

Cao voor uitzendkrachten 2026

Webinar ABU – NBBU – Bouwend Nederland

Onderwerpen

- Overzicht begrippen
- Belangrijkste wijzigingen cao uitzendkrachten vanaf 1 januari 2026
 - Door ABU/NBBU
- Gevolgen voor inleners bouw & infra
 - Wijzigingen in toepasselijke cao-artikelen bouw & infra
 - Wat te doen bij uitvraag uitzendbureau naar arbeidsvoorwaarden
 - ABU/NBBU of niet aangesloten uitzendbureau
 - Pensioen

Overzicht begrippen

- ABU/NBBU: brancheorganisaties uitzend- en detacheringsbureaus
- Cao uitzendkrachten geldt ook voor gedetacheerden
 - Is nu ook aparte cao voor gedetacheerden via Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) en vakbond LBV
- Inlener: opdrachtgever uitzendbureau
- Werkgever uitzendkracht of gedetacheerde: uitzendbureau
- SNA: Stichting Normering Arbeid → volgens cao bouw & infra moet uitzendbureau hierdoor gecertificeerd zijn
- Vakkracht of nieuwkomer

ABU

NBBU

Cao voor Uitzendkrachten 2026

Lucy Guardiola | Yoka Eeltink

4 december 2025

Agenda

- Aanleiding nieuwe cao voor uitzendkrachten
- Gelijkwaardige beloning in de cao
- Pensioen
- Rechtspositie

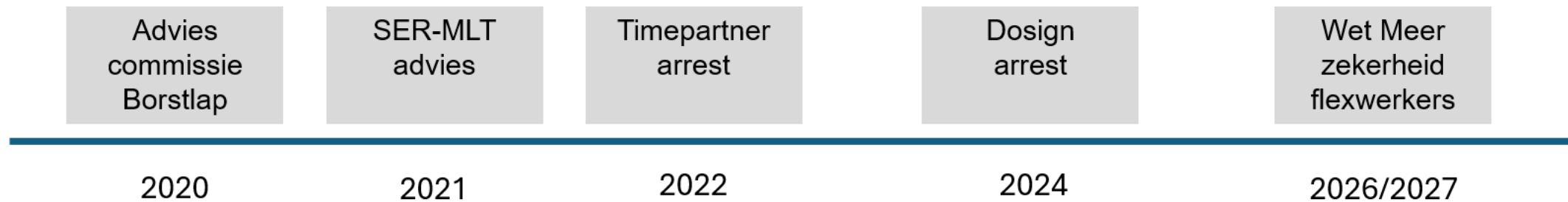
ABU

NBBU

Aanleiding nieuwe cao

Waarom deze cao?

- Advies commissie Borstlap met als resultaat SER-MLT advies 2021: gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden
- Jurisprudentie rondom beloning uitzendkrachten (o.a. Dosign en Timepartner)
- Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers (Tweede Kamer)



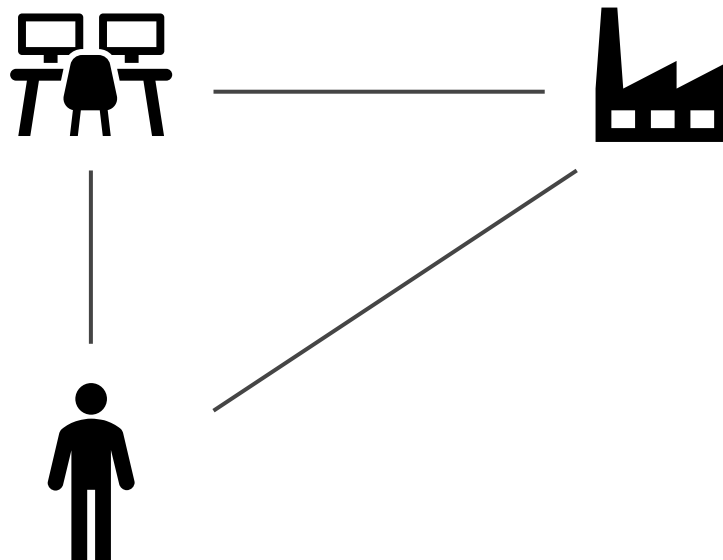
ABU

NBBU

Gelijkwaardige beloning

Hoe zit het ook alweer?

- Driehoeksverhouding
- Uitzendonderneming is de werkgever
- Voor de beloning van de uitzendkracht werd aangesloten op de arbeidsvoorwaarden uit bijlage 7 de Cao Bouw en Infra (Bouwconvenant)
- Dit wordt vervangen door volledig gelijkwaardige beloning



Gelijkwaardige beloning

- De **totale arbeidsvoorwaarden** van de uitzendkracht moeten ten minste **gelijkwaardig** zijn aan de totale arbeidsvoorwaarden van de werknemer die in dienst van de opdrachtgever die gelijk of vergelijkbaar werk verricht (dus niet meer alleen de arbeidsvoorwaarden uit bijlage 7)
- De arbeidsvoorwaarden hoeven (dus) **niet per voorwaarde hetzelfde** te zijn, maar bij elkaar opgeteld moeten ze wel **dezelfde waarde** hebben
- Arbeidsvoorwaarden mag je onderling compenseren, behalve pensioen



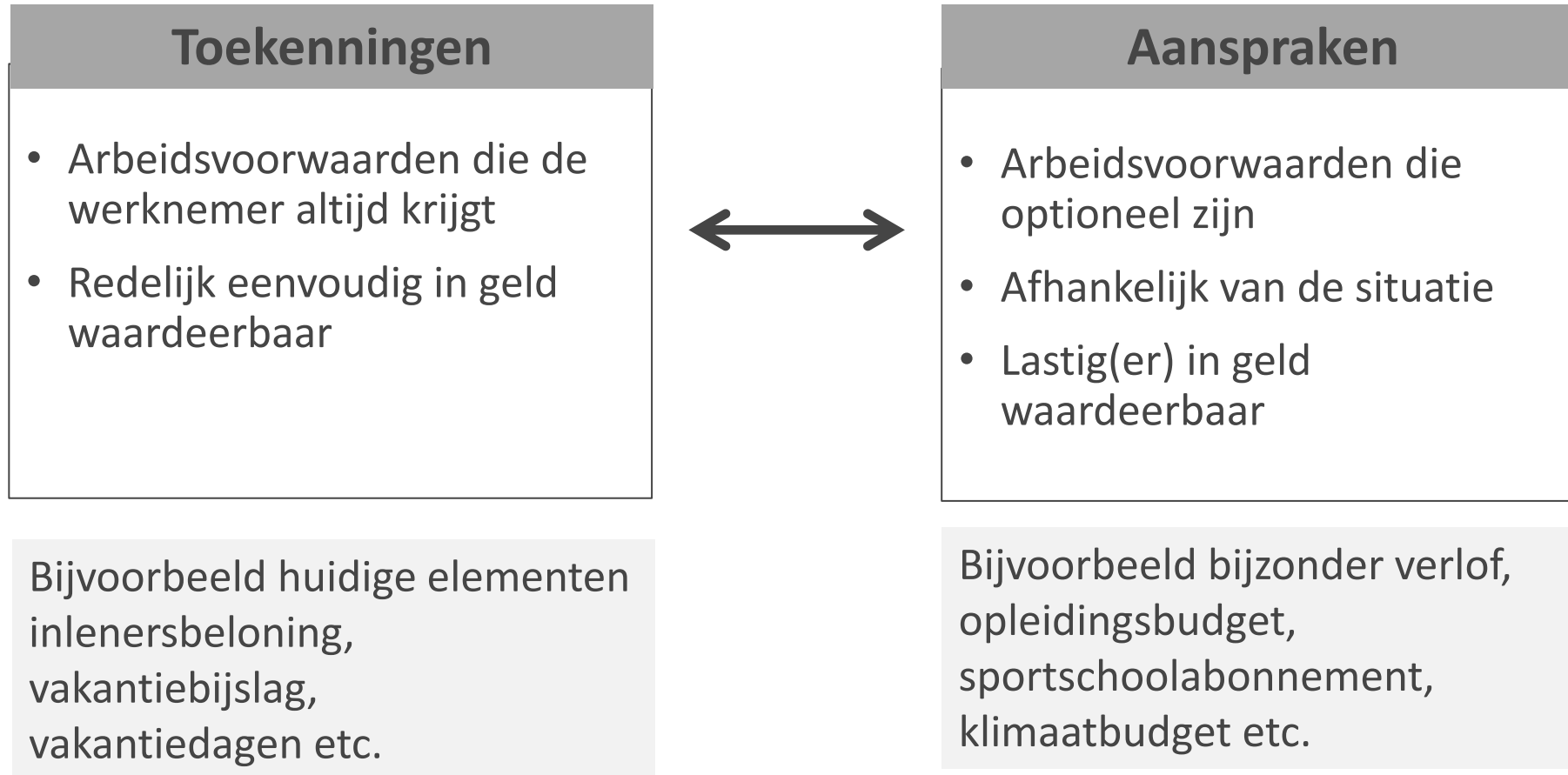
Wat zijn arbeidsvoorwaarden?

- Elke tegenprestatie voor het werk dat is afgesproken
- Dit kan in geld zijn, maar ook in tijd of natura
- Het kan nu gelden of in de toekomst
- Meestal in een cao of arbeidsvoorwaardenregeling vastgelegd
- Maar staat er niks op papier en gaat het om een afspraak die structureel is en waar de werknemer op mag vertrouwen, dan is het ook een arbeidsvoorwaarde

Voorbeeld gelijkwaardige beloning

- Een werknemer van de opdrachtgever krijgt 10% vakantiebijslag
- De uitzendkracht krijgt 8% vakantiebijslag
- De resterende 2% wordt op een andere manier gecompenseerd, bijvoorbeeld in het loon

Alles compenseren?



Van uitvraag naar gelijkwaardige beloning



Uitvraag arbeidsvoorwaarden

De uitzendonderneming:

- vraagt de arbeidsvoorwaarden uit bij de opdrachtgever
- kan opdrachtgever helpen bij het invullen
- kan eventueel arbeidsvoorwaarden vooraf (laten) invullen voor de opdrachtgever – op basis van eerdere gegevens of met hulp van een cao-tool

Wijzerbelonen.nl:

- In pdf
- Digitaal webformulier

Verstrekken van arbeidsvoorwaarden door de opdrachtgever

De opdrachtgever:

- is verantwoordelijk op grond van artikel 12a Waadi voor het verstrekken van alle arbeidsvoorwaarden
- vult alle arbeidsvoorwaarden in
- controleert de ingevulde standaard uitvraag als de uitzendonderneming deze vooraf (deels) heeft ingevuld en vult aan
- tekent voor de juistheid en volledigheid van de aangeleverde informatie
- geeft tussentijdse wijzigingen direct door

Let op!

- Alle arbeidsvoorwaarden tellen mee: cao, arbeidsvoorwaardenreglement, aparte regelingen etc.
- Aparte arbeidsvoorwaarden / uitsluiting van arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht kan niet

Wijzerbelonen.nl:

- Toelichting op alle arbeidsvoorwaarden die worden uitgevraagd

Vaststellen waarde arbeidsvoorwaarden

De uitzendonderneming:

- stelt de waarde van de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever vast op basis van de informatie van de opdrachtgever of in overleg met de opdrachtgever
- gaat uit van de bruto waarde
- neemt de voorwaarden voor toekenning mee zoals deze bij de opdrachtgever gelden

Let op!

- Extra's voortvloeiend uit de uitvoeringsregels uit de cao voor uitzendkrachten kunnen de waarde van de arbeidsvoorwaarden verhogen en mogen niet teniet worden gedaan door toepassing van de gelijkwaardige beloning

Wijzerbelonen.nl:

- Richtlijnen voor het bepalen van de waarde van de arbeidsvoorwaarden

Vertaling naar gelijkwaardige beloning

De uitzendonderneming:

- stelt de gelijkwaardige beloning vast, niet de opdrachtgever

Let op!

- Niet alle arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever hoeven hetzelfde te worden toegepast
- Waarde onder de streep moet wel hetzelfde zijn

Wijzerbelonen.nl:

- Richtlijnen vaststellen gelijkwaardige beloning

Tips

- Ga (als dit nog niet is gebeurd) met de uitzendonderneming aan de slag met het in kaart brengen van alle arbeidsvoorwaarden en gebruik hiervoor de [Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning](#)
- Raadpleeg Wijzerbelonen.nl waarop een [toelichting](#) bij elk onderdeel van de uitvraag staat
- Let op de voorwaarden die gelden voor toepassing van de arbeidsvoorwaarden
- Probeer alle arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in geld waardeerbaar te maken en vast te leggen

The screenshot shows the 'Wijzerbelonen' website header with the logo and title 'Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning'. Below the header is a 'Start' button. A sidebar menu lists various sections: 'Algemeen', 'Beloning', 'Functiegroepen', 'Toeslagen', 'Vakantiebijslag', 'Vergoedingen', 'Bijzondere uitkeringen', 'Loondoorbetaling bij ziekte', 'Verlof', 'Individueel keuze budget', and 'Pensioen'. The 'Beloning' section is currently selected and highlighted.

Je maakt gebruik van de **eerste versie** van dit webformulier. Voor vragen over het invullen van dit formulier of de onderdelen van gelijkwaardige beloning kun je terecht op www.wijzerbelonen.nl. Feedback en foutmeldingen over de werking van dit formulier ontvangen we graag op helpdesk@setu.nl.

Arbeidsvoorwaardenregeling en toepassingsperiode

Geef het nummer/naam van de arbeidsvoorwaardenregeling zoals dit bij de opdrachtgever bekend is: *

Geldig van *

dd/mm/jjjj

tot (optioneel)

dd/mm/jjjj

Opdrachtgever

Naam onderneming(en) / organisatie(s): *

Bijbehorende KvK of een ander identificatienummer van de onderneming(en) / organisatie(s) waarvoor dit uitvraagformulier geldt: *



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 **vanaf 1 januari 2026** 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 moet worden werkgeverspremie van de uitzendonderneming worden vergeleken met de werkgeverspremie van de opdrachtgever
 - Als jij als opdrachtgever een hogere werkgeverspremie kent, moet deze worden gecompenseerd. Dit kan bijvoorbeeld door extra loon toe te kennen
 - Kent opdrachtgever geen of een mindere pensioenregeling, dan mag in de andere arbeidsvoorwaarden geen correctie plaatsvinden door deze minder toe te passen

NB. Vakkrachten die worden uitgezonden vallen al automatisch onder BPF Bouw en Infra hiervoor zijn de bovenstaande compensatieregels dus niet van toepassing

ABU

NBBU

Rechtspositie en flexibiliteit

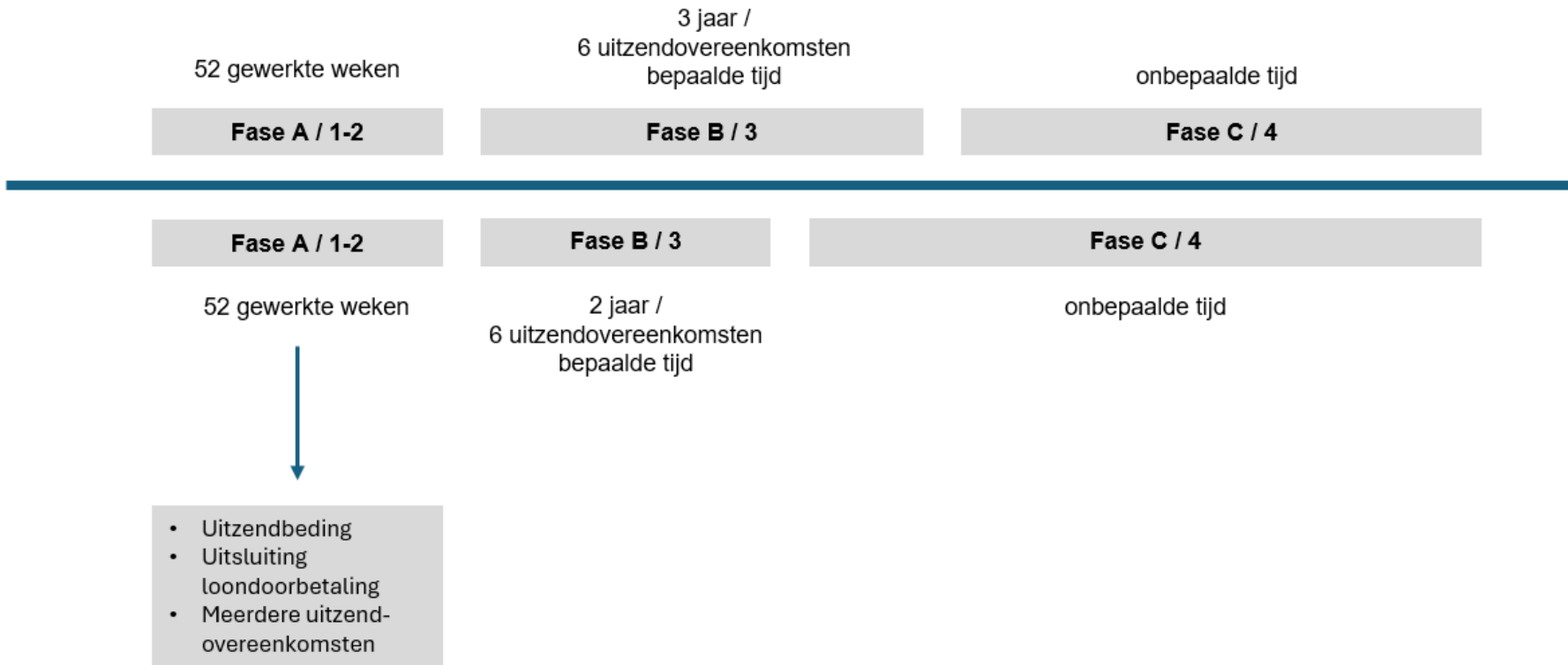
Rechtspositie en flexibiliteit

- Fasesysteem komt er (naar verwachting per **1 januari 2027**) als volgt uit te zien:
 - **Fase A / 1-2:** 52 gewerkte weken met mogelijkheid toepassing uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling (geen werk, geen loon)
 - **Fase B / 3:** verkorting naar twee jaar waarin zes uitzendovereenkomsten mogen worden gesloten
 - **Fase C / 4:** onbepaalde tijd
- Wettelijke vervaltermijn van **60 maanden** (tussenpoos) in plaats van de huidige onderbrekingstermijn van zes maanden

Rechtspositie en flexibiliteit

- Let op! Ook voor de reguliere werkgever verandert er veel
- De oproepcontracten verdwijnen, net als de mogelijkheid om uitsluiting loondoorbetaling af te spreken (geen werk, geen loon)
- Daarvoor in de plaats komen zogenaamde bandbreedtecontracten met een minimum aan garantie-uren en een maximum aantal uren waarvoor beschikbaarheid mag worden gevraagd (30% verschil)
- De vervaltermijn van 60 maanden gaat ook voor de ketenregeling gelden
- De uitzendonderneming blijft flexibeler dan de reguliere werkgever door mogelijkheid toepassen uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling in fase A / 1/2

Rechtspositie en flexibiliteit



Rechtspositie en flexibiliteit

Vanaf **1 januari 2026** kan de uitzendonderneming aansluiten bij de opdrachtgever ten aanzien van:

- Verkorte oproeptermijn
- Kwartaal- of jaarurennorm
- Tijd-voor-tijdregeling



Vragen?

Gevolgen voor inleners bouw & infra

Welke cao-artikelen bouw & infra toepassen

- Nu: geregeld in bijlage 7 van de cao
- Straks: alle arbeidsvoorwaarden in cao van toepassing voor ingeleende uitzendkrachten
- Belangrijkste wijzigingen
 - Pensioen
 - Duurzaam inzetbaarheidsbudget
 - Aantal verlofdagen
 - Palliatief verlof en rouwverlof
- Zwaarwerkregeling: geldt al voor vakkrachten

Uitvraag uitzendbureau naar arbeidsvoorwaarden inlener

- Gebruik voor ingevuld document met bepalingen cao bouw & infra
 - Stuurt uitzendbureau bij de uitvraag mee
- Vul aan met je eigen aanvullende arbeidsvoorwaarden
 - Bijvoorbeeld sportschoolabonnement, eindejaarsuitkering

Bureau wel of niet aangesloten bij ABU/NBBU

- Wel: eigen arbeidsvoorwaarden en die van uitzendkracht zijn *gelijkwaardig*
- Niet: eigen arbeidsvoorwaarden en die van uitzendkracht zijn *gelijk*

Pensioen

- Verschil tussen vakkracht en nieuwkomer
- Vakkracht valt onder pensioenfonds BpfBouw
 - Als hij voor het uitzendwerk al deelnemer was
 - Na 12 maanden werken in de bouw & infra over periode van 2 jaar
 - Opleiding volgt of diploma heeft niveau BBL2 of BBL3
- Nieuwkomer onder uitzendpensioenfonds STIPP
- Vergewisplicht bij inlener over afdracht premies aan BpfBouw

Kosten???

Handige websites

- [Wijzerbelonen.nl](https://wijzerbelonen.nl)
- [Voor uitzendkrachten – De zwaarwerkregeling](#)
- [Nieuwe cao voor uitzendkrachten vanaf 1 januari 2026](#)
 - Met links naar de vooraf ingevulde uitvraag gelijkwaardige beloning

Vragen?

Dank voor de aandacht!