



Onderhandelaarsakkoord NBBU-Cao voor uitzendkrachten

23 juli 2019



NBBU

Cao-traject

- > NBBU-beslissing voor gelijk speelveld in de branche
- > Onderhandeling met ABU over harmonisering
- > Onderhandeling met vakbonden
 - > Werk/inkomenszekerheid
 - > Loon inlener
 - > Harmonisatie

Wensen vakbonden

- Meer werk- en inkomenszekerheid: geen draaideuren / geen uitzendkrachten rondpompen
- Minder verdienmodellen (ten koste van uitzendkrachten)
 - Bijvoorbeeld schrappen ET-regeling, inhouding premie AZW
- Streven naar meer gelijke beloning: uitbreiding inlenersbeloning
 - Eindejaarsuitkering 8%
 - Alle kostenvergoedingen (ook niet fiscaal-vrij)
 - Laten vervallen 'geen terugwerkende kracht'; meer aansprakelijkheid voor uitzendondernemingen
 - Flextoeslag €25,- per dag

Facts en figures

- > **Doelen:** gelijk speelveld, eigen cao-domein, behoud flex, vereenvoudiging, goede uitvoerbaarheid
- > Traject van ongeveer 4 jaar, met een tussenakkoord in 2017
- > Diverse overleggroepen
- > NBBU: cao-delegatie, bestuur, klankbordgroepen leden
- > Nieuwe cao: zoveel mogelijk de volgorde aangehouden van de NBBU-cao
- > In totaal 43 artikelen en 8 bijlagen
- > Ruim een halfjaar in 'eindfase' van onderhandelingen

Inhoud presentatie

1. Wijzigingen per 1 en 2 september 2019
2. Wijzigingen per 30 december 2019
 - fasenbenaming
 - werkingssfeer
 - rechtspositie
 - beloning
 - verlofregelingen
 - faciliteiten voor werknemersorganisaties
 - duurzame inzetbaarheid
 - afspraken naar de toekomst

Ingangsdatum en looptijd

- > Invoering nieuwe NBBU-cao: **aantal artikelen** rondom verbetering rechtspositie en beloning uitzendkracht ingevoerd per **1-9-2019**
- > Ingangsdatum en looptijd vernieuwde en geharmoniseerde cao's van de NBBU en de ABU op **30-12-2019 tot en met 31-5-2021**

Wijzigingen per 1-9-2019

Rechtspositie

- > Behoud van rechtspositie als uitzendkrachten op verzoek van de uitzendonderneming binnen het concern in een andere bv in dienst treden
- > Behoud van rechtspositie als de uitzendkracht om zijn werk te behouden overgaat naar een andere uitzendonderneming
- > Bij inschaling en toekenning van periodieke verhogingen wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden bij de vorige uitzendonderneming binnen het concern.

Wijziging per 2-9-2019

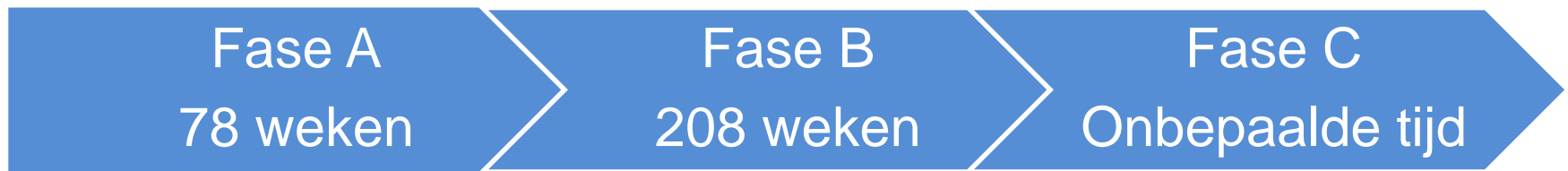
Beloning (maandag 2 september)

- > De inlenersbeloning wordt uitgebreid met toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden (bijvoorbeeld koudetoeslag)
- > Deze toeslag moet ook worden opgenomen in de uitzendbevestiging

Wijzigingen per 30-12-2019

> Fasenbenaming:

- Benaming blijft bij hetzelfde, fase 1-2, 3 en 4
- Keuzemodel: NBBU-leden kunnen ervoor kiezen om de ABU-fasenbenaming toe te passen: A, B en C
- ABU-leden vice versa



Werkingsfeer

> Payroll

- Payrollovereenkomsten per 1-1-2020 buiten werkingsfeer
- Overgangsregeling voor payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd
- Lopende payrollovereenkomsten: behoud betere arbeidsvoorwaarden cao Uitzendkrachten

> Bouw

- NBBU-leden blijven onder de werkingsfeer van de NBBU-cao vallen
- Bouwbepalingen nu uit cao voor Uitzendkrachten
- Wel verplichting tot navraag bij opdrachtgever welke bepalingen uit de Bouw-cao op de uitzendkracht van toepassing zijn

Rechtspositie

- > Minimale contractduur van 4 weken in fase 1-2 voor repeterende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en voor dezelfde opdrachtgever.
- > Kennisgevingstermijn voor uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Na 26 gewerkte weken in dezelfde terbeschikkingstelling geldt een kennisgevingstermijn van 10 kalenderdagen.

- > Voor uitzendkracht geldt meldplicht van een werkdag

Beloning

- > De toepassing van de inlenersbeloning uitgangspunt voor alle uitzendkrachten
- > Alleen nog loongebouw voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (de allocatiegroep)

Beloning

- > Verduidelijking en verbetering van de loonbegrippen en grondslagen binnen de cao.
 - Twee loonbegrippen: feitelijk loon en naar tijdsruimte vastgesteld loon
- > Reisuren (niet zijnde woon-werk) ook onder inlenersbeloning
- > Bij inschaling en toekenning van periodieke verhogingen wordt ook rekening gehouden met het arbeidsverleden bij andere opdrachtgevers.

Beloning

- > Loon bij leegloop: 100% van laatstverdiende feitelijk loon
- > Vereenvoudigde definitie passend en vervangend werk
- > Loon bij passend en vervangende arbeid bij wegvallen werk (bij uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd met loondoorbetalingsplicht):
 - Uitzendkrachten in fase 1, 2 en 3: direct nieuwe loon
 - Voor uitzendkrachten in fase 4: het loon in een nieuwe opdracht bedraagt altijd tenminste 90% van het laatst verdiende loon en nooit minder dan 85% van het hoogst genoten loon in fase 4.

Beloning bij arbeidsongeschiktheid

- > Uniforme regeling voor loondoorbetaling bij ziekte in de uitzendsector.
 - In het eerste jaar wordt het loon tot 90% aangevuld;
 - In het tweede ziektejaar wordt dit tot 80% aangevuld;
 - Voor AOW-gerechtigde uitzendkrachten geldt de wettelijke termijn voor loondoorbetaling bij ziekte.
- Grondslag inhouding AZW: loonbegrip niet eenduidig in huidige cao, nu feitelijk loon
- Inhouding premie AZW:
 - 2020: huidige NBBU-percentages
 - 2021: ABU-percentages

Beloning

- > De vakantiebijslag wordt 8,33%
- > ET-regeling:
 - Bij uitruil van arbeidsvoorwaarden, moet ook over het uitgeruilde deel pensioen worden opgebouwd.

Verlofregeling

- > Uitzendkrachten hebben voortaan recht op 25 vakantiedagen
- > Verduidelijking van op doorbetaling bij feestdagen
 - Bestendig arbeidspatroon: 7 uit 13 weken of bij minder dan 13 weken werkzaam tenminste de helft van aantal weken
 - Hoogte doorbetaling: gemiddelde van op die werkdag gewerkte uren
 - Verduidelijking wanneer er doorbetaling feestdag moet plaatsvinden

Faciliteiten voor de werknemersorganisaties

- > De uitzendkracht wordt niet belemmerd om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten, uitzendonderneming kan zijn opdrachtgever hier ook op aanspreken
- > Specifieke bepalingen voor kaderleden werkzaam bij de uitzendonderneming
- > Uitzendkrachten worden geïnformeerd via cao-apps NBBU en ABU
- > de uitzendonderneming biedt werknemersorganisaties op verzoek in redelijkheid de mogelijkheid om de uitzendkrachten bijvoorbeeld te informeren over vakbondszaken.

Duurzame inzetbaarheid

- > De scholingsreservering wordt breder ingezet op duurzame inzetbaarheid. De bestedingsverplichting voor duurzame inzetbaarheid blijft 1,02 % van het feitelijk loon van uitzendkrachten in fase 1 en 2.

Afspraken naar de toekomst

Pensioen

- > Partijen hebben de ambitie om in 2019 afspraken te maken over een nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten. In dat kader wordt momenteel een onderzoek uitgevoerd, in samenwerking met StiPP, naar de mogelijkheid om de wachttijd te verkorten.

Bouw

- > Cao-partijen spreken af om zo spoedig mogelijk in overleg te treden met de cao-partijen Bouw & Infra, en de andere betrokken partijen om te komen tot een werkbare oplossing.

Afspraken naar de toekomst

Informatie inleen-cao's

- > Cao-partijen hechten aan een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. Er wordt nu een pilot uitgevoerd om van de partijen betrokken bij de inleencao's de juiste informatie te verkrijgen omtrent de toepassing van de inlenersbeloningselementen uit die cao's.

Regulering prijs-kwaliteit-verhouding huisvesting arbeidsmigranten

- > Cao-partijen spreken af de inventarisatie te continueren van de mogelijkheden om de prijs-kwaliteit-verhouding van de huisvesting van arbeidsmigranten te reguleren.

Afspraken naar de toekomst

> Reparatie derde WW-jaar

In aansluiting op het advies van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 zullen partijen hun overleg over aansluiting bij de Stichting PAWW ten behoeve van de reparatie WW continueren.

> Feestdagen

Partijen gaan onderzoek doen naar het werken op-, en de doorbetaling van uitzendkrachten op feestdagen.

Vragen

