

Henk Geurtsen is partner bij Experts in Flex. Hij is gespecialiseerd in regelgeving, SNCU-controles en sectorverloping. Ook houdt hij zich bezig met het optimaliseren van bedrijfsprocessen en het begeleiden van implementatieprojecten in de flexbranche. henk.geurtsen@expertsinflex.nl



Column Henk Geurtsen

Waarom lid worden van de ABU?

Ook al heeft de branche de wind in de zeilen, het is belangrijk om goed op de kosten te letten. En dan is het zeker voor de kleinere bureaus vaak een voor de hand liggende keuze om geen lid te worden van de ABU of NBBU. Want dat scheelt een hoop geld.

De ABU en NBBU zijn niet erg commercieel ingesteld: ze schreeuwen niet van de daken waarom het in hun ogen zo belangrijk is om toch vooral lid te worden. Ik ga dat nu wel doen en bedenk me daarbij dat ik geen provisie-regeling heb bedongen bij de ABU en NBBU. Hartstikke dom natuurlijk!

Als niet-lid kom je in een wirwar van afwijkende wettelijke regels terecht. Iets wat je niet moet willen en wat (vrijwel) niemand zich realiseert. Is de ABU-cao Algemeen Verbindend (AVV), dan is er niets aan de hand. Je kunt dan zonder lidmaatschap. Hiermee zeg ik niet dat een lidmaatschap dan geen meerwaarde oplevert. Dat is een afweging die ieder voor zich moet maken. Is de ABU-cao daarentegen (korte tijd) niet algemeen verbindend, dan kun je feitelijk niet zonder lidmaatschap.

Als er een cao wordt afgesloten, geldt die vanaf de eerste dag voor de leden van de werkegeversorganisatie die de cao heeft afgesloten. Is de cao algemeen verbindend, dan geldt de cao voor de hele branche. Oftewel, als er een ABU-cao wordt afgesloten geldt die pas voor ongebonden bureaus zodra de ABU-cao algemeen verbindend is. Voor NBBU-leden geldt dat bij hen altijd de NBBU-cao van toepassing is.

In de periode dat de ABU-cao niet algemeen verbindend is, hebben de niet-gebonden bureaus voor een aantal zaken te maken met de wettelijke bepalingen en niet met extra 'vrijheden' vanuit de ABU-cao. Dit heeft gevolgen voor onder meer de elementen van de inlenersbeloning, vakantiegeld bij overuren, de opzegtermijn en het 'fasensysteem'. De gevolgen voor het toepassen van het fasensysteem licht ik nader toe.

Op grond van de wet werkt het voor een uitzendbureau als volgt: uitzendbeding zesentwintig gewerkte weken, daarna drie contracten voor bepaalde tijd gedurende maximaal twee jaar. Na deze maximaal tweeënehalf jaar volgt een vast dienstverband. Dit is driekwart dwingend recht, oftewel er mag per cao van afgeweken worden.

Zowel de ABU als de NBBU maken hiervan gebruik in hun cao's, waardoor het uitzendbeding achtenzeventig gewerkte weken duurt. Daarna mogen er zes contracten voor bepaalde tijd gedurende maximaal vier jaar worden afgesloten voordat de uitzendkracht een contract voor onbepaalde tijd moet krijgen. Voorwaarde voor deze verlengde periode is dus dat de ABU-cao algemeen verbindend is, of dat het uitzendbureau of payrollbedrijf lid is van de ABU of de NBBU. De ongebonden bureaus zijn als de ABU-cao niet algemeen verbindend is, dus veel minder flex dan veelal wordt gedacht.

31 mei 2019 was het weer zover. Sindsdien hebben alle 'vrije' bureaus weer te maken met een periode dat de ABU-cao niet algemeen verbindend is. En dan kunnen ze dus geen gebruik maken van allerlei regels, die als vanzelfsprekend worden beschouwd.