

Principe-akkoord NBBU-cao voor Uitzendkrachten

De NBBU, LBV, CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten, De Unie en de Internetvakbond, hebben op 8 december 2008 een akkoord bereikt over de NBBU-cao voor Uitzendkrachten.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 4 jaar en 9 maanden. Deze gaat in per 1 april 2009 en loopt tot en met 31 december 2013. Een evaluatiemoment na twee jaar, alsmede de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging na een evaluatiemoment, zullen worden opgenomen.

2. Verhogen van de arbeidsparticipatie

a. Partijen willen de mogelijkheid om een 65-plusser langer aan het werk te houden vergroten middels de introductie van een nieuwe fase genaamd Fase 65plus. Deze fase is gebaseerd op de reguliere fasensystematiek van de NBBU-Cao, inclusief onderbrekingstermijnen. In overleg kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht start in de fase 65plus. In het overleg wordt met name de nieuwe rechtspositie van de uitzendkracht besproken. Als de uitzendkracht en uitzendonderneming het dienstverband willen voortzetten in fase 65plus, wordt dit in de vorm van een afstandsverklaring vastgelegd. De aanloop naar een contract voor onbepaalde tijd duurt in fase 65plus maximaal zeven jaar. Partijen onderscheiden daartoe drie groepen uitzendkrachten in de leeftijd van 65 jaar of ouder:

- **Uitzendkrachten die tijdens het dienstverband met de uitzendonderneming 65 jaar worden (lopende uitzendkrachten).**
 - Het dienstverband eindigt als zij 65 jaar worden.
 - In overleg kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht start in de fase 65plus.
 - De aanloop naar een contract voor onbepaalde tijd in fase 65plus duurt maximaal zeven jaar. Het uitzendbeding kan 130 weken worden toegepast, gevolgd door maximaal 18 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarna volgt een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - Als de uitzendkracht reeds in fase 3 of 4 was ingedeeld op het moment dat hij 65 werd, kan het uitzendbeding niet meer worden toegepast maar kunnen er in een periode van zeven jaar maximaal 28 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Daarna kan er slechts een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
- **Werknemers wiens dienstbetrekking bij de reguliere werkgever wordt beëindigd en vervolgens via de uitzendonderneming in zijn oude functie wordt herplaatst (opvolgend werkgeverschap)**
 - Bij indiensttreding kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht start in de fase 65plus.
 - Als de uitzendkracht, op het moment dat hij 65 werd, reeds twee en een half jaar voor de inlener werkzaam was in dezelfde functie, geldt dat het uitzendbeding niet meer kan worden toegepast maar dat er in een periode van zeven jaar maximaal 28 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden aangegaan. Daarna kan er slechts een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
- **Werknemers die na hun 65e voor een uitzendonderneming gaan werken en waarbij geen sprake is van opvolgend werkgeverschap (nieuwe uitzendkrachten).**
 - Voor de nieuwe uitzendkrachten is afgesproken dat zij starten in de fase 65plus. De aanloop naar een contract voor onbepaalde tijd in fase 65plus duurt dan maximaal zeven jaar. Het uitzendbeding kan 130 weken worden toegepast, gevolgd door maximaal 18 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarna volgt een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- b. Uitzendbureaus vervullen een “opstapfunctie” naar werk, ook voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Om de kans op werk te vergroten hebben partijen afgesproken dat bepaalde doelgroepen gedurende fase 1 (26 gewerkte weken) kunnen worden ingezet met een loon van 85% van het loonverhoudingsvoorschrift, doch minimaal het wettelijk minimumloon. Doel hiervan is deze uitzendkrachten makkelijker te bemiddelen en ze via deze opstap werkervaring te laten opdoen. Het afleidingspercentage is van toepassing op mensen met een uitkering op grond van de WIA, WAO, Wajong en WWB en verder op vroegtijdige schoolverlaters (de uitzendkracht die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, geen onderwijs volgt en die geen startkwalificatie bezit. Een startkwalificatie is behaald met het behalen van een diploma havo, vwo, of mbo niveau 2 of hoger) en langdurige werklozen (12 maanden of langer werkloos). Deze definities zijn ontleend aan bestaande definities van onder andere het CBS.
- Gedurende fase 1 zal de uitzendonderneming een scholingsinventarisatiegesprek met de uitzendkracht aangaan waarin de behoefte van de uitzendkracht om scholing te volgen en de mogelijkheid van de uitzendonderneming om deze aan te bieden, worden besproken. Dit met het doel om de kansen op de arbeidsmarkt voor de uitzendkracht te vergroten.
 - Het afleidingspercentage zal niet cumuleren met soortgelijke aanloopschalen van de cao van de inlener.
- c. De paritaire werkgroep Doelgroepen zal zich gaan richten op de verhoging van de inzetbaarheid van deze doelgroep. De werkgroep zal zich bezighouden met het concreet opzetten of bedenken van pilotprojecten/ plannen die de arbeidsparticipatie van deze groep stimuleren. De volgende hoofdonderwerpen staan in de werkgroep centraal:
- Het opzetten/initiëren van pilotprojecten waardoor de inzetbaarheid van de doelgroepen in samenwerking met uitzendondernemingen verhoogd kan worden (bijvoorbeeld een banencarrousel);
 - Het opzetten/initiëren van samenwerking met gemeenten, uitvoeringsinstanties of opleidingsinstituten, waarbij de inzetbaarheid van de genoemde doelgroepen wordt verbeterd;
 - Mentortraak van de intercedent;
 - Het coördineren van pers- en marketingactiviteiten omtrent de uitgevoerde activiteiten en projecten.
 - Daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van de reeds aanwezige kennis, expertise en contacten van STOOFF.

3. Verlichting van administratieve lasten

- a. In verband met de vele last-minute uitzendingen in de uitzendsector zijn partijen een werkwijze overeen gekomen waarbij de uitzendovereenkomst met uitzendbeding mondeling kan worden aangegaan. Op een voorafgaand moment is de toepassing van het uitzendbeding schriftelijk overeengekomen en de uitzendkracht ontvangt na de mondelinge overeenkomst een schriftelijke bevestiging van de gemaakte afspraken. Uitgangspunt van deze werkwijze is dat de uitzendkracht zich ervan bewust is dat het uitzendbeding van toepassing is. De NBBU stelt modellen van deze documenten beschikbaar aan zijn leden.
- b. Inzake de verplichting om een cao te verstrekken, is afgesproken dat ook digitaal verstrekken is toegestaan, middels een email of link direct naar de cao. Ook de loonstrook mag digitaal verstrekt worden. In beide gevallen geldt dat de uitzendonderneming een papieren exemplaar verstrekt, als de uitzendkracht erom verzoekt.

- c. Reserveringen kunnen voortaan uiterlijk binnen zes weken na einde uitzendovereenkomst uitgekeerd worden, omdat er vaak binnen korte termijn na einde uitzendovereenkomst een nieuwe uitzending volgt.

4. Voorlichting over de cao en mogelijkheden van de vakbonden

- a. Partijen onderzoeken de mogelijkheid van een centrale cao-databank zodat de zes loonelementen van de cao van de inlener, zoals van toepassing op de uitzendkracht, op een makkelijke manier achterhaald kunnen worden en ook breed toepasbaar zijn.
- b. Partijen hebben afgesproken dat de voorlichting over de NBBU-cao voor Uitzendkrachten wordt verbeterd. Een instrument daartoe is een populaire versie van de cao. De volgende onderwerpen zullen daarin in ieder geval aan bod komen: loon, rechtspositie, ziekte en arbo.
- c. Partijen erkennen het gezamenlijk belang van een gemakkelijk toegankelijke informatievoorziening rondom rechten en plichten voortvloeiend uit de cao. Derhalve is besloten dat er een Werkgroep Communicatie zal worden opgericht die onderzoekt of een digitale portal een substantiële bijdrage kan leveren aan voorlichting over de arbeidsvoorwaarden. Via een digitaal platform zal er informatie worden verschaft. Partijen zullen begin 2009 van start gaan met deze projectgroep. De volgende onderwerpen zullen daarbij in elk geval ter bespreking voorliggen:
 - Praktische uitvoerbaarheid van de portal (hoe komt de portal eruit te zien, welke doelgroepen worden vanuit welke invalshoek aangesproken, wat zijn de kosten en een behoefte onderzoek);
 - Informatie over de rechten van de uitzendkracht omtrent scholing.In ieder geval zal de populaire cao digitaal beschikbaar worden gesteld. Voorts zullen partijen gezamenlijk een forum opzetten omtrent de cao, onder de voorwaarde dat in de aanloop van de lancering van het forum werkbare afspraken worden gemaakt over het beheren van het forum.

De werkgroep zal uiterlijk in oktober 2009 haar advies uitbrengen over de haalbaarheid van het opzetten van een uitgebreid digitale portal.
- d. Om de betrokkenheid van de uitzendkracht bij de cao te stimuleren zullen uitzendondernemingen wijzen op de bijdrage van de vakbonden, hierbij kan worden gedacht aan het meesturen van een link. De mogelijkheid van een fiscale regeling inzake de contributie van een vakbond wordt in de cao opgenomen. Hierover kunnen uitzendkracht en uitzendonderneming afspraken maken. De NBBU is bereid mee te werken aan een eventuele enquête van de vakbonden, om deze onder de aandacht van uitzendkrachten te brengen.
- e. De mogelijkheid tot het opnemen van doorbetaald vakbondsverlof voor kaderleden in fase 3 en 4 zal over een jaar opnieuw besproken worden.

5. Scholing

- a. Partijen zijn van mening dat de besteding van de scholingsreservering van 1,02% stimuleringsmaatregelen behoeven. Hiervoor kunnen uitzendondernemingen extra worden gestimuleerd. Anderzijds kunnen mogelijkheden omtrent scholing ook beter onder de aandacht worden gebracht bij uitzendkrachten zelf. Er zijn reeds documenten uitgewisseld over de mogelijk te nemen stimuleringsmaatregelen. Er zal een Werkgroep Scholing worden ingericht die zich bezighoudt met de voortgang van deze plannen/mogelijkheden.
- b. De SFU heffing zal worden verhoogd, onder andere wegens de extra taken die de SNCU erbij krijgt in het kader van naleving STIPP en de verhoogde ingediende begroting van STOOF om het centraal ondersteunen van opleidingstrajecten binnen de branche te vergroten.
- c. Om te bevorderen dat de scholingsreservering in zijn geheel ten goede komt aan scholing (binnen de branche), krijgen uitzendondernemingen de mogelijkheid voor een zogenaamde "opting-out". Zij kunnen ervoor kiezen om in plaats van de 1,02% scholingsreservering zelf aan te wenden voor scholing, vóór 1 juli van het opvolgende

jaar, 0,8% af te storten aan STOOF, hiervoor zal STOOF een verklaring verstrekken. Er is dan voldaan aan de scholingsinspanning. Indien de uitzendonderneming slechts een deel van de reservering afstort aan STOOF geldt er een opslagpercentage van 25% over het afgestorte bedrag. Deze mag worden beschouwd als aangewend voor scholing.

- d. Inspanningen die de uitzendonderneming doet om in samenspraak met een opleidingsinstituut te werken aan een combinatie van werken en studiepunten verdienen mogen worden gefinancierd uit de scholingsreservering. Verder mag een deel van het loon ten laste komen van de collectieve scholingsreservering als studenten van hun onderwijsinstelling studiepunten krijgen voor hun werkzaamheden. Er zal een plafond worden vastgesteld. Er is in dit kader tevens gesproken over verruimen van het begrip scholing middels het aantoonbaar verwerven van competenties middels de werkervaring en de eventuele erkenning ervan.
- e. Gesproken is over een verlaging van de collectieve scholingsreservering voor uitzendondernemingen die veel studenten uitzenden waarbij de uitzendkracht meeprofiteert. Een plan hiervoor zal de komende periode verder worden uitgewerkt.

6. Ziekte

- a. De uitzendonderneming heeft de mogelijkheid om bij uitzendovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd, slechts één of geen wachtdagen toe te passen. De wachtdagcompensatie hoeft dan niet betaald te worden. De uitzendonderneming moet dit beleid tenminste gedurende het kalenderjaar volgen.
- b. Partijen wensen misbruik van de aanvullende 20% op de Ziektewetuitkering via de nawerking van de Ziektewet, in deze cao tegengaan. De aanvulling van 20% zal worden uitgesloten als de ziekte niet ontstaat vanuit het dienstverband maar erna. De technische uitvoering van deze afspraak wordt nader onderzocht.
- c. Partijen zijn van mening dat er verbeterpunten bestaan ten aanzien van de ziektebepalingen binnen de cao. Met name de verhouding tussen een aantal ziektebepalingen en de daaraan verbonden rechtspositie van de uitzendkracht zal opnieuw worden gezien.
- d. Er zal in de branche een Werkgroep Ziekte worden opgericht die in dit licht alle componenten behorend bij de ziektebepalingen in de cao zal herzien. De ziekteregeling binnen de NBBU-cao omvat de volgende componenten en deze zullen derhalve binnen de werkgroep worden besproken:
 - 20% aanvulling op de Ziektewet uitkering gedurende 52 weken in fase 1 en 2;
 - Toepassen van wachtdagen;
 - De hoogte van loondoorbetaling bij ziekte in fase 3 en 4;
 - Preventiemaatregelen bij ziekte: voorlichting over gevaren van de werkplek via de RI&E. Er is afgesproken dat iemand van de NBBU zal deelnemen aan de STAF-stichtingsvergadering waarbij dit onderwerp op de agenda staat.

7. SNCU

Partijen zullen zodanige aanpassingen maken dat de SNCU gerechtigd is ook bij NBBU-leden te controleren. Als het juridisch noodzakelijk mocht zijn wordt er een bepaling in de NBBU-cao voor Uitzendkrachten daartoe opgenomen.

8. Nog te bespreken onderwerpen als uitwerking van het principe akkoord

- a. Het verruimen van het begrip scholing, middels het aantoonbaar verwerven van competenties middels de werkervaring (zie punt 6 Scholing onder d).
- b. Korting op scholingsreservering voor studentenspecialisten
- c. Mogelijkheden voor het moderniseren van werkbriefjes.
- d. Buitenlandersparagraaf.

9. Nog te bespreken onderwerpen als onderdeel van regulier cao-overleg

- a. Werkgroep Scholing (punt 6a)
- b. Werkgroep branchebreed Ziekte (punt 7d)
- c. Werkgroep doelgroepen, inclusief de studentenparagraaf (punt 3c)
- d. Werkgroep Communicatie (punt 5)
- e. Mogelijkheden werkgeversbijdrage innen via SFU

Aldus overeengekomen, 8 december 2008 te Bilthoven

.....

B.J. Croll
NBBU

.....

B. Willems
Internetvakbond

.....

M. Stavinga
LBV

.....

A. van der Molen
De Unie

.....

S.N.D. Hendriks-Sneijder
CNV Dienstbond

.....

M.J.M. Nuyten
FNV Bondgenoten