|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Afbeelding met tekst, Lettertype, logo, Graphics  Automatisch gegenereerde beschrijving |  |  |

Eisenbundel sector interim – PC 322

C.A.O. 2023 -2024

**Preambule**

*«Met 500.000 uitzendkrachten (bron: federgon 2022, excl. jobstudenten) vormt de uitzendsector een aanzienlijk en structureel deel van de Belgische arbeidsmarkt. Uit voorgaand HIVA-onderzoek blijkt dat de arbeidssituatie van deze groep vaak negatief is. Een grote meerderheid van de uitzendkrachten (hieronder ook “interimmer” genoemd) geeft aan onvrijwillig aan uitzendwerk te doen of tijdelijk in de hoop een vast contract te krijgen. In vergelijking met niet-interimmers, kennen interimmers ook een lagere arbeidskwaliteit: een lager inkomen, minder autonomie, een verhoogd risico op arbeidsongevallen, langdurige tewerkstelling met kortstondige contracten, etc.».*

*De vakbonden ijveren voor gelijke rechten voor iedereen op de werkvloer, man, vrouw, transgender, Belg, niet-Belg, vaste werknemer en interimmer. Deze rechten en plichten liggen vast in wetteksten en collectieve arbeidsovereenkomsten. Helaas worden deze rechten niet altijd nageleefd. Vaak zijn uitzendkrachten bovendien onvoldoende op de hoogte van hun rechten.*

*Wij vragen dat Federgon haar leden oproept om het basisprincipe van voor gelijk loon/gelijk werk en de daarbij horende user-pay principe correct toe te passen, om Wet-en regelgeving correct toe te passen.*

**Bevoegdheden vakbondsafvaardiging – CAO 5 – 1971**

Om elke twijfel weg te nemen over de bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging inzake uitzendkrachten bij de gebruiker, en om haar bevoegdheid op dit gebied te herbevestigen, vragen we om uitzendkrachten expliciet op te nemen in artikel 6.

CAO 5 dateert immers van 1971, toen er nog geen sprake was van uitzendwerk. Uitzendwerk werd in België pas mogelijk in 1976. Het was dus zeker niet de intentie om uitzendkrachten uit te sluiten. Bovendien geeft CAO 108 (en zijn voorgangers) zeer expliciete bevoegdheden aan de vakbondsafvaardiging om het gebruik (en de controle op het gebruik) van uitzendkrachten bij de gebruiker te regelen.

**“UP-premie”**

Interimmers lopen heel wat voordelen mis. Niet alle voordelen die op ondernemingsvlak bestaan worden doorgetrokken naar de uitzendkrachten. Wij verwijzen hierbij specifiek maar niet uitsluitend naar de hospitalisatieverzekering die op 1 januari 2023 in voege moest getreden zijn zoals overeengekomen in het sectoraal akkoord 2021-2022. Dergelijke collectieve voordelen moeten gecompenseerd worden. Zo niet, dreigen uitzendkrachten steeds goedkoper te worden ten opzichte van vaste werknemers.

Omwille van de traceerbaarheid en de controle ten gunste van de interimmers verkiezen we deze voordelen te collectiviseren door middel van een premie, de “UP”- premie (“User-Pay”).

**Jaarlijkse vakantie**

* RJV voor alle uitzendkrachten (artikel 26, tweede lid Uitzendarbeidwet);
* Opname van vakantiedagen onder contract voor alle uitzendkrachten in alle gevallen, zodat het opnemen van de jaarlijkse vakantiedagen in geen geval een onderbreking van de lopende anciënniteit bij dezelfde gebruiker tot gevolg hebben.

**Eindejaarspremie : toekenningsvoorwaarden**

* Uitbreiding van de referteperiode: Bij twee opeenvolgende referteperiodes waarin de uitzendkracht < 65 dagen presteert, worden de dagen van beide referteperiodes samengeteld voor de opening van het recht. Indien deze som ≥ 65 dagen, wordt een eindejaarspremie uitgekeerd op basis van de referteperiode waarin de meeste dagen werden gepresteerd. (vb. 2021-2022: 50 dagen; 2022-2023: 30 dagen; eindejaarspremie wordt (in 2023) uitbetaald op basis van 50 dagen).
* Uitbreiding van de gelijkgestelde dagen (ziekte, jaarlijkse vakantie).

**Inperken van opeenvolgende uitzendcontracten**

Opeenvolgende contracten van (te) korte duur moeten vermeden worden, ze zorgen immers voor grote onzekerheid en precariteit en het mislopen van allerlei (sociale) rechten. Daarnaast kan het niet de bedoeling zijn dat kosten die dienen gedragen te worden door de werkgevers afgewimpeld worden op onze sociale zekerheid.

Het weekcontract is een norm die wordt opgelegd door de uitzendkantoren en is slechts zelden te rechtvaardigen (opdrachten worden verlengd/interimmers worden ingepland voor langere periodes, enz.). Uitzendarbeid is per definitie tijdelijke arbeid cf. wet 24 juli 1987 en Europese regelgeving.

Om de tewerkstelling via opeenvolgende uitzendcontracten in te perken vragen we dat:

* De duur van de overeenkomst overeenstemt met de reële duur van de opdracht bij eenzelfde gebruiker.
* Dat het aantal uitzendcontracten beperkt wordt tot maximum 25 per jaar per uitzendkracht.

**Verplaatsingskosten**

Interimmers hebben door de band genomen, hogere kosten voor het woon-werkverkeer dan

vaste werknemers. Zo is het voor uitzendkrachten vaak niet opportuun om een abonnement te

nemen voor het openbaar vervoer, terwijl de terugbetaling van de verplaatsingskosten gebeurt

op basis van de abonnementsprijzen (week of maandtreinkaarten).

Wij vragen dat de suppletieve tabel in de cao verplaatsingsvergoedingen structureel vervangen

wordt door de prijs van de treinkaarten zoals deze jaarlijks in februari wordt aangepast.

Een uniforme fietsvergoeding te belope van het fiscaal vrijgestelde bedrag (0,27 euro per km) zonder beperking van het aantal kilometers per dag.

**Naar een betere regeling & toepassing van de wettelijke motieven**

* Voorafgaande toestemming van de werknemersvertegenwoordigers voor het motief vervanging/systeem on de controle te verhogen (het motief “vervanging” wordt alsmaar meer gebruikt om de voorafgaande toestemming van de VA te omzeilen). Of voorzien dat de naam van de vervangen werknemer in het vervangingscontract moet worden opgenomen, zoals ook bij vervangingscontracten buiten interim het geval is.
* Het aanscherpen van deze motieven moet ertoe leiden dat het motief instroom, met de waarborgen die in dat motief voorzien zijn, effectief wordt toegepast in de praktijk.

**Arbeidsreglement**

Arbeidsreglement (en standaardexemplaar van de arbeidsovereenkomst) van het uitzendbureau automatisch doorsturen naar de vakbondsafvaardiging van de gebruiker.

**Recht op deconnectie**

Uitvoering van de arbeidsdeal dmv duidelijke omkadering van het recht op deconnectie – mede in het licht van de gelijkschakeling met vaste werknemers

**Anciënniteitsvoorwaarden bij ziekte**

* Afschaffing van de dubbele voorwaarde mbt anciënniteit voor het bekomen van de aanvullende vergoeding bij ziekte na afloop van het contract en bij verderzetten ziekte na periode van gewaarborgd loon.
* Aanpassing van artikel 13 van de wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987: geen onderbreking van de anciënniteit bij een inactiviteit van 16 dagen of minder.

**Thematische verloven en tijdskrediet**

* Gelijke toegang garanderen tot de stelsels van thematische verloven en tijdskrediet.

**Bijstand bij arbeidsongeval**

* Uitzendkantoor dient medisch expert te voorzien voor uitzendkracht voor bijstand bij expertises in het kader van een arbeidsongeval.

**Tijdelijke werkloosheid**

* Automatische toekenning van de aanvullende vergoeding van de gebruiker bij tijdelijke werkloosheid (ter voorkoming van contractbreuk en volledige werkloosheid);

**Strijd tegen deloyale concurrentie**

* Aanpak detacheringsbureaus
* Strijd tegen nepstatuten

**Herinnering: engagement mystery calls**

De werknemersafvaardiging wenst de werkgeversdelegatie te herinneren aan het engagement om hen enerzijds actief te betrekken (overleg en samenwerking) bij de organisatie van mystery calls en anderzijds de resultaten in het Paritair Comité mee te delen.

**Verlenging van de CAO’s die aflopen op 30.06.2024**

 **Verhoging van de syndicale premie**