



Werknemersorganisaties (FNV, CNV Vakmensen, De Unie en LBV) en werkgeversorganisaties (ABU en NBBU) in de uitzendbranche hebben voor de cao's een onderhandelingsresultaat bereikt. Mijlpaal in dit resultaat is om tot gelijke cao afspraken voor de gehele sector te komen. Dit resulteert per 1 september 2019 in een nieuwe cao voor de ABU en de NBBU met daarin een aantal wijzigingen ten opzichte van de huidige cao's. Vervolgens worden per 30 december 2019 twee geheel vernieuwde en geharmoniseerde cao's ingevoerd met gelijklopende afspraken. Vanaf dan gelden voor alle uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Voor zowel de cao zoals deze gaat gelden per 1 september 2019, als voor de vernieuwde en geharmoniseerde cao die ingaat per 30 december 2019, wordt zo spoedig mogelijk een algemeen verbindend verklaring verzocht.

Hieronder worden de belangrijkste wijzigingen uiteengezet met daarbij de ingangsdatum.

### **Wijzigingen per 1 september 2019**

#### *Rechtspositie*

- Uitzendkrachten behouden hun rechtspositie in het fasesysteem als zij op verzoek van de uitzendonderneming binnen het concern waartoe de uitzendonderneming behoort bij een andere uitzendonderneming in het concern in dienst treden. Dat betekent dat bij een overgang in die situatie het aantal gewerkte weken wordt doorgeteld en de uitzendkracht dus sneller de fases doorloopt.
- Ingeval van opvolgend werkgeverschap waarbij de uitzendkracht om zijn werk te behouden overgaat naar een andere uitzendonderneming, behoudt de uitzendkracht zijn rechtspositie in het fasesysteem (zelfde fase en positie in die fase) en wordt ook voor de inschaling (hoogte van het loon) en toekenning van periodieke verhogingen rekening gehouden met het arbeidsverleden (ervaring in de functie) bij de vorige uitzendonderneming.

#### *Beloning*

- Bij de inlenersbeloning worden vanaf 2 september 2019 de toeslagen uitgebreid met toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden, zoals bijvoorbeeld koude-toeslag of toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.
- Als uitzendkrachten op verzoek van de uitzendonderneming binnen het concern veranderen van uitzendonderneming dan nemen zij de ervaring, op basis waarvan zij ingeschaald worden in het loonebouw van de opdrachtgever, mee. Dat betekent dat er bij die verandering van uitzendonderneming hetzelfde loon en hetzelfde uitzicht op een periodieke verhoging blijft.

### **Wijzigingen per 30 december 2019**

Op 30 december 2019 wordt de geharmoniseerde cao ingevoerd. Dan hebben de ABU- en de NBBU-cao nagenoeg dezelfde inhoud. Voor alle uitzendkrachten gelden dan dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Hieronder een overzicht van de nieuwe afspraken als gevolg van harmonisatie en vernieuwing met ingang van 30 december 2019. Er kunnen zich drie situaties voordoen: de afspraak wijzigt de regeling ten opzichte van één cao, beide cao's of geen van beide cao's. Dat laatste betreft een zuiver tekstuele wijziging, omdat cao-partijen er naar hebben gestreefd de cao beter leesbaar en begrijpelijker te maken.

### *Fasesystematiek*

De fasesystematiek kent drie verschillende fases. Deze fases worden aangeduid als fase A / 1-2, fase B / 3 en fase C / 4. De uitzendonderneming heeft de keuze om te kiezen voor een aanduiding in letters (A, B en C) of in cijfers (1-2, 3 en 4).

### *Werkingsfeer*

Met de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans wordt payroll wettelijk geregeld. Payrollovereenkomsten vallen per 1 januari 2020 buiten de werkingssfeer van de CAO voor *Uitzendkrachten*. Wel wordt in een overgangsregeling voor op 1 januari 2020 lopende payrollovereenkomsten voorzien.

### *Rechtspositie*

- Er komt een minimale contractduur van 4 weken in fase A / 1-2 voor de volgende contracten bij elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en voor dezelfde opdrachtgever. Hiermee worden repeterende dag- en weekcontracten tegengegaan.
- De kennisgevingstermijn voor beëindiging van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding gaat gelden na 26 gewerkte weken en wordt 10 dagen.
- Voor uitzendovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd gelden bij - tussentijdse - beëindiging de wettelijke opzegtermijnen.

### *Beloning*

- De inlenersbeloning gaat gelden voor alle uitzendkrachten. Ook bij doorlening van de ene opdrachtgever aan de volgende geldt de inlenersbeloning van de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is. Hiermee wordt ontduiken van de cao op dit onderdeel voorkomen.
- Alleen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en schoolverlaters zonder startkwalificatie kunnen tot de allocatiegroep behoren. Voor hen geldt de inlenersbeloning niet maar een afwijkend loongebouw met periodieke verhogingen. Wel ontvangen zij de toeslagen, arbeidsduurverkorting en kostenvergoedingen zoals die gelden bij de inlener. Uitzendkrachten in de allocatiegroep krijgen na 26 weken een periodieke verhoging van 2,25%.
- De uitzendkrachten in fase C die tot 30 december 2019 de volgens de ABU-cao de ABU-beloning zijn toegekend, gaan per die datum over op inlenersbeloning waarbij het feitelijk loon minimaal gelijk blijft.
- Voor alle vakantiewerkers gaat de inlenersbeloning gelden.
- Uitzendkrachten hebben recht op duidelijke informatie over hun beloning. Zo krijgen uitzendkrachten op verzoek meer uitleg over de beloning waar zij recht op hebben én moet het uitsluiten van loon als er geen werk is, schriftelijk worden vastgelegd.
- Het element toeslagen van de inlenersbeloning is beter beschreven waardoor er geen onduidelijkheid meer is dat alle toeslagen voor het werken in onregelmatigheid en ploegendienst er onder vallen.
- In de cao worden verschillende loonbegrippen gebruikt, zoals feitelijk loon en naar tijdruimte vastgesteld loon, deze zijn duidelijker omschreven en in sommige situaties leidt dat tot een verbetering van de grondslagen binnen de cao. Bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheid kan dat leiden tot meer loonelementen waarover de ziekte aanvulling plaatsvindt.
- Uitzendkrachten krijgen voortaan ook een vergoeding voor aan het werk verbonden reizen als de opdrachtgever een regeling voor vergoeding van reizen kent.
- Uitzendkrachten krijgen sneller een periodieke verhoging toegekend als zij langer in (nagenoeg) dezelfde functie bij verschillende opdrachtgevers maar via dezelfde uitzendonderneming hebben gewerkt. De werkervaring wordt dan over de opdrachtgevers heen doorgeteld.

- Bij het wegvallen van werk krijgen uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met een loondoorbetalingsverplichting, in principe alle uitzendkrachten in fase B / 3 en C / 4, 100% van hun uurloon in hun laatste terbeschikkingstelling betaald. Als ze vervolgens bij een andere opdrachtgever gaan werken, ontvangen ze de daar geldende inlenersbeloning. Voor uitzendkrachten in fase C / 4 met een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat een nieuwe sterk vereenvoudigde inkomensbescherming gelden. Het loon in een nieuwe opdracht is de daar geldende inlenersbeloning maar bedraagt altijd tenminste 90% van het laatst verdiende loon en nooit minder dan 85% van het hoogst genoten loon in fase C / 4.
- Voor de hele uitzendsector gaat één regeling voor loondoorbetaling bij ziekte gelden. In het eerste jaar wordt het loon tot 90% en in het tweede jaar tot 80% aangevuld. Voor AOW-gerechtigde uitzendkrachten geldt de wettelijke termijn (van op dit moment 13 weken) voor loondoorbetaling bij ziekte. Voor uitzendovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is beter omschreven op basis van hoeveel uren ziektegeld moet worden betaald en over welke loonelementen.
- De vakantiebijslag wordt verhoogd naar 8,33%.
- De pensioenopbouw voor arbeidsmigranten, waarbij sprake is van uitrui van arbeidsvoorwaarden, wordt verbeterd. Ook over het uitgeruide loon wordt pensioen opgebouwd.
- Toeslagen voor werken in onregelmatigheid of voor overwerk worden direct uitbetaald of in overleg in tijd gereserveerd voor compensatie-uren.

#### *Verlofregelingen*

- Alle uitzendkrachten krijgen voortaan recht op 25 vakantiedagen. Voor vakantiewerkers blijft een afwijkende regeling gelden, zij hebben slechts recht op het wettelijk aantal vakantiedagen.
- Bij de toekenning van feestdagen wordt verduidelijkt wanneer er recht bestaat op doorbetaling van de feestdag. Als het niet duidelijk is of op de feestdag normaliter door de uitzendkracht zou zijn gewerkt, moet worden gekeken naar het bestendig arbeidspatroon. Hiervan is sprake als op 7 dagen waarop de feestdag valt in de voorafgaande 13 weken is gewerkt op die dag. Er komen regels om het onterecht niet toekennen van feestdagen tegen te gaan. Cao-partijen gaan ook onderzoek doen naar de toekenning van feestdagen in de praktijk.
- De bijzonder verlof regeling is door harmonisatie gewijzigd. Het geboorteverlof en verlof voor het afleggen van het vakexamen zijn toegevoegd en de verhuisdag is daarmee komen te vervallen.

#### *Duurzame inzetbaarheid*

- De bestaande regeling voor scholing en ontwikkeling wordt verbreed naar een regeling voor duurzame inzetbaarheid. Er geldt een ongewijzigde bestedingsverplichting voor duurzame inzetbaarheid van 1,02 %.

#### **Afspraken naar de toekomst**

Cao-partijen gaan nog dit jaar in gesprek over de verdere toekomst van de cao. Daarnaast wordt verdere invulling gegeven aan de gemaakte protocolafspraken betreffende:

- Toekomst
- Pensioen
- Werkingssfeer
- Bouw & Infra
- ET-regeling
- Informatie inleen-cao's
- Regulering prijs-kwaliteit-verhouding huisvesting arbeidsmigranten
- Feestdagen
- Reparatie WW