

Nu ook akkoord over CAO voor uitzendkrachten

22-07-2019 07:35



Na de CAO recreatie, dagrecreatie, zwembaden en watersport is er nu ook een CAO akkoord voor uitzendkrachten. Daarmee zijn de arbeidsvoorwaarden voor een nog groter deel van het personeel in de recreatiesector goed geregeld.

De NBBU en de ABU hebben met de vakbonden FNV, CNV, De Unie en LBV een akkoord bereikt over nieuwe gelijklopende cao's voor de uitzendsector. Deze zijn sterk vereenvoudigd en creëren een gelijk speelveld. Voor uitzendkrachten bieden de cao's veel verbeteringen, zoals een betere rechtspositie en meer werkzekerheid. Een aantal wijzigingen treedt per 1 september in werking, de geheel vernieuwde cao's worden per 30 december 2019 van kracht.

Loonafspraken overgenomen uit branche-cao's

Waar in veel branche-CAO's vooral wordt gediscussieerd over loonstijging, ligt dat bij de CAO voor uitzendkrachten anders, legt Marten Jukema van CNV Vakmensen uit: "De zogenaamde inlenersbeloning is van toepassing op uitzendkrachten. Dit houdt in dat een aantal elementen uit inlenende cao's op uitzendkrachten van toepassing zijn. Dit geldt dus ook voor de loonsverhoging. Als er in de branche waarin een uitzendbranche werkzaam is, een loonsverhoging wordt afgesproken (bv in de horeca of de recreatie of de schoonmaak) dan is deze loonsverhoging op van toepassing op uitzendkrachten."

In de recreatiesector vallen werknemers onder verschillende CAO's. Zie ook:

[Nieuwe CAO zwembaden in teken van veiligheid en loonsverhoging Medewerkers dagrecreatie krijgen er 5,75% bij in twee jaar HISWA sluit CAO watersportbedrijven af met CNV Vakbonden stemmen in met eindbod RECRON CAO Koninklijke Horeca Nederland \(afgesloten met CNV vakmensen\)](#)

Beide partijen tevreden

“Het is prachtig dat we met de bonden tot dit akkoord zijn gekomen”, zegt NBBU-directeur Marco Bastian. “Alle partijen winnen hiermee: uitzendondernemingen, opdrachtgevers en uitzendkrachten.” De onderhandelingen tussen beide brancheverenigingen en de bonden resulteerden in de grootste cao-herziening in de sector in de laatste 25 jaar. Het resultaat: één pakket arbeidsvoorwaarden voor alle uitzendkrachten in Nederland.

Met de nieuwe cao, die geldt tot 1 juni 2021, wordt de positie van uitzendkrachten volgens CNV bestuurder Jukema verbeterd en versterkt. “Uitzendkrachten krijgen meer vakantiegeld, van 8% naar 8,33%, en ze krijgen recht op meer toeslagen. Bovendien ontvangen ze sneller een periodiek en worden ervaringsjaren in een functie meer gewaardeerd. Ook krijgen uitzendkrachten reizen betaald, als zij bij een bedrijf werken waar dit voor de andere werknemers in de cao ook is geregeld. Uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vallen, krijgen er een vakantiedag bij. Het zijn allemaal concrete verbeteringen, die uitzendkrachten een betere inkomenspositie en rechtspositionele zekerheid geven.”

In de cao is ook afgesproken dat uitzendkrachten meer informatie krijgen. “Uitzendbureau's zijn straks verplicht om uitleg te geven over de beloning. Ze moeten dit duidelijker vastleggen in het contract en op de loonstrook. Daar ontbreekt het op dit moment nogal eens aan”, zegt Jukema.

Meer werkzekerheid door snellere opbouw van rechten

Een grote verandering is dat uitzendkrachten onder de nieuwe cao's sneller rechten opbouwen in de verschillende fasen van het uitzenden. Dat kan bijvoorbeeld als een uitzendkracht via een andere uitzender aan de slag gaat bij dezelfde opdrachtgever. Repeterende dag- en weekcontracten zijn straks niet meer mogelijk.

Gelijk loon voor gelijk werk

Werkgevers verbeteren onder de nieuwe cao's de zogenoemde inlenersbeloning. Uitzendkrachten krijgen toeslagen voor fysiek en zwaar werk en een vergoeding van reizen als dat ook het geval is bij de inlener. Verder kunnen uitzendkrachten hun werkervaring sneller verzilveren en krijgen zij betere garanties op inkomenszekerheid bij het wegvallen van uitzendwerk.

Bevorderen van duurzame inzetbaarheid

Verder voorzien de nieuwe cao's in meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De scholingsbestedingsverplichting is omgezet naar een bestedingsverplichting voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Looptijd tot en met 31 mei 2021 De leden van de NBBU spreken zich 23 juli uit over het onderhandelingsresultaat. Ook de andere partijen leggen het voorstel nog aan hun achterban voor. Een aantal wijzigingen ten opzichte van de bestaande cao's treedt al eerder in werking, per 1 september 2019. Vervolgens worden per 30 december 2019 de twee geheel vernieuwde en geharmoniseerde cao's van de NBBU en de ABU ingevoerd met gelijklopende afspraken. Vanaf dan gelden voor alle uitzendkrachten dezelfde

arbeidsvoorwaarden. De nieuwe cao's hebben een looptijd van 30 december 2019 tot en met 31 mei 2021

Meer informatie: www.cnvvakmensen.nl / www.nbbu.nl

Redactie