

## **Vernieuwingsagenda Cao voor Vaste Medewerkers**

Partijen bij de CAO voor Vaste medewerkers van Uitzendondernemingen (CAO Vast) stellen vast:

- dat partijen wensen te komen tot een grondige vernieuwing van de CAO Vast;
- dat partijen ten behoeve van deze vernieuwing een ambitieuze agenda hebben samengesteld, die onderdeel uitmaakt van het eindbod;
- dat onderstaande agenda en thema's leidend zullen zijn bij de besprekingen die zullen volgen;
- dat partijen op voorhand geen punten onbespreekbaar achten of onbespreekbaar zullen verklaren;
- dat partijen zich zullen committeren aan het realiseren van de noodzakelijke grondige vernieuwing van de CAO vast;
- dat partijen hiertoe in paritair werkgroep- en CAO-verband open en constructief overleg met elkaar zullen voeren;

Partijen komen vervolgens onderstaande vernieuwingsagenda overeen.

### **Roadmap CAO Vast**

CAO partijen van de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen hebben de ambitieuze wens om tezamen, in paritair verband deze CAO te vernieuwen. Daartoe hebben partijen deze vernieuwingsagenda opgesteld. Dat moet er toe leiden dat de CAO voor Vaste Medewerkers weer haar aansluiting vindt bij de grote veranderingen op de arbeidsmarkt en de nieuwe behoeftes van werknemers en werkgevers.

De uitwerking van de vernieuwingsagenda CAO Vast zullen partijen in het najaar van 2011/voorjaar 2012 in paritair verband bespreken. Het doel is implementatie van een geheel vernieuwde CAO per 1 oktober 2012, na het aflopen van de CAO Vast 2011-2012.

### **Opleiden & ontwikkelen**

Partijen willen vernieuwde afspraken maken over scholing en loopbaanontwikkeling. Nieuwe afspraken die zijn gebaseerd op een grotere verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn of haar eigen inzetbaarheid. Deze afspraken worden ondersteund door moderne spaar- en ruilfaciliteiten in de CAO op grond waarvan de medewerker spaart voor en investeert in de eigen inzetbaarheid. Dit zou kunnen zijn in de vorm van een individueel ontwikkelingsbudget. In het te voeren overleg zal ook gebruik worden gemaakt van de uitkomsten van het paritaire onderzoek 'Intercedent 2015' naar toekomstige competentieprofielen en opleidingspaden.

### **Levensfase bewust Personeelsbeleid**

Partijen hechten er grote waarde aan dat de CAO voldoende ruimte laat voor levensfasebewust personeelsbeleid. In het bijzonder *mantelzorg*, *ontziedagen* voor oudere werknemers, *kraamverlof* zullen een onderwerp van gesprek zijn. Maar ook de vervallen *vergoeding van kinderopvang* is hier een onderwerp. Afhankelijk van de persoonlijke situatie en levensfase van de werknemer wordt ook gesproken over ruimte in de CAO voor afspraken over hoe de werknemer wenst om te gaan met zijn of haar arbeidsduur en arbeidstijd. Daarnaast zou er gesproken moeten worden over de mogelijkheid van een loopbaancheck voor werknemers.

### **Dispensatie en medezeggenschap**

Partijen herkennen zich in de behoefte naar een betrokken medezeggenschapsorgaan van uitzendondernemingen. Dit sluit aan bij de wens uitzendondernemingen, binnen de kaders van de CAO Vast, ruime mogelijkheid te bieden een eigen arbeidsvoorwaardenpakket met haar medewerkers af te stemmen. Partijen vinden het van belang dat dit in goed en constructief overleg gebeurt met het medezeggenschapsorgaan. Dit biedt werkgevers en werknemers een prikkel invulling te geven aan medezeggenschap binnen de onderneming, op het niveau van de onderneming, maar ook op het individuele niveau tot een arbeidsvoorwaardenpakket te komen. Voor die onderneming die geen aparte afspraken maakt met het medezeggenschapsorgaan moet de CAO voldoende duidelijkheid en zekerheid blijven bieden.

### **Arbeidsvoorwaarden op maat**

Partijen willen werkgevers en werknemers meer ruimte geven voor de vaststelling van arbeidsvoorwaarden op maat. Uitgangspunt daarbij is dat in beginsel alle afzonderlijke elementen van de CAO materieel waardeerbaar zijn en daarmee in beginsel uitgeruild kunnen worden. Partijen wensen daartoe in de CAO nieuwe moderne spaar- en ruilregelingen te introduceren. In dat kader zullen bestaande regelingen op het terrein van feestdagen, vakantie, verlof, kinderopvang, verzekeringen, pensioen tegen het licht worden gehouden. Concreet kan worden gedacht aan een (geautomatiseerd) arbeidsvoorwaardekeuzemodel of Benefitshop te ontwikkelen. Dit zou eventueel onderzocht kunnen worden binnen ondernemingen met een minimum aantal werknemers, dit aantal staat ter discussie.

### **Competenties & belonen**

Partijen signaleren dat het huidige systeem van functie-indeling en referentiefuncties (bijlage Ie) is verouderd. Partijen wensen een onderzoek naar de gewijzigde werkomstandigheden waaronder vaste medewerkers van uitzendondernemingen heden ten dage werken en de consequenties voor de functie-inhoud en de functie-indeling.

Er zal gesproken worden over meer resultaatafhankelijke beloning en over het vervallen van de automatismen in de beloningssfeer die nu in de CAO staan. In het kader van de beloning zou output en resultaat centraal moet staan. Het resultaat weegt immers zwaarder dan de plek en het tijdstip waarop het resultaat bereikt wordt. In dat kader komen ook aan de orde het verder omzetten van de winstafhankelijke uitkering naar een resultaatafhankelijke beloning. De stapeling van loonsverhogingen, eindejaarsuitkeringen en periodieken zijn onderwerp van discussie.

### **Arbeidstijd en -duur**

Partijen herkennen de behoefte bij werknemers en werkgevers aan een meer geïndividualiseerde en flexibele regeling van de arbeidstijd in de CAO Vast. Daarbij staat collectieve vastlegging van de arbeidstijd, alsmede de systematiek van ADV-dagen, ter discussie. Dit laat onverlet dat een arbeidstijd als ijkpunt voor de arbeidsvoorwaarden in de CAO Vast van belang wordt geacht. Partijen herkennen eveneens de behoefte te experimenteren met zelfroosteren. Dit zelfroosteren zou zowel op ondernemings- als op vestigingsniveau kunnen gebeuren.

28 juni 2011