

Aan decentrale cao-partijen

Den Haag : 6 februari 2014
Ons kenmerk : S.A.14.004.27 JM/JS
Uw kenmerk :
Betreft : Heroverweging cao-bepalingen over uitzendkrachten
naar aanleiding van SZW-onderzoek 2013

Geachte mevrouw, heer,

De Stichting van de Arbeid vraagt nogmaals uw aandacht voor een mogelijk noodzakelijke aanpassing van uw cao als gevolg van de Europese Uitzendrichtlijn. Aanleiding voor dit verzoek is dat uit recent onderzoek¹ van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is gebleken dat veel cao's bepalingen bevatten met betrekking tot uitzendwerk: *“Samengevat kan worden geconcludeerd dat van de 83 cao's er in beide jaren 72 één of meer uitzendbepalingen bevatten. De cao's in 2013 bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen, vijf meer dan in 2011.”*².

De Stichting is van opvatting dat het aan decentrale sociale partners is om hun cao hierop na te gaan. Daarom heeft zij u al eerder³ in het kader van de implementatie van de Uitzendrichtlijn gevraagd om gezamenlijk na te gaan of uw cao aan de hand van artikel 4 lid 1 Uitzendrichtlijn bepalingen bevat die mogelijk beperkend zijn voor uitzendwerk. Hierop hebben acht cao-partijen de Stichting van de Arbeid laten weten dat zij hun cao hebben nagegaan op de vraag of cao-bepalingen niet (langer) gerechtvaardigd zijn of de beperking is opgeheven, aangepast of wat de toekomstige stappen zullen zijn dan wel of zij van oordeel zijn dat de cao-bepalingen gerechtvaardigd zijn.

Dit verzoek is nog steeds actueel. De Stichting van de Arbeid acht het van groot belang

¹ *Uitzendbepalingen in cao's in 2013, een onderzoek naar aantal en soort afspreken in cao's over uitzendkrachten en*

² Het onderzoek betreft een deskresearch waarbij via een steekproef 83 cao's in de markt- en zorgsector zijn onderzocht op peildatum 1 juli 2013. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle onderneming-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Dit betreft 84% van het totale aantal werknemers die onder een cao vallen.

³ Brieven Stichting van de Arbeid aan decentrale cao-partijen d.d. 2 februari 2011 en 14 januari 2013. Zie ook www.stvda.nl onder publicaties.

dat cao's in overeenstemming zijn met de Europese Uitzendrichtlijn⁴. Zij verzoekt u daarom indien u dit nog niet heeft gedaan nogmaals en nadrukkelijk om in uw cao opgenomen bepalingen die mogelijk beperkend zijn voor de inzet van uitzendkrachten, conform artikel 4, lid 1 en lid 3 van de Europese Uitzendrichtlijn,⁵ te heroverwegen en niet automatisch deze cao-bepalingen te continueren.

Heroverweging

Zoals bekend, stelt de vernieuwde Europese Uitzendrichtlijn een beschermingskader voor uitzendkrachten vast met als uitgangspunt gelijke behandeling op essentiële arbeidsvoorwaarden. Dat wil zeggen dat de arbeidsvoorwaarden ten minste dezelfde zijn als die gelden voor de werknemers die in dezelfde functie bij de inlenende werkgever in dienst zijn. Lidstaten kunnen binnen zekere grenzen afwijken van dit uitgangspunt mits in een adequaat beschermingsniveau is voorzien.

De verbetering van de minimumbescherming van de uitzendkrachten moet vergezeld gaan van een heroverweging van eventuele beperkingen van of een eventueel verbod op het inzetten van uitzendkrachten. Deze kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang die met name verband houden met de bescherming van de werknemers, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk en de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen alsook misbruik te voorkomen.

Om uw heroverweging te faciliteren, heeft de Stichting van de Arbeid in 2011 geïnventariseerd welke categorieën cao-bepalingen te kwalificeren zijn als verbodsbepaling dan wel als (potentieel) beperkend ten aanzien van de inzet van uitzendarbeid in de zin van artikel 4 van de richtlijn⁶. De Stichting wees erop dat het van belang is dat sociale partners zich bij het wegen van een mogelijke beperking van of een verbod op de inzet van uitzendarbeid rekenschap geven van de uitgangspunten van de richtlijn binnen de driehoeksverhouding tussen opdrachtgever/inlener, uitzendonderneming en uitzendkracht. De betreffende cao-bepalingen zijn bekeken vanuit het perspectief van het uitzendbedrijf, de uitzendkracht en het inlenende bedrijf.

Uitkomsten SZW-onderzoek

⁴ 6 december 2008 is de Europese Uitzendrichtlijn van kracht geworden, 5 december 2011 diende deze door de lidstaten te zijn geïmplementeerd.

⁵ “ Artikel 4 Heroverweging van verbodsbepalingen en beperkingen

1. *Beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die bijvoorbeeld verband houden met de bescherming van uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen.*

3. *Indien de beperkingen en verbodsbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vervat, mag de in lid 2 bedoelde heroverweging worden verricht door de sociale partners die de betrokken overeenkomst hebben gesloten.”*

⁶ Analyse van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van de heroverweging met betrekking tot beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendarbeid in cao's, 29 november 2011.

Zie ook www.stvda.nl

Uit het - bijgevoegde - onderzoek 2013 van SZW blijkt dat veel cao's bepalingen bevatten met betrekking tot uitzendwerk: *“Samengevat kan worden geconcludeerd dat van de 83 cao's er in beide jaren 72 één of meer uitzendbepalingen bevatten. De cao's in 2013 bevatten in totaal 271 uitzendbepalingen, vijf meer dan in 2011.”*

Er is in het onderzoek geconstateerd dat in een vrijwel onveranderd aantal cao's bepalingen zijn opgenomen waarvoor een heroverweging voor de hand ligt. In twaalf procent van de cao's zijn bijvoorbeeld bepalingen opgenomen die een maximering inhouden van het aantal uitzendkrachten of de duur van de uitzending. Hierin is in 2013 geen verandering opgetreden ten opzichte van 2011. In 25 procent van de cao's zijn bepalingen opgenomen waarmee voorwaarden worden gesteld aan de inzet van uitzendkrachten. Ook deze percentages zijn tussen 2011 en 2013 onveranderd gebleven.

Over de vraag of deze bepalingen werkelijk in overeenstemming zijn met de Europese Uitzendrichtlijn is in dit onderzoek geen uitspraak gedaan. Het is immers aan het decentraal overleg van cao-partijen om dat te overwegen⁷.

Om decentrale cao-partijen te faciliteren bij hun heroverweging heeft de Stichting van de Arbeid hieronder de bepalingen opgenomen die volgens het onderzoek van SZW veel voorkomen en die gezien hun belang voor de toepassing van de richtlijn in elk geval voor een mogelijke heroverweging in aanmerking komen.

1. Definitie van uitzendkracht

Er zijn tal van definities opgenomen in de cao's. De Stichting van de Arbeid beveelt aan om de definitie van het begrip 'uitzendkracht' zodanig op te nemen dat hieronder alle werknemers vallen die ter beschikking zijn gesteld door de uitzendwerkgever aan de inlener krachtens de artikelen 7:690 BW. Zie bijlage.

2. Beloning en andere arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten algemeen

Dit betreft cao-bepalingen over beloning, toeslagen en bijzondere vergoedingen. En cao-bepalingen over de toepassing dan wel uitsluiting van arbeidsvoorwaarden voor inleend personeel.

3. Maximering (aantal/tijd)

Dit betreft cao-bepalingen die betrekking hebben op de maximale duur van de plaatsing, een maximum aan in te lenen uitzendkrachten en/of expliciete uitsluiting van uitzendkrachten.

4. Voorwaarden voor inschakeling

Dit betreft cao-bepalingen die betrekking hebben op inzet van uitzendkrachten in geval van een tijdelijk tekort, voor allen een specifiek soort werkzaamheden, alleen gedurende piekperiodes (met definitie van de piekperiode), verbod als personeel dat een dienstverband heeft bij de inlener het werk kan verrichten, alleen inzet van uitzendkrachten als een wervingstraject is mislukt en de vacatures zich ophopen.

⁷ De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat de richtlijn een resultaatsverplichting bevat voor de lidstaten. Daarom is het aan de minister van SZW om hiervoor zorg te en hierover te berichten aan de Europese Commissie.

5. Ketenbepaling (aanpassing)

Dit betreft vooral cao-bepalingen waarin afspraken staan met betrekking tot voorgaande uitzendperiodes of afspraken over onderbreking van de uitzendperiode als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

6. Or/vakbonden

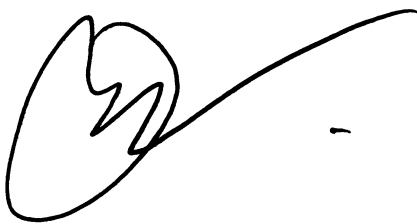
Dit betreft cao-bepalingen die expliciet or/vakbonden noemen voor informatie dan wel advies dan wel toestemming voor de inzet van uitzendkrachten en die bovendien verder strekken dan de bepaling van artikel 25, eerste lid onder g⁸.

7. Vergewisplicht

Dit betreft cao-bepalingen waarbij de inlener zich expliciet ervan moet vergewissen dat het uitzendbureau het juiste loon betaalt, de juiste arbeidsvoorwaarden toepast, de juiste cao toepast. Cao-bepalingen die vastleggen hoe de controle hierop dient te geschieden, samenwerking met gecertificeerde uitzendbureaus of bepalingen die regelen dat als de vergewisplicht niet wordt nageleefd de inlenende werkgever de uitzendkracht moet behandelen alsof deze een eigen werknemer is.

De Stichting van de Arbeid hoopt dat u in uw eerstkomende cao-overleg gevolg zult geven aan haar verzoek. Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding hiervan dan kunt u hiervoor terecht bij uw centrale werkgevers- en/of werknemersorganisatie dan wel bij het secretariaat van de Stichting.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren
secretaris

Bijlage 1: SZW-cao-onderzoek: *Uitzendbepalingen in cao's in 2013 Een onderzoek naar*

⁸ WOR, artikel 25, lid 1, g: "De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot: g. het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten;"

aantal en soort afspreken in cao's over uitzendkrachten en -ondernemingen, door N.Y. Kuiper, J. de la Croix, A.J. Machiels-Van Es, oktober 2013.

Bijlage 2: De definitie van de uitzendkracht conform het BW.