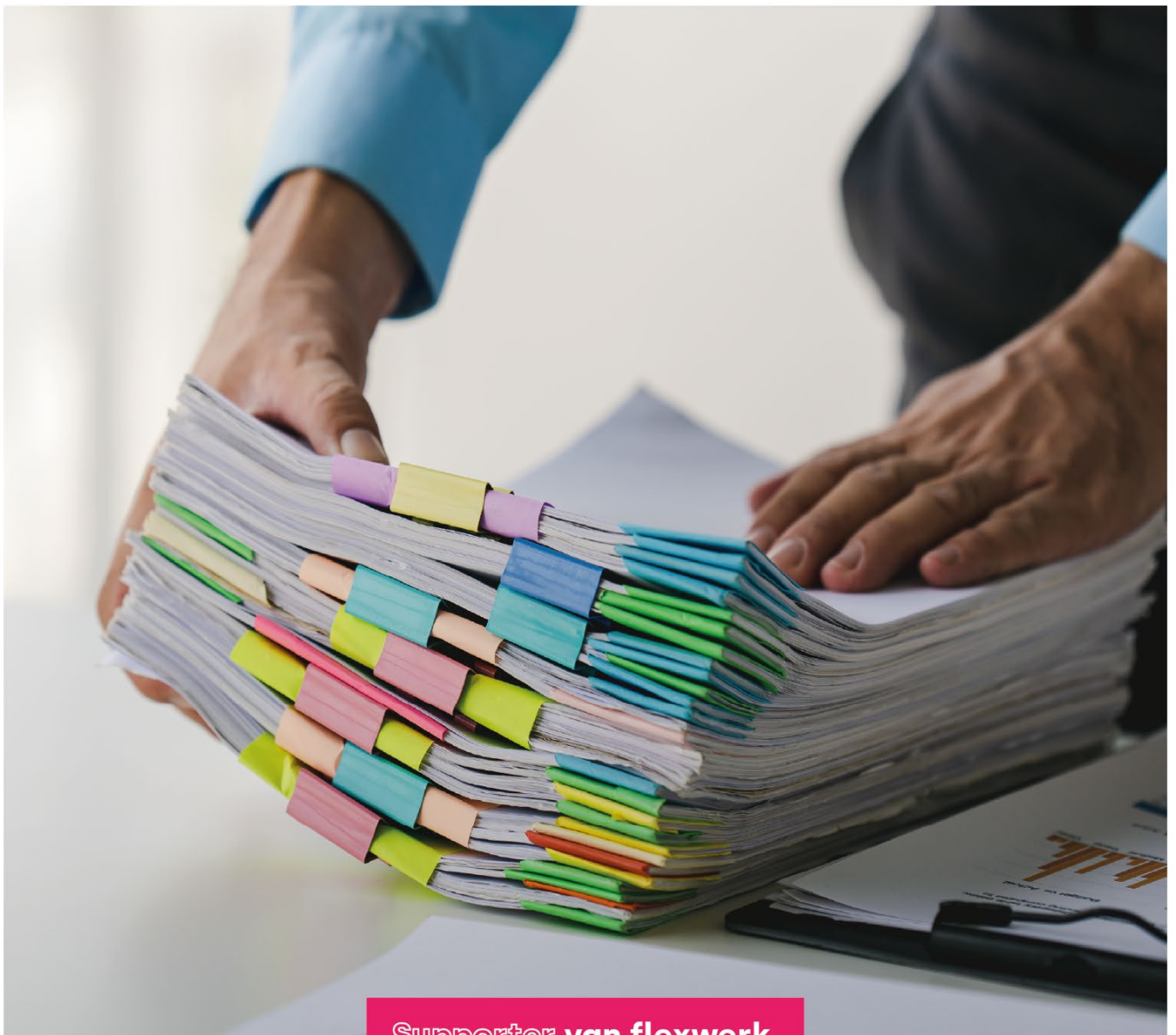


Nieuwe CAO voor Uitzendkrachten 2026

Whitepaper



Supporter van flexwerk

Ben je klaar voor de veranderingen in de CAO voor Uitzendkrachten 2026?

Per 1 januari 2026 gaat de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten in, met een looptijd van drie jaar. De afspraken brengen belangrijke verbeteringen met zich mee: meer zekerheid, gelijkwaardige beloning en een sterkere pensioenregeling. Voor flexwerkers betekent dit betere arbeidsvoorwaarden, terwijl opdrachtgevers en uitzendbureaus nieuwe verantwoordelijkheden en kansen krijgen.

In deze whitepaper lees je de belangrijkste wijzigingen, ontdek je wat deze veranderingen concreet betekenen voor jouw organisatie en krijg je praktische tips om je optimaal voor te bereiden of opvolging te geven tijdens de looptijd van de cao.

Zo zorgen we samen voor een correcte toepassing van de nieuwe cao, zonder onnodige risico's. Wil je dit gedoe allemaal niet? Neem dan contact met ons op voor informatie over ontzorgen in dit proces.

Gert Arends,

Directeur Flexsupport



Inhoudsopgave

- 1. Vier belangrijkste wijzigingen**
 - 1.1 Gelijkwaardige beloning
 - 1.2 Pensioenverandering
 - 1.3 Arbeidsmigranten & huisvesting
 - 1.4 Rechtspositie & flexibiliteit

- 2. Wat betekent dit voor opdrachtgevers**
 - 2.1 Acties voor uitzendbureau
 - 2.2 Voordelen voor opdrachtgevers
 - 2.3 Risico's bij niet-naleving

- 3. Conclusie**

Klaar voor de start?

1. Vier belangrijkste wijzigingen

1.1 Gelijkwaardige beloning

De grootste verandering in de cao is de invoering van de gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026. Dat betekent dat het hele pakket aan arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers minimaal gelijkwaardig moet zijn aan dat van medewerkers bij de opdrachtgever in een vergelijkbare functie. De huidige inlenersbeloning in de cao komt daarmee te vervallen, maar is wel grotendeels de basis voor de nieuwe cao.

In de praktijk hoeft niet elke arbeidsvoorwaarde hetzelfde te zijn. Het gaat om de totale waarde: denk aan loon, vakantiedagen, toeslagen, verlofregelingen, mobiliteitsbudgetten of thuiswerkvergoedingen. Als de ene voorwaarde lager is, mag dit worden gecompenseerd met een andere voorwaarde die juist hoger is. Zo ontstaat een evenwichtig totaalpakket.

Daarnaast moet de scholingsregeling dezelfde zijn, alle incidentele arbeidsvoorwaarden zoals sportschoolabonnementen en ook de vergoeding bij ziekteverzuim/ bijzonder verlof moeten dezelfde zijn. Een flexwerker heeft ten aanzien van die speciale beloningselementen dezelfde rechten als de medewerker in dienst bij de opdrachtgever/ de cao die van toepassing is bij die opdrachtgever. Belangrijk is bij de 'bijzondere' looncomponenten over welke grondslag ze opgebouwd worden. Een beste puzzel dus die per opdrachtgever anders kan zijn!

Pensioen valt ook onder de vergelijking voor de gelijkwaardige beloning. De afdracht moet minimaal gelijk zijn als bij de opdrachtgever zelf. Tenzij de opdrachtgever een mindere regeling heeft, dan volstaat de StiPP regeling voor uitzendbureaus.

Voor opdrachtgevers betekent dit dat je al je arbeidsvoorwaarden volledig en correct moet aanleveren aan de uitzendonderneming.

1.2 Pensioenverandering

De pensioenregeling voor flexwerkers wordt vanaf 1 januari 2026 flink verbeterd. Dit is een directe uitwerking van het SER-MLT-advies en het wetsvoorstel *Meer zekerheid voor flexwerkers*, en sluit aan bij de Wet toekomst pensioenen.

- **Opbouw pensioen:** Alle flexwerkers van 18 jaar en ouder bouwen vanaf hun eerste werkdag pensioen op. De huidige basis- en plusregeling verdwijnt, waardoor er één uniforme regeling geldt voor iedereen.
- **Premies:** De totale pensioenpremie bedraagt 23,4%, waarvan 15,9% door het uitzendbureau wordt betaald en 7,5% door de flexwerker zelf.

- **Gelijkwaardige beloning:** Pensioen maakt deel uit van de arbeidsvoorwaarden. De pensioenregeling van de flexwerker wordt vergeleken met die van de opdrachtgever; is de regeling bij de opdrachtgever gunstiger, dan moet het uitzendbureau het verschil compenseren binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden.

Deze aanpassingen zorgen voor meer transparantie en duidelijkheid voor flexwerkers, bieden een marktconforme pensioenregeling en helpen uitzendbureaus en opdrachtgevers om de arbeidsvoorwaarden correct af te stemmen.

1.3 Arbeidsmigranten & huisvesting

Voor arbeidsmigranten blijven de huidige afspraken in de CAO grotendeels ongewijzigd. Wel is er een aanpassing in de regels rond huisvesting. Uitzendondernemingen kunnen kosten voor huisvesting in rekening brengen bij de flexwerker, waarbij het maximale bedrag wordt bepaald aan de hand van het Prijs-kwaliteitsysteem (PKS).

Voor huisvesting die voldoet aan de basisvoorwaarden geldt een vast basisbedrag. Voor elk extra kwaliteitspunt wordt dit bedrag verhoogd met 90 eurocent. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit bedrag bovendien jaarlijks geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon.

Over dit onderwerp kan Flexsupport je niet veel verder vertellen, want het bemiddelen van arbeidsmigranten zit niet in onze dienstverlening. Wil je wel meer informatie? Raadpleeg dan de website van de ABU of de NBBU.

1.4 Rechtspositie & flexibiliteit

Het fasesysteem, dat bepaalt op welk type uitzendovereenkomst een flexwerker recht heeft, verandert stapsgewijs. Deze wijziging gaat in als de *Wet Meer zekerheid flexwerkers* in gaat. Dit is naar verwachting op 1 januari 2027. De belangrijkste aanpassingen zijn:

- **Fase B verkort:** Fase B wordt verkort van drie naar twee jaar. In deze fase kunnen nog steeds maximaal zes tijdelijke uitzendovereenkomsten worden gesloten.
- **Onderbrekingstermijn aangepast:** De huidige onderbrekingstermijn van zes maanden vervalt en wordt vervangen door een vervaltermijn van 60 maanden. Hierdoor loopt de telling in het fasesysteem door zolang iemand niet langer dan vijf jaar weg is. Voor studenten en scholieren met een bijbaan blijft de oude termijn van zes maanden gelden.
- **Overgangsrecht:** Voor uitzendovereenkomsten die vóór de invoering van de nieuwe regels zijn afgesloten, blijft het oude overgangsrecht en de oude onderbrekingstermijn van toepassing. Nieuwe overeenkomsten volgen de aangepaste regels van fase B en de vervaltermijn van 60 maanden.

Fasesysteem overzicht:

Fase	Duur	Uitleg
Fase A	52 gewerkte week	Mogelijkheid tot toepassing van uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling
Fase B	2 jaar	Maximaal zes tijdelijke contracten
Fase C	Onbepaalde tijd	Flexwerker heeft vaste rechten opgebouwd

Het nieuwe fasesysteem biedt duidelijkheid over de rechten van flexwerkers en blijft flexibiliteit bieden aan uitzendbureaus bij het inzetten van tijdelijke krachten. Het maakt het ook makkelijker voor opdrachtgevers om de positie van flexwerkers te begrijpen en hierop te anticiperen.

Totdat de Wet *Meer zekerheid flexwerkers* in gaat blijft het huidige systeem van fasentelling en onderbrekingstermijn overeind.

2. Wat betekent dit voor opdrachtgevers

De nieuwe cao heeft directe gevolgen voor opdrachtgevers. Met name de invoering van de gelijkwaardige beloning vraagt voorbereiding en nauwkeurige administratie.

2.1 Acties voor uitzendbureaus

1. Inventariseer alle arbeidsvoorwaarden (inclusief aanvullende regelingen zoals bonussen, mobiliteit en thuiswerkvergoedingen) bij de opdrachtgever. Iedere nieuwe opdrachtgever weer opnieuw. Op basis daarvan kun je pas een definitieve prijs per uur bepalen voor de flexwerker.
2. Laat de opdrachtgever deze arbeidsvoorwaarden compleet en correct aanleveren bij het uitzendbureau via het standaardformulier op [Wijzerbelonen.nl](https://wijzerbelonen.nl) of via software zoals CAOloon.com.

De opdrachtgever is verplicht alle informatie te delen met het uitzendbureau over zijn beloningsregeling. Dat kan naast de cao ook nog een personeelshandboek zijn of extra aanvullende regeling. Reden voor de verplichte aanlevering is dat het uitzendbureau verplicht is om de opbouw van de beloning te communiceren aan de flexwerker.

Eventuele wijzigingen in arbeidsvoorwaarden dienen door de opdrachtgever direct te worden doorgegeven aan het uitzendbureau.

3. Verwerk de verkregen informatie in je software en stel (nieuwe) arbeidsovereenkomsten op waarin je de gelijkwaardige beloning toepast en communiceert met de flexwerker.

2.2 Voordelen voor opdrachtgevers

De nieuwe cao brengt voordelen met zich mee voor opdrachtgevers:

- Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden meer tussen uitzendbureaus en daardoor tevredener flexwerkers.
- Duidelijkheid en transparantie over arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers en daardoor ook over de kostprijs van het uitzendbureau.
- Minder risico op juridische claims of naheffingen voor de opdrachtgever, want hij is zelf verantwoordelijk voor de informatievoorziening.

2.3 Risico's bij niet-naleving

Niet of verkeerd toepassen van de nieuwe regels kan serieuze gevolgen hebben. Het kan claims van flexwerkers of correcties achteraf bij onjuiste beloning veroorzaken. Onjuistheid of ongelijkheid zorgt waarschijnlijk ook voor ontevredenheid en uitval onder flexwerkers. Met als gevolg: reputatieschade?

3. Conclusie

De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten is een grote stap richting eerlijkere en transparantere arbeidsvoorwaarden. Voor opdrachtgevers betekent dit dat er meer administratieve verantwoordelijkheid komt, maar ook dat je bijdraagt aan een sterke, toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Belangrijkste stappen:

- Zorg dat je arbeidsvoorwaarden nu al goed in kaart hebt.
- Lever deze tijdig en volledig aan bij het uitzendbureau.
- Zie de veranderingen niet alleen als verplichting, maar ook als kans om je werkgeversimago te versterken.

De overgang naar de nieuwe cao kan ingewikkeld lijken, maar met Flexsupport aan je zijde wordt het overzichtelijk en haalbaar. We zorgen dat je op tijd de juiste stappen zet en nemen je daarbij zoveel mogelijk werk uit handen.

Klaar voor de start?

We hebben geprobeerd om op een zo duidelijk mogelijke manier de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten 2026 in kaart te brengen. Heb je nog vragen of wil je meer weten over de toepassing van de cao in jouw organisatie? Neem dan gerust contact met ons op. Bel ons op 050 – 210 1008 of mail naar: info@flexsupport.nl.

Wil je ook over andere onderwerpen een whitepaper lezen? Download ze via onze website: www.flexsupport.nl, of bekijk de handige artikelen in onze kennisbank.

Heel veel succes met de implementatie van de nieuwe cao!



Flexsupport

