

Stappenplan gelijkwaardige beloning toepassen

Per 1 januari 2026 treedt de nieuwe uitzend-cao in werking. De ingrijpendste wijziging is dat de gelijkwaardige beloning in de plaats komt van de inlenersbeloning. Deze wijziging heeft niet alleen invloed op het loon van de uitzendkracht, maar bijvoorbeeld ook op de interne processen en de kostprijs. Volg daarom dit praktische stappenplan om zo snel mogelijk met de implementatie te beginnen.

Hoewel er nog veel onduidelijk is over de wijze waarop de gelijkwaardige beloning exact moet worden toegepast, zijn drie dingen zeker voor zowel inhurende organisaties als uitleners:

1. de cao treedt hoe dan ook per 1 januari 2026 in werking;
2. de wijzigingen hebben veel impact op de bedrijfsvoering en
3. wie niet tijdig begint met de implementatie, gaat het niet op tijd redden.

Het is daarom aan te raden zo snel mogelijk met de implementatie te beginnen.

Wie is verantwoordelijk voor dit proces?

Vanuit de cao is de uitlener de partij die de informatie moet opvragen. De inlener is niet aan die cao gebonden, dus daarin kunnen ook geen verplichtingen voor de inlener zijn opgenomen. Vanuit de Waadi is de inlener wel verplicht om informatie te verstrekken aan de uitlener, maar daar staat geen sanctie op. De uitlener is de partij die controle kan verwachten van de instanties. Wanneer de Wtta in werking treedt zal dit anders zijn, en kunnen er wel meer sancties volgen voor de inlener, maar dat is dus nog toekomstmuziek. Contractueel is het vaak wel zo dat uitleners de inleners verplichten de (juiste) informatie te verstrekken en de inlener aansprakelijk houden als de informatie niet juist blijkt te zijn.

Veel stappen kun je nog niet volledig zetten, omdat de onduidelijkheid groot is, maar je kunt al wel veel voorbereidingen treffen. De 14 stappen zijn niet uitputtend, maar kunnen je een flink stuk op weg helpen.

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). Met deze kennis kun je iedereen in de organisatie en je opdrachtgevers bij de hand nemen.

Stappenplan gelijkwaardige beloning toepassen

Stap 2: Uitvraag beloning van uitlener aan inlener

Ben je uitlener, dan moet je inventariseren welke beloning je (minimaal) per 1 januari 2026 moet toekennen aan uitzendkrachten. Dit is nodig om de uitzendkracht juist te belonen, maar ook omdat je wilt weten hoeveel er (geldelijk) wijzigt in de beloning en wat voor effecten dit onder andere heeft op de kostprijs (zie stap 5). Ben je inlener, dan zul je inzicht moeten bieden in de gehanteerde belonings(systematiek). En zul je dit dus helder moeten hebben. Het is voor uitleners nu en straks niet voldoende om de cao van de inlener als uitgangspunt te nemen. Er zijn veel bedrijfsspecifieke afspraken. Welke onderdelen je precies moet meenemen in deze inventarisatie, wordt de komende tijd duidelijk.

Stap 3: Vergelijken/waarderen van de beloning

Op het moment dat duidelijk is op welke nieuwe arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten recht hebben, is het van belang om deze te vergelijken met de arbeidsvoorwaarden die zij nu krijgen. Dan weten alle partijen op hoeveel meer (of minder) de uitzendkracht recht heeft.

Stap 4: Vaststellen nieuwe beloning

Op individueel niveau (dus per uitzendkracht) moet je vaststellen waarop de betreffende uitzendkracht (minimaal) recht heeft. Inleners en uitleners moeten zorgen voor een een-op-een toekenning van de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever, maar je kunt er ook voor kiezen om bepaalde arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen (de pakketvergelijking). Wanneer een essentiële arbeidsvoorwaarde (als bedoeld in artikel 21 lid 2) voor de uitzendkracht anders is dan bij de inlener, dan moet hiervoor compensatie komen door middel van een andere essentiële arbeidsvoorwaarde. Soms is de uitlener hiertoe genooddaakt, omdat die een bepaalde (exotische) arbeidsvoorwaarde bij de opdrachtgever niet een-op-een kan toepassen. Soms is het een keuze, omdat een bepaalde arbeidsvoorwaarde voor de uitlener niet wenselijk is. De uitzendkrachten moeten hiervoor dan dus (gelijkwaardige) compensatie ontvangen. Dit alles moet in kaart zijn gebracht, zodat de beloning van de uitzendkrachten daadwerkelijk per 1 januari 2026 op de juiste wijze gebeurt.

Het is dus van belang dat uitleners vastleggen hoe ze tot een bepaalde belonings(systematiek) zijn gekomen. Dit om zowel uitzendkrachten als controleinstanties te kunnen meenemen in de keuzes die zijn gemaakt.

Stappenplan gelijkwaardige beloning toepassen

Stap 5: Uitleners: bepaal nieuwe kostprijs

Pas als je stap 4 volledig hebt gezet, kun je bepalen wat een individuele uitzendkracht jou als organisatie kost. De volgende stap is om na te gaan of de huidige kostprijs nog wel volstaat. De kans is groot dat dit niet het geval is. Het is dus van groot belang dat je op tijd begint met de (tijdrovende) stappen 1 t/m 4. Pas na daarna kun je de (nieuwe) kostprijs bepalen en kun je hierover in gesprek gaan met je opdrachtgevers. Hiermee kun je natuurlijk niet pas in december aankomen bij de opdrachtgever, vooral niet als de stijging significant is. Let op: ook de StiPP-pensioenregeling wijzigt. Deze wordt aanzienlijk duurder per 1 januari 2026. Ook dit heeft invloed op je kostprijs.

Stap 6: Pas (IT-)systemen aan

Zorg dat alle relevante IT-systemen en loonsoftware (HR, loon, CRM, et cetera) zijn aangepast aan de nieuwe cao-regelingen. Vergeet hierbij de loonstroken niet.

Stap 7: Pas (HR-)processen aan

Meer maatwerk betekent ook meer kans op fouten. Zorg ervoor dat er standaard processen komen (of pas de huidige aan, indien nodig), om niet alleen de uitvraag bij opdrachtgevers doorlopend (juist) te laten plaatsvinden, maar ook om de juiste vertaalslag te maken naar de beloning van de uitzendkrachten.

Stap 8: Pas contracten tussen inlener-uitlener aan

Met de nieuwe uitzend-cao is de kans ook groot dat de huidige (raam)overeenkomsten en algemene voorwaarden tussen inlener en uitlener niet meer volstaan. Verwijzingen kunnen onjuist zijn, maar ook inhoudelijk zul je hoogstwaarschijnlijk zaken moeten wijzigen of toevoegen. Niet alleen om compliant te zijn met de nieuwe cao-tekst, maar ook om bepaalde (nieuwe) risico's af te dichten.

Stap 9: Pas arbeidsovereenkomsten en plaatsingsbevestigingen aan

Zowel de tekst van de uitzend-cao als de nummering van de artikelen wijzigt in de nieuwe cao-tekst. De huidige inhoud van de gehanteerde arbeidsovereenkomsten zal dus niet alleen snel verkeerde verwijzingen bevatten, maar ook verkeerde arbeidsvoorwaarden. Denk bijvoorbeeld alleen al aan de percentages voor de loondoorbetaling bij ziekte.

Stappenplan gelijkwaardige beloning toepassen

Staan die in je arbeidsovereenkomst met een verwijzing naar de uitzend-cao, of zelfs specifiek met de daarin gehanteerde percentages en ga je de regeling van de opdrachtgever hierin volgen? Dan moet je de tekst daarop aanpassen.

Stap 10: Informeer uitzendkrachten (en verstuur nieuwe plaatsingsbevestigingen)

In contracten en plaatsingen die 1 januari 2026 overstijgen, wijzigen de arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd hiervan. Dit betekent niet alleen dat je de uitzendkracht hierover moet informeren, maar waarschijnlijk ook dat je al deze uitzendkrachten een nieuwe plaatsingsbevestiging moet sturen. Immers, de arbeidsvoorwaarden wijzigen per 1 januari 2026 en dit moet je bevestigen aan de uitzendkracht. Denk hierbij ook nog aan het vervallen van de reserveringssystematiek. Eventuele reserveringen die op 1 januari 2026 nog openstaan voor wat betreft bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim, bijzonder verlof en geboorteverlof moet je op dat moment afrekenen. Dat geldt ook voor mogelijke compensatie-uren. Dit is alleen anders als je hierover iets afwijkends afsprekt met de uitzendkracht. Is deze afwijking gewenst, dan moet je hierover dus overeenstemming bereiken met de uitzendkracht.

Stap 11: Check het overgangsrecht

In bepaalde gevallen is overgangsrecht van toepassing (zie artikel 36a van de nieuwe uitzend-cao). Inventariseer wie hieronder valt en hoe je hiermee moet/wilt omgaan. Het gaat hier specifiek om twee groepen:

1. Als de nieuwe beloning van de uitzendkracht lager uitvalt dan de huidige beloning.
2. Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is.

Stap 12: Periodieke controle compliance

Controleer periodiek of je voldoet aan de op dat moment geldende (belonings)regelingen. Vooral in het begin zullen er fouten ontstaan. Zorg dat je hiervan tijdig op de hoogte bent, je voorkomt daarmee een tik op je vingers van controlerende instanties. De periodieke controles kun je laten plaatsvinden door eigen interne audits, maar je kunt dit ook door een externe partij laten doen.

Stap 13: Train interne medewerkers

Iedereen in je organisatie moet weten wat er verandert en wat er van hen wordt verwacht in de noodzakelijke transitie.

Stappenplan gelijkwaardige beloning toepassen

Start dus tijdig met het informeren en trainen van interne medewerkers. De backoffice moet de regelingen implementeren en de frontoffice moet vragen van opdrachtgever en uitzendkrachten kunnen beantwoorden. En dat die vragen er gaan komen, dat staat wel vast.

Stap 14: Pas vacatureteksten aan

Nieuwe arbeidsvoorwaarden betekenen waarschijnlijk ook dat huidige vacatureteksten niet meer juist zijn. Zorg voor de correcte vacatureteksten op het juiste moment.

Nieuwe regels voor uitzenden? NED is jouw navigator

Op 8 oktober organiseren we een cursus speciaal voor uitzendbureaus over alle komende veranderingen. Zeker in een branche waar de regels continu veranderen, wil je iemand naast je hebben die de route kent. Met deze cursus willen we jou als uitzendondernemer laten racen, terwijl wij naast je zitten als navigator. Jij bepaalt waar je naartoe wilt. Wij zorgen dat je onderweg niets over het hoofd ziet.

Meer informatie? [Klik hier](#)