



better work, better life

adecco.nl
info@adecco.nl



better work, better life



CAO voor uitzendkrachten

De hoofdpunten in vogelvlucht



CAO voor uitzendkrachten Goed geregeld!

Op de inzet van flexwerkers is de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing. Hierin zijn de rechten en plichten van alle betrokken partijen vastgelegd. Hoe werkt het 'fasensysteem' precies? Welke voor- of nadelen heeft het 'uitzendbeding'? Welke richtlijnen zijn er voor de salariering? Het zijn allemaal aspecten die van invloed kunnen zijn op de contractvorm die u kiest. Daarom hebben wij de belangrijkste spelregels in deze folder voor u op een rij gezet.

"Ik begreep iets niet helemaal.
Eén telefoontje naar Adecco en
't was opgelost"



Het Fasensysteem

Ruimte voor flexibiliteit

De huidige CAO voor uitzendkrachten, ingegaan op 29 maart 2009 en van kracht tot 2014, is dusdanig van aard dat u uw gewenste arbeids-capaciteit snel en gemakkelijk aan wisselende situaties kunt aanpassen, terwijl de rechten van flexwerkers goed geregeld zijn. De afspraken tussen de vakbonden enerzijds en de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) anderzijds, kennen een goed evenwicht tussen de diverse belangen. Wij hebben de hoofdpunten voor u op een rij gezet. Voor de specifieke 'spelregels' per arbeidssituatie, krijgt u van uw Adecco consultant uiteraard informatie op maat.

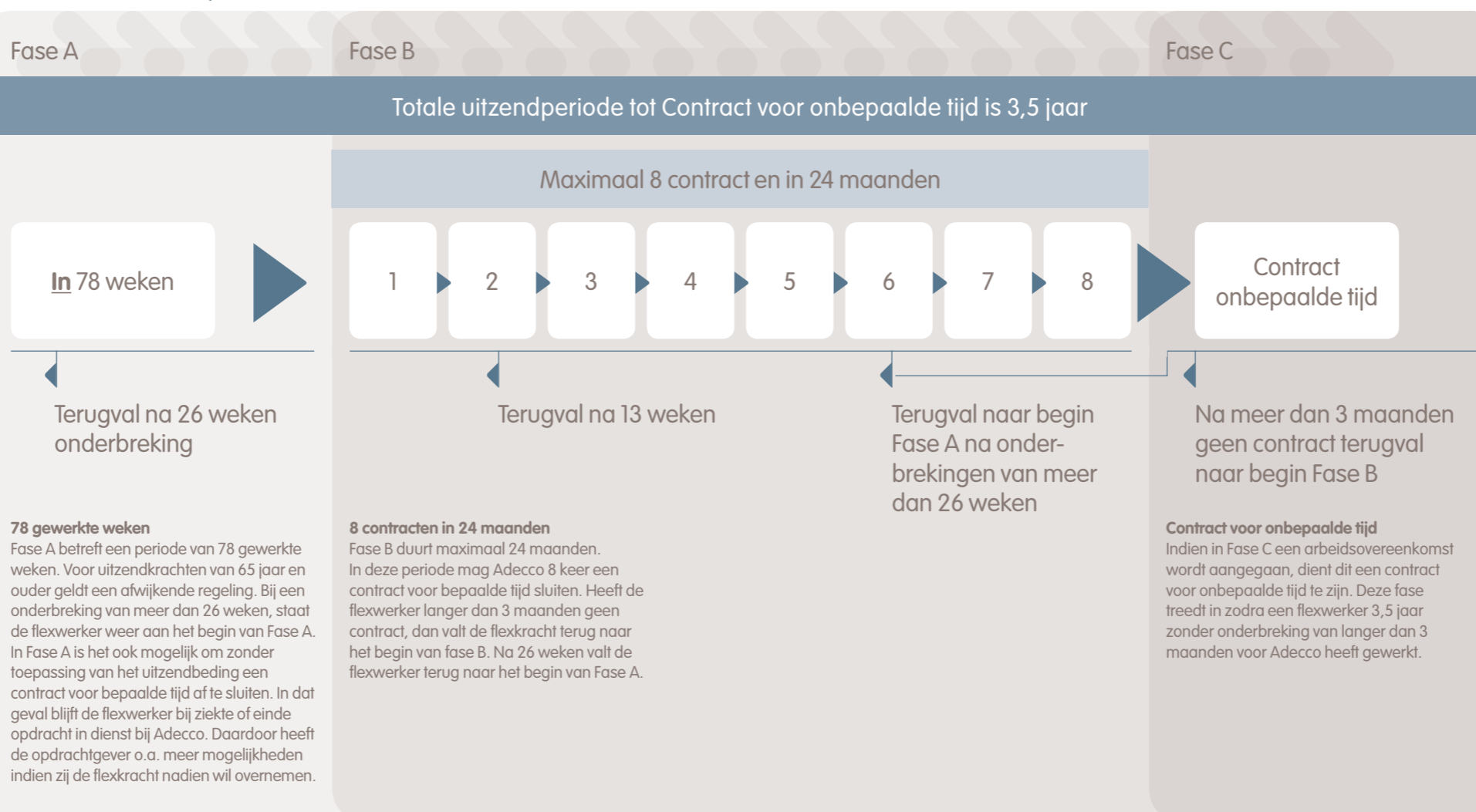
Het fasensysteem

De kern van de CAO voor uitzendkrachten is een drietraps fasensysteem. De eerste fase biedt u de grootste flexibiliteit. In deze fase zorgt het zogeheten 'uitzendbeding' ervoor dat u gebruik kunt maken van flexwerkers zonder al te grote binding aan te gaan.

Fase A:

basiscontract met uitzendbeding

In deze fase (maximale termijn: 78 weken) kan de opdrachtgever de uitzendopdracht altijd tussentijds opzeggen. Ook bij ziekte eindigt de overeenkomst. Wilt u voor langere tijd over dezelfde flexwerker beschikken, dan kan het 'uitzendbeding' achterwege blijven.



Fase B:

contract voor bepaalde tijd

De uitzendorganisatie sluit met de flexwerker een contract voor bepaalde tijd. In een periode van maximaal 2 jaar zijn maximaal 8 contracten toegestaan, die niet door de opdrachtgever tussentijds kunnen worden beëindigd.

Fase C:

contract voor onbepaalde tijd

De flexwerker krijgt van de uitzendorganisatie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Beloningsregeling

Voor de eerste 26 te werken weken heeft u ten aanzien van de beloning keuzevrijheid. U bepaalt namelijk zelf per functie of u de beloningsregeling (bijv. CAO) van uw eigen onderneming of bedrijfstak hanteert, of die van de CAO van uitzendkrachten. Deze keuze maakt u op de eerste dag van ter beschikkingstelling. Na deze periode is de flexwerkorganisatie verplicht de salariering van de flexwerker af te stemmen op de CAO of beloningsregeling van de opdrachtgever.

Opleiding

In de CAO is ook het opleidingsaspect goed geregeld. Naast het collectieve budget wordt een opleidingsbudget op persoonlijk niveau ingesteld (POB). Dit budget groeit mee met de 'gewerkte periode'. Adecco besteedt optimale aandacht aan de opleidingswensen van flexkrachten, vanuit de ervaring dat de kwaliteit van tijdelijke arbeid daarmee gediend is.