

## ***Behoud van de cruciale rol van uitzenden***

De flexbranche speelt een cruciale rol in het functioneren van de arbeidsmarkt. Zonder de inzet van flexibele krachten kan de arbeidsmarkt niet optimaal functioneren. In dit kader ziet de NBBU uitzenden als de best gereguleerde vorm van flexibele arbeid. De toegevoegde waarde van uitzenden op de arbeidsmarkt, zoals het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het duurzaam inzetbaar houden van uitzendkrachten en de invulling van de vraag naar flexibiliteit bij opdrachtgevers zal aankomende jaren alleen maar belangrijker worden in deze veranderende arbeidsmarkt. Ook spelen uitzendondernemingen een grote rol in het vervullen van een opstapfunctie en het van werk naar werk helpen van de uitzendkrachten. We hebben daarom een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ons in te blijven zetten voor een toekomstbestendige en aantrekkelijke uitzendbranche.

De afgelopen jaren is er daarom door de branche geïnvesteerd om ook de positie van de uitzendkrachten te verbeteren en verstevigen. Dit heeft onder meer geresulteerd in het verkorten van de periode van werken met uitzendbeding (fase 1-2). Verder hebben we ons ook ingespannen op het nog beter toepassen van de inlenersbeloning, handhaving van de cao en het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten. Er zijn stappen gezet om te komen tot een uniforme en toekomstbestendige pensioenregeling.

Daarnaast hebben we in het laatste cao akkoord een rigoureuze wijziging afgesproken van de arbeidsongeschiktheidsbepaling, waarbij de uitzendovereenkomst niet kan eindigen als er sprake is van arbeidsongeschiktheid en er bij arbeidsongeschiktheid geen onderscheid meer is in uitzendovereenkomsten met of zonder uitzendbeding.

Al vanaf de eerste NBBU-cao voor uitzendkrachten is de toepassing van de inlenersbeloning leidend voor de NBBU. Ook in 2023 wordt de inlenersbeloning weer uitgebreid met meer loonelementen. Hierbij blijft voor ons van belang dat de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en handhaafbaarheid essentieel zijn. Wij zien de totstandkoming van de komende cao ook nog steeds in het licht van de uitvoering van het SER MLT advies.

Tegelijk zien wij in dit advies ook de samenhang met het reguleren van andere vormen van flex op de arbeidsmarkt. Deze samenhang is nodig om ervoor te zorgen dat de verbetering van de positie van de uitzendkracht er niet toe leidt dat er een verdere verschuiving plaatsvindt naar minder gereguleerde vormen van flex waarin voornamelijk het beperken van kosten centraal staat. In dit licht valt de implementatie van een nieuwe cao voor uitzendkrachten niet los te zien van de stappen die de wetgever gaat maken op dit gebied.

De totstandkoming van deze nieuwe cao voor uitzendkrachten per 2024 vereist daarom een verantwoorde en op sommige punten stapsgewijze, voorwaardelijke invoering van afspraken.

Dit leidt tot de volgende voorstellen:

## ***Pensioen***

We willen verder op de ingeslagen weg om in fases toe te werken naar een uniforme en marktconforme pensioenregeling per 1-1-2026 dan wel 1-1-2027, afhankelijk van de invoering van wetgeving en voortgang van onze besluiten. Er zijn de afgelopen jaren al een aantal significante verbeteringen in de pensioenregeling gemaakt, soms werden we hier helaas ook ingehaald door politieke ontwikkelingen.

De NBBU hecht bij de verdere uitwerking en verbetering van de nieuwe pensioenregeling in elk geval aan de volgende uitgangspunten:

- Bij de vaststelling van de nieuwe pensioenregeling en uiteindelijk bijbehorende nieuwe premie geldt voor ons dat uit de premie alle zaken worden gefinancierd, zoals bijvoorbeeld alle risicoverzekeringen en uitvoeringskosten.
- Het is voor de NBBU van groot belang dat al spoedig, vanaf 1-1-2024, een werknemerspremie (vanaf dag 1) wordt ingevoerd in de geldende pensioenregeling;
- We omarmen het uitgangspunt van de nieuwe pensioenwet dat werknemers zoveel mogelijk individueel opbouwen en daar zelf verantwoordelijk voor zijn, met andere woorden meer eigen verantwoordelijkheid en keuze voor de individuele werknemer en minder ruimte voor (vergaande) gedwongen solidariteit. We zullen dit principe meenemen bij het maken van de diverse keuzes zoals bijvoorbeeld bij de keuze voor een nieuwe contractvorm.

## ***Beloning***

Er zijn inmiddels al grote stappen gezet om te komen tot gelijkwaardige beloning. Wel zullen we bij het maken van verdere stappen op dit gebied goed rekening moeten houden met de timing voor wat betreft het effect op de positie van uitzenden. We hebben de afgelopen jaren gezien dat het maken van veel en snelle stappen ook een negatief effect heeft, waardoor flexibele arbeid weglekt naar andere, niet gereguleerde vormen van flex.

We stellen mede in dat licht voor om te kijken welke volgende stappen er wanneer genomen kunnen worden en in ieder geval de volgende arbeidsvoorwaarden verder uit te werken in de cao, dit zijn;

- ***Vakantiedagen***

We stellen voor om de vakantiedagen als volgt gelijkwaardig te maken. In de cao voor uitzendkrachten wordt het wettelijk aantal vakantiedagen opgenomen waarna de bij de opdrachtgever van toepassing zijnde bovenwettelijke dagen met een reservering gecompenseerd wordt aan de uitzendkracht.

- ***Vakantiebijslag***

We stellen voor om de vakantiebijslag als volgt gelijkwaardig te maken. In de cao voor uitzendkrachten wordt het percentage vakantiebijslag op 8% gesteld. Als er bij opdrachtgevers een hoger percentage van toepassing is zal dit met een reservering gecompenseerd worden aan de uitzendkracht.

Daarnaast gaan we graag in gesprek om te bespreken welke overige arbeidsvoorwaarden nog gelijk of gelijkwaardig gemaakt moeten worden of dat er een eigen regeling kan worden opgenomen in de cao. Bij bovenstaande uitwerking blijft voor ons van groot belang dat de afspraken uitvoerbaar, uitlegbaar en handhaafbaar moeten zijn.

### ***Flexibiliteit en zekerheid***

Zoals aangegeven is voor de NBBU de toepassing van de inlenersbeloning een belangrijk uitgangspunt, daartegenover staat dat wij de mogelijke ruimte van flexibiliteit zoveel mogelijk willen behouden. Dit om de waarde van uitzenden en het kunnen uitoefenen van de kernactiviteit van uitzenden op de arbeidsmarkt te kunnen borgen.

Ten aanzien van de onderwerpen onderbrekingstermijn, nul-urencontracten en oproepcontracten willen we nadrukkelijk eerst de uitwerking van de wetgeving afwachten voortvloeiend uit het SER MLT advies, voordat de cao hierop wordt aangepast.

### ***Arbeidsmigranten***

We stellen voor om de effecten van de inkomenszekerheid nu concreet te gaan monitoren, zoals we in het cao akkoord van 2021 hebben afgesproken. We gaan daar graag het gesprek met de vakbonden over aan hoe hier invulling aan te geven. Daarnaast hebben we ons geconformeerd aan de afspraak om voor 1 juni 2023 te komen tot een systeem waarbij de prijs- kwaliteit van de huisvesting gereguleerd kan worden.

### ***Duurzame inzetbaarheid***

We vinden het van groot belang om te blijven investeren in de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten. We willen, zoals ook omschreven in het SER advies, verder bijdragen aan de verduurzaming van de arbeidsmarkt. Op welke manier uitzendkrachten en uitzendwerkgevers in staat gesteld kunnen worden de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te versterken willen we in gezamenlijkheid onderzoeken en meenemen in de afwegingen die we maken rondom de gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden. Dit in de context van alle verbeteringen van uitzenden die we in de komende jaren willen realiseren.

### ***Doelgroepen***

De arbeidsmarkt is constant in beweging. We zien de verschillende behoeftes van de deelnemers op de arbeidsmarkt. Denk hierbij o.a. aan jongeren en studenten, arbeidsmigranten, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mantelzorgers. We gaan graag het gesprek met jullie aan om te kijken hoe we juist voor deze doelgroepen maatwerk kunnen realiseren. Zo blijft de uitzendbranche ook voor deze doelgroepen een kans bieden en voorkomen we dat doelgroepen wegstromen naar de minder of niet gereguleerde vormen van flexibele arbeid.