

Nieuwe cao uitzendkrachten: wat betekent dit voor jou als opdrachtgever?

Waarom deze veranderingen?



Vanaf 2026 verandert er veel in de cao voor uitzendkrachten. De belangrijkste wijziging is de gelijkwaardige beloning: flexkrachten krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers in vergelijkbare functies binnen jouw organisatie. Dit is een grote stap richting een eerlijkere en transparantere arbeidsmarkt.

Belangrijk om te weten

- **Nieuwe basisregeling:** flexwerkers krijgen 20 vakantiedagen en 8% vakantiegeld. Eventuele extra dagen of vakantiegeld uit een cao worden daar bovenop vergoed.
- **Bruto vergoeding in plaats van losse regelingen:** bonussen, extra pensioenafdracht, EJU of fitheidsbudgetten worden samengevoegd in een bruto vergoeding. Uitzonderlijke regelingen (sportschool of thuis werkplekinrichting) vallen buiten de tarifiering en worden in overleg gefactureerd als nodig.
- **Hogere tarief:** de grootste stijgers zijn het loon, de StiPP-premie voor pensioen en 100% doorbetaling bij ziekte in het eerste (half) jaar.
- **Reserveringen gecontinueerd:** scholing, bijzonder verlof en feestdagen worden zoals nu gebruikelijk ook in 2026 gereserveerd.

Bovenstaande methodiek houdt het tarief laag en de beloning gelijkwaardig.

Wat moet jij doen en hoe werkt het?

Beloning inventariseren via Inlenersbeloning.com

Om gelijkwaardige beloning correct toe te passen, hebben wij jouw input nodig. Via Inlenersbeloning.com geef je de arbeidsvoorwaarden door:

- Staat jouw cao of regeling al ingevuld? Controleer dan alleen of alles klopt.
- Nog niet ingevoerd? Vul het digitale formulier in.

Vier praktische stappen:

1. Inventariseer alle relevante arbeidsvoorwaarden voor vergelijkbare functies.
2. Lever deze correct en volledig aan via het platform.
3. Houd wijzigingen bij en geef deze direct door.
4. Betrek tijdig de juiste mensen binnen HR of administratie voor een soepele verwerking of neem contact op met Flexsupport.

Wat levert het op?

- Correcte toepassing van de nieuwe cao en gelijkwaardige beloning.
- Transparantie en overzicht voor iedereen.
- Tevreden en betrokken flexkrachten.
- Minder risico op naheffingen, claims of onduidelijkheid.

Kortom

Door nu de juiste gegevens aan te leveren, zorgen we samen voor een soepele overgang naar 2026. Zo blijven we bouwen aan gelijkwaardige beloning en toch flexwerk.