fundamentele veranderingen zal ondergaan en iedereen hard nodig is. Een arbeidsmarkt waarbij zekerheden minder afhankelijk zijn van rechtspositie, baan of inkomen maar veel meer van inzetbaarheid en kwalificaties van mensen. In die context wensen ABU en vakorganisaties te komen tot een investeringsagenda voor de uitzendbranche. Het moet bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie en doorgroeimogelijkheden van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt.
5. CAO-partijen de afspraak herbevestigen dat uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten gevormd wordt door de CAO voor Uitzendkrachten. Partijen herbevestigen tegelijkertijd de ruimte die zij wensen te geven aan partijen bij inleen-CAO's om terzake van de primaire beloning van vakkrachten/uitzendkrachten regelingen te treffen die overeenkomstig de bepalingen van artikel 23 direct doorwerken in deze CAO.

Op basis van deze overwegingen zijn partijen tot de navolgende afspraken gekomen.

I. Beloning

Functieindeling, periodieken en loonsverhoging

- Met ingang van 1 januari 2010 wordt een nieuw periodiekensysteem ingevoerd. Er komt een vast moment voor toekenning van periodieken. Indien de uitzendkracht op 1 januari gedurende tenminste 52 weken werkzaam is geweest voor de uitzendonderneming, wordt een periodiek toegekend. Ten aanzien van de uitzendkracht die op 1 januari niet aan het criterium voldoet, wordt vervolgens op 1 juli bezien of hij gedurende tenminste 52 weken werkzaam is geweest voor de uitzendonderneming. Nadat een periodiek is toegekend begint de telling van 52 weken opnieuw. Indien nodig zal een overgangsregeling worden getroffen.
- De beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen blijft gehandhaafd in de CAO, echter niet meer voor de vaststelling van de functie als bedoeld in art. 21 lid 1. Wel zal in geval van een geschil over de indeling van de functie de beslisboom als hulpmiddel achteraf uitsluitend bieden.

- Partijen zijn overeengekomen de systematiek van de CAO-index als middel voor vaststelling van de jaarlijkse CAO-verhoging te continueren. Partijen beschouwen de uitkomst van de index als richtlijn voor de jaarlijkse loonsverhoging;
- Partijen zijn overeengekomen in 2009 en 2010 rond 1 april met elkaar in overleg te treden over de CAO-verhoging en de daaruit voortvloeiende aanpassing van de bedragen in de normtabel, die op of omstreeks 1 juli van genoemde jaren op de gebruikelijke wijze zal worden ingevoerd.

Vakkrachtenregeling

- Partijen wensen de vakkrachten bepaling (art. 23) in de CAO voor Uitzendkrachten aan te passen zodanig dat bij de vaststelling van het begrip vakkracht in de inleen-CAO rekening kan worden gehouden met de competenties van de uitzendkracht. In dat kader komen partijen overeen de 'verblijfstijd in een sector' (artikel 23 lid 2) als grondslag voor de definitie van een vakkracht, te wijzigen in 'voor de functie relevante vak kennis en/of vakervaring'. Daarnaast blijft de huidige mogelijkheid bestaan een vakkracht te definiëren in termen van het behalen van een diploma.
- Partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten zullen toetsen of de onderdelen van de vakkrachtenmelding dusdanig hoger zijn dan de elementen van de inlenersbeloning zoals bedoeld in art. 22 lid 5 sub b van de CAO voor Uitzendkrachten dat de aangemelde vakkrachtenregeling in redelijkheid moet worden toegepast. Indien partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten ertoe neigen de vakkrachtenmelding niet te accepteren zijn zij verplicht tot overleg met partijen bij de inleen-CAO.
- Indien en voorzover zich ten aanzien van de toepassing van de inlenersbeloning problemen voordoen bij de verwerking van arbeidsduurverkortingen in ploegensystemen zullen partijen deze problemen op ondernemingsniveau bespreken en oplossen. Partijen zullen AWWN vragen te onderzoeken in hoeverre ADV-vertaalsleutels in inleen-CAO's uitkomst kunnen bieden;
- Partijen spreken af ten behoeve van de vereenvoudiging van de procedure van een vakkrachtenmelding een standaard format te gaan ontwikkelen, dat door partijen bij inleen-CAO's gebruikt moet worden voor de aanmelding van een vakkrachtenbepaling.
- Partijen zullen na een periode van 2 jaar deze regeling evalueren.

II. SFU

- Partijen herbevestigen het uitgangspunt van SFU namelijk dat de hoogte van de CAO-heffing gebaseerd is op het beginsel van programmafinanciering. De activiteitenplannen en begrotingen 2009 en 2010 van STAF, STOOFF en SNCU vormen de basis voor de vaststelling van de SFU-heffing in 2009 en 2010.
- Partijen houden bij de vaststelling van de hoogte van de SFU-heffing in ieder geval rekening met de kosten die voortvloeien uit de handhaving van de verplicht gestelde Stippensioenregeling door de SNCU.
- De grondslag voor de SFU-heffing 2009 en 2010 wordt gevormd door de loonsom fase A in respectievelijk 2008 en 2009.
- De SFU-heffing in 2009 en 2010 zal worden vastgesteld op 0,2% van deze loonsom.
- Partijen zullen gedurende de looptijd van de SFU-CAO onderzoeken of en zo ja in hoeverre een werknemersbijdrage aan SFU mogelijk en wenselijk is, in het bijzonder ter ondersteuning van de opleidings- en scholingsinspanningen van STOOFF.

III. Opleiding

Scholingsbestedingsverplichting en opt out

- De bestaande scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau blijft in tact. Het percentage van de verplichting bedraagt 1,02% loonsom fase A per jaar.
- Uitzendondernemingen krijgen jaarlijks de keuze tussen uitvoering van de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau in eigen beheer óf in plaats daarvan te kiezen voor afdracht van de bestedingsverplichting aan SFU. In het laatste geval betekent dit een opslag op de reguliere SFU-heffing van 1,02%.
- Partijen zijn het erover eens dat een dergelijk opt-out model herkenbare en concrete trekkingsrechten bij STOOF dient te bevatten voor uitzendondernemingen en in het bijzonder voor MKB-bedrijven.
- Partijen zullen na een periode van 2 jaar deze regeling evalueren.

Individuele en collectieve verantwoording scholingsbestedingsverplichting

- Partijen hechten aan een gelijk speelveld in de branche en daarmee aan gelijke spelregels én handhaving van opleidingsafspraken in de uitzendbranche. Uitgangspunt voor partijen is dat ten aanzien van de scholingsbestedingsverplichting verantwoording en controle nodig is. Partijen vinden dat de verantwoordingsplicht en de daarmee gemoeide lasten in een redelijke verhouding dient te staan tot de scholingsbestedingsverplichting zelf.
- Partijen wensen de verantwoording langs de volgende lijnen vorm te geven:
 - a) De opt-out variant als boven genoemd brengt géén verdere verantwoordingsverplichting voor de uitzendonderneming met zich mee;
 - b) Keuze voor uitvoering van de scholingsbestedingsverplichting in eigen beheer brengt met zich mee dat de uitzendonderneming achteraf de bestedingsverplichting dient te verantwoorden via een specifieke paragraaf in de jaarrekening. Desgewenst kan de uitzendonderneming besluiten tot verantwoording via een accountantsverklaring. Uitzendondernemingen zijn verplicht jaarlijks vóór 1 juli de jaarrekening of de accountantsverklaring te verstrekken aan de SNCU;
 - c) De SNCU zal jaarlijks steekproefsgewijs controleren op naleving van de scholingsbestedingsverplichting en verbindt aan de niet naleving de voor haar gebruikelijke gevolgen;
- Partijen wensen te komen tot een opleidingsmonitor uitzendbranche. Via deze monitor wordt elke 2 jaar onderzoek gedaan naar de opleidingsactiviteiten van uitzendondernemingen. Aan STOOF zal worden gevraagd deze monitor te ontwikkelen en uit te voeren.
- Om uitzendondernemingen te faciliteren bij de uitvoering en verantwoording van de scholingsbestedingsverplichting verzoeken CAO-partijen aan STOOF te komen tot het ontwikkelen van model opleidingsplannen. Deze model opleidingsplannen dienen beschikbaar te worden gesteld aan uitzendondernemingen.

Periodieke verkenning van competenties

- Uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B of fase C kunnen éénmaal in de vijf jaar in aanmerking komen voor een periodieke verkenning van competenties (ervaringscertificaten). Het initiatief daartoe ligt bij de uitzendonderneming. ABU en vakorganisaties beogen met de introductie van deze mogelijkheid in de CAO in een periode van 2 jaar 2500 ervaringscertificaten uit te reiken.
- Uitzendkrachten die niet via hun uitzendonderneming in aanmerking komen voor periodieke verkenning van competenties zullen een beroep kunnen doen op STOOF voor een verkenning

van competenties, bijv. via de reeds ontwikkelde en beschikbare competentiescan. Overigens kunnen ook ondernemingen kosteloos gebruik maken van deze competentiescan.

- Bekostiging van de 2500 ervaringscertificaten geschiedt door STOOF. In dit kader zal de fiscale tegemoetkoming in combinatie met tegemoetkoming via STOOF in beeld worden gebracht.

Landelijk opleidingsloket STOOF

- Partijen spreken af dat uitzendkrachten en uitzendondernemingen voor hun opleidingswensen en opleidingsactiviteiten terecht moeten kunnen bij een landelijk opleidingsloket voor de uitzendbranche. Dit geldt bijvoorbeeld voor uitzendkrachten die in onvoldoende mate door de uitzendonderneming kunnen worden bediend (bijv. bij voorschakeltrajecten). Of voor MKB-ondernemingen die er onvoldoende in slagen zelf invulling te geven aan opleidingsactiviteiten. Partijen verzoeken STOOF de mogelijkheden voor een landelijk loket voor opleiden en ervaringscertificaten te onderzoeken.

Opleidingsambities

- CAO-partijen beogen met bovenstaande opleidingsarrangement een impuls te geven aan ondernemingsgewijze én branchegewijze opleidingsactiviteiten. Partijen willen zich daarbij de komende jaren richten op:
 - Terugdringen van het tekort aan gekwalificeerde medewerkers op de arbeidsmarkt;
 - Omzetten van relevante uitzendwerkervaring in kwalificerende opleidingen en erkende diploma's;
 - Groei van leren en werken in de uitzendbranche via intermediair werkgeverschap;
 - Meer mensen met startkwalificaties (Web-2 niveau) aan het werk;
 - Bestrijden van on- en laaggeletterdheid onder werkenden;
 - Sectoroverstijgende scholing en samenwerking tussen STOOF en andere O&O-fondsen;
- ABU en vakorganisaties spreken ter concretisering hiervan ondermeer af in een periode van 2 jaar 5000 BBL werk & leertrajecten te willen wegzetten met name gericht op jongere en oudere werknemers zonder startkwalificatie.
- Partijen spreken in het licht van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid inzake de inzet van O&O-fondsen (juli 2008) ook af, zich nadrukkelijk in te zullen spannen om middels de activiteiten van STOOF de samenwerking met andere O&O-fondsen en gemeenten te bewerkstelligen teneinde gezamenlijke investeringen en een financieel sluitende aanpak inclusief verletkosten in de opleiding van flexkrachten mogelijk te maken.

Arbeidsvoorwaarden

- Partijen wensen het opleidingsarrangement in de CAO te ondersteunen met specifieke afspraken ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Deze afspraken hebben tot doel 'leren lonend' te maken, voor zowel de uitzendonderneming als de uitzendkracht.
- De uitzendonderneming kan voor de uitzendkracht zonder startkwalificatie gedurende een periode van maximaal 1 jaar gebruik maken van de instroomtabel indien in overleg tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming een langlopende kwalificerende opleiding (bijvoorbeeld Web 2 en /of Web 3) is overeengekomen.
- Het gebruik van de instroomtabel brengt met zich mee dat de uitzendonderneming na het met goed gevolg afronden van de opleiding aan de uitzendkracht een extra periodiek verschuldigd is, naast de reguliere uit de CAO-voortvloeiende periodiek. Dit houdt bijvoorbeeld in dat als een uitzendkracht na een jaar instroomtabel instroomt aan het begin van de voor zijn werkzaamheden relevante functiegroep van de normtabel zijn uurloon verhoogd zal worden met één periodiek van 2,75% (bij functiegroep 1 is dat bijvoorbeeld 8,51 euro + 2,75% = 8,74)

- De uitzendonderneming is alleen dan bevoegd met de uitzendkracht een redelijke terugbetalingsregeling te treffen in die gevallen dat de uitzendkracht verwijtbaar de opleiding niet met goed gevolg afrondt of de uitzendovereenkomst voortijdig op initiatief of verwijtbaar aan de uitzendkracht wordt beëindigd.
- In principe dienen BBL-trajecten ook in werktijd en met doorbetaling van loon uitgevoerd te kunnen worden. Partijen wensen daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij hetgeen in de sector c.q. het inlenend bedrijf ter financiering daarvan sectoraal dan wel in de onderneming is geregeld en als zodanig beschikbaar is voor de inlener c.q. leerling flexkracht. Daartoe zullen met sectoren c.q. O&O-fondsen in sectoren en ondernemingen de noodzakelijke afspraken moeten worden gemaakt als onderdeel van de gezamenlijke opleidingsafspraken/contracten.
- Partijen spreken af dat taalvaardigheidstrainingen die in overleg met de uitzendondernemingen door de uitzendkracht worden gevolgd in het kader van de bestrijding van laaggeletterdheid in beginsel ook onder werktijd en met doorbetaling van loon moeten kunnen plaatsvinden. Partijen zullen de mogelijkheden voor de financiering hiervan onderzoeken en uitwerken.

IV. Naleving

- De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) en de Stichting Pensioen Personeelsdiensten (Stipp) gaan samenwerken gericht op handhaving van de verplicht gestelde pensioenregeling. De samenwerking dient met ingang van 1 januari 2009 in werking te treden.
- Partijen spreken af financiering van de handhaving van de verplicht gestelde pensioenregeling te realiseren via SFU en de benodigde middelen zullen worden bestemd voor de SNCU en Stipp.
- Partijen wensen in het kader van een sluitende handhavingsaanpak in de uitzendbranche te komen tot een convenant tussen de SNCU en de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit convenant heeft betrekking op de te verbinden consequenties van gebleken niet naleving van de CAO voor Uitzendkrachten en niet nakomen van de verplichtingen voortvloeiend uit de verplicht gestelde pensioenregeling voor het NEN 4400 I-certificaat.

V. Vakbondsfaciliteiten

- Uitzendkrachten die lid zijn van een werknemersorganisatie en een vertegenwoordigende functie hebben krijgen recht op maximaal 4 dagen verlof met behoud van inkomen om vakbondsvergaderingen bij te wonen. Indien dit voor een uitzendorganisatie vanwege een veelvuldige aanspraak op dit vakbondsverlof tot problemen leidt zullen vakbonden in overleg treden met de betreffende uitzendorganisatie. Een werknemer die lid is van een vakbond zal niet in verband met die enkele omstandigheid worden benadeeld door de uitzendorganisatie. De vakbonden dragen zorg voor centrale registratie van het vakbondsverlof. De regeling zal na twee jaar worden geëvalueerd.
- De fiscale facilitering van de vakbondscontributie zal worden opengesteld voor fase A uitzendkrachten.
- Uitzendondernemingen zullen een door de vakbond georganiseerd referendum over de uitkomsten van deze cao onderhandelingen faciliteren. Bij de uitvoering kan onder meer gedacht worden aan het bereiken van de uitzendkrachten via de internet/intranet voorzieningen van de ABU en de uitzendondernemingen.

VI. Overig

- De mogelijkheid voor een extra pensioenopbouw in de Basispensioenregeling zal in het door STIPP te starten offertetraject voor een nieuwe uitvoerder op zijn fiscale, financiële en administratieve haalbaarheid worden getoetst.
- Er zal een legitimatieplicht voor de uitzendkracht worden opgenomen in de CAO voor Uitzendkrachten. Op grond van deze legitimatieplicht dient de uitzendkracht zich voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever en het uitzendbureau te legitimeren.
- De twee verplichte uitbetalingsmomenten van de reserveringen voor kort verzuim, buitengewoon verlof en vakantiedagen zoals vermeld in art. 31 lid 1 van de CAO voor Uitzendkrachten zullen per 1 april 2009 worden teruggebracht naar een verplicht uitbetalingsmoment in de eerste week van juni.
- De loonstrook (artikel 25) en de CAO (artikel 5 lid 1) zullen digitaal worden verstrekt aan de uitzendkracht. Op verzoek zal de uitzendkracht de loonstrook en de CAO schriftelijk ontvangen.
- De CAO voor Uitzendkrachten zal worden aangepast conform de vereenvoudigde tekst van de redactiecommissie. De redactiecommissie zal de technische opmerkingen van de paritaire CAO-delegatie hierin verwerken.

VII. Looptijd

- Partijen gaan de huidige artikelen 1 tot en met 7, 8 lid 1 sub a. tot en met d., lid 2 en 3, 9 tot en met 17 (rechtspositie), 36 A en B (pensioen), 39 (scholing), 42 en 44 van de CAO voor Uitzendkrachten aan voor een tijdvak van vijf jaar, van 29 maart 2009 tot en met 30 maart 2014:
- Partijen zijn een looptijd overeengekomen voor alle overige bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten van 29 maart 2009 tot en met 27 maart 2011;
- Partijen zijn een nieuwe looptijd overeengekomen van de SFU-CAO van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2013. De SFU-heffing wordt vastgesteld voor een periode van twee jaar. In het najaar van 2010 zullen partijen de hoogte van de heffing opnieuw bezien. In de SFU-CAO zal een algemene openbreekclausule conform art. 44 van de CAO voor Uitzendkrachten worden opgenomen.

Aldus in vijfvoud getekend te Lijnden,
25 november 2008

Namens

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Namens

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

De Unie

LBV