

Uitzendwerk in de bouw

Bent u de afgelopen periode werkloos geworden of staat uw baan in de bouw op de tocht? Het kan goed zijn dat u dan een uitzendbaan krijgt aangeboden. Maar wat zijn uw rechten als uitzendkracht? Waarop moet u letten als u voor een uitzendbureau gaat werken? En hoe is de pensioenopbouw geregeld? Allemaal vragen, waar we hier in kort antwoord op geven.

Bouwakkoord

In geen enkele cao in Nederland is uitzendarbeid zo vergaand geregeld, als in de bouw. Na opheffing van het uitzendverbod in de bouw, zijn sociale partners in de bouwnijverheid speciale afspraken met de uitzendbranche overeengekomen. Deze liggen vast in het 'bouwakkoord'. Daarmee zijn er specifieke regels voor uitzenden in de bouw vastgelegd in de cao voor uitzendkrachten. Uitgangspunt voor FNV Bouw is daarbij 'gelijk loon voor gelijk werk'.

Gecertificeerd uitzendbureau?

Een bouwwerkgever mag volgens de Bouw cao enkel gebruik maken van een gecertificeerd uitzendbureau. Zowel een in Nederland als in het buitenland gevestigd uitzendbureau moet beschikken over een NEN-4400. Bij deze certificering wordt gecontroleerd op de afdracht van belastingen en identiteit van uitzendkrachten (om illegaliteit tegen te gaan). Er vindt (nog) geen cao controle plaats. Deze gecertificeerde uitzendbureaus moeten geregistreerd staan in het Register Normering Arbeid. Vraag hier altijd naar als u voor een uitzendbureau gaat werken, of kijk het na op: www.normeringarbeid.nl.

Een uitzendbureau dat onderdeel is van een bouwbedrijf of opleidingsbedrijf hoeft niet gecertificeerd te zijn. Zij moeten in veel gevallen de gehele Bouw cao toepassen.

Gespecialiseerd uitzendbureau?

Als het uitzendbureau waarvoor u gaat werken hoofdzakelijk uitzendkrachten aan bouwwerkgevers uitzendt, noemen wij dat een 'gespecialiseerd uitzendbureau'. Hiervan is sprake als het uitzendbureau voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar de bouw. In veel gevallen zien we in de naam van deze bureaus 'bouw' of 'infra' terugkomen. U kunt deze bureaus ook herkennen aan de vele vacatures gericht op functies in de bouw. Als u voor een 'gespecialiseerd uitzendbureau' werkt, valt u volledig onder de Bouw cao. Er is één uitzondering, gespecialiseerde uitzendbureaus die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Zij zijn gedeeltelijk gehouden aan de Bouw cao (zie onderstaande toelichting).

Ook bouwondernemingen met een eigen 'uitzend-BV', vallen onder de Bouw cao.

Als u eraan twijfelt of het uitzendbureau waarvoor u werkt grotendeels naar de bouw uitzendt, kunt u de vakbond vragen dit uit te zoeken. Of het uitzendbureau lid is van de ABU of NBBU, is na te gaan via de ledenlijst op www.abu.nl respectievelijk www.nbbu.nl.

Vakkracht of nieuwkomer?

Als u werkt voor een uitzendbureau dat voor 50% of minder uitzendkrachten naar de bouw uitzendt of het bureau is lid van de ABU/NBBU, dan heeft u te maken met enkele bepalingen uit de Uitzend cao en de Bouw cao.

Welke arbeidsvoorwaarden voor u van toepassing zijn, hangt af van uw ervaring in de bouw. Als 'vakkracht' zijn er meer onderdelen van de Bouw cao van toepassing, dan als 'nieuwkomer'. U bent 'vakkracht' als u een opleiding in de bouw volgt of heeft afgerond, maar ook als u in de afgelopen twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden onder de cao heeft verricht. Als u niet aan één van deze voorwaarden voldoet, bent u een 'nieuwkomer' totdat u aan de optelsom van twaalf maanden komt of een opleiding in de bouw aanvangt.

De volgende onderdelen uit de Bouw cao zijn voor u van toepassing:

cao-bepalingen over	Nieuwkomer		Vakkracht	
	bouwplaats	uta	bouwplaats	uta
introductie in het inlenende bedrijf	√	√	√	√
arbeidsduur en werktijden	√	√	√	√
deeltijdwerk	√	√	√	√
functie-indeling	√	√	√	√
garantielonen, salarissen en inloopschalen	√	√	√	√
loon-/salarisverhogingen	√	√	√	√
reiskostenvergoeding	√	√	√	√
overwerk(vergoeding)	√	√	√	√
ploegendienst(toeslag)	√	x	√	x
verschoven uren Infra en tijdwerk (toeslag)	√	x	√	x
vergoedingen verafgelegen werken	√	x	√	x
persoonlijke beschermingsmiddelen etc.	√	x	√	x
veiligheids- en arbobepalingen	√	√	√	√
vierdaagse werkweek 55-plus	x	x	√	√
senioredagen	x	x	√	√
roostervrije dagen / atv	x	x	√	√
bouwpensioen (onder voorwaarden)	x	x	√	√
prestatiebeloning	x	x	√	x
reisurenvergoeding	x	x	√	x
bereikbaarheidsdienst	x	x	√	x

Er gelden ook een aantal regels vanuit de Uitzend cao. De meest belangrijke zijn:

- uw rechtspositie: meest bekend is fase A t/m C. Fase A staat voor een contract met uitzendbeding of bepaalde tijd, fase B is een contract voor bepaalde tijd en fase C is een contract voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau.
- aantal vakantiedagen op jaarbasis: 24 dagen en 8% vakantiebijslag. Opbouw vindt plaats via reserveringen.
- doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid (Uitzend cao (ABU): eerste ziektejaar 91%, tweede ziektejaar 80%).

Pensioenopbouw

Als u als werknemer in de bouw heeft gewerkt en u komt voor een uitzendbureau te werken, let dan goed op uw pensioenafdrachten. En maak zo nodig hierover afspraken met het uitzendbureau. Indien u voor een 'gespecialiseerd uitzendbureau' werkt, die geen lid zijn van de ABU/NBBU, dan valt u onder de volledige Bouw cao en ook onder de pensioenregeling. U

bent verplicht deelnemer in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBouw).

Maar bent u ‘vakkracht’ en werkzaam bij een ‘niet gespecialiseerd uitzendbureau’ of een bureau dat lid is van de ABU/NBBU, dan is de pensioenregeling van de bouw van toepassing als u voorafgaand aan het uitzendwerk in de bouw al deelnemer was van bpfBouw. Let daar dus goed op, want veel uitzendbureaus maken hierin fouten!

Als u niet direct voorafgaand aan uw uitzendperiode deelnemer was, dan moet u automatisch na één jaar werken als ‘vakkracht’ in de bouw worden ingeschreven als deelnemer bij bpfBouw.

De uitzendbranche kent een eigen pensioenregeling, StiPP (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). Indien u als uitzendkracht 26 weken voor een uitzendbureau heeft gewerkt, wordt u deelnemer in de StiPP. Dit uiteraard alleen, als u niet aan bovenstaande vereisten voldoet voor deelneming aan bpfBouw.

Het uitzendbureau houdt het werknemersdeel van de pensioenpremie in op het loon en betaalt zelf het werkgeversdeel. De totale pensioenpremie maken zij over naar het pensioenfonds.

Let op bij werkloosheid

Sinds de crisis in de bouw geldt er in de bouw een ‘tijdelijke vergoeding pensioenpremie bij ontslag’. Deze vergoeding wordt uitsluitend toegekend aan werknemers die wegens bedrijfseconomische redenen werkloos zijn of worden of die een uitkering uit de Ziektewet ontvangen. Het ontslag moet liggen in de periode tussen 1 juli 2009 en 31 december 2011 en er moet sprake zijn van volledige beëindiging van het dienstverband. Als u als werknemer voldoet aan alle voorwaarden van de aanvullingsregelingen en de ontslagdatum ligt maximaal drie jaar voor de 60-jarige (of 62-jarige) leeftijd, dan maakt u aanspraak op deze regeling. Maar let op: u maakt hierop geen aanspraak als u werkloos wordt en voorafgaand gewerkt hebt via een uitzendbureau! Ook een nulurencontract vormt een probleem. Wordt u op oudere leeftijd ontslagen, ga dan nooit zomaar een uitzendovereenkomst of een nulurencontract aan, maar kijk eerst of u aan bovenstaande voldoet. Als u twijfelt over uw positie, vraag dan de bond om advies, alvorens een overeenkomst te tekenen. Leg de situatie ook eventueel uit aan de werkcoach van het UWV WERKbedrijf.

Bij werkloosheid heeft u ook recht op een eenmalige uitkering (€ 425,- bruto). Ook die ontvangt u alleen, als u als werkloze staat ingeschreven.

Meer informatie?

Op www.fnvbouweninfra.nl vindt u de brochure ‘Uitzendwerk in de bouw’. Vanaf eind mei zal de update van 2011 worden geplaatst. Verder kunt u altijd bij de bond terecht met vragen of problemen via het nummer 0900 368 26 89 (lokaal tarief).

FNV Bouw, april 2011