

WIJZIGINGEN CAO 2022

WAAROM DEZE UITLEG?

Op 17 november 2021 is de nieuwe ABU CAO voor Uitzendkrachten ingegaan. In dit document hebben wij de belangrijkste informatie over de CAO-wijzigingen opgeschreven en hierin omschreven wat er eventueel voor jou verandert. Heb je na het lezen van deze informatie vragen? Neem dan gerust contact met een van onze recruitment consultants op, wij helpen je graag!

DIT ZIJN DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN:

1

Fase A en B

2

Inlenersbeloning

3

Pensioen

4

Overige

Op de volgende pagina's vind je per
onderwerp wat er precies is gewijzigd.

1

Fase A en B

FASE A IS VERKORT VAN 78 NAAR 52 GEWERKTE WEKEN

De duur van Fase A is aangepast van 78 gewerkte weken naar 52 gewerkte weken met ingang van 3 januari 2022. Het jaar 2022 wordt gezien als een overgangsjaar.

Wat betekent dit voor jou?

- Voor flexwerkers die op of na 3 januari 2022 starten in Fase A geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken.
- Voor flexwerkers die vóór 3 januari 2022 al voor U-Boss uitzendbureau werken in Fase A, blijft de oude regeling van 78 gewerkte weken van kracht.
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt de periode van 52 gewerkte weken voor alle flexwerkers.

FASE B IS VERKORT VAN 4 NAAR 3 JAAR

De duur van Fase B is aangepast naar 3 jaar en 6 contracten. Voorheen was dit 4 jaar en 6 contracten. Ook voor deze regeling geldt dat 2022 een overgangsjaar is.

Wat betekent dit voor jou?

- Voor flexwerkers die op of na 3 januari 2022 starten in Fase B is de nieuwe termijn van 3 jaar direct geldig.
- Voor flexwerkers die vóór 3 januari 2022 al voor U-Boss uitzendbureau werkzaam zijn in Fase B geldt dat we in het jaar 2022 nog gebruik maken van de termijn van 4 jaar.
- Met ingang van 2 januari 2023 is de periode van 3 jaar geldig voor alle flexwerkers.
- Let op: er is een uitzondering voor Fase B overeenkomsten die al zijn afgesloten vóór 17 november 2021 met een einddatum op óf na 2 januari 2023 en die de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijden. De einddatum in die Fase B overeenkomst mag wel in 2023 liggen en dus eindigen.

EVENTUELE UITWERKING VOOR JOU

De wijzigingen in het fase systeem hebben voor de reeds werkende flexwerkers geen directe invloed. Werkte je vóór 3 januari 2022 al voor U-Boss uitzendbureau? Dan werk je gewoon door in 2022 volgens de huidige regelingen in het fase systeem. Begin je als flexwerker na 3 januari 2022 met werken voor U-Boss uitzendbureau? Dan is de nieuwe wekentelling in het fase systeem geldig van 52 gewerkte weken.

2

Inlenersbeloning

AANPASSING INLENERSBELONING

De inlenersbeloning wordt per 3 januari 2022 uitgebreid met het volgende:

- een éénmalige uitkering
- de thuiswerkvergoeding

De inlenersbeloning wordt per 3 januari 2022 aangepast op de volgende punten:

- Flexwerkers die terugkeren in nagenoeg dezelfde functie bij dezelfde inlener of een inlener bij wie dezelfde CAO geldig is, behouden de inschaling op basis van de eerdere werkervaring.
- Wanneer inlener de aanvangslonen mede bepaalt op basis van ervaring in nagenoeg dezelfde functie, dan geldt dit eveneens voor jou als flexwerker.
- De opsomming van wat je onder onregelmatigheid en/of belastend werk kan verstaan is niet meer limitatief. Alle toeslagen daar gelden ook voor jou.
- Bij initiële loonsverhogingen is toegevoegd: "dezelfde omvang", dit betekent dat de loonsverhoging die jij als flexwerker ontvangt op grond van de inlenersbeloning, niet anders mag zijn dan de medewerkers die vast in dienst zijn bij de inlener én deze verhoging moet gelijk ingaan met de 'vaste' medewerkers.

Wat is de inlenersbeloning?

In de inlenersbeloning zijn de punten van een inlener opgenomen die ook voor jou als flexwerker gelden. In de ABU CAO staat welke punten dit allemaal zijn: Deze punten worden nu aangepast en uitgebreid.

EVENTUELE UITWERKING VOOR JOU

Eenmalige uitkering

Geldt er een eenmalige uitkering voor de vaste medewerkers, dan geldt deze vanaf 2022 ook voor jou als flexwerker.

Thuiswerkvergoeding

Geldt er een thuiswerkvergoeding voor de vaste medewerkers, dan geldt deze vanaf 2022 ook voor jou als flexwerker.

Beleid inschaling

Bij terugkeer in een soortgelijke functie bij dezelfde inlener of een inlener waar wordt gewerkt onder dezelfde CAO, behoud jij jouw inschaling op basis van jouw eerdere werkervaring. De wettelijke vervaltermijnen blijven van kracht! Daarom is het belangrijk dat je aangeeft dat je al bij een bepaalde werkgever of onder een bepaalde CAO hebt gewerkt, zodat U-Boss uitzendbureau jouw inschaling correct kan doorvoeren.

Geldt bij de inlener waar jij werkt de regel om het aanvangsloon mede te bepalen op basis van de ervaring in een bijna soortgelijke functie, dan geldt dit ook voor jou. Ook hiervoor geldt dat het belangrijk is dat je bij jouw recruitment consultant van U-Boss uitzendbureau aangeeft welke ervaring jij hebt in een functie.

Onregelmatig en/of belastend werk

De opsomming wat onder onregelmatig en/of belastend werk wordt verstaan, is niet limitatief. Dit betekent dat als er bij de inlener een toeslag wordt gegeven voor onregelmatig en/of belastend werk dan geldt deze toeslag ook voor jou.

Initiële loonsverhoging

Bij deze loonsverhoging wordt 'dezelfde omvang' toegevoegd en moet op hetzelfde tijdstip ingaan. Dit betekent dat een initiële loonsverhoging ook voor jou als flexwerker gelijk is aan de verhoging die de opdrachtgever geeft aan eigen werknemers. Ook gaat deze loonsverhoging in op hetzelfde tijdstip.

WIJZIGING PENSIOENREGELING

Er zijn 2 belangrijke wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2022:

Referteperiode

De wachttijd van 26 gewerkte weken is teruggebracht naar 8 gewerkte weken. Je gaat dus al pensioen opbouwen na 8 gewerkte weken.

Grondslag

Vanaf 2022 wordt ook de grondslag uitgebreid, hierdoor ga je ook meer pensioen opbouwen.

EVENTUELE UITWERKING VOOR JOU

- Ben je 21 jaar of ouder, dan bouw je vanaf 8 gewerkte weken pensioen op.
- Ben je 21 jaar of ouder en heb je tussen de 8 en 26 weken gewerkt, dan word je per 1 januari 2022 opgenomen in de basispensioenregeling. Dit zie je ook terug op jouw loonstrook, te vinden in de flexportal van U-Boss uitzendbureau.
- Het pensioengevend salaris gaat omhoog. Dit betekent voor jou dat je meer pensioen opbouwt.
- Omdat je eerder pensioen opbouwt en over een hogere grondslag, kan het zo zijn dat er het een en ander verandert op je loonstrook met betrekking tot je pensioeninhouding.

ONWERKBAAR WEER

Wanneer je niet kunt werken in verband met onwerkbaar weer (zoals uitgelegd bij/door de opdrachtgever) dan heb je recht op loondoorbetaling wanneer je een overeenkomst hebt met een loondoorbetalingsverplichting.

REISKOSTEN

Vanaf 1 januari 2022 mag het uitzendbureau alleen nog onbelast reiskosten uitkeren wanneer je ook daadwerkelijk voor je werk hebt gereisd. Dit betekent dat je vanaf 1 januari 2022 verplicht bent om aan te geven of je thuis hebt gewerkt of op de werklocatie. Op basis van deze keuze worden jouw reiskosten, na akkoord van de inlener, automatisch berekend en uitgekeerd.

Wanneer jij op meerdere locaties werkt of je reist met het openbaar vervoer, dan dien je altijd je kilometers of reiskosten aan U-Boss uitzendbureau door te geven. Jouw recruitment consultant geeft voorafgaand aan jouw start bij jou aan hoe deze gegevens moeten worden aangeleverd.

EVENTUELE UITWERKING VOOR JOU

Je ontvangt alleen reiskosten wanneer je daadwerkelijk hebt gereisd voor werk. Werk je thuis, dan krijg je geen reiskostenvergoeding.

N.B.

Dit document is de voorlopige samenvatting van de gemaakte CAO afspraken. De definitieve CAO tekst is er op dit moment nog niet. De definitieve tekst zal uiteindelijk leidend worden voor de wijzigingen en hoe wij deze moeten uitleggen.