

Ontwikkelingen cao voor uitzendkrachten en arbeidsmarkt

Versie 1.0 | 17 juni 2021



Op 26 mei 2021 zijn de werkgeversorganisaties ABU en NBBU met de vakbond LBV een ongewijzigde verlenging van de cao voor uitzendkrachten tot 1 oktober 2021 overeengekomen. De overige vakbonden (FNV, CNV en De Unie) waren niet tot deze verlenging bereid en daarvoor al uit de cao-onderhandelingen gestapt.

De ongewijzigde verlenging van de cao van 1 juni 2021 tot 1 oktober 2021 geeft werkgevers de mogelijkheid om met de LBV door te onderhandelen over een nieuwe cao met meer perspectief en inkomens- en werkzekerheid voor de uitzendkrachten. Streven is ook de andere vakbonden weer bij de cao te betrekken.

Bij de onderhandelingen over de nieuwe cao speelt het advies dat op 2 juni 2021 door de Sociaal-Economische Raad (SER) is uitgebracht een belangrijke rol. 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.

De SER geeft daarbij een aantal adviezen om uitzenden verder te reguleren. Het is aan de politiek om met deze aanbevelingen aan de slag te gaan. Vanzelfsprekend zijn deze echter ook van belang voor de cao-onderhandelingen. Zowel de werkgevers- als werknemersorganisaties zullen immers de aanbevelingen niet zomaar naast zich neerleggen. Wat er exact met de aanbevelingen wordt gedaan en wat wanneer en op welk moment wordt ingevoerd en met welke overgangsregelingen, moet uit de politieke besluitvorming en de cao-onderhandelingen volgen.

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.

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 om 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 geregleerde 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

3 MAANDEN/13 WEKEN												
260 uur												

Salaris werknemer per week

WEEK 1	WEEK 2	WEEK 3	WEEK 4	WEEK 5	WEEK 6	WEEK 7	WEEK 8	WEEK 9	WEEK 10	WEEK 11	WEEK 12	WEEK 13
20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur	20 uur

Gewerkte uren werknemer per week

WEEK 1	WEEK 2	WEEK 3	WEEK 4	WEEK 5	WEEK 6	WEEK 7	WEEK 8	WEEK 9	WEEK 10	WEEK 11	WEEK 12	WEEK 13
16 uur	20 uur	24 uur	20 uur	20 uur	18 uur	22 uur	16 uur	20 uur	24 uur	20 uur	23 uur	17 uur

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.

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.

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 vervalttermijn. 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 vervalttermijn 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 is het uitzendbeding ook alweer?

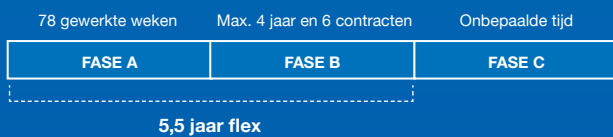
Het uitzendbeding betreft de afspraak tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht waaruit volgt dat de uitzendovereenkomst van rechtswege (dus automatisch) eindigt als de opdracht, op grond waarvan de uitzendkracht bij de opdrachtgever werkzaam is, eindigt.

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.

Huidige situatie



Mogelijke nieuwe situatie



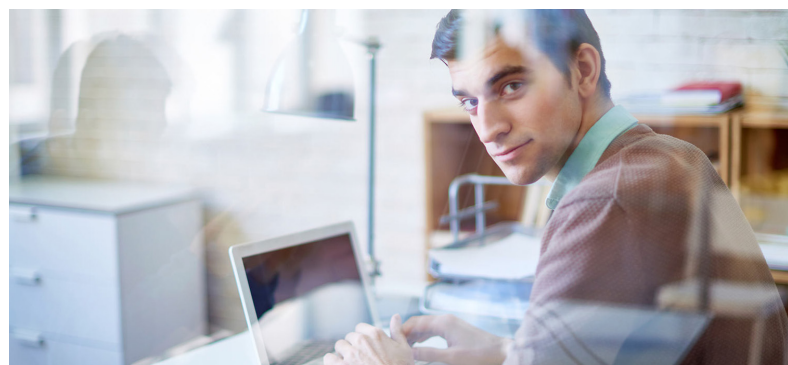
Code verantwoord marktgedrag

De SER stelt voor om 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 procent (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 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 werken 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.

SER-advies arbeidsmarkt inkomensbeleid en gelijke kansen

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.

De bal ligt bij de politiek en sociale partners om met het SER-advies aan de slag te gaan. Wat er met de aanbevelingen wordt gedaan en hoe deze worden vertaald naar wetgeving en terugkomen in de cao moet nog blijken. Wij verwachten dat het SER-advies op hoofdlijnen richtinggevend zal zijn voor de nieuwe cao voor uitzendkrachten per 1 oktober 2021. Daarbij gaan wij uit van een gefaseerde invoering.

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.

Tot slot

Het SER-advies bevat aanbevelingen en is daarmee nog geen wetgeving. Het is aan de politiek en de cao-partijen om 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.