

Arbeidsvoorwaarden bij outsourcing



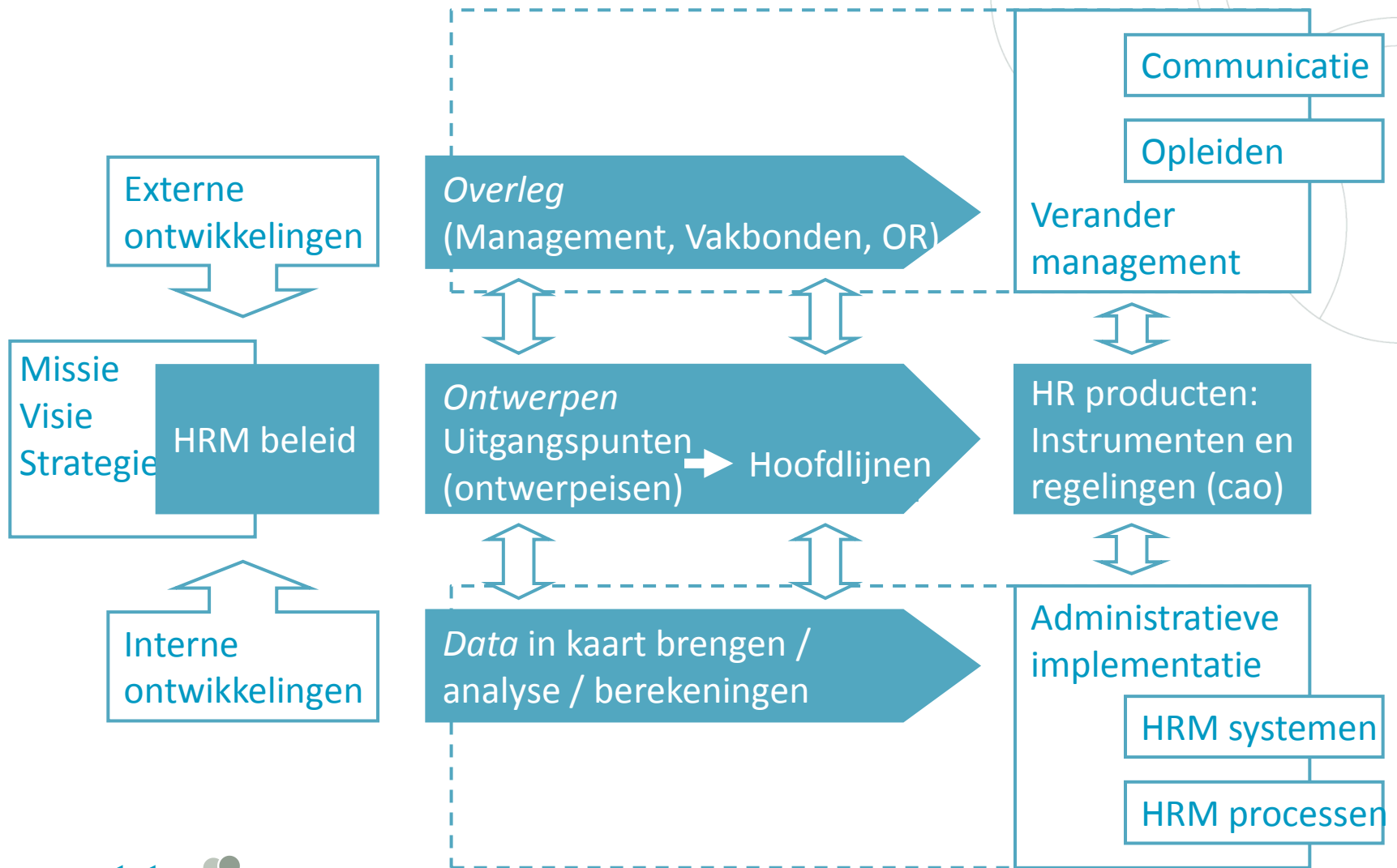
Criteria &
aandachtspunten

Rijskadeveld 28
4231 DZ Meerkerk
+31 183 35 35 20
+31 6 22 201 805
www.deldenadvies.nl
mail@deldenadvies.nl

Algemene ontwerpisen

- **Teneinde tot goede afspraken over arbeidsvoorwaarden bij outsourcing te komen, is het belangrijk om goede ontwerpcriteria te formuleren.**
 - Zie schema: het ontwerpen van arbeidsvoorwaarden
- **Algemene ontwerpcriteria hebben betrekking op:**
 - Het niveau van arbeidsvoorwaarden
 - 'Niemand gaat er in waarde op achteruit'
 - De bedrijfsvoering van de nieuwe onderneming
 - Geen belemmering van flexibiliteit
 - Geen te hoog kostenniveau van arbeidsvoorwaarden
 - Indien enigszins mogelijk één arbeidsvoorwaardenpakket voor alle werknemers (verschillen in arbeidsvoorwaardenpakketten houden verschillen in culturen in stand)

Het ontwerpen van arbeidsvoorwaarden



Regelgeving (1)

- Wet Overgang Ondernemingen (BW art. 7: 662 t/m 666)
 - Er is sprake van een bedrijfsovername wanneer een bedrijf of een onderdeel ervan wordt overgenomen door een ander bedrijf.
 - Door de overname komt de werknemer in dienst van het andere bedrijf. Dat mag voor de werknemer geen nadelige gevolgen hebben. Alle rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die met de desbetreffende werknemer is aangegaan, gaan over op de nieuwe werkgever
- CAO
 - Zijn dezelfde CAO's of verschillende CAO's van toepassing? Heeft de één van beide organisaties een CAO? Is sprake van een bedrijfstak of van een ondernemings CAO
 - NB. Ieder van deze punten is bepalend voor de speelruimte en voor de hantering van de regelgeving
 - Wanneer één of meer CAO's van toepassing zijn, wat is geregeld m.b.t. werkingssfeer en sociaal Plan

Regelgeving (2)

- Ondernemingsraad WOR art. 25
 - Adviesrecht; de personele gevolgen (en dus ook de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen) maken deel uit van de adviesaanvraag
- Individuele arbeidsovereenkomst
 - Iedere medewerker moet individueel instemmen met de nieuwe arbeidsovereenkomst, indien er geen sprake is van een cao

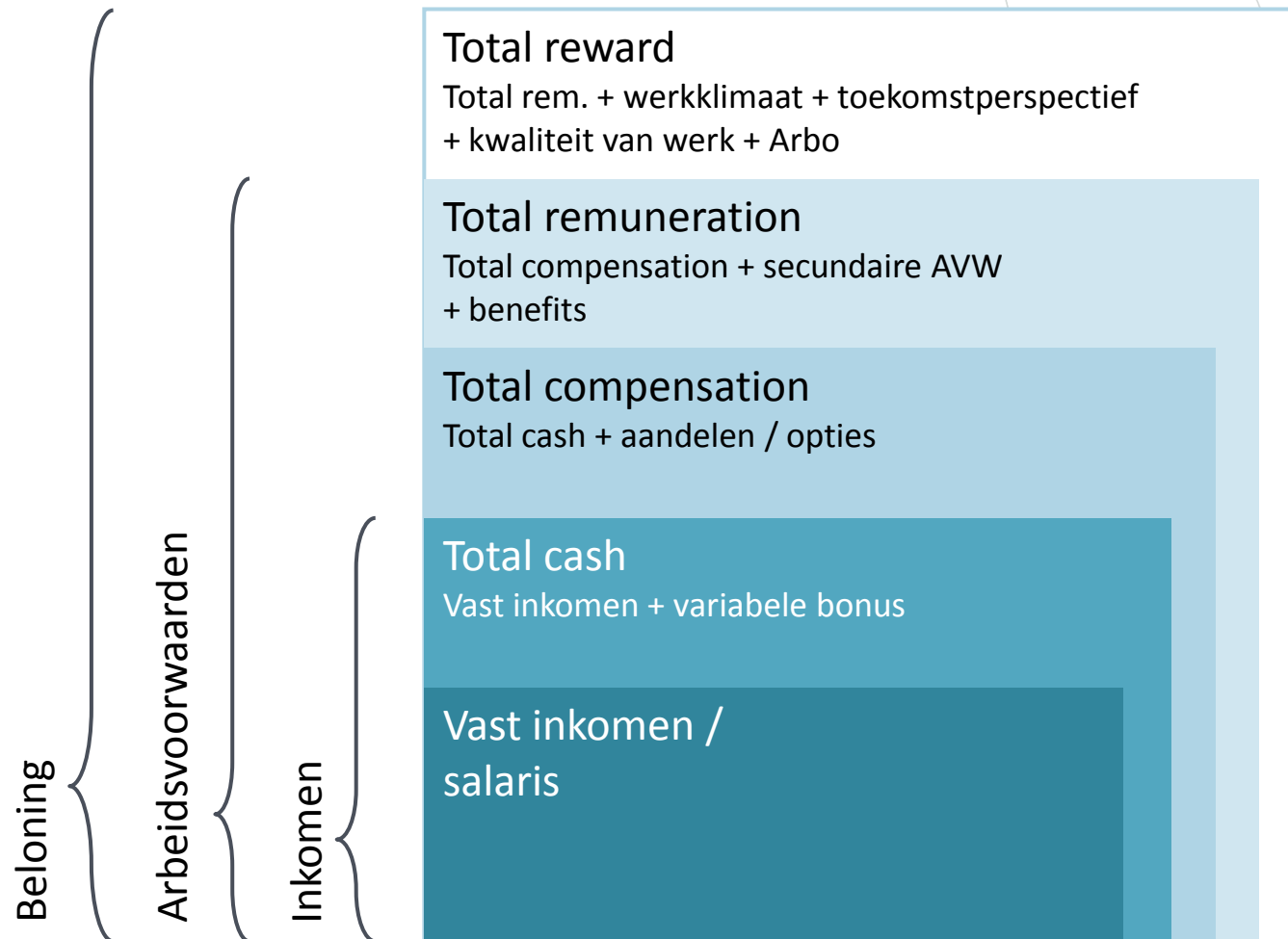
Arbeidsvoorwaarden (1)

- Arbeidsvoorwaardenpakketten
 - CAO's
 - Bedrijfsspecifieke regelingen
 - Zie schema Scope arbeidsvoorwaarden: wat is de scope van de arbeidsvoorwaardenvergelijking?
- Vergelijking van arbeidsvoorwaarden
 - Zie schema 120 arbeidsvoorwaarden: welke arbeidsvoorwaarden zijn waar van toepassing?
 - Per arbeidsvoorwaarde bepalen oud → nieuw
 - Eventuele kostenverschillen per regeling berekenen
 - Individuele verschillen berekenen (aantoonbaar maken dat niemand er op achteruit gaat)
 - Personal Benefit Statement?
 - Bij verschillen niet alleen letten op kwantiteit (waarde) maar ook op kwaliteit (bijvoorbeeld keuzemogelijkheden, loopbaanmogelijkheden)

Arbeidsvoorwaarden (2)

- Aandachtspunten overgangsmaatregelen
 - De totale waarde in de nieuwe situatie moet minstens gelijk zijn aan die van de oude
 - Juridisch is verdedigbaar dat per arbeidsvoorwaarde gekeken wordt; dat is echter niet te prefereren
 - Beter is afkoop in eens (in maximaal 3 jaar) dan 'levenslange' overgangsmaatregelen
- Lastige hobbels – regelingen die bij onderlinge verschillen tot lastige discussies kunnen leiden
 - Leaseregeling en kostenvergoedingen (o.m. reiskosten)
 - Arbeidsduur per week
 - Vergoeding onregelmatige werktijden / ploegendienst
 - Bonusregelingen
 - Eindejaarsuitkeringen / 13e maand
 - NB: Let op gespaarde verlofdagen (levensloop en verlofspaarregelingen)

Scope arbeidsvoorwaarden



120 Arbeidsvoorwaarden

Voor een voorbeeld, zie hieronder.

- Op te vragen via peter@deldenadvies.nl



Inventarisatie:120 arbeidsvoorwaarden					
1	Definities, contractafspraken	4	Arbeidsduur, werktijden, verlof	7	Vergoedingen
1	Definites en begrippen	40	Meerwerk / overwerk	83	Vergoeding thuiswerken / computer
2	Aanwezige cao's, regelingen	41	Werken op afwijkende tijden	84	Lidmaatschappen / abonnementen
3	Looptijd cao ('s)	42	Werken op zon- en feestdagen	85	Gereedschap / bedrijfskleding
4	Werkings sfeer cao ('s)	43	Flexibele werktijden	86	Maaltijden / koffie / lunch
5	Partijen		Verlof	87	BHV vergoeding
6	Opzegging / tussentijdse wijz. cao	44	Vakantiedagen (wett. + bovenwett.)	88	Werkkostenregeling
7	Geschillen over interpretatie cao	45	Collectieve verlofdagen	8	Arbeidsongeschiktheid
8	Modernisering cao / arbeidsvoorw.	46	Erkende feestdagen	89	Arbobeleid, veiligheidbeleid
2	Arbeidsovereenkomst	47	Seniorenuren / -verlof	90	Gezondheidsbeleid, vitaliteit, werkdruk
9	Contract onbep. / bep. tijd, flexwet	48	Kopen / verkopen van verlof	91	Gedragsregels tijdens ziekte
10	Overig (uitzend / stage / 0-uren / etc)	49	Oudersch. / Zorgverlof (kort, lang)	92	Arbeidsvoorwaarden 1e ziektejaar
11	Proeftijd	50	Zwangersch./ bevallingsverlof	93	Arbeidsvoorwaarden 2e ziektejaar
12	Bedingen: concurr., geheimh., etc	51	Sabbatsverlof / onbetaald verlof	94	WGA / WIA aanvullingen
13	Gedragsreg. (o.m. ongew.int, discr)	52	Calamiteitenverlof	95	Arbeidsongeschiktheid pensioen
14	Verplichtingen WG + WN	53	Adoptieverlof	96	Vrijwillige aanvullende verzekeringen

Met wie de arbeidsvoorwaarden regelen

- Indien één of meer CAO's van toepassing zijn, zijn de betrokken vakbonden partij. De vakbonden ondertekenen ook het sociaal plan.
- De ondernemingsraad heeft een rol bij het uitbrengen van advies.
- Indien de nieuwe onderneming (de onderneming waarnaar geoutsourceerd wordt) geen OR heeft, deze z.s.m. oprichten.
 - Een OR kan functioneren als klankbord
 - Een aantal regelingen is niet per CAO geregeld maar altijd ondernemingsspecifiek