

cao voor uitzendkrachten.

de volgende stappen uit het SER advies

Manolie Postma
principal operationeel manager Randstad Bouw



de toekomst van werk?



De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt blijven doorgaan. Na WWZ en WAB is vorig jaar ook de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (TVA) geïntroduceerd.

De nieuwste ABU CAO wijzigingen voor 2023 zijn bekend. De meeste gaan in per juli 2023.

1. weet je het nog?

Commissie Borstlap januari 2020

'In wat voor land willen wij werken'

- werknemer
- zelfstandig ondernemer
- uitzendkracht

SER advies juni 2021

- hervorm arbeidsmarkt langs de lijnen van Commissie Borstlap
- maak werkenden wendbaar en veerkrachtig
- investeer meer in onderwijs, kindvoorzieningen, verduurzaming, innovatie en een goede publieke sector

2. en toen:

augustus 2022

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

eind december 2022

Onderhandelingsresultaat bereikt. Afspraken gemaakt over o.a. het verbeteren van de beloning van uitzendkrachten.

veranderingen begin 2023

1. verdere wijzigingen ABU CAO
2. fiscale wijzigingen en stijging minimumloon (Prinsjesdag)
3. einde overgangperiode (per 2022 verkorte) duur fase A en B

3. CAO wijzigingen juli 2023

veranderingen in:

- inschaling & periodieken
- beloning
- arbeidsongeschiktheid fase A
- vervaltermijn transitievergoeding (april)

cao 2023

de belangrijkste veranderingen.

inschaling en periodieken (1-7-2023)

- verbetering inschaling
 - betere verankering van de beoordelingsafhankelijke periodiek
-

arbeidsongeschiktheid fase A (1-7-2023)

- geen einde van rechtswege bij arbeidsongeschiktheid
 - 1 wachtdag, geen wachtdagcompensatie
 - AZW in fase A
-

beloning (1-1-2023 & 1-7-2023)

- 1-1-2023: vaste eindejaarsuitkering
 - 1-7-2023: alle toeslagen en alle kostenvergoedingen
-

vervaltermijn transitievergoeding (1-4-2023)

- recht op transitievergoeding obv wettelijke regeling blijft gelijk
 - langere periode om aanspraak te maken op de transitievergoeding
-



inschalen en periodieken verzilveren van werkervaring.

verbetering inschaling

- bij de inschaling moet rekening worden gehouden met relevante werkervaring volgens beleid opdrachtgever
- als volgens dit beleid geen rekening wordt gehouden met relevante werkervaring, dan stellen partijen in overleg de inschaling en de positie in de schaal vast
- hierbij geldt dat dit in ieder geval niet de laagste trede kan zijn
- bij terugkeer bij dezelfde klant of binnen cao-gebied wordt uitgegaan van de eerdere inschaling
 - als er in een onderbrekingsperiode (van niet meer dan 9 mnd) een tredeverhoging of periodiek zou zijn toegekend dan wordt deze alsnog toegekend

periodiek

- de periodieke verhoging wordt vastgesteld op basis van de regeling bij de opdrachtgever
- als deze afhankelijk is van een beoordeling geldt het volgende:
 - er wordt altijd een periodiek toegekend, tenzij de uitzendonderneming kan aantonen dat de flexwerker hierop geen recht heeft
 - als niet of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de flexwerker de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever

beloning

uitbreiding inlenersbeloning.

vaste eindejaarsuitkering

- sinds 1 januari 2023 geldt ook voor flexwerkers de vaste eindejaarsuitkering; denk bijvoorbeeld aan een 13e maand
- de variabele eindejaarsuitkering zoals een prestatieafhankelijke bonus valt hier niet onder.

alle toeslagen

Alle toeslagen, bijvoorbeeld diplomatoeslag, EHBO-toeslag of arbeidsmarkttoeslag.

alle onkostenvergoedingen

Alle kostenvergoedingen, inclusief de bruto kostenvergoedingen.

fiscaliteit

De flexwerker ontvangt alle elementen van de inlenersbeloning bruto (belast), tenzij het element gericht is vrijgesteld of de uitzendonderneming ervoor kiest de WKR toe te passen (eigen keuze uitzendonderneming).

voorbeeld

Een reiskostenvergoeding van €0,30 betekent voor een flexwerker €0,21 netto en €0,09 bruto, tenzij wordt afgesproken het bruto deel te brutereren.



arbeidsongeschiktheid

eenduidige regels in fase A.

geen einde uitzendovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt niet meer automatisch bij arbeidsongeschiktheid. Ook als de opdrachtgever de opdracht opzegt tijdens ziekte, eindigt de uitzendovereenkomst niet.

1 wachtdag, geen wachtdagcompensatie

- met ingang van 1 juli geldt - ook voor uitzendkrachten - 1 wachtdag bij arbeidsongeschiktheid
- daarmee vervalt de wachtdagcompensatie

aanvullende ziekteuitkering in fase A

- als flexwerkers in fase A bij uitdiensttreding (nog) arbeidsongeschikt zijn, dan hebben zij recht op een aanvulling tot 90% (eerste ziektejaar) of 80% (tweede ziektejaar)
- dit gaat ook gelden voor gedetacheerden in fase A
- de uitzendonderneming mag hiervoor een werknemersinhouding doen van 0,3% voor BV1 en 0,7% voor BV2



vervaltermijn transitievergoeding.

recht op wettelijke regeling versterkt in de CAO

- ook flexwerkers hebben volgens de wet recht op transitievergoeding
- deze vergoeding dient binnen één maand na einde dienstverband door de uitzendonderneming te worden uitbetaald
- maar: wordt de vergoeding niet uitbetaald, dan heeft de flexwerker daarna nog 11 maanden de tijd om de vergoeding op te eisen. De uitzendonderneming kan zich in die periode niet beroepen op de wettelijke vervaltermijn



cao voor uitzendkrachten & wettelijke ontwikkelingen.

onderhandelingen voor een nieuwe CAO alweer gestart

- op 8 maart jl. zijn de CAO onderhandelingen gestart voor een nieuwe CAO 2024
- in de CAO 2023 is o.a. een protocolafpraak gemaakt over een prijs-kwaliteitssysteem voor huisvesting van arbeidsmigranten
- andere onderwerpen van gesprek zijn onder andere de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en verbetering pensioen

en verder o.a.

- het wetsvoorstel over wettelijk minimumuurloon is aangenomen
- het wetsvoorstel Toekomst Pensioenen en daarmee mogelijk pensioen vanaf dag 1 (ook voor flexwerkers) staat op de agenda



vragen?



randstad

human forward.

