



Eisenbundel sector interim

C.A.O. 2019 -2020

1. **Koopkracht: verbetering van de eindejaarspremie**

Verbetering van de toekenningsvoorwaarden: 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 \geq 65 dagen, wordt een eindejaarspremie uitgekeerd op basis van de referteperiode waarin de meeste dagen werden gepresteerd. (vb. 2016-2017: 50 dagen; 2017-2018: 30 dagen; eindejaarspremie wordt (in 2018) uitbetaald op basis van 50 dagen)

2. **Precariteitspremie**

Uitzendkrachten lopen heel wat voordelen mis. Niet alle voordelen die op ondernemingsvlak bestaan worden doorgetrokken naar de uitzendkrachten. Zoals hospitalisatieverzekeringen en loonvoordelen bedongen in het kader van een sectoraal menu dat op bedrijfsvlak kan ingevuld worden.

Wij vinden dat dergelijke collectieve voordelen gecompenseerd moeten 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 uitzendkrachten verkiezen we deze voordelen te collectiviseren door middel van een premie.

3. **Verplaatsingskosten**

Uitzendkrachten 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 de terugbetaling aan 100% van de effectieve kost van het vervoer ongeacht het gebruikte transportmiddel.

De overgrote meerderheid van de sectoren kent een fietsvergoeding. In de sectoren die geen fietsvergoeding hebben, kennen de grote ondernemingen vaak toch een fietsvergoeding toe. Bovendien is de fietsvergoeding dé manier om werknemers op een ecologische en gezonde manier naar het werk te doen komen. De huidige differentiatie aan regeling zorgt voor nodeloze administratieve overlast voor de uitzendkantoren, en onduidelijkheid voor de uitzendkrachten omtrent hun rechten. Een uniforme fietsvergoeding te belope van het fiscaal vrijgestelde bedrag (0,24 euro per km) is een win-win situatie voor uitzendkrachten en uitzendkantoren.

4. **Aanvullende vergoeding bij ziekte**

- Gewaarborgd loon bij ziekte tijdens contract vanaf de eerste dag. In dit kader moet er bijzondere aandacht gegeven worden aan het gewaarborgd loon bij arbeidsongeval omdat de uitzendkracht vaak zonder inkomen valt wegens voorbehoud van zowel verzekeraar (arbeidsongevallen) als ziekenfonds, terwijl het uitzendbureau geen nieuw contract aanbiedt.
- Aanvullende vergoeding bij ziekte (eventueel forfaitair) die doorloopt na het einde van de arbeidsovereenkomst
- Aanvullende vergoeding bij ziekte (eventueel forfaitair) ontstaan onmiddellijk na einde van het contract (eventueel ten laste van het sociaal fonds)
- Aanvullende vergoeding bij langdurige ziekte ten laste van het sociaal fonds, (maximumperiode, sectorale anciënniteitsvoorwaarde)
- Een eenvoudige manier om de regels inzake gewaarborgd loon af te stemmen op de regels voor vaste werknemers, is het in aanmerking nemen van de anciënniteit als uitzendkracht om rechten op gewaarborgd loon op te bouwen.

5. **Vereenvoudiging van de pensioenpremie voor de tweede pensioenpijler**

Wij wensen een vereenvoudiging en harmonisering van de voordelen toegekend op grond van de tweede pensioenpijler toegekend bij de gebruiker. Dit kan onder meer door de pensioenpremie ten belope van 2% voor iedereen. Aldus dient er enkel nog een cao pensioenpremie te worden afgesloten voor de sectoren (ondernemingen) die een aanvullende vergoeding voor de tweede pijler reserveren van meer dan 2%. Dit is verantwoord, te meer daar er tal van ondernemingsakkoorden zijn (collectief) waarin een pensioenplan voor werknemers afgesproken wordt.

6. **Jaarlijkse vakantie**

- RJV voor alle uitzendkrachten (artikel 26, tweede lid Uitzendarbeidwet).
- Opname van vakantiedagen onder contract voor alle uitzendkrachten in alle gevallen.

7. **Vorming**

Afschaffing en vervanging van het trekkingsrecht opleiding door:

- Individueel recht op 5 dagen opleiding/ jaar voor elke uitzendkracht (invulling van de sectorale opleidingsdoelstelling en groeipad overeenkomstig de wet werkbaar en wendbaar werk).
- Verplichte veiligheidsopleiding voor alle uitzendkrachten die niet tewerkgesteld zijn in een administratieve functie. Deze kan, in akkoord met de vakbondsafvaardiging bij de gebruiker, vervangen worden door een dag veiligheidsonthaal bij de gebruiker.

8. **Strijd tegen deloyale concurrentie**

- Aanpak detacheringsbureaus
- Buitenlandse onderaannemers die tevens aan uitzendarbeid doen, beter controleren.
- Strijd tegen nepstatuten

9. **Strijd tegen discriminatie van uitzendkrachten**

Het organiseren van de Mystery calls in samenwerking en overleg met alle sociale partners

10. **Verplichting om uitzendkrachten op te nemen in sociale plannen bij herstructurering**

11. Bevestiging van het engagement voor een structureel evenwicht tussen uitgaven en inkomsten van het sociaal fonds voor de uitzendkrachten
12. Verhoging van de vakbondspremie