

# Ontwikkelingen cao voor uitzendkrachten en arbeidsmarkt

Versie 1.4 | 23 november 2021



Op 17 november 2021 zijn de ABU, FNV, CNV Vakmensen en de Unie naar buiten getreden met een onderhandelingsresultaat over een cao voor uitzendkrachten met een looptijd van 17 november 2021 tot 2 januari 2023. De bedoeling is om binnenkort de cao-gesprekken te hervatten om tot een langer lopende cao te komen voor de komende jaren met een breed draagvlak.

Het advies dat op 2 juni 2021 door de Sociaal-Economische Raad (SER) is uitgebracht blijft daarbij - net als bij het nu bereikte onderhandelingsresultaat - een belangrijke rol spelen. In het advies 'Zekerheid voor mensen' doet de SER aanbevelingen op drie terreinen, te weten: (1) arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen, (2) investeren in brede welvaart, publieke sector en toekomstig verdienvermogen en (3) budgettair beleid. Dit vanuit de ambitie om iedereen in Nederland te laten meedelen in een brede welvaart. In de aanbevelingen betreffende de arbeidsmarkt wordt uitgebreid stilgestaan bij de diverse vormen van flexibele arbeid, waaronder uitzenden.

In deze whitepaper gaan wij nader in op het SER-advies en dan in het bijzonder op de aanbevelingen die betrekking hebben op de (flexibele) arbeidsmarkt. Daarna geven wij kort onze reactie op het SER-akkoord en zetten wij de inhoud van het cao-onderhandelingsresultaat uiteen.

In deze whitepaper:

- 2 SER-advies arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen**
- 2 Flexibele arbeidsrelaties
- 2 Ketenregeling en wegvallen onderbrekingstermijn
- 2 Oproepovereenkomsten
- 3 Uitsluiting loondoorbetaling
- 3 Reguleren uitzendwerk
- 4 Code verantwoord marktgedrag
- 4 Stimuleren duurzame arbeidsrelaties
- 5 Reguleren zelfstandige arbeid
- 5 Van Werk Naar Werk en Leven Lang Ontwikkelen
- 5 Voorstellen inkomensverdeling en gelijke kansen
- 6 Reactie van RGF Staffing en haar merken op het SER-advies**
- 7 Onderhandelingsresultaat cao voor uitzendkrachten 17 november 2021 tot 2 januari 2023** **NIEUW**
- 7 Pensioen
- 7 Rechtspositie
- 8 Beloning
- 9 Private Aanvulling WW en WGA
- 9 Hulpmiddelen
- 9 Arbeidsmigranten
- 9 Onwerkbaar weer

# SER-advies arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen

Uitgangspunt in het advies van de SER is dat structureel werk wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Voor flexibele arbeidsrelaties, zoals uitzenden, zelfstandige arbeid, oproep- en tijdelijke arbeidsovereenkomsten, moet daarnaast ook ruimte blijven. Zij hebben hun toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt met hun allocatie- en opstapfunctie en voor de opvang van 'piek en ziek'. Flexibele arbeidsrelaties moeten wel zorgvuldig worden toegepast en mogen niet worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

De SER doet hiervoor een aantal voorstellen. Zo moeten flexibele arbeidsrelaties verder worden gereguleerd, moeten de prikkels die zelfstandig werken aantrekkelijker maken dan werken op grond van een arbeidsovereenkomst worden weggenomen en moet het voor werkgevers aantrekkelijker worden gemaakt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Integrale aanpak van flexibele arbeid is nodig om waterbedeefte te voorkomen.

## Wat bedoelen we met een waterbedeefte?

Wanneer alleen één onderdeel van de flexibele arbeidsmarkt verder wordt gereguleerd maar andere onderdelen niet, dan zorgt dat voor een ongewenste verschuiving naar een minder gereguleerde vorm. Alle vormen van flexibele arbeid moeten tegelijkertijd worden aangepast om deze verschuiving te voorkomen.

## Flexibele arbeidsrelaties

Om flexibele arbeidsrelaties verder te reguleren wordt het volgende voorgesteld.

## Ketenregeling en wegvallen onderbrekingstermijn

Een werkgever mag maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende maximaal drie jaar sluiten, de zogenaamde ketenregeling. De wettelijke onderbrekingstermijn van zes maanden, zoals deze op dit moment geldt, komt daarbij te vervallen. Daarvoor in de plaats moet een administratieve vervaltermijn komen. Hoe deze eruit komt te zien, is nog onduidelijk. Alleen voor scholieren en studenten blijft er een onderbrekingstermijn bestaan (zes maanden), evenals voor seizoensarbeid (drie maanden).

## Oproepovereenkomsten

Voorgesteld wordt om oproepcontracten (inclusief nulurencontracten) af te schaffen en te vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm, waarbij het loon van een werknemer voorspelbaar wordt. Daarbij moet er een evenwichtige verhouding komen tussen het minimum aantal te werken uren en de beschikbaarheid die van de werknemer mag worden gevraagd. Ook moet het gemiddeld aantal uren waarover loon is betaald in een bepaald kwartaal bepalend worden voor de daarop volgende kwartaalurennorm, het zogenaamde rechtsvermoeden arbeidsomvang. Voor scholieren en studenten moet een uitzondering gelden. Zij moeten nog wel een contract kunnen krijgen dat vergelijkbaar is met het huidige oproepcontract.



## Hoe werkt de kwartaalurennorm?

Wij verwachten dat hiermee wordt bedoeld dat een arbeidsomvang per kwartaal wordt overeengekomen waarbij het recht op loon gelijkmatig is verspreid over deze periode en waarbij de arbeidsomvang per week kan wisselen. Met een kwartaal wordt niet een periode van drie kalendermaanden bedoeld maar een periode van drie maanden/dertien weken.

## Voorbeeld kwartaalurennorm

Arbeidsovereenkomst per kwartaal



Salaris werknemer per week



Gewerkte uren werknemer per week



## Uitsluiting loondoorbetaling

De mogelijkheid om met de werknemer uitsluiting loondoorbetaling (geen werk, geen loon) overeen te komen gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband wil de SER laten vervallen. Ook hier moet een uitzondering komen voor scholieren en studenten, maar ook voor uitzendenden in fase A.

## Reguleren uitzendwerk

Ten aanzien van uitzendenden stelt de SER de volgende maatregelen voor om te zorgen voor extra werk- en inkomenszekerheid voor uitzendkrachten:

- De duur van fase A waarin de uitzendonderneming op grond van de cao voor uitzendkrachten het uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling kan overeenkomen wordt beperkt tot 52 gewerkte weken (op dit moment 78 gewerkte weken).
- De onderbrekingstermijn van zes maanden moet daarbij komen te vervallen. In plaats daarvan komt er een administratieve vervaltermijn. Voor scholieren en studenten blijft de onderbrekingstermijn van zes maanden van kracht;
- de duur van fase B uit de cao voor uitzendkrachten waarin gedurende vier jaar zes contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten, moet worden verkort naar twee jaar, met een gelijkblijvend aantal van zes contracten;
- ook hier vervalt de onderbrekingstermijn van zes maanden, in plaats waarvan een administratieve vervaltermijn gaat gelden. Voor scholieren en studenten blijft een onderbrekingstermijn van zes maanden gelden en voor seizoensarbeid een termijn van drie maanden;
- de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moeten vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden zoals deze gelden voor de werknemers in dienst van de opdrachtgever. De SER laat het aan sociale partners om dit verder uit te werken;
- voor uitzendkrachten moet er een meer marktconform pensioen komen met een reguliere wachtermijn van acht weken (op dit moment 26 weken);
- er moet een verplichte certificering komen voor uitzendondernemingen om malafide uitzenders de pas af te snijden en de toegang tot uitzendwerk te beperken tot betrouwbare en gecertificeerde organisaties.



## Wat betekent uitsluiting loondoorbetaling ook alweer?

Uitsluiting loondoorbetaling betekent dat de werknemer alleen recht heeft op loon over de uren waarop hij daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Voor de uren die hij niet werkt, geldt geen werk geen loon.

## Wat is het uitzendbeding ook alweer?

Het uitzendbeding betreft de afspraak tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht waaruit volgt dat de uitzendovereenkomst van rechtswege (dus automatisch) eindigt als de opdracht, op grond waarvan de uitzendkracht bij de opdrachtgever werkzaam is, eindigt.

## Wat is het fasensysteem ook alweer?

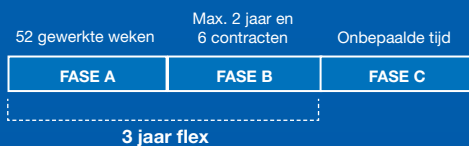
Het fasensysteem is het rechtspositiesysteem binnen de ABU cao voor uitzendkrachten waarmee wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling. De huidige fasensystematiek kent drie fasen (A, B en C) en de uitzendonderneming kan nu nog 5,5 jaar uitzenden voordat een dienstverband voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming ontstaat.

- Fase A duurt daarbij 78 gewerkte weken en tijdens deze periode mag het uitzendbeding worden toegepast en de uitsluiting loondoorbetaling.
- Fase B bestaat uit een periode van vier jaar waarin er maximaal zes contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten.
- In fase C is de uitzendkracht voor onbepaalde tijd in dienst.

### Situatie 2021



### Situatie SER-advies



## Code verantwoord marktgedrag

De SER stelt voor te komen tot een code verantwoord arbeidsmarktgedrag. Deze moet voor werkgevers, opdrachtgevers en werknemers bindend en handhaafbaar zijn. Met de code moet meer aandacht komen voor de prijs en kwaliteit bij onder meer contracting en uitzenden.

De SER ziet daarbij twee ongewenste vormen van het gebruik van contracting: (1) contracting om de regels rondom uitzending te ontlopen en (2) contracting om niet langer onder een bepaalde cao te vallen. Op basis van de ervaring die via de code wordt opgedaan kan contracting eventueel later verder worden gereguleerd.

## Stimuleren duurzame arbeidsrelaties

De SER doet de volgende voorstellen om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers om een contract voor onbepaalde tijd aan te gaan:

- werkgevers moeten eenzijdig de arbeidsduur voor alle werknemers met maximaal 20% (tijdelijk) kunnen verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden leiden. Het loon dient in dat geval wel te worden doorbetaald maar er moet een compensatie komen voor 75% van deze kosten vanuit de overheid; de werkgever en de werknemer moeten gezamenlijk kunnen kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van een 'van werk naar werk route'. Uitbetaling van de transitievergoeding kan dan achterwege blijven als er daadwerkelijk werk wordt gevonden en geaccepteerd. Wanneer de werknemer vanuit een flexibel contract naar een contract voor onbepaalde tijd wordt begeleid krijgt de werkgever de zogenaamde flex-opslag gerestitueerd. Dit betreft de hogere WW-premie (Werkloosheidswetpremie) die wordt betaald voor een contract dat niet voor onbepaalde tijd wordt aangegaan;
- er komt een advies over het stroomlijnen van de huidige verlofregelingen. De huidige regelingen verbonden aan het arbeidscontract zijn onoverzichtelijk. Er moet een nieuwe regeling Maatschappelijk Verlof komen;
- werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. De werkgever moet zich kunnen verzekeren voor deze verantwoordelijkheid en de bijbehorende re-integratie verplichtingen. Er komt meer ruimte voor maatwerk bij de re-integratie om te kiezen voor het eerste spoor (re-integratie binnen de eigen onderneming) of het tweede spoor (re-integratie elders);
- de arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder indien de werknemer bij een andere werkgever een baan heeft gevonden. Voor de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) wordt een drempelverlaging doorgevoerd van 35% naar 15%. De werknemer komt daardoor eerder in aanmerking voor een WIA-uitkering. Op dit moment zijn werkgevers tien jaar financieel verantwoordelijk voor de (ex) werknemer die in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) zit. In het SER-advies wordt deze financiële verantwoordelijkheid teruggebracht naar vijf jaar.



### Reguleren zelfstandige arbeid

De SER wil het gebruik van schijnconstructies tegengaan en tegelijkertijd de positie van echte zelfstandigen verbeteren. Daartoe doet de SER de volgende voorstellen:

- de zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd. Hiervoor in de plaats komen fiscale faciliteiten voor zzp'ers die daadwerkelijk risico lopen met eigen investeringen;
- er dient een rechtsvermoeden van werknemerschap te komen bij een tarief onder het maximumdagloon (€ 30/35,- per uur). Bij tarieven onder dit bedrag wordt ervan uitgegaan dat sprake is van een werknemer en niet van een zzp'er. Bij tarieven boven dit bedrag verandert er niets. De verdere ontwikkeling van een webmodule kan in dat geval bijdragen aan het verkrijgen van meer duidelijkheid vooraf over de aard van de arbeidsrelatie;
- zzp'ers worden verplicht zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid;
- er moet een sociaal vangnet komen voor bijzondere en onvoorziene omstandigheden. Zzp'ers dienen hier zelf aan bij te dragen;
- overeenkomstig het pensioenakkoord is een pensioenverplichting voor zzp'ers niet nodig;
- bekeken moet worden in hoeverre de mogelijkheden tot collectief onderhandelen opgerekt kunnen worden voor zzp'ers zodat zij collectieve tariefafspraken kunnen maken;
- met de introductie van het rechtsvermoeden van werknemerschap wordt duidelijkheid gecreëerd. Daarmee kan de handhaving door de Belastingdienst ook weer worden opgepakt. De handhaving dient zich te richten op de onderkant van de arbeidsmarkt en kwaadwillendheid.

### Van Werk Naar Werk en Leven Lang Ontwikkelen

De SER wil bouwen aan een nieuwe infrastructuur om Van Werk Naar Werk trajecten (VWNW) en een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te stimuleren. Daarmee moet vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd en moeten werkenden meer werk- en inkomenszekerheid krijgen. Het streven is dat er in een periode van acht tot tien jaar stapsgewijs een dekkende dienstverlening VWNW en LLO ontstaat. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor sociale partners en de overheid, maar ook voor marktpartijen.

De SER concludeert daarnaast dat de voorzieningen en de organisatie om uitkeringsgerechtigden en anderen zonder werk naar werk te begeleiden te onduidelijk zijn. Er moet een sluitende sociale structuur komen met meer maatwerk voor werkzoekenden en meer duidelijkheid wie waarvoor verantwoordelijk is.

### Voorstellen inkomensverdeling en gelijke kansen

De SER pleit voor een stapsgewijze en integrale herziening van het inkomensbeleid zodat iedereen een toereikend inkomen kan verdienen en meer werken wordt beloond. Daarnaast moet iedereen een gelijke kans hebben op een baan of om zich te ontwikkelen. De huidige kansenkloof moet worden gedicht. Door gelijke kansen te realiseren, komen talenten beter tot hun recht en kan de creativiteit en productiviteit van iedereen zo goed mogelijk worden benut voor de samenleving en op de arbeidsmarkt.

# Reactie van RGF Staffing en haar merken op het SER-advies

Wij staan voor 'Opportunities for Life' voor werknemers, bedrijven, overheden en de gehele samenleving. Dit vertaalt zich onder meer in een arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen krijgt en een goed perspectief en werk- en inkomenszekerheid heeft. Dit betekent dat het SER-advies aansluit bij onze visie en missie en wij onze rol en verantwoordelijkheid hierin nemen zoals wij altijd hebben gedaan. Wij blijven hierbij oog houden voor de belangen van onze opdrachtgevers en medewerkers.

Wij onderschrijven dat het voor een goed werkende arbeidsmarkt van belang is dat er een integrale aanpak en een gelijk speelveld komt voor alle vormen van flexibele arbeid. Daarbij zien wij in het SER-advies een stevige en duidelijke rol voor uitzenden weggelegd en voldoende ruimte om opdrachtgevers de benodigde flexibiliteit en zekerheid te kunnen blijven bieden. Ook als de totale termijn van uitzenden wordt verkort tot drie jaar.

Het uitbreiden van de toekenning van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden vraagt nog verdere verduidelijking maar doet wel recht aan de positie en waardering van onze medewerkers. Wij staan achter de voorstellen om tot een duurzame arbeidsmarkt te komen waarin werknemers van werk naar werk worden geholpen en worden gestimuleerd om arbeidsfit te blijven.

Al met al wordt uitzendwerk duurder. Er komt een rem op de mogelijkheid om door de inzet van uitzendkrachten te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Tegelijkertijd blijft er echter voldoende flexibiliteit mogelijk met meer zekerheid en duidelijkheid voor iedereen en blijft de toegevoegde waarde van uitzenden behouden.



# Onderhandelingsresultaat cao voor uitzendkrachten 17 november 2021 tot 2 januari 2023

Na instemming door de ledenvergaderingen worden de volgende wijzigingen van kracht op basis van het onderhandelingsresultaat tussen de ABU, FNV, CNV Vakmensen en de Unie.

## Pensioen

Het SER-advies geeft aan dat er voor uitzendkrachten een meer marktconform pensioen moet komen met een kortere wachtermijn. In lijn hiermee zijn cao-partijen overeengekomen om per 1 januari 2022:

- de wachtermijn van 26 gewerkte weken terug te brengen naar acht gewerkte weken. Voor de telling van de termijn van acht gewerkte weken tellen de weken gewerkt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern mee;
- de pensioengrondslag te verbreden. De grondslag wordt vastgesteld op basis van het loon voor de werknemersverzekeringen, vermeerderd met de pensioenpremie die de uitzendkracht betaalt en met het loon gerelateerd aan de uitruil van arbeidsvoorwaarden en vermindert met de fiscale bijtelling voor de leaseauto.

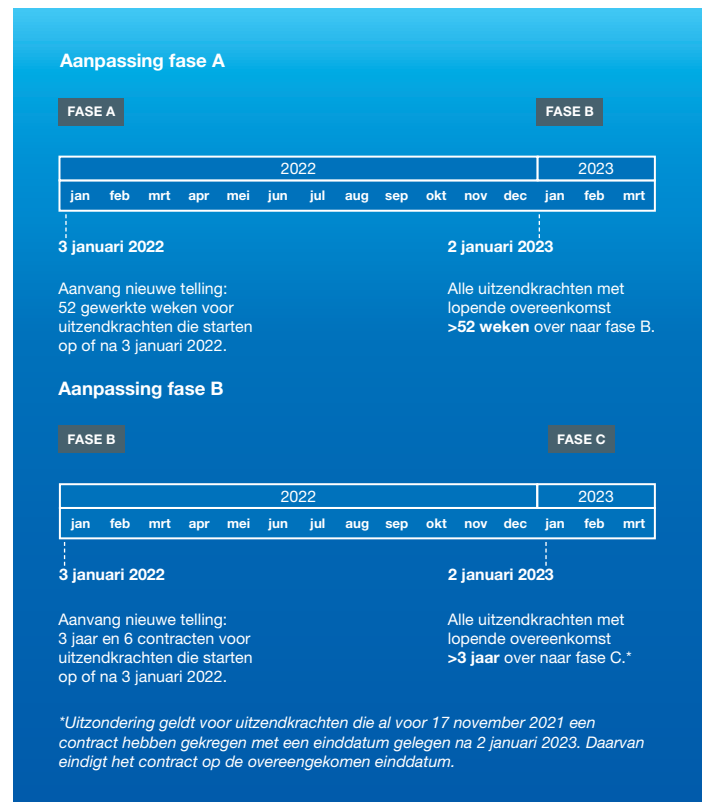
## Rechtspositie

Met ingang van 3 januari 2022 (de eerste maandag van 2022) wordt er invulling gegeven aan het SER-advies om fase A van 78 gewerkte weken terug te brengen naar 52 gewerkte weken. Hiervoor geldt dat alle uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in het fasensysteem onder de nieuwe telling van 52 gewerkte weken vallen. Voor alle uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 al in fase A zitten, geldt een overgangsregeling. Deze regeling houdt op hoofdlijnen in dat tot 2 januari 2023 (de eerste maandag van 2023) de oude telling van 78 gewerkte weken blijft gelden en dat deze uitzendkrachten bij voortzetting van het dienstverband per 2 januari 2023 overgaan naar fase B als zij op dat moment meer dan 52 weken hebben gewerkt. De op 2 januari 2023 lopende uitzendovereenkomst wordt dan met ingang van die datum als eerste overeenkomst in fase B aangemerkt.

Met ingang van 2 januari 2023 worden voor de berekening van de gewerkte weken in fase A niet alleen de feitelijk gewerkte weken geteld maar ook de weken waarin de uitzendkracht betaald vakantie opneemt.

De duur van fase B wordt met ingang van 3 januari 2022 teruggebracht naar drie jaar (met daarin maximaal zes contracten). Over een verdere verkorting naar twee jaar zoals opgenomen in het SER-advies gaan cao-partijen later in gesprek. Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in fase B geldt direct de nieuwe termijn van drie jaar.

Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 al werkzaam waren in fase B geldt een overgangsregeling. Met ingang van 2 januari 2023 geldt de termijn van drie jaar ook voor deze uitzendkrachten. Dit betekent dat uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al langer dan drie jaar in fase B zitten bij voortzetting van het dienstverband per deze datum doorstromen naar fase C, waardoor er een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Enige uitzondering is als de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd al is aangegaan vóór 17 november 2021 en doorloopt op of na 2 januari 2023. Deze uitzendovereenkomst mag nog worden uitgediend in fase B, ook als daarmee de maximale termijn van drie jaar (maar niet meer dan vier jaar) wordt overschreden.



## Beloning

Met ingang van 3 januari 2022 wordt de inlenersbeloning uitgebreid. Dit alvast in lijn met het SER-advies om voor de uitzendkracht gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden toe te passen zoals deze ook gelden voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever.

### *Wat is de inlenersbeloning ook alweer?*

Wanneer een uitzendkracht bij een opdrachtgever gaat werken, heeft hij recht op de inlenersbeloning. Dit betreft het loon zoals de werknemer in dienst van de opdrachtgever werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie verdient. De inlenersbeloning is vooralsnog beperkt tot de volgende elementen:

- uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen of vuil werk);
- initiële loonsverhogingen (hoogte en tijdstip zoals bij de opdrachtgever bepaald);
- kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- periodieken (hoogte en tijdstip zoals bij de opdrachtgever bepaald);
- vergoeding van reizen of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt)

Aan de inlenersbeloning worden de volgende elementen toegevoegd:

- de eenmalige uitkeringen die de opdrachtgever toekent aan zijn eigen werknemers werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie. Denk bijvoorbeeld aan een eenmalige uitkering ter compensatie van een loonsverhoging. Onder de eenmalige uitkering vallen geen periodiek repeterende uitkeringen zoals de dertiende maand of een jaarlijkse bonusuitkering;
- de thuiswerkvergoeding.

De al bestaande elementen uit de inlenersbeloning (zie hiervoor) worden op een aantal punten uitgebreid of verduidelijkt. Dit betreft de volgende onderdelen:

- kostenvergoedingen: hierbij wordt het criterium dat de kostenvergoedingen noodzakelijk moeten zijn vanwege de uitoefening van de functie losgelaten;
- toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden: daar waar de huidige regeling eventueel limitatief zou kunnen worden uitgelegd is dit nadrukkelijk niet de bedoeling;
- het geldende periodeloon in de schaal: wanneer het bij de opdrachtgever beleid is om het loon mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie dan moet dat ook zo voor de uitzendkracht worden toegepast. Daarnaast wordt in ieder geval bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever in hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie bij inschaling uitgegaan van de eerdere inschaling;
- initiële loonsverhogingen: deze moeten worden toegepast vanaf het moment dat deze ook bij de opdrachtgever worden toegepast. Dus ook loonsverhogingen die bij de opdrachtgever worden toegekend met ingang van een datum gelegen in het verleden moeten worden toegepast op de uitzendkracht.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2023 de inlenersbeloning verder wordt uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering (waaronder de dertiende maand).





## Inlenersbeloning vanaf 3 januari 2022

Vanaf 3 januari 2022 bestaat de inlenersbeloning samengevat uit de volgende elementen:

- het geldende loon in de schaal;
- arbeidsduurverkorting;
- toeslagen voor overwerk, onregelmatigheid, verschoven uren, ploegdienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden;
- initiële loonsverhogingen;
- kostenvergoedingen;
- periodieken;
- vergoeding van reizen of reistijd;
- eenmalige uitkeringen;
- thuiswerkvergoedingen.

## Private Aanvulling WW en WGA

Cao-partijen streven ernaar per 1 april 2022 aan te sluiten bij de cao PAWW waardoor de uitzendkracht door middel van een private aanvulling langer in aanmerking komt voor een WW-uitkering of een loongerelateerde WGA-uitkering. De door de uitzendkracht hiervoor verschuldigde werknemerspremie wordt door de uitzendonderneming voldaan.

## Hulpmiddelen

Hoewel de uitzendkracht nu ook al recht heeft op de hulpmiddelen die benodigd zijn om zijn werk te kunnen uitvoeren, wordt dit per 1 januari 2022 duidelijker in de cao vastgelegd. Als voor het verrichten van de werkzaamheden functie-gerelateerde hulpmiddelen noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld om veilig te kunnen werken, dan moeten deze onder dezelfde voorwaarden als bij de opdrachtgever worden verstrekt.

## Arbeidsmigranten

Voor arbeidsmigranten gaan met ingang van 1 januari 2022 samengevat de volgende afspraken gelden.

## Inkomensgarantie

De arbeidsmigrant die voor het eerst gaat werken bij de uitzendonderneming in Nederland en in het buitenland is geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden recht op minimaal het voltijds minimum(jeugd)loon, ongeacht contractduur en het aantal gewerkte uren. De uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland duidelijke afspraken te maken over de aard van de uitzendovereenkomst en de geldende arbeidsvoorwaarden.

Het recht op de hiervoor genoemde inkomensgarantie vervalt indien binnen twee weken na aanvang van het werk blijkt dat bijvoorbeeld sprake is van disfunctioneren of verwijtbaar handelen of andere omstandigheden waarbij geen inkomensgarantie past. De uitzendkracht heeft in dat geval recht op een thuiskomstgarantie, vijf extra kosteloze aaneengesloten nachten in de huisvesting en kwijtschelding van eventuele openstaande schulden.

## Redelijke periode de huisvesting te verlaten

Los van de hiervoor genoemde inkomensgarantie wordt in de cao opgenomen dat de uitzendkracht een periode van vier weken krijgt om de woning die hij huurt van de uitzendonderneming te verlaten na einde dienstverband.

## Onwerkbaar weer

Per 1 januari 2020 heeft de overheid de 'Regeling onwerkbaar weer' in het leven geroepen.

Die regeling voorziet in een voorziening voor het geval er vanwege onwerkbaar weer niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming kan nu nog geen beroep doen op de regeling omdat er in de cao voor uitzendkrachten hiervoor geen (vereiste) grondslag is opgenomen. Deze grondslag wordt daarom met ingang van 17 november 2021 in de cao opgenomen.

## Tot slot

Het SER-advies bevat aanbevelingen en is daarmee nog geen wetgeving. Het is aan de politiek en de cao-partijen om verder met deze aanbevelingen aan de slag te gaan.

Deze whitepaper werken wij steeds bij aan de hand van de relevante ontwikkelingen. Let dus goed op dat je steeds de laatste versie gebruikt.