

Staat het ingevulde formulier, de standaard uitvraag, op de site van Bouwend Nederland?

Ja, de standaard uitvraag is te vinden via de pagina [Uitzendkracht | Bouwend Nederland](#)

Waarom is er niet één platform/site om de arbeidsvoorwaarden te delen. Ik heb het nu al op twee platformen moeten invullen, namelijk standaard-uitvraag.wijzerbelonen.nl en beloningsregister.nl?

Het is op dit moment technisch niet mogelijk. Er wordt wel aan gewerkt. We raden aan om het document van wijzerbelonen.nl te gebruiken.

Wat als je het niet eens bent met het uitzendbureau m.b.t. hun uitwerking van de nieuwe arbeidsvoorwaarden/kosten?

Bij het vermoeden van onjuiste toepassing van gelijke of gelijkwaardige beloning, adviseren wij om het gesprek aan te gaan met het uitzendbureau en de arbeidsvoorwaarden door te nemen. Indien dit niet lukt of er is geen overeenstemming, staat het de inlener uiteraard vrij om een ander bureau in te schakelen.

Hoe wordt Tijdsparafonds gezien?

Het afstorten naar het Tijdsparafonds wordt niet apart bekeken. Het gaat hier namelijk ook om arbeidsvoorwaarden. Vakantietoeslag en vakantiedagen worden nu al gelijkwaardig beloond. De kortverzuim dagen en duurzame inzetbaarheid moeten vanaf 1 januari 2026 ook worden gecompenseerd. Dit kan in de vorm van loon.

Hoe zit het met pensioen van UTA-personeel?

Vakkrachten vallen al onder het pensioen van bpfBOUW. Voorwaarde voor de vakkracht is dat er 12 maanden over 2 jaar in de bouw en infra is gewerkt of een diploma bb2 of bbl3 is behaald. De term vakkracht wordt in bijlage 7.2 van de cao Bouw & Infra (op pagina 157) uitgelegd.

Wanneer sprake is van een STIPP-pensioen voor niet-vakkrachten of nieuwkomers, zal een vergoeding in loon uitgekeerd moeten worden wanneer sprake is van een lagere premie dan bij bpfBOUW. Het verschil wordt dan gecompenseerd.

Een uitzendkracht kan dus tijdens de uitzendperiode vakkracht worden?

Ja, dat klopt.

Hoe ga je aan de werknemer die na de uitzendperiode in dienst komt, uitleggen dat sommige arbeidsvoorwaarden in het loon zitten bij het uitzendbureau ter compensatie en als ze bij jou in dienst komen niet meer zo is? Leggen uitzendbureaus dit vooraf ook goed uit aan de uitzendkracht?

Communicatie is hierin heel belangrijk. Zodra de uitzendkracht in dienst komt bij de inlener, adviseren wij een arbeidsvoorwaardengesprek te voeren waarbij extra aandacht wordt besteed aan de verschillende vormen van vergoeding (bijvoorbeeld vrije tijd in plaats van geld).

Hoe gaan we om met bepaalde extraatjes die vanuit de fiscale ruimte (WKR) netto verstrekt worden aan medewerkers in dienst?

Het gaat hier nog steeds om arbeidsvoorwaarden. Daarbij is het niet relevant of het vanuit WKR loopt of op een andere wijze. Daarom worden ook die arbeidsvoorwaarden gelijk of gelijkwaardig gecompenseerd.

Moet het uitzendbureau actie ondernemen naar de werkgever met het uitvragen van de arbeidsvoorwaarden?

Het uitzendbureau vraagt het uit bij de inlener. Vervolgens doet het uitzendbureau een voorstel voor de gelijke of gelijkwaardige beloning.

Zou je een uitzendkracht nog wel voor bijvoorbeeld 3 uur per maand mogen aannemen binnen de cao Bouw & Infra en dat er dan wel meer uren gewerkt worden? Om de flexibiliteit te behouden?

Ja, dat is toegestaan.

Is het nog wel voordeliger om personeel langer dan 2 jaar via uitzendbureau te laten lopen of kun je persoon dan beter zelf in dienst nemen?

De inlener kan hierbij diverse afwegingen hebben, die keuze laten we aan de inlener over.

Mogen uitzendbureaus verplichten om de arbeidsvoorwaarden in hun eigen formulier/website in te vullen of moeten zij ook het formulier van Bouwend Nederland accepteren?

Het document van Bouwend Nederland is bedoeld als hulp bij het invullen van de standaard uitvraag van de uitzendbureaus.

Welke regels gelden voor uitzendkrachten die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, ouder dan 67 jaar?

Dan gelden dezelfde regels van gelijke of gelijkwaardige beloning. Cao en bijbehorende arbeidsvoorwaarden moeten worden toegepast.

Geldt de gelijke/gelijkwaardige beloning nu vanaf 1 juli 2026?

Per 1 juli 2027 gaat de Wet meer zekerheid flexwerkers gedeeltelijk in. Echter, de nieuwe cao voor Uitzendkrachten gaat per 1 januari 2026 in en zal dus per 1 januari a.s. al toegepast moeten worden.

Is het verstrekken van een laptop, telefoon, leasefiets of bedrijfsbus ook een voorwaarde die meegenomen moet worden hierin? Omdat dit zaken zijn die in bruikleen worden gegeven?

Ja, de bruikleen is ook van toepassing op de uitzendkracht, zeker wanneer deze hulpmiddelen noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de functie (bijvoorbeeld laptop, auto of telefoon). Wanneer deze middelen niet noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de functie zoals een leasefiets, kan dat in de vorm loon gecompenseerd worden.