

ABU

iugroep

Nieuwe CAO voor Uitzendkrachten

1 januari 2026 – 31 december 2028

 **intermediair**
uitzendbureau

 **50+ werkt**
uitzendbureau

 **buddo**

 **zorgmensen**



Waar gaat deze presentatie over?

1

Aanleiding nieuwe CAO

2

Huidige situatie

3

Nieuwe situatie

4

Gelijkwaardige beloning

5

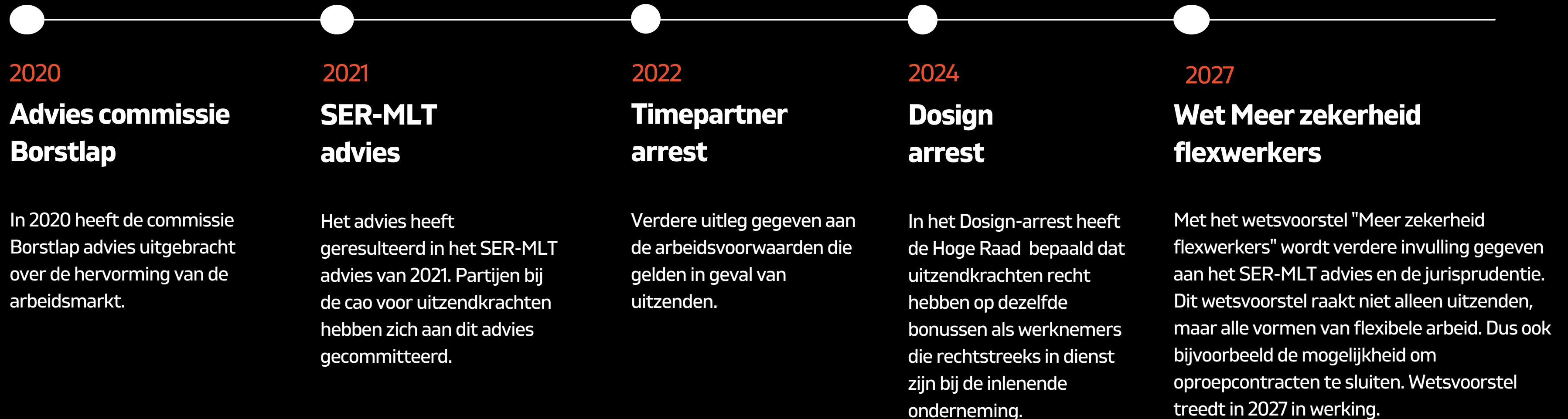
Pensioen

6

Rechtspositie en flexibiliteit

Aanleiding nieuwe CAO

Aanleiding **nieuwe cao**



CAO voor Uitzendkrachten

Nieuwe CAO voor Uitzendkrachten 2026

- Afgesloten met vakbond LBV
- Looptijd van 1 januari 2026 tot 1 januari 2029



Vertegenwoordiging
werkgevers



Akkoord



CAO voor
uitzendkrachten



Vertegenwoordiging
werknemers



**1 januari
2027**



Wetsvoorstel

Meer zekerheid flexwerkers

Aanpassing rechtspositie uitzenden

- Voorloper ketenregeling bij uitzenden: max. 52 gewerkte weken
- Ketenregeling: 2 jaar en 6 contracten
- Onderbrekingstermijn van 60 maanden
- Voor scholieren (van 18 jaar en ouder) en studenten die gemiddeld maximaal 12 uur per week werken, blijft de huidige onderbrekingsperiode van 6 maanden gelden

Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers

Aanpassing artikel 8 Waadi: gelijk(waardig)e arbeidsvoorwaarden

- Lid 1: De uitzendkracht heeft recht op tenminste dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie
 - Discussie vakbonden: FNV en CNV liggen dwars; gelijk of gelijkwaardig
- Lid 4: Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden moeten tenminste gelijkwaardig zijn.
- Lid 5: Afwijking bij cao is mogelijk waarbij de essentiële arbeidsvoorwaarden niet hetzelfde hoeven te zijn, maar ook gelijkwaardig mogen worden toegepast, mits het totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden tenminste gelijkwaardig is
 - Dosign-arrest: bijna alle arbeidsvoorwaarden zijn essentieel behalve pensioen
 - Cao nodig om gelijkwaardige beloning te kunnen toepassen in plaats van gelijke beloning

Huidige situatie

INLENERSBELONING



UITZENDKRACHT

Ontvangt hetzelfde loon & arbeidsvoorwaarden als een werknemer in vaste dienst bij de inlener

HUIDIGE SITUATIE

Gelijk loon voor gelijk werk

(CAO voor uitzendkrachten schrijft dit voor)



Bruto uurloon



Overwerktoeslagen



Toeslagen voor fysiek of gevaarlijk werk



Periodieken / loonsverhogingen



Feestdagen-toeslagen



Arbeidstijd



Toeslagen voor onregelmatige uren



Onkostenvergoedingen



ADV / ATV-dagen



Initiële loonsverhogingen bij de inlener

Belangrijke punten inlenersbeloning

Gelijk loon voor gelijk werk

De uitzendkracht verdient hetzelfde als een werknemer in dienst van de inlener met een vergelijkbare functie en werkzaamheden.

Verplichte toepassing

Uitzendbureaus zijn verplicht de inlenersbeloning toe te passen, gebaseerd op de CAO's van de ABU en NBBU.

Vanaf dag één

Het recht op inlenersbeloning geldt vanaf de eerste werkdag bij de inlener.

Nieuwe situatie

Gelijkwaardige Beloning



Wat is gelijkwaardige beloning?

- De totale arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn ten minste gelijkwaardig aan de totale arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever die gelijk of vergelijkbaar werk verricht.
- De arbeidsvoorwaarden hoeven (dus) niet hetzelfde te zijn, maar bij elkaar opgeteld moeten ze wel dezelfde waarde hebben.
- Zie het als een weegschaal: de weegschaal is in balans, de arbeidsvoorwaarden hebben dezelfde waarde, maar de vorm van de gewichtjes kan verschillen.

Essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

Loon

Alle componenten (naast de huidige 10 van de inlenersbeloning) Incl. loonontwikkeling Incl. grondslagen

Arbeidsvoorwaarden

Vakantiedagen
Vakantiebijslag
Bedrijfsspecifieke regelingen (bijvoorbeeld IKB)
Bonusregelingen

Feestdagen Bijzonder verlof
Wettelijk verlof
Duurzaam werken en leven
Arbeidsongeschiktheid

Pensioen

Marktconforme pensioenregeling
Inpassen in gelijkwaardigheid
Vergelijken werkgeverspremie

Essentieel

Niet-essentieel

Essentiële en niet- essentiële arbeidsvoorwaarden

De uitzendonderneming kan er voor kiezen om sommige arbeidsvoorwaarden hetzelfde toe te passen en andere arbeidsvoorwaarden op een gelijkwaardige manier. Daarbij wordt wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers gevolgd:

- Een nadeel in de essentiële arbeidsvoorwaarden mag alleen binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd.
- Een nadeel in de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden mag zowel binnen de essentiële als niet- essentiële arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd.
- Een voordeel in de niet- essentiële arbeidsvoorwaarden mag niet met een nadeel in de essentiële arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd.

Arbeidsvoorwaarden	Voor- / nadeel	Compensatie
Essentieel	Voordeel	Essentieel
	Nadeel	Essentieel
Niet-essentieel	Voordeel	Niet-essentieel
	Nadeel	Essentieel en niet-essentieel



Toeckenning of Toezegging

- Een toekenning zoals loon, verlof, pensioen etc. moet je standaard verwerken.
- Een toezegging zoals bijzonder verlof, arbeidsongeschiktheid, sportschool abonnement > afhankelijk van of er gebruik van wordt gemaakt.

Voorbeelden

Voorbeelden

Voorbeeld 1: Vakantiedagen

Als opdrachtgever ken je 25 vakantiedagen. De uitzendonderneming verstrekt 20 vakantiedagen. De resterende 5 dagen worden in een individueel keuzebudget (IKB) gestort. De uitzendkracht kan zelf bepalen wat hij hiermee wil doen.

Voorbeelden

Voorbeeld 2: pensioen

Als opdrachtgever ken je geen pensioenregeling. De uitzendonderneming is gebonden aan de StiPP-regeling, dus de uitzendkracht neemt deel aan de StiPP-regeling. Het voordeel in deze niet-essentiële arbeidsvoorwaarde mag niet met een mindere essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecorrigeerd.

Voorbeelden

Voorbeeld 3: sportabonnement

Als opdrachtgever verstrek je alle medewerkers (zonder specifieke voorwaarden) een sportschoolabonnement van € 40 per maand. De factuur komt rechtstreeks bij jou als opdrachtgever binnen en je betaalt de factuur.

Gelijkwaardig kan zijn:

- De opdrachtgever heeft extra toegangspassen van de sportschool en stelt deze beschikbaar aan de uitzendkracht.
- De uitzendonderneming betaalt de uitzendkracht €40 bruto per maand extra, waarbij de uitzendkracht moet aantonen dat dit bedrag aan een sportschoolabonnement wordt uitgegeven.
- De uitzendonderneming betaalt het sportschoolabonnement van €40 rechtstreeks aan de sportschool.
- De uitzendonderneming biedt geen sportschoolabonnement aan, maar geeft de uitzendkracht een maandelijks vitaliteitsbudget van €40 euro bruto.
- De uitzendonderneming biedt een vergelijkbaar sportschoolabonnement bij een andere sportschool.

Voorbeelden

Voorbeeld 4: Duurzaam werken en leven / thuiswerkplek

Als opdrachtgever verstrek je medewerkers die aan bepaalde voorwaarden voldoen en daar interesse in hebben, een thuiswerkplek (bureau en bureaustoel). De voorwaarden zijn: 50% op kantoor, 40% thuiswerken, minimale contractgrootte van 28 uur, half jaar in dienst. De totale waarde hiervan is € 250. Als de uitzendkracht aan de gestelde voorwaarden voldoet, dan is gelijkwaardig:

- De opdrachtgever heeft extra bureaus en bureaustoelen beschikbaar voor uitzendkrachten.
- De uitzendonderneming betaalt de uitzendkracht maximaal € 250 bruto waarbij de uitzendkracht moet aantonen dat deze de thuiswerkplek heeft aangeschaft.
- De uitzendonderneming heeft een eigen regeling en verstrekt bij interesse een vergelijkbaar bureau en vergelijkbare bureaustoel.

Voorbeelden

Voorbeeld 5 : individueel keuzebudget

Als opdrachtgever verstrek je medewerkers een IKB van 10%.

Gelijkwaardig is:

- De uitzendonderneming verstrekt de uitzendkracht ook een IKB van 10%.
- De uitzendonderneming plust 5% bij het loon en stort 5% in het IKB.
- De uitzendonderneming verstrekt extra vakantiedagen die de waarde van 10% vertegenwoordigen.

Alle arbeids- voorwaarden tellen mee

Alle arbeidsvoorwaarden tellen mee, ongeacht waar of hoe deze zijn vastgelegd, denk aan arbeidsvoorwaarden uit:

- de cao
- een arbeidsvoorwaardenregeling, zoals een personeelshandboek, arbeidsvoorwaardenreglement of bedrijfsregeling
- de cao en een arbeidsvoorwaardenregeling
- aanvullende regelingen, zoals een aparte duurzaamheids- of mobiliteitsregeling

Soms staat in de arbeidsvoorwaarden van jou als opdrachtgever dat bepaalde afspraken niet gelden voor uitzendkrachten. Zulke bepalingen zijn **niet** meer van belang. Gekeken moet worden naar de arbeidsvoorwaarden van de medewerker bij de opdrachtgever met een gelijke of vergelijkbare functie. **Andere afspraken die afwijken voor de uitzendkracht gelden dus niet.**

Uitgangspunt is bruto waarde

- Er wordt gekeken naar de bruto waarde van elke arbeidsvoorwaarde bij de opdrachtgever voor het vaststellen van gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht.
- Als sprake is van een gerichte vrijstelling dan kan de uitzendonderneming deze ook toepassen.



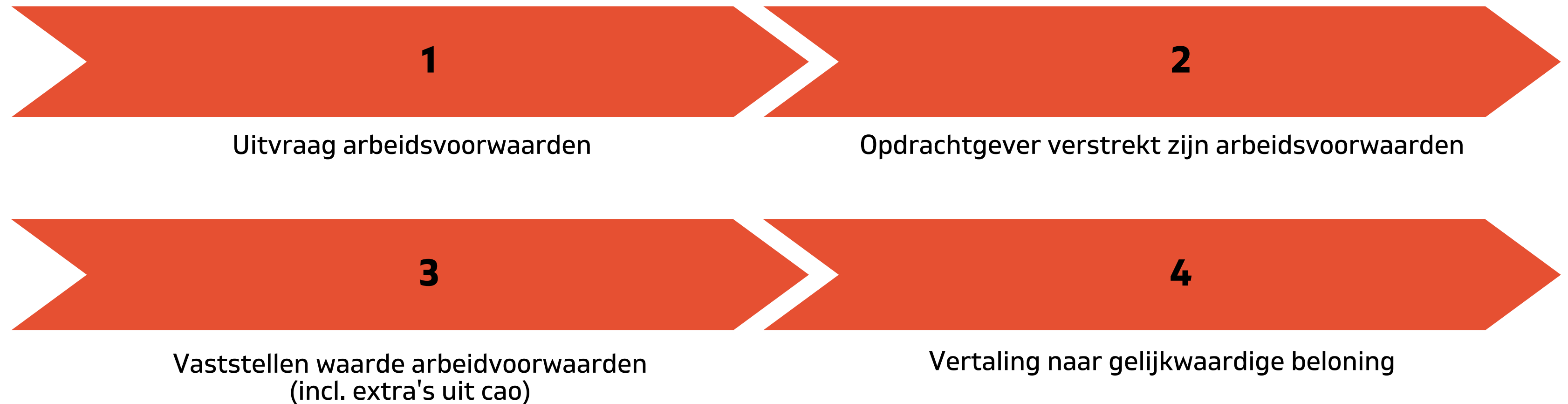


Overgangrecht

Voor uitzendkrachten waarvan de totale beloning door de nieuwe cao lager komt te liggen (pensioen buiten beschouwing gelaten), geldt dat zij gedurende zes maanden recht op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag behouden.

Dit zijn de vakantiedagen en vakantiebijslag die van toepassing waren voor de invoering van de gelijkwaardige beloning.

Van uitvraag naar gelijkwaardige beloning



Uitvraag en verstrekken arbeids- voorwaarden

- Om de gelijkwaardige beloning vast te kunnen stellen, moet de uitzendonderneming precies weten welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de opdrachtgever.
- Voor de uitvraag is een handig formulier ontwikkeld door CAOwijzer: [het beloningsregister](#).
- Als opdrachtgever ben je wettelijk verplicht (artikel 12a Waadi) alle informatie over de eigen arbeidsvoorwaarden kloppend, op tijd en compleet aan de uitzendonderneming door te geven.
- Als er veranderingen zijn in de arbeidsvoorwaarden, moet jij als opdrachtgever de uitzendonderneming meteen informeren, zodat deze wijzigingen ook in de gelijkwaardige beloning worden meegenomen.
- Wijzerbelonen.nl biedt ondersteuning bij de uitvraag en bij het vaststellen van de gelijkwaardige beloning. Dit is een dynamisch platform van de ABU en NBBU dat steeds verder met informatie wordt gevuld.

Wijzerbelonen.nl

- Op Wijzerbelonen.nl is de Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning terug te vinden en staat een toelichting bij elk onderdeel van de uitvraag.
- Ook is hier meer informatie te vinden voor de opdrachtgever over gelijkwaardige beloning.



Pensioen

Pensioen

- Uit het SER-MLT advies en het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers volgt de verplichting voor de uitzendsector om een marktconform pensioen aan te bieden.
- Er komt één nieuwe pensioenregeling vanaf dag één van het dienstverband voor alle uitzendkrachten die 18 jaar en ouder zijn, aangepast aan de Wet Toekomst Pensioenen.
- **De Basis- en de Plusregeling worden beëindigd. De nieuwe totale premie is 23,4%, waarvan 15,9% voor de uitzendonderneming en 7,5% voor de uitzendkracht.**
- Pensioen moet ook worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning. Daarvoor wordt gekeken naar de werkgeverspremie.
- Als jij als opdrachtgever een hogere werkgeverspremie kent, moet deze worden gecompenseerd. Dit kan bijvoorbeeld door extra loon toe te kennen.
- Ken jij als opdrachtgever geen of een mindere pensioenregeling, dan mag in de essentiële arbeidsvoorwaarden geen correctie plaatsvinden door deze minder toe te passen.

**Gelijkwaardige beloning
doen we samen**

Rechtspositie en flexibiliteit

Inwerkingtreding: als het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers in werking treedt (1 januari 2027?)

Aanpassing fasesysteem

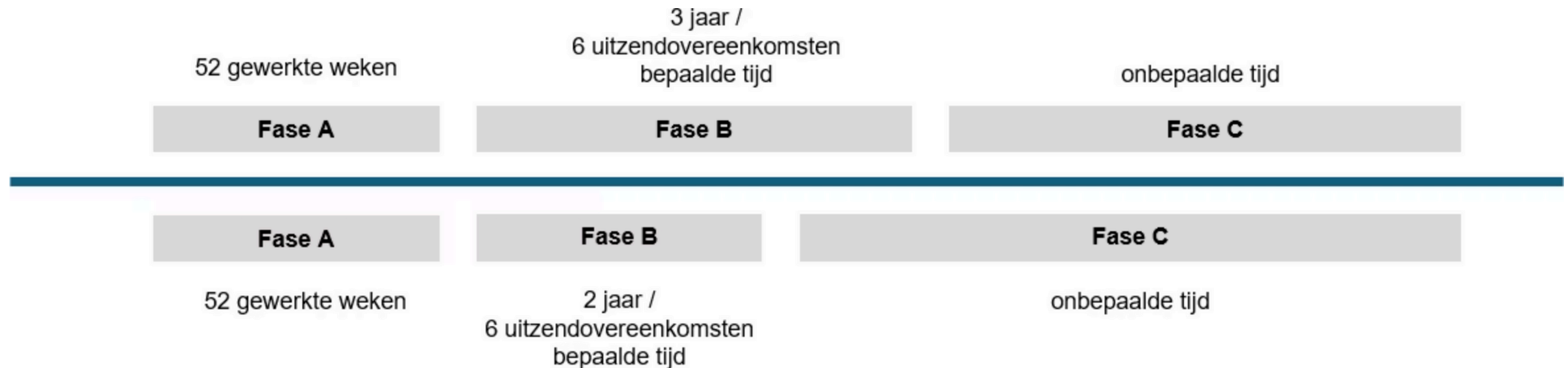
Fasesysteem komt er als volgt uit te zien:

- Fase A: 52 gewerkte weken met mogelijkheid toepassing uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling (geen werk, geen loon).
- Fase B: verkorting naar twee jaar waarin zes uitzendovereenkomsten mogen worden gesloten.
- Fase C: onbepaalde tijd.

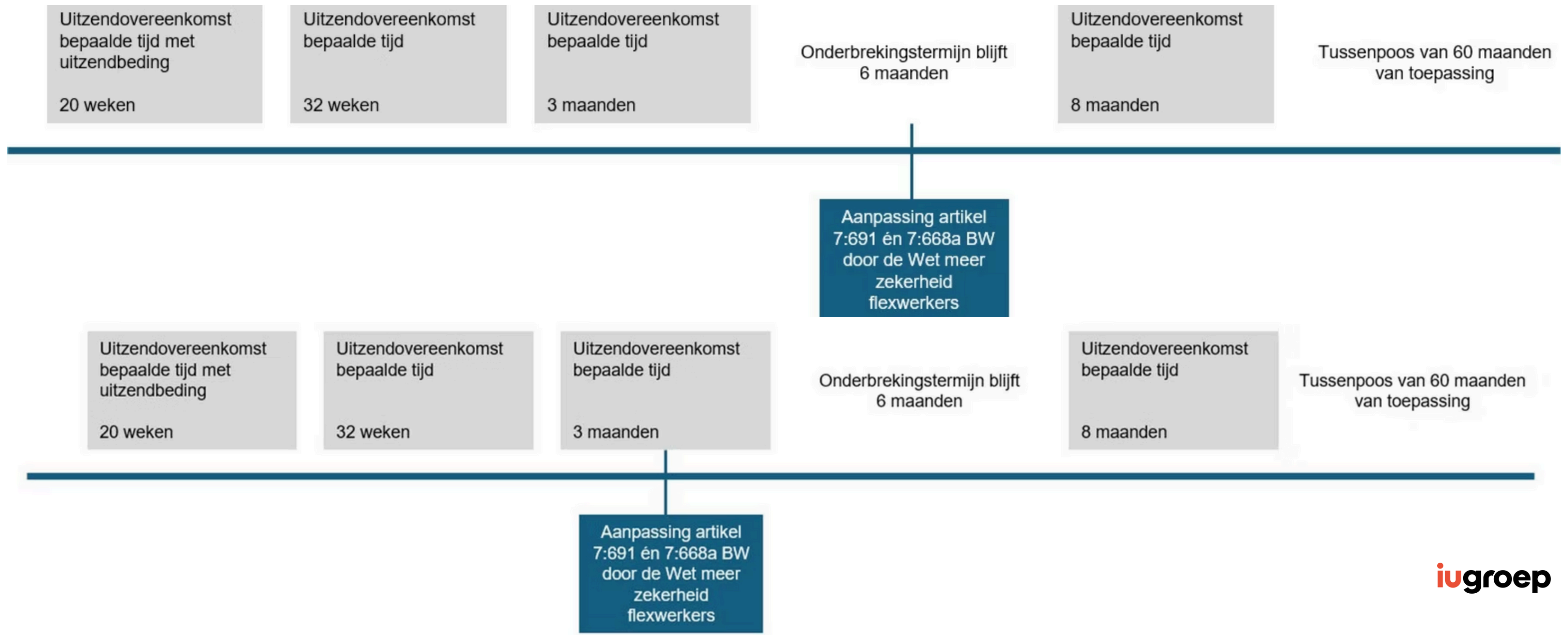
Wettelijke vervaltermijn van 60 maanden (tussenpoos) in plaats van de huidige onderbrekingstermijn van zes maanden.

Alle wettelijke uitzonderingen op de ketenregeling (zoals voor minderjarigen, scholieren, studenten en AOW-ers) zijn ook van toepassing bij uitzenden.

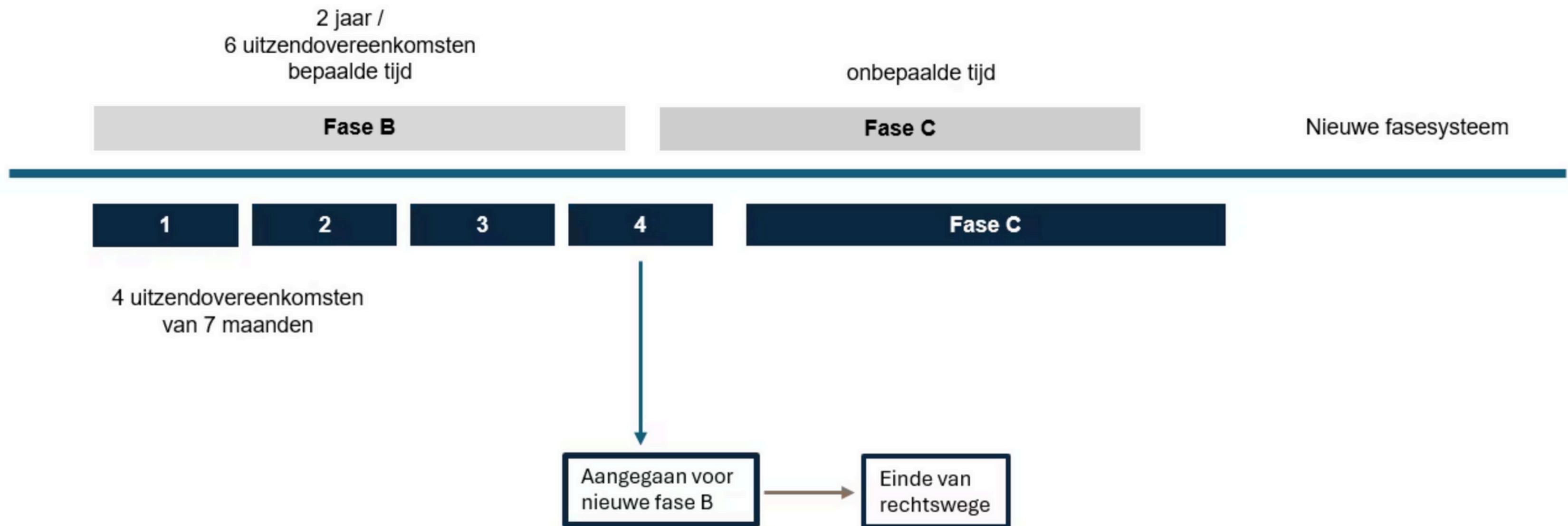
Aanpassing fasesysteem



Overgangsrecht tussenpoos



Overgangsrecht fase B





**1 januari
2026**

Nieuw

- Mogelijkheid volgen verkorte oproeptermijn opdrachtgever (korter dan vier dagen).
- Mogelijkheid volgen kwartaal- of jaarurennorm of andere periodenorm met meerdere uitbetalingstermijnen.
- Mogelijkheid volgen tijd-voor-tijdregeling opdrachtgever als er aan het einde van de opdracht nog een saldo openstaat van meer of minder uren dan reken je die na het einde van de opdracht af.

Hoe nu verder

Komende periode

Periode oktober t/m december

- Uitnodiging beloningsregister via mail– oktober
- Account aanmaken beloningsregister
- Formulier invullen
- Formulier ondertekenen en opsturen
- Wij gaan gelijkwaardigheidscheck doen
- Arbeidsvoorwaarden afstemmen
- Nieuwe arbeidsovereenkomst opstellen
- Arbeidsvoorwaarden laten tekenen door uitzendkracht

**Leuker kunnen we
het niet maken...**

...Wel (h)eerlijker

