



## Eisenbundel sector interim

C.A.O. 2017 -2018

---

### 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. 2014-2015: 50 dagen; 2015-2016: 30 dagen; eindejaarspremie wordt (in 2016) 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. Bijvoorbeeld, 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.

### 4. Aanvullende vergoeding bij ziekte

- Gewaarborgd loon bij ziekte tijdens contract, ongeacht statuut van de werknemer. 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)

#### **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 tewerkgesteld in een productieomgeving. 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.

#### **9. Strijd tegen discriminatie van uitzendkrachten**

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

#### **10. Engagement voor een structureel evenwicht tussen uitgaven en inkomsten van het sociaal fonds voor de uitzendkrachten**

11. Betere registratie van opeenvolgende dagcontracten
12. Verhoging van de vakbondspremie