

A photograph of two men in racing suits and helmets, sitting in a race car. They are looking down at a device, possibly a tablet or a piece of equipment. The man on the right is wearing a black racing suit with red accents and a harness. The man on the left is also wearing a racing suit. The background is blurred, showing the interior of the race car and some red and white structures.

NED.
PERSONEEL

**Whitepaper Backoffice
Het nieuwe uitzendlandschap**

Het nieuwe uitzendlandschap: Overleven of ontzorgen?

Waarom 2026 het einde kan betekenen voor een veelvoud uitzendbureaus – tenzij je nu schakelt.

De spelregels in de uitzendbranche worden vanaf 2026 flink aangescherpt. De nieuwe cao voor uitzendkrachten, nieuwe pensioenregeling, strengere eisen voor gelijke waardige beloning en de voorbereiding op de vergunningplicht in 2027 zorgen voor een stroom aan administratieve, juridische en financiële verplichtingen.

Meerdere bureaus voelen de druk. Hogere lonen, extra arbeidsvoorwaarden en het veranderen van gunstige regelingen zoals flexibele fasesystemen en standaardtoeslagen raken direct je marge. Waar je voorheen het verschil maakte met snelheid en flexibiliteit, draait het nu om CAO-naleving, transparantie en foutloze processen, dat terwijl je vaak geen jurist, HR-adviseur of salarisadministrateur in huis hebt. De administratieve last stijgt, de foutmarge daalt. Eén verkeerd contract of gemiste pensioenafdracht kan boetes, reputatieschade of klantverlies betekenen. Grote spelers winnen terrein met gestroomlijnde processen. Stilstaan is hier dus geen optie.

De kracht van jouw bureau ligt echter in relaties, niet in administratie. Jij kent je klanten, begrijpt je kandidaten en weet wat een goede match is. Door operationele ballast los te laten, krijg je de ruimte om te groeien, te innoveren en te excelleren in dienstverlening, zo maak je je organisatie niet alleen wendbaar, maar ook voorbereid op de toekomst. Gespecialiseerd in de uitzendbranche en vertrouwd met jouw praktijk, verzorgen wij alles van arbeidsovereenkomsten en loonverwerking tot pensioenafdracht, verzuimbegeleiding en juridische checks. Jij focust op recruitment wij doen de rest.

In deze whitepaper gaan we dieper in op de volgende onderwerpen als onderdeel van de gewijzigde CAO;

- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden **01-01-2026**
- Pensioenregeling **01-01-2026**
- Fasesysteem verkort **01-01-2026**
- Wet meer zekerheid flexwerkers **01-01-2027**
- Wet toelating en beschikkingstelling van arbeid (WTTA) **01-01-2027**

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

Volgens de cao is de uitlener (het uitzendbureau) verplicht om de arbeidsvoorwaarden bij de inlener op te vragen. De inlener (opdrachtgever) is formeel niet aan die cao gebonden, maar moet op basis van de Waadi wel de benodigde informatie aanleveren, al ontbreekt een sanctie. De Waadi, voluit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, is een Nederlandse wet die de rechten beschermt van werknemers die via een intermediair aan het werk worden gezet. De uitlener wordt gecontroleerd door instanties en draagt dus feitelijk het risico. Zodra de Wtta van kracht wordt zal dit anders zijn en kunnen er wel meer sancties volgen voor de inlener, maar dat is dus nog toekomstmuziek. In contracten leggen uitleners vaak vast dat inleners verplicht zijn de (juiste) informatie te verstrekken en dat zij aansprakelijk zijn voor de gevolgen van onjuiste of onvolledige gegevens.

Hoewel nog niet alle stappen concreet kunnen worden gezet vanwege onduidelijkheden in de nieuwe regels, kun je je wel alvast oriënteren en voorbereiden. Deze vier stappen zijn niet uitputtend, maar kunnen je een flink stuk op weg helpen.

1

Stap 1: Verdiep je in de nieuwe cao-tekst

Het is misschien een inkoppertje, maar zorg dat je weet waarover het gaat en wat er wijzigt. Pak dus de nieuwe cao-tekst erbij en lees de bepaling over de gelijkwaardige beloning goed door (artikel 21). Zo ben je in staat om zowel je organisatie als je opdrachtgevers goed mee te nemen in de veranderingen.

2

Stap 2: Uitvraag beloning van uitlener aan inlener

Ben je een uitzendbureau? Dan moet je vóór 1 januari 2026 inventariseren welke beloning je minimaal moet toekennen aan je uitzendkrachten. Dit is nodig om een juiste beloning toe te passen én om inzicht te krijgen in de financiële gevolgen, zoals de impact op de kostprijs (zie stap 5).

Klanten van een uitzendbureau moeten inzicht geven in de beloningsstructuur die binnen die organisatie geldt. Ze moeten zorgen dat deze informatie volledig en helder beschikbaar is.

Voor uitleners is het niet voldoende om alleen de cao van de inlener als uitgangspunt te nemen. Er zijn namelijk veel bedrijfsspecifieke afspraken. Welke onderdelen je precies moet meenemen in deze inventarisatie, wordt de komende tijd duidelijk.

3

Stap 3: Vergelijken/waarderen van de beloning

Zodra duidelijk is op welke nieuwe arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten recht hebben, is het belangrijk deze te vergelijken met de huidige voorwaarden. Dan weten alle partijen op hoeveel meer (of minder) de uitzendkracht recht heeft.

Stap 4: Vaststellen nieuwe beloning

De nieuwe beloning moet op individueel niveau (dus per uitzendkracht) worden vastgesteld. Daarbij geldt dat inleners en uitleners moeten zorgen voor een één-op-één overname van de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever. In plaats daarvan mag ook gekozen worden voor een pakketvergelijking, waarbij arbeidsvoorwaarden tegen elkaar worden uitgeruild.

Wanneer een essentiële arbeidsvoorwaarde (zoals bedoeld in artikel 21, lid 2) niet één-op-één kan worden overgenomen, moet hiervoor een gelijkwaardige compensatie worden geboden via een andere essentiële voorwaarde. Dit kan het gevolg zijn van praktische beperkingen (bijvoorbeeld een 'exotische' arbeidsvoorwaarde) of een bewuste keuze van de uitlener, wanneer een bepaalde voorwaarde als onwenselijk wordt beschouwd. In beide gevallen moet de uitzendkracht gecompenseerd.

Al deze keuzes en afwegingen moeten zorgvuldig worden vastgelegd. Niet alleen om per 1 januari 2026 de juiste beloning te kunnen garanderen, maar ook om helder te kunnen verantwoorden richting uitzendkrachten en toezichthouders hoe de beloningssystematiek tot stand is gekomen.

Casus: Gelijkwaardige beloning in de praktijk

Om de toepassing van de nieuwe cao concreet te maken, lichten we dit toe aan de hand van een voorbeeldcasus:

De uitzendkracht heeft recht op een volledig gelijkwaardige beloning. Dat houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht.

Dit betekent niet dat alle arbeidsvoorwaarden in de praktijk precies hetzelfde moeten zijn, maar dat de uitzendkracht alles bij elkaar opgeteld wel hetzelfde moet krijgen.

Bijvoorbeeld:

Wanneer de werknemer bij de opdrachtgever in een gelijk(waardig)e functie een vakantiebijslag van 10% ontvangt, kan aan de uitzendkracht een vakantiebijslag van 8% worden toegekend, mits de resterende 2% op een andere manier binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd. De resterende 2% kan bijvoorbeeld in het loon worden gecompenseerd.

De uitzendonderneming kan ervoor kiezen om sommige arbeidsvoorwaarden hetzelfde toe te passen en andere arbeidsvoorwaarden op een gelijkwaardige manier. Wanneer een essentiële arbeidsvoorwaarde (dit is alles, behalve pensioen) voor de uitzendkracht anders wordt toegepast dan bij de opdrachtgever, dan moet een eventueel nadeel door middel van een andere essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd. Dit nadeel mag niet door middel van een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde (alleen niet pensioen) worden gecompenseerd.

De gelijkwaardigheid wordt op twee manieren getoetst:

- ✓ Het totaalpakket van essentiële arbeidsvoorwaarden moet minimaal gelijkwaardig zijn.
- ✓ Het totaalpakket van essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden moet eveneens minimaal gelijkwaardig zijn.

Vervallen reserveringssystematiek

De nieuwe cao maakt ook een einde aan de bestaande reserveringssystematiek. De reservering voor de vakantiebijslag blijft bestaan, maar hiervoor geldt niet meer standaard de huidige 8,33%. Ook voor de vakantiebijslag is het percentage bij de opdrachtgever doorslaggevend. Je kunt ervoor kiezen om steeds bij alle uitzendkrachten hetzelfde percentage te hanteren, maar als dit in negatieve zin afwijkt van het percentage bij de opdrachtgever, dan moet je dit dus compenseren via een andere essentiële arbeidsvoorwaarde.

Afrekenen verleden

Eventuele reserveringen die op 1 januari 2026 nog openstaan (bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim, bijzonder verlof en geboorteverlof) moeten op dat moment worden afgerekend.

Een nieuwe pensioensregeling per 1 januari 2026

Vanaf 1 januari 2026 vervallen de huidige Basis- en Plus-regelingen van STiPP. In plaats daarvan komt er één uniforme pensioenregeling waarin alle uitzendkrachten vanaf hun eerste werkdag pensioen opbouwen. Dit geldt voor iedereen van 18 jaar tot aan de AOW-leeftijd.

Wat verandert er?

De pensioenpremie stijgt: van circa 12% naar 23,4% van de pensioengrondslag.

- Werkgevers dragen hiervan 15,9%.
- Werknemers betalen 7,5%, via inhouding op het brutoloon.

De leeftijdsafhankelijke opbouw verdwijnt. Iedereen betaalt vanaf 2026 hetzelfde percentage premie, ongeacht leeftijd of fase.

De nieuwe regeling bevat standaard een partnerpensioen en wezenpensioen, én biedt de zekerheid van premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid.

De pensioenleeftijd binnen STiPP wordt gelijkgesteld aan de AOW-leeftijd. Werknemers kunnen er ook voor kiezen hun pensioen vroeger of later te laten ingaan (maximaal vijf jaar vóór of na de AOW-datum).

Alle opgebouwde pensioenrechten en het opgebouwde kapitaal worden automatisch overgezet naar de nieuwe regeling. Dit gebeurt via een zogenoemd transitie- en invarenproces. Uitzendkrachten die hierdoor nadeel zouden ondervinden, ontvangen een eenmalige compensatie.

Uitzendbureaus moeten voortaan proactief en duidelijk communiceren over pensioenopbouw, inclusief dekking en rechten bij overlijden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Bij al deze veranderingen komt veel kijken. NED Personeel neemt deze volledige administratieve en juridische last uit handen: van correcte aanmeldingen en premieafhandeling tot communicatie, overgangsbeheer en risicoverzekeringen. Jij focust op jouw kern: groei, werving en plaatsing. Wij garanderen compliance en rust in de uitvoering.

Fasesysteem verkort

Het fasesysteem voor uitzendkrachten verandert. Fase A blijft bestaan, maar met meer nadruk op gelijke behandeling en transparantie. De maximale duur van 52 weken blijft, maar door strengere verplichtingen (zoals passende beloning, informatieplicht en directe pensioenopbouw) neemt de flexibiliteit af.

Fase B wordt vanaf 2026 verkort van drie naar twee jaar. Het maximum van zes contracten blijft, maar deze moeten in een kortere periode worden ingezet. Hierdoor stroomt een uitzendkracht sneller door naar Fase C.

Doordat Fase B korter wordt, belanden uitzendkrachten eerder in Fase C: een fase waarin je als uitzendbureau een vast dienstverband moet aanbieden. Dit vergroot jouw risico op loondoorbetaling bij ziekte en verhoogt je vaste lasten aanzienlijk

Wet Meer Zekerheid Flexwerkers (WMZF)

De Wet Meer Zekerheid Flexwerkers (WMZF) moet flexwerkers meer duidelijkheid en stabiliteit bieden. Dit zijn de vijf wijzigingen:

1. Afschaffen nulurencontracten

- Nulurencontracten verdwijnen.
- Daarvoor komt het bandbreedtecontract: je krijgt een contract met een minimum- en maximumaantal uren (bijv. 12-18 uur per week). Je bent alleen verplicht beschikbaar tot het maximum, dus in dit geval 18 uur.
- Uitzondering: scholieren, studenten en bijbaners mogen nog wel op oproepbasis werken.

2. Lange pauze tussen tijdelijke contracten

- Je mag maximaal 3 tijdelijke contracten in 3 jaar bij dezelfde werkgever.
- Wil de werkgever je daarna opnieuw tijdelijk inhuren? Dan geldt een wachttijd van 5 jaar (nu nog 6 maanden).

3. Gelijke arbeidsvoorwaarden worden voor uitzendkrachten (inlenersbeloning)

Uitzendkrachten krijgen vanaf dag 1 recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste collega's bij de opdrachtgever. Denk aan:

- Vakantiedagen
- Loon
- Reiskosten
- Toeslagen (zoals onregelmatigheid)

4. Sneller door naar vast dienstverband (fasesysteem verkort)

- Fase B wordt verkort van 3 jaar (6 contracten) naar 2 jaar.

5. Structureel werk = structureel contract

- Word je minimaal 3 maanden structureel opgeroepen (bijv. elke week)?
- Dan moet de werkgever je een aanbod doen voor een vast aantal uren, gebaseerd op je gemiddelde inzet.

WTTA-toelatingsprocedure

Met de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wet TTA) wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor de uitzendbranche. Iedere onderneming die arbeidskrachten ter beschikking wil stellen aan opdrachtgevers, moet hiervoor worden toegelaten. Zonder toelating is uitzenden niet meer toegestaan.

De beoogde inwerkingtredingsdatum van de wet is 1 januari 2027. De toelatingsplicht geldt vanaf 1 januari 2028; vanaf dat moment zal de Nederlandse Arbeidsinspectie actief handhaven. In- en uitleners die zich niet aan de regels houden, riskeren boetes.

Hoewel de toelatingsplicht pas in 2028 ingaat, krijgen ondernemers in 2026 al te maken met belangrijke voorbereidingen en overgangsregelingen, waaronder het tijdelijk naast elkaar bestaan van verschillende fasesystemen voor lopende contracten. In deze toelichting leggen we uit hoe de toelatingsprocedure werkt: hoe en wanneer je de toelating aanvraagt, op welke gronden deze kan worden toegekend of geweigerd en wat de mogelijkheden zijn voor startende ondernemingen via een voorlopige toelating.

De verantwoordelijke voor de toelating

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is verantwoordelijk voor het verlenen van toelatingen aan uitleners. Voor de uitvoering van de Wet TTA wordt binnen het ministerie een aparte eenheid opgericht: de Toelatende Instantie (TI). Deze organisatie beoordeelt toelatingsaanvragen op basis van inspectierapporten, gegevensuitwisseling (met o.a. de Belastingdienst en Arbeidsinspectie) en signalen uit het stelsel. De TI kan namens de minister ook toelatingen schorsen of intrekken. Getoetst wordt of de aanvrager voldoet aan alle voorwaarden voor toelating en of geen sprake is van een weigeringsgrond. De TI kan namens de minister een verleende toelating ook schorsen en intrekken.

Aanvragen van de toelating

De aanvraag verloopt via een online formulier (nog niet beschikbaar). De kosten zijn afhankelijk van de grootte van de onderneming, met een maximum van € 3.611. Daarnaast worden periodieke kosten in rekening gebracht voor het behoud van de toelating.

Kort samengevat moet de uitlener bij de aanvraag aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Staat ingeschreven in het Handelsregister (KvK).
- Beschikt over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor rechtspersonen.
- Financiële zekerheid van € 100.000 heeft gesteld.
- Een inspectierapport overlegt waarin naleving van het normenkader wordt bevestigd.
- Daadwerkelijk voldoet aan het normenkader.

Beoordeling en geldigheid

Na een volledige aanvraag neemt de minister van SZW in beginsel binnen acht weken een besluit. Bij goedkeuring geldt de toelating voor vier jaar. Om continuïteit te waarborgen, moet je tijdig een nieuwe aanvraag indienen. Als de minister niet op tijd kan beslissen en de vertraging niet aan de onderneming ligt, kan de geldigheidsduur eenmalig met zes maanden worden verlengd. Voor startende ondernemingen is er de mogelijkheid tot een voorlopige toelating van maximaal zes maanden. Binnen die periode moet alsnog een volledige, reguliere aanvraag worden ingediend.

Weigeringsgronden van de toelating

De minister van SZW kan een toelatingsaanvraag weigeren op basis van vaste (dwingende) of discretionaire (facultatieve) gronden. Bij dwingende gronden is afwijzing verplicht; bij facultatieve gronden heeft de minister beoordelingsruimte.

Start handhaving

Vanaf 1 januari 2028 handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie op de toelatingsplicht. Uitzenden zonder toelating is dan verboden en leidt tot boetes voor zowel uitleners als inleners. Omdat niet gegarandeerd is dat aanvragen voor die datum zijn afgehandeld, geldt een algemene overgangsregeling:

- Heeft een uitlener vóór **1 juli 2027** een volledige aanvraag ingediend, dan mag deze personeel blijven uitzenden totdat op de aanvraag is beslist.

Voor inleners is het essentieel om te controleren of hun uitleners tijdig een aanvraag hebben gedaan. Een te late aanvraag betekent dat vanaf 2028 geen personeel meer mag worden ingeleend van die uitlener.

Verlicht regime voor SNA-gecertificeerde

SNA-gecertificeerde uitleners mogen bij hun eerste aanvraag het SNA-certificaat gebruiken in plaats van een inspectierapport, mits de aanvraag uiterlijk 30 juni 2027 is ingediend en het certificaat op dat moment geldig is.

Uitleners zonder SNA-certificering wordt aangeraden dit keurmerk voor die datum alsnog te behalen. Ook inleners doen er goed aan om dit van hun uitleners te eisen.

Regeling voor niet-gecertificeerde

Uitleners zonder SNA-certificaat kunnen bij capaciteitsproblemen bij inspectie-instellingen toch een aanvraag indienen zonder inspectierapport, onder deze voorwaarden:

- Voor **31 december 2026** melden bij de Toelatende Instantie dat een aanvraag zal worden gedaan.
- De aanvraag uiterlijk **30 juni 2027** indienen.
- Het inspectierapport z.s.m. na de aanvraag alsnog aanleveren.

Zonder serieuze inspanning om een inspectierapport te verkrijgen, kan de aanvraag alsnog worden afgewezen. Ook hier geldt: inleners moeten proactief toetsen of uitleners zich aan deze termijnen houden om continuïteit van arbeid te waarborgen.

MEER INFO?



076 - 596 4668



NED-PERSONEEL.NL



HOFDREEF 4, ZUNDERT