Gelijkwaardige beloning voor **uitzendkrachten**

maggie

Wat gaat er veranderen?

Vanaf 1 januari 2026 verandert de NBBU-cao ingrijpend. De nieuwe cao geeft uitzendkrachten recht op gelijkwaardige beloning ten opzichte van de medewerkers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Voor intermediairs is dit een grote verandering: waar voorheen meer flexibiliteit bestond in beloning, wordt het speelveld gelijkgetrokken. Dit is bedoeld om schijnconcurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen en de positie van uitzendkrachten te versterken.

Wat is gelijkwaardig belonen?

Gelijkwaardige beloning betekent dat de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket voor de uitzendkracht minimaal gelijk is aan die van een vaste medewerker bij de opdrachtgever die een gelijke of vergelijkbare functie heeft. Niet elk onderdeel hoeft dus precies hetzelfde te zijn, zolang de optelsom maar klopt.

Essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

In de wet en de Cao voor Uitzendkrachten wordt onderscheid gemaakt tussen essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.

- Essentiële arbeidsvoorwaarden: Volgens de wet (artikel 8 van de Waadi) zijn dit: het loon, andere vergoedingen en afspraken over werktijden en rusttijden. Uit rechtspraak blijkt dat dit ruim moet worden gezien: het gaat eigenlijk om bijna alle voordelen die een werknemer krijgt, in geld of in natura, verplicht of vrijwillig. Kortom: bijna alle arbeidsvoorwaarden vallen hieronder, behalve pensioen.

- Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden: Alles wat níet onder de essentiële arbeidsvoorwaarden valt. In de praktijk gaat dit alleen over pensioen. Het gaat dan om de premie die de werkgever betaalt. De pensioenuitkering zelf telt niet mee als arbeidsvoorwaarde, omdat dit niet wordt gezien als loon.

Wat moet je doen als de beloning niet gelijk is?

- Afwijkingen in essentiële arbeidsvoorwaarden: moeten worden gecompenseerd met een andere essentiële arbeidsvoorwaarde.
  - Voorbeeld: een werknemer van de opdrachtgever krijgt 10% vakantiebijslag, maar de uitzendkracht 8%. De resterende 2% moet dan elders worden gecompenseerd binnen de essentiële voorwaarden, bijvoorbeeld in het loon.
- Afwijkingen in niet-essentiële voorwaarden: mogen worden gecompenseerd met zowel essentiële als niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.
  - Voorbeeld: als de pensioenregeling van de opdrachtgever beter is dan de StiPP-regeling, kan de uitzendonderneming dit compenseren met een toeslag op het loon.
- Voordelen in niet-essentiële voorwaarden: mogen niet worden ingezet om een nadeel in essentiële voorwaarden te compenseren.
  - Voorbeeld: als de uitzendkracht onder de StiPP-regeling valt en de opdrachtgever géén pensioenregeling kent, dan mag dat voordeel niet worden gebruikt om bijvoorbeeld minder vakantiebijslag te geven.

Wat gebeurt er met de inlenersbeloning?

De inlenersbeloning wordt afgeschaft. De inlenersbeloning staat nu nog wel in de cao voor uitzendkrachten, maar verdwijnt per 1 januari 2026. De nieuwe regeling voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, komt in de plaats van de inlenersbeloning. Het verschil is dat je vanaf 2026 alle arbeidsvoorwaarden moet uitvragen die de opdrachtgever toepast bij zijn 'eigen personeel' en dat de totale waarde van het arbeidsvoorwaarden pakket bepaald moet worden.

Welke regelingen vervallen per 1-1-2026?

Door de afspraken in de nieuwe cao voor Uitzendkrachten verdwijnen afspraken die in de huidige cao staan. Daarvoor in de plaats komen andere regelingen. Dit zijn de belangrijkste veranderingen:

Vakantiedagen en vakantiegeld
De regelingen voor vakantiedagen en vakantiegeld verdwijnen. Tot 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantietoeslag. Na 1 januari 2026 gelden de regelingen van de opdrachtgever.

Arbeidsongeschikte uitzendkracht
Vanaf 1 januari 2026 heeft een zieke uitzendkracht recht op loondoorbetaling volgens de regels van de opdrachtgever.

Duurzame inzetbaarheid
Vanaf 1 januari 2026 zijn uitzendbureaus niet meer verplicht om 1,02% van het loon aan scholing of gezondheid te besteden. In plaats daarvan hebben uitzendkrachten dezelfde rechten als de medewerkers die in dienst zijn van de opdrachtgever.

Pensioen
Per 1 januari 2026 wordt een nieuwe marktconforme pensioenregeling ingevoerd. Die regeling zorgt voor een verbetering van het pensioen van uitzendkrachten. Het pensioen wordt dan onderdeel van de totale arbeidsvoorwaarden.

Wat betekent dit in de praktijk?

Voor intermediairs betekent dit dat het bepalen van de juiste beloning complexer wordt. Er moet per opdrachtgever en per functie nauwkeurig nagegaan worden welke beloningsstructuur geldt. De cao is de basis, maar niet leidend. De opdrachtgever kan namelijk altijd positief afwijken van de cao, bijvoorbeeld door een beter beloningssysteem te gebruiken. Een verkeerde inschaling kan leiden tot claims, naheffingen of reputatieschade.

De grootste uitdaging zit in de compliancy, intermediairs moeten:

- Voor elke opdrachtgever en kandidaat de juiste voorwaarden toepassen, om de gelijkwaardige beloning te hanteren.
- Het juist toepassen van alle complexe cao's en regelingen.
- Het overzicht behouden van voorwaarden per situatie.

Dit vraagt om kennis van cao's, juridische scherpte en een efficiënt proces. Zonder slimme ondersteuning betekent dit veel extra werk en een hoger risico op fouten.

Wet meer zekerheid flexwerkers en WTTA

De wijziging in de NBBU-cao staat niet op zichzelf. Ook de Wet meer zekerheid flexwerkers en de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeid (WTTA) gaan zorgen voor grote veranderingen. Deze wetten moeten flexwerkers meer zekerheid geven en malafide uitzendbureaus weren. Voor intermediairs betekent dit: strengere regels, hogere drempels en meer controles. Wie het niet goed geregeld heeft, loopt het risico op boetes of uitsluiting van de markt.

Maqqie kan je helpen

Er gaat veel veranderen in de wetgeving voor intermediairs. Het is bijna onmogelijk om dit allemaal alleen bij te houden en goed te regelen. Gelukkig kan Maqqie je hierbij helpen. Compliancy zit in ons DNA: ons platform bevat meer dan 80 cao's en is altijd up-to-date met de nieuwste wet- en regelgeving.

Dat betekent dat jij zonder zorgen kandidaten kunt inzetten bij verschillende opdrachtgevers, altijd compliant en correct verloond. Jij focust op het matchen van mensen en bedrijven, terwijl wij zorgen dat de juridische en administratieve kant klopt. Zo heb je minder risico, minder gedoe en meer grip op je marge.

Heb je vragen over de NBBU-wijzigingen in 2026?
De veranderingen roepen veel vragen op. Wat betekent dit voor jouw organisatie? En hoe zorg je dat je straks volledig compliant bent?

Stel hier je vraag

Waarom maqqie

- ✓ NEN 4400-1, SNA & ISO 27001 gecertificeerd
- ✓ Al je klanten beheren in één overzicht
- ✓ Cao's altijd automatisch up-to-date
- ✓ Eigen flexpool van medewerkers
- ✓ Platform in je eigen look & feel
- ✓ Gewerkte uren uploaden in bulk
- ✓ In 2 minuten een contract op maat