

Principeakkoord voor de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen 2009 – 2010

Partijen bij de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen, te weten Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) ter ene zijde en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie ter andere zijde zijn op 17 september 2009 een principeakkoord CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen 2009-2010 overeengekomen.

Overwegende dat

1. De uitzendbranche in 2009 sterk te leiden heeft gehad van de gevolgen van de economische crisis. De uitzendbranche traditiegetrouw sterk mee ademt met de stand van de conjunctuur, in goede tijden en in slechte tijden. Zodra de economie aantrekt, de vraag naar uitzendkrachten weer kan groeien en de uitzendbranche als één van de eerste sectoren kan profiteren van het herstel.
2. Partijen een CAO wensen overeen te komen die qua arbeidsvoorwaardenontwikkeling enerzijds zekerheid biedt aan de werknemers en anderzijds rekening houdt met de huidige economische omstandigheden waar uitzendondernemingen mee te maken hebben en het te verwachten toekomstig herstel.
3. Partijen deze uitzonderlijke economische situatie in de uitzendbranche eenmalig in een cao wensen te vervatten waarin op basis van een objectieve norm loonafspraken staan. Partijen menen dat de ABU-marktmonitor als deze norm kan dienen. Deze monitor is een uniek instrument waarbij marktontwikkeling mede door een onafhankelijke instantie vastgesteld wordt.

Op basis van deze overwegingen zijn partijen tot de navolgende afspraken gekomen.

Looptijd

De CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen 2009 -2010 heeft een looptijd van 27 maanden, van 1 januari 2009 tot 1 april 2011.

Beloning

Partijen zijn overeengekomen per 1 juli 2010 de feitelijke salarissen, loonschalen en bijbehorende normperiodieken met 1% te verhogen conform de systematiek als beschreven in artikel 8 van de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen 2008.

Partijen zijn daarnaast overeengekomen wanneer wordt voldaan aan onderstaand beschreven voorwaarden de feitelijke salarissen, loonschalen en bijbehorende normperiodieken te verhogen met 1,5%, wederom conform de systematiek als beschreven in artikel 8 van de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen 2008.

De genoemde verhoging van 1,5% vindt plaats nadat er sprake is van gemiddeld 5% groei van het aantal uren gemeten over 6 achtereenvolgende perioden ten opzichte van dezelfde perioden het jaar daarvoor, overeenkomstig de systematiek van ABU marktmonitor. De reeks van 6 perioden dient te beginnen met een periode van positieve groei. De verhoging geschiedt zonder terugwerkende kracht op de 1^{ste} van de maand na publicatie van de marktmonitor.

Deze voorwaardelijke verhogingsafpraak eindigt niet met de looptijd van deze CAO, maar zal doorwerken in een volgende contractperiode indien en voor zover deze niet is ingevuld in de contractperiode van deze CAO. De gemaakte afspraak over het doorschuiven van de loonsverhoging zal de onderhandeling over een volgend contract niet mogen beïnvloeden.

Medezeggenschap

Partijen hechten groot belang aan een goede invulling van de betrokkenheid van medewerkers en medezeggenschap in de uitzendbranche. Partijen wensen in dat kader positie van de vakbonden te

stimuleren en de rol van de OR/PVT in de sector verder te versterken. Daartoe zullen ABU en bonden een brochure opstellen over de rol van de OR/PVT in het algemeen en de positie ten opzichte van de CAO voor Vaste Medewerkers in het bijzonder. Daarnaast zal gezamenlijk nagedacht worden over de wijze waarop werknemers meer betrokken kunnen worden bij de cao. Hiertoe wordt een budget beschikbaar gesteld van €15.000,-.

Experiment flexibele werktijden

De looptijd van de experimentele regelingen, als genoemd in Bijlage XIX, wordt verlengd tot 1 januari 2011. Partijen zullen vervolgens voor 1 april 2011 de experimentele regelingen evalueren, waarna partijen zich zullen beraden over de wenselijkheid en mogelijke verankering van deze regelingen in de CAO. Partijen wensen aan deze regelingen eveneens toe te voegen de mogelijkheid om op ondernemingsniveau te experimenteren met 'flexibel werken op afstand.

Reiskosten

Partijen wensen het onderwerp reiskostenregeling te agenderen op ondernemingsniveau. In dat kader zullen werkgevers die geen regelingen hebben dit onderwerp agenderen in het overleg met de OR/PVT.

Resultaatafhankelijke uitkering

Partijen stellen een paritaire werkgroep "artikel 16" in. Doel van de werkgroep is de mogelijkheden te onderzoeken om de winstafhankelijke eindejaarsuitkering deels of geheel om te zetten in een resultaatafhankelijke uitkering, waarvan de doelen op ondernemingsniveau in overleg met de OR/PVT nader kunnen worden ingevuld. Daarnaast stelt de werkgroep zich tot doel eventuele interpretatieverschillen over dit artikel op te lossen.

Extra verlof zonder behoud van salaris

Het artikel aangaande extra verlof (Artikel 14h lid 2) wordt zo aangepast dat voor de toekenning van het verlof zonder behoud van salaris wordt vereist dat een medewerker minimaal 10 jaar in dienst is bij de werkgever. Het vereiste dat een medewerker 50 jaar of ouder moet zijn komt daarmee te vervallen.

Opleiding

Continu leren

Partijen zullen studie verrichten naar het continu leren en het waarborgen van de vakbekwaamheid van medewerkers na het behalen van het SEU-diploma. Doel van het onderzoek is voor 1 september 2010 te komen tot een set van aanbevelingen hoe dit thema binnen de branche geconcretiseerd kan worden.

EVC-trajecten

Partijen zijn overeengekomen dat medewerkers recht hebben om gebruik te maken van EVC-trajecten. Medewerkers zonder afgeronde opleiding of met een afgeronde MBO opleiding en die werkervaring in de uitzendbranche hebben die breder, anders of op een hoger niveau ligt, kunnen na vijf jaar aanspraak maken op een EVC-traject. Voor medewerkers die een HBO of academische opleiding hebben afgerond en eveneens ruimere en bredere werkervaring hebben dan de diploma's die men heeft behaald bestaat dit recht na tien jaar.

Pensioen

Partijen beseffen dat medewerkers in deze tijden behoefte kunnen hebben aan informatie over het pensioen en daaruit voortvloeiende regelingen. In dat verband verplicht de werkgever zich na gebleken belangstelling van medewerkers een voorlichtingsbijeenkomst rond dit thema organiseren.

Wajong/ BBL

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen uitzendondernemingen ten minste 50 Wajongers plaatsen en/of werk & leertrajecten (BBL) realiseren.

Digitalisering

Het is de werkgever toegestaan loonstrook en CAO digitaal in plaats van schriftelijk te verstrekken aan de medewerker. Wanneer de werknemer hierom verzoekt worden genoemde documenten schriftelijk verstrekt.

Uitwerking

Partijen benoemen een paritaire redactiecommissie die binnen uiterlijk zes weken na de totstandkoming van het akkoord zal zorgdragen voor CAO-teksten ter uitwerking van dit akkoord.

Inwerkingtreding

Partijen zijn overeengekomen dat de afspraken voortvloeiend uit het onderhavige akkoord, met inbegrip van de bijlagen, in werking zullen treden op 1 januari 2009.

Naarden,
17 september 2009

Namens

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Namens

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

De Unie