

Ontwikkelingen arbeidsmarkt 2021-2022

Hoofddorp, oktober 2021

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Woord vooraf

Voorgenomen aanpassingen in de CAO voor Uitzendkrachten



We staan aan de vooravond van structurele veranderingen op de arbeidsmarkt. Zoals de plannen nu liggen gaan per 1 januari 2022 een aantal belangrijke aanpassingen van de CAO voor Uitzendkrachten in.

Aanpassingen die voortvloeien uit het advies “Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving” dat de Sociaal-Economische Raad in juni 2021 publiceerde.

Cao-partijen ABU, NBBU en LBV willen dit SER-advies stapsgewijs vertalen naar de CAO voor Uitzendkrachten, om zo het perspectief van uitzendkrachten aanzienlijk te verbeteren. Hier staan wij als uitzendwerkgever vierkant achter.

Om een zorgvuldige invoering mogelijk te maken brengen we u met dit document op de hoogte van de eerste voorgenomen aanpassingen, en wachten we hiermee niet tot de cao-partijen een definitief akkoord hebben bereikt.

Natuurlijk houden we u ook de komende periode op de hoogte van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, onder meer door updates van dit document.

Heeft u een vraag over deze ontwikkelingen, of over de gevolgen voor uw organisatie? Dan kunt u natuurlijk ook zelf contact opnemen met uw contactpersoon bij Olympia.

Nog geen klant? Ook dan delen we graag onze visie met u, en verkennen we graag samen welke oplossing het beste past bij uw organisatie. Stuur dan een mail naar olympia@olympia.nl.

Met vriendelijke groet,

Olympia

Oktober 2021



Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

Sociaal Economisch Beleid 2021- 2025

Geen vrijblijvend advies

De arbeidsmarkt in Nederland is volgens veel partijen toe aan herziening. Na rapporten van de WRR en de Commissie Borstlap heeft ook de SER een bijdrage geleverd in een advies richting toekomstig(e) kabinet(ten). Het SER-advies is een belangrijk advies, als het gaat om de toekomst van uitzenden. Daarvoor zijn meerdere redenen:

- De geschiedenis leert dat advies vanuit de SER door het kabinet zeer zwaar wordt gewogen en vaak wordt overgenomen in wetgeving.
- Het is een eerste stap om afspraken rond uitzenden niet via de cao, maar via de arbeidswetgeving vast te leggen. Daarmee vervalt de vrijheid in cao's allerlei uitzonderingen voor uitzenden te maken.
- Het advies, in lijn met eerdere publicaties vanuit WRR en Borstlap, zal de vakbonden in hun houding sterken om vast te houden aan aantal pittige eisen in de cao onderhandelingen.

Het gehele advies behandelt meerdere onderwerpen en dient eigenlijk in zijn volledige samenhang te worden beschouwd. Het advies is heel toegankelijk geschreven. Zie www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025. Voor dit document beperken we ons tot de impact op de wereld van werk en die van flex (uitzenden) in het bijzonder.

De komende maanden wordt duidelijk op welke manier dit advies wordt opgepakt door het nieuwe (nog te formeren) kabinet.

Nog geen wetgeving, wel een heldere richting

Het rapport van de SER betreft een advies en is nadrukkelijk nog géén wetgeving. Voordat dit wetgeving wordt, kan dit nog wel 1,5 jaar (of langer) op zich laten wachten. Echter, de richting is helder, de contouren van de scenario's zijn zichtbaar. Het advies behandelt 3 onderwerpen die onderling ook samenhangen:

1. Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen
2. Investeren in brede welvaart, publieke sector en toekomstig verdienvermogen
3. Budgettair beleid

In dit document richten wij ons op punt 1.

De kaders in het SER-advies voor de arbeidsmarkt zijn helder:

Het gaat om een integrale aanpak van de arbeidsmarkt om een 'waterbed-effect' te voorkomen. Er wordt dus niet één onderdeel uitgelicht.

- Een vaste baan wordt het uitgangspunt, flex mag alleen worden toegepast voor project, piek en ziek.
- Concurrentie op de kosten van arbeid moet worden tegengegaan.
- Instellen van dwingende collectieve sociale structuren voor álle deelnemers op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld een ziektekostenverzekering.
- Uitzenden wordt één van de preferente rijbanen naast de vaste aanstelling en ondernemerschap.
- Adviezen vanuit de commissie Roemer moeten onverkort worden overgenomen in wetgeving.
- Arbeidsrelatie en -markt moeten duurzame inzetbaarheid en mobiliteit ondersteunen (via arbeidscontract en pro-actieve arbeidsmarktinfrastructuur).



Hoofdlijnen SER-advies: domein van werk

- Versoepel regime vast dienstverband
- Negatief over contracting (adresseren via Code Verantwoord Arbeidsmarktgedrag)
- Instellen bindende/handhaafbare gedragsregels
- Stroomlijnen maatschappelijke verlofregelingen. 1 nieuwe regeling 'Maatschappelijk Verlof'
- Geen Transitievergoeding bij succesvol werk-naar-werk traject bij baanverlies
- Uitbetalen flex-toeslag op WW-premie (met terugwerkende kracht) aan werkgever: bij overgang flex naar vast dienstverband
- Werkgevers 2 jaar loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte, of overdragen aan verzekeraar (medewerker blijft in dienst, verzekeraar neemt financiële verplichting over)
- Bestrijd schijnconstructies ondernemerschap (door aftrek en beperken fiscale voordelen)
- Aandacht voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt
- Investeer in een arbeidsmarkt infrastructuur die leidt tot (cross-)sectorale mobiliteit
- Neem adviezen Commissie Roemer over



Hoofdlijnen SER-advies: flexwerk

- Uitzendarbeid: veel waarde aan allocatie- en opstapfunctie
- Alleen betrouwbare uitzendorganisaties
- Maximale duur fase A met uitzendbeding: 1 jaar
- Maximale duur fase B: 2 jaar, maximaal 6 tijdelijke contracten
- Gelijkwaardige beloning flexkracht zoals geldt bij inlener
- Geen onderbrekingstermijn meer: voorkomt draaideurconstructies
- Wel onderbrekingstermijn scholieren: studenten (6 mnd), seizoenswerkers (3 mnd)
Termijnen in wet, geen uitzondering
- Geen uitsluiting loondoorbetaling in huidige vorm
- Geen oproepcontracten (inclusief nuluren) meer, wel basiscontracten
- Urengarantie (minimaal kwartaalurennorm op basis voorgaande kwartaal)
Uitzondering: scholieren en studenten
- Beter pensioen flexkrachten: verkorten wachttijd en marktconform niveau
- Zzp'ers: minimaal uurtarief 30 á 35 euro, verplicht bepaalde sociale zekerheden

Let op: In de cao-aanpassingen per 1 januari 2022 zijn niet al deze adviezen integraal overgenomen. Wel wordt er een belangrijke eerste stap gezet, in lijn met deze adviezen.



Verbeteren van de positie en het perspectief van uitzendkrachten

CAO voor Uitzendkrachten

Voorgenomen cao-aanpassingen

Overwegingen cao-partijen



1. De ABU, NBBU en LBV (hierna ook: 'cao-partijen') hebben zich ten doel gesteld de positie van uitzendwerk aanzienlijk te verbeteren via de CAO voor Uitzendkrachten. De basis voor die verbeteringen vormt het afgelopen juni gepubliceerde advies van de Sociaal-Economische Raad: *"Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving"*. Cao-partijen willen dit SER-advies stapsgewijs vertalen naar de CAO voor Uitzendkrachten.
2. De eerste stap in die vertaling betreft aanpassingen die op (of kort na) 1 januari 2022 zullen ingaan. Het gaat om grote stappen die tot doel hebben uitzendkrachten meer perspectief te bieden. Dit wordt gerealiseerd door onder meer de pensioenregeling, de beloning en de rechtspositie aanzienlijk te verbeteren.
3. Voor een zorgvuldige invoering van aanpassingen hebben uitzendondernemingen (maar ook betrokken partijen zoals StiPP) tijd nodig. Daarom hebben ABU, NBBU en LBV ervoor gekozen nu alvast een aantal aanpassingen af te spreken en daarmee naar buiten te treden, zodat organisaties zich tijdig op de aanstaande aanpassingen kunnen voorbereiden.
4. Als de ledenraadplegingen van ABU, NBBU en LBV tot een positieve uitkomst leiden, worden de aanpassingen opgenomen in een nieuwe cao die ingaat op 1 oktober 2021.
5. Met de nu gemaakte afspraken over de eerste stap sluiten cao-partijen verdergaande aanpassingen op deze punten in een uiteindelijk akkoord voor een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten niet uit. De ingangsdatum van die aanvullende afspraken zal dan echter gelegen zijn na 1 januari 2022. Cao-partijen hebben de ambitie dat dit een breed gedragen cao-akkoord is.
6. Cao-partijen benutten deze periode om na deze eerste stap in een uiteindelijk akkoord ook tot afspraken te komen voor de langere termijn, om zo het SER-advies nog verder te verwerken in de CAO voor Uitzendkrachten.





Voorgenomen cao-aanpassingen 2021-2022

- Onwerkbaar weer
- Verkorten Fase A: 52 weken
- Verkorten Fase B: 3 jaar (6 contracten)
- Overgangsregeling voor uitzendkrachten in fase A of B, gestart vóór 3 januari 2022
- Pensioen: wachttijd 8 weken, bredere grondslag
- Beloning
- Arbeidsmigranten
- Duurzame inzetbaarheid



Voorgenomen cao-aanpassingen

Onwerkbaar weer 01-10-2021



Inleiding

Tot eind 2019 verviel voor uitzendwerkgevers in de bouw de loonbetalingsplicht als er niet gewerkt kon worden vanwege 'ongunstige weersomstandigheden'. De betreffende uitzendkrachten ontvingen dan een WW-uitkering, die de werkgever vervolgens aanvulde tot 100%. Voor uitzendwerkgevers was deze regeling een welkome tegemoetkoming, terwijl uitzendkrachten er niet op achteruit gingen.

Per 1 januari 2020 heeft de overheid de 'Regeling onwerkbaar weer' in het leven geroepen. Die regeling voorziet voor alle sectoren in een meer geharmoniseerde voorziening voor het geval er vanwege onwerkbaar weer niet gewerkt kan worden. Dit betekent dat er in de cao moet worden opgenomen onder welke weersomstandigheden er een beroep gedaan kan worden op de Regeling onwerkbaar weer. Ook het aantal wachtdagen is voor alle sectoren gelijkgetrokken.

Alleen als in de cao van de (uitzend)werkgever een grondslag is gecreëerd voor de Regeling onwerkbaar weer, kan de (uitzend)werkgever er een beroep op doen. Voorwaarde is dus dat ook de inlener in aanmerking komt voor de regeling.

Omdat cao-partijen de Regeling onwerkbaar weer al per 1 oktober 2021 in de cao willen opnemen, is reeds een cao-artikel geformuleerd. In dat artikel zijn de randvoorwaarden opgenomen voor de Regeling onwerkbaar weer. Voor het grootste gedeelte wordt aangesloten bij de regels die gelden voor de inlener.



Voorgenomen cao-aanpassingen

Onwerkbaar weer 01-10-2021



Cao-partijen: per 1 oktober 2021 de volgende bepaling in de cao

- Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt deze in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op loon.
- Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - A. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van deze uitzendkrachten geldt dat de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als zij vanwege onwerkbaar weer hun werkzaamheden niet meer kunnen uitvoeren en er door de werkgever rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
 - B. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.
 - C. De uitzendonderneming dient ook -voor het overige- te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
 - D. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de werkgever op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen dan wel op grond van uren waarvoor de werkgever een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
 - E. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbare weer melding is gedaan bij UWV.
 - F. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van het UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.), wachtdagcompensatie en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

Voorgenomen cao-aanpassingen

Verkorten Fase A en Fase B 01-01-2022



Cao-partijen willen de maximale duur van Fase A beperken tot 52 gewerkte weken. Deze termijn staat ook in het SER-advies. Cao-partijen willen de maximale duur van Fase B in eerste instantie beperken tot 3 jaar. Over de verdere verkorting van Fase B tot 2 jaar – conform SER-advies – zijn cao-partijen in gesprek. Vastgesteld is dat uitzendondernemingen voldoende tijd moeten krijgen om wijzigingen door te voeren in hun organisatie en dat er toereikend overgangsrecht moet gelden, in het bijzonder voor het verkorten van Fase B.

Verkorten Fase A van 78 naar 52 gewerkte weken

- Starten uitzendkrachten op of na 3 januari 2022 in Fase A dan geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken, i.p.v. 78 gewerkte weken. *"Van starten is ook sprake als een uitzendovereenkomst wordt gesloten na een onderbreking(stermijn) van meer dan zes maanden."*
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt deze periode van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten.
- Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 reeds 52 weken hebben gewerkt in Fase A, stromen - bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in Fase B.

- Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 3 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in Fase B.

Verkorten Fase B van 4 jaar en 6 contracten naar 3 jaar en 6 contracten

De termijn van Fase B in de CAO voor Uitzendkrachten wordt beperkt tot 3 jaar (met daarin 6 contracten), i.p.v. 4 jaar (met daarin 6 contracten).

- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase B geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar.
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt deze periode van 3 jaar voor alle uitzendkrachten. Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al drie jaar lang uitzendovereenkomsten in Fase B hebben gehad, stromen - bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in Fase C.
- Op het voorgaande punt geldt één uitzondering: uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in Fase B aangegaan vóór 3 januari 2022 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mogen nog worden uitgediend in Fase B, ook als daarmee de maximale termijn van 3 jaar (maar niet meer dan 4 jaar) wordt overschreden.

Aanpassing

De afgelopen tijd is er door sociale partners en in het SER-advies gesproken over een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling in de uitzendsector. Belangrijke onderwerpen waren de wachttijd, de opbouw en de soort regeling. Betrokkenen hebben al enkele beslissingen genomen die de komende jaren verder worden uitgewerkt en vastgelegd in pensioenwetgeving en een marktconforme pensioenregeling. In lijn hiermee willen cao-partijen per 1 januari 2022 alvast twee verbeteringen in de StiPP-pensioenregeling invoeren.

1. Verkorten wachttijd: naar 8 gewerkte weken (van 26 weken)

- Heeft uitzendkracht op 1 januari 2022 meer dan 8 weken, maar minder dan 26 weken, gewerkt voor één uitzendonderneming? Dan geldt vanaf 1 januari 2022 de Basisregeling.
- Heeft uitzendkracht op 1 januari 2022 minder dan 8 weken gewerkt voor één uitzendonderneming? Dan tellen die weken mee voor beoordeling of er vanaf 1 januari 2022 in 8 weken arbeid is verricht.
- Basisregeling blijft: 52 gewerkte weken. Daarna: Plusregeling.

2. Verbreden pensioengrondslag: eenduidige grondslag, makkelijker te handhaven. Nieuwe begrip 'pensioengevend inkomen':

- Loon voor werknemersverzekeringen
- + pensioenpremie werknemer
- - fiscale bijtelling leaseauto
- + loon uitgeruild voor vrije vergoedingen/vrije verstrekkingen - artikel 20 CAO voor Uitzendkrachten ("Uitruil van arbeidsvoorwaarden")



Voorgenomen cao-aanpassingen

Beloning 01-01-2022

Aanpassing

- De inlenersbeloning als bedoeld in artikel 16 lid 1 CAO voor Uitzendkrachten wordt per 3 januari 2022 uitgebreid met:
 1. Eenmalige uitkeringen: Een voorbeeld hiervan is de zorgbonus die vanwege de coronacrisis bij inleners in de zorg van toepassing was. Met eenmalige uitkeringen wordt niet bedoeld op periodieke uitkeringen zoals een bonus of dertiende maand.
 2. Thuiswerkvergoedingen: Als bij de inlener onkosten worden vergoed die verband houden met thuiswerken, hebben uitzendkrachten recht op diezelfde onkostenvergoeding.
- Loonsverhogingen met terugwerkende kracht (dus loonsverhogingen bij de inlener die worden toegekend met ingang van een tijdstip in het verleden) gaan in beginsel onder de inlenersbeloning vallen en gelden voor uitzendkrachten die nog in dienst zijn bij de uitzendonderneming en nog steeds werkzaam bij die inlener zijn.
- Voor uitzendkrachten die binnen 12 maanden terugkeren bij dezelfde inlener of een inlener op wie dezelfde cao van toepassing is, gaan cao-partijen in de CAO voor Uitzendkrachten per 3 januari 2022 borgen dat de inschaling op basis van eerdere werkervaring behouden blijft.



Aanpassing

Cao-partijen willen - mede in lijn van de aanbevelingen zoals deze zijn opgenomen in het adviesrapport "Geen Tweederangsburgers" van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten - met ingang van 1 januari 2022, afspraken maken over de volgende onderwerpen:

- **Inkomenszekerheid:** De arbeidsmigrant die voor het eerst naar Nederland komt en door, of in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
 - Of er sprake is van een arbeidsmigrant die voor het eerst naar Nederland komt, wordt vastgesteld aan de hand van het ontbreken van een BSN.
 - De periode van inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een kortdurend project. De arbeidsmigrant dient dan vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project.

Ook willen de cao-partijen nadere afspraken maken over verschillende situaties waarbij de inkomenszekerheid komt te vervallen.

Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien in de eerste twee weken na indiensttreding blijkt dat er sprake is van het niet-functioneren van de arbeidsmigrant of als er sprake is van een mismatch, rechtsgeldige beëindiging van de uitzendovereenkomst.

- **Geen schulden opbouwen:** Om te voorkomen dat arbeidsmigranten, voordat de werkzaamheden aanvangen, al schulden bij het uitzendbureau hebben, willen cao-partijen daar afspraken over maken in de cao.
- **Redelijke periode de huisvesting te verlaten:** Ten aanzien van de verblijfstermijn in de huisvesting die wordt aangeboden door de uitzendonderneming, stellen cao-partijen voor dat als de uitzendovereenkomst eindigt, de uitzendonderneming de arbeidsmigrant een redelijke termijn van vier weken biedt om de woning te verlaten (tegen dezelfde huurprijs als tijdens het dienstverband) mits de uitzendkracht vooraf de huur voldoet.



Voorgenomen cao-aanpassingen

Duurzame inzet

- Cao-partijen willen graag extra investeren in de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Zij willen die extra investering doen via innovatieve arbeidsmarktprojecten. Voornemen is om voor die projecten SFU-middelen aan te wenden en de premie vast te stellen op de maximale hoogte van 0,2%.



Afsluiting

Meer perspectief voor de uitzendkracht



De hiervoor geschetste ontwikkelingen passen bij onze visie op de arbeidsmarkt: betekenisvol werk voor iedereen. En dat begin bij het centraal stellen van de flexwerker. Tegelijkertijd komt er meer aandacht voor de waarde van flexwerk. Wij vinden dat zelfstandige, flexibele- en vaste arbeidsrelaties gelijkwaardig naast elkaar kunnen bestaan. Flexibiliteit blijft daarbij essentieel, en zeker niet alleen in economisch onzekere tijden.

Graag werken wij samen met organisaties die gefundeerde keuzes maken, gebaseerd op de waarde die een arbeidsvorm in een specifieke situatie heeft. En dragen wij samen met onze opdrachtgevers bij aan een samenleving waarin iedereen betekenisvol werk kan doen.

Onze verwachting is dat deze structurele veranderingen, gecombineerd met de schaarste op de arbeidsmarkt, vanaf januari 2022 zullen leiden tot een stijging van de kosten van flexibele arbeid.

Natuurlijk houden we u ook de komende periode op de hoogte van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, onder meer door updates van dit document.

Heeft u een vraag over deze ontwikkelingen, of over de gevolgen voor uw organisatie? Dan kunt u natuurlijk ook zelf contact opnemen met uw contactpersoon bij Olympia.

Nog geen klant? Ook dan delen we graag onze visie met u, en verkennen we samen welke oplossing het beste past bij uw organisatie. Stuur dan een mail naar olympia@olympia.nl.

Met vriendelijke groet,

Olympia

Oktober 2021

