

Ontwikkelingen arbeidsmarkt 2021-2022

Hoofddorp, december 2021

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Woord vooraf

Aanpassingen in de CAO voor Uitzendkrachten



Op 17 november 2021 gaat met terugwerkende kracht en na akkoord van alle partijen de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten in. Deze loopt tot 2 januari 2023. Aanpassingen in de CAO vloeien voort uit het advies *'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'* dat de Sociaal-Economische Raad in juni 2021 publiceerde.

Daarbij gaat het erom concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen doordat de arbeidsvoorwaarden van een uitzendkracht ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever.

Verder worden er maatregelen genomen om te voorkomen dat contractvormen ruimte bieden om steeds de goedkoopste vorm van arbeid te kiezen. Daarbij gaat het onder meer om de aanpak van schijnzelfstandigheid en om de flexibele contracten bij de opdrachtgever. Daarnaast is er aandacht voor en inzet op de duurzame inzetbaarheid c.q. van-werk-naar-werk van werknemers. Als uitzendwerkgever staan wij hier vierkant achter.

De gemaakte afspraken worden door cao-partijen gezien als een eerste stap richting de verdere uitwerking en implementatie van het advies. Gelet op de noodzaak tot een meerjarige samenwerking om te kunnen komen tot een volledige implementatie van het MLT-advies van de SER en het rapport-Roemer, verbinden cao-partijen zich om zich tot het uiterste in te zetten om een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten af te spreken voor de jaren 2023 en verder.

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
December 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 met elkaar 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 arbeidsmarkt 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



Verbeteren van de positie en het perspectief van uitzendkrachten

CAO voor Uitzendkrachten

Cao-aanpassingen

Onderhandelingsresultaat tussen ABU en FNV/CNV Vakmensen/De Unie



1. 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. Ook zal verder besproken worden hoe in de cao invulling te geven aan de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten dat onder leiding stond van Emile Roemer. Het rapport van dit aanjaagteam *'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan'*, is integraal overgenomen door de SER in bovengenoemd advies.
3. De gemaakte afspraken worden door cao-partijen gezien als een eerste stap richting de verdere uitwerking en implementatie van het advies. Partijen zullen de cao-gesprekken hierover zo snel mogelijk voortzetten, zodat er tijdig een akkoord wordt bereikt over de te nemen vervolgstappen.
4. Gelet op de noodzaak tot een meerjarige samenwerking om te kunnen komen tot een volledige implementatie van het MLT-advies van de SER en het rapport-Roemer, verbinden cao-partijen zich om zich tot het uiterste in te zetten om een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten af te spreken voor de jaren 2023 en verder. Dat betekent dat partijen afspreken slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden. Dit leggen partijen vast als een tijdelijke bepaling in artikel 3 voor de duur van deze cao.
5. Geen enkele wijziging in deze nieuwe cao kan geacht worden een verslechtering voor de uitzendkracht op te leveren van bepalingen in voorgaande cao's.





CAO onderhandelingsresultaat

- ABU en FNV, CNV Vakmensen en De Unie sluiten een CAO met een looptijd van 17 november 2021 tot 2 januari 2023.
- Achterban raadpleging loopt.
- We zijn in afwachting van finaal akkoord en CAO teksten, inclusief overgangsbepalingen.

Samenvatting ABU CAO akkoord

Het resultaat is het voorgaande akkoord met LBV en NBBU, met aanvullende afspraken over:

- Inlenersbeloning | inschaling flexkracht op basis van beleid Inlener voor vaste medewerkers
- Pensioen | 8 weken wachttijd gelden ook binnen een uitzendgroep
- Fase B | overgangsbepaling alleen van toepassing op contracten van voor 17-11-2021
- Arbeidsmigranten | recht op 2 maanden wettelijke minimumloon bij werving door een (andere) uitzender vanuit buitenland, coullance bij openstaande schulden
- Private aanvulling op WW per 1 april 2022



Cao-aanpassingen

17 november 2021 tot 2 januari 2023

- 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
- Reparatie WW



Cao-partijen nemen per 17 november 2021 de volgende bepaling op in de cao:

Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht 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 onwerkbaar 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.

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.

Verkorten Fase A van 78 naar 52 gewerkte weken

- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase A geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken.
- Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 78 gewerkte weken.
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt de periode van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten.
- Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al 52 weken hebben gewerkt in Fase A stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in Fase B in.
- Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 3 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in Fase B.
- Vanaf 2 januari 2023 vallen onder ‘gewerkte weken’ ook de weken waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie opneemt.

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 met ingang van 3 januari 2022 beperkt tot 3 jaar en/of maximaal 6 contracten.

- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase B geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar.
- Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in Fase B geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 4 jaar en/of maximaal 6 contracten.
- 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 in.
- Als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase B is aangegaan vóór 17 november 2021 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mag deze worden uitgediend in fase B mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijdt.

Aanpassing

Partijen zetten de besprekingen om te komen tot een marktconforme pensioenregeling voort. Daarop vooruitlopend worden per 1 januari 2022 als eerste stap de volgende wijzigingen doorgevoerd. De huidige wachttermijn is 26 weken en wordt per 1 januari 2022 teruggebracht naar maximaal 8 weken gewerkt bij de uitzendwerkgever.

Voor de telling van die 8 gewerkte weken tellen de gewerkte weken bij een andere uitzendonderneming verbonden binnen een groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW mee.

Een uitzendwerkgever zal naar verwachting te maken krijgen met een gemiddeld genomen kortere wachttijd dan 8 weken omdat er meer uitzendkrachten zullen instromen die de wachttijd van 8 weken elders al bereikt hebben. Partijen onderzoeken nog of en hoe de wachttermijn verder verkort kan worden. Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de basisregeling gevolgd door de plusregeling. Iedereen die op 1 januari 2022 8 weken of meer werkzaam is als uitzendkracht start op die datum met pensioenopbouw.

- Als de basisregeling vanaf 1 januari 2023 nog wordt voortgezet maken partijen afspraken dat en hoe de pensioenopbouw in betreffende regeling wordt verhoogd.
- Partijen verzoeken StiPP in de regeling de wederkerigheid met een van StiPP gedispenseerde regelingen op te nemen, zodanig dat bij overgang naar StiPP vanuit een gedispenseerde regeling de pensioenopbouw doorloopt.

De pensioengrondslag wordt aangepast naar:

- Loon voor werknemersverzekeringen.
- Vermeerdert met de pensioenpremie werknemer.
- Vermindert met de fiscale bijtelling leaseauto.
- Vermeerdert met het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of verstrekkingen op grond van artikel 20 cao voor uitzendkrachten (uitruil van arbeidsvoorwaarden).
- In de nieuwe CAO die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 kunnen afspraken opgenomen worden ten aanzien van pensioen die een ingangsdatum kennen van 1 januari 2023.

Om de nieuw toegevoegde componenten voor onze flexkrachten correct toe te passen, hebben we uw hulp nodig. Via uw contactpersoon ontvangt daarom binnenkort een nieuw in te vullen formulier beloningsregeling inlener.

Met ingang van 3 januari 2022 wordt de inlenersbeloning aangepast dan wel uitgebreid met het volgende:

- Eenmalige uitkeringen: alle eenmalige uitkeringen ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering.
- Kostenvergoedingen: voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen.
- Thuiswerkvergoedingen: ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitbetaald.
- Onder de inlenerbeloning valt ook het geldende periodeloon in de schaal. Als het bij de opdrachtgever beleid is om het aanvangsloon mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties. Artikel 4 lid 3 wordt uitgebreid met deze componenten.
- De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over de diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever in hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie gezien diens werkervaring, bij inschaling uitgegaan van de eerdere inschaling.

- Toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.
- Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.

Hulpmiddelen

- Indien voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) door de opdrachtgever functie-gerelateerde hulpmiddelen vereist zijn, dan worden deze hulpmiddelen door of namens de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever verstrekt aan de uitzendkracht.

2023

- Met ingang van 1 januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever. Partijen zullen deze uitbreiding uitwerken samen met de bepalingen van een nieuwe cao die partijen zullen sluiten per 2 januari 2023.

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de volgende afspraken voor uitzendkrachten die arbeidsmigrant zijn:

Inkomenszekerheid

- De arbeidsmigrant die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door, of in opdracht van die 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.
- Partijen zullen de effecten van deze inkomenszekerheid monitoren in het licht van het rapport van het Aanjaagteam Roemer en kunnen in de nieuwe CAO die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomenszekerheid.

- De periode van inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de arbeidsmigrant vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch 2 maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van 2 maanden waarover het recht op tenminste het wettelijke voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.

Transparantie

- De uitzendwerkgever maakt voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken met de arbeidsmigrant over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao.

Op de uitzendwerkgever rust de verantwoordelijkheid te zorgen voor een goede werving en selectie. Toch kunnen zich situaties voordoen van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de arbeidsmigrant of andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past. Wanneer deze omstandigheden zich voordoen binnen een periode van twee weken na aanvang van de werkzaamheden en de uitzendonderneming de arbeidsmigrant daarom niet meer te werk kan of wil stellen, vervalt het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie.

Om te voorkomen dat hier lichtvaardig mee wordt omgegaan en om de arbeidsmigrant te beschermen, heeft de arbeidsmigrant bij verval van de inkomensgarantie wel recht op:

- Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
- De mogelijkheid om aansluitend nog 5 aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.

- Kwijtschelding van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de arbeidsmigrant naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
 - vervoer thuisland-Nederland
 - vervoer woon-werkverkeer
 - huisvesting Zorgverzekering

Wanneer deze omstandigheden zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie over de periode van 2 maanden bestaan. Mocht het functioneren van de arbeidsmigrant reden zijn om aansluitend aan de periode van inkomenszekerheid geen nieuwe werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de arbeidsmigrant hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

Redelijke periode de huisvesting te verlaten

- Als de uitzendovereenkomst eindigt, geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de arbeidsmigrant de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De arbeidsmigrant voldoet de huurprijs wekelijks.
- De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de arbeidsmigrant die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming een gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden passende termijn om de huisvesting te verlaten.

Cao-aanpassingen

Duurzame inzet en reparatie WW

Duurzame inzetbaarheid

- 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%.

Reparatie WW - SPAWW

- Partijen zullen aansluiting zoeken bij de CAO PAWW.
- Het streven is om dit per 1 april 2022 te doen.
- In de CAO voor uitzendkrachten wordt opgenomen dat de werkgever de werknemerspremie zal voldoen tot het einde van de eerstvolgende CAO PAWW (1 oktober 2027) of zoveel eerder als het SER-advies met betrekking tot gelijkwaardige beloning is geïmplementeerd in wetgeving of in de CAO voor Uitzendkrachten.
- Partijen zullen de effecten van de premieafdracht en het beroep van uitzendkrachten op de regeling jaarlijks monitoren.



Afsluiting

Meer perspectief voor de uitzendkracht



De hiervoor geschetste ontwikkelingen passen bij onze visie op de arbeidsmarkt: betekenisvol werk voor iedereen. En dat begint 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

December 2021

