

Datum

7 april 2025

Onderhandelaarsakkoord CAO voor Uitzendkrachten 2026-2029

De onderhandelaars namens betrokken sociale partners, werkgeversverenigingen ABU en NBBU en vakbond LBV (hierna gezamenlijk aangeduid als 'cao-partijen'), hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. De afspraken en daaraan ten grondslag liggende overwegingen worden hierna toegelicht.

Inleiding / overwegingen

Met het bereiken van dit historische akkoord nemen betrokken sociale partners verantwoordelijkheid voor de uitwerking van de afspraken die in aanvang zijn neergelegd in het SER-MLT advies. Door deze afspraken wordt met ingang van 2026 volledig invulling gegeven aan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Daarnaast verwachten sociale partners dat uitzendondernemingen hiermee zullen voldoen aan de aangekondigde Wet meer zekerheid flexwerkers.

Met deze cao wordt een enorme stap gezet en neemt de uitzendbranche afscheid van de methodiek van de inlenersbeloning. Met ingang van 2026 worden de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden die bij de opdrachtgever gelden voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Voor deze ingrijpende transformatie is noodzakelijk dat deze afspraken nu gemaakt worden, zodat automatiseringssystemen, werkprocessen en afspraken met uitzendkrachten en opdrachtgevers tijdig in lijn gebracht kunnen worden met hetgeen van toepassing wordt in 2026.

Afspraken

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

- Uitzendkrachten krijgen per 1 januari 2026 recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de aangekondigde Wet meer zekerheid flexwerkers.
- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden houden in dat de totale arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht ten minste gelijkwaardig moeten zijn aan de totale arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht. Dit betekent dat de arbeidsvoorwaarden in de praktijk niet dezelfde hoeven te zijn, maar dat de totale arbeidsvoorwaarden van uitzendkracht alles bij elkaar opgeteld wel dezelfde waarde hebben. Het blijft uiteraard mogelijk om wel dezelfde arbeidsvoorwaarde(n) toe te passen zoals deze gelden bij de opdrachtgever.
- Cao-partijen realiseren zich dat de overstap naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden een forse uitdaging is en een zorgvuldige voorbereiding en implementatie vergt. Uitzendondernemingen moeten hun uitzendkrachten en opdrachtgevers goed informeren over de nieuwe gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Daarbij gaan cao-partijen alle nieuwe ontwikkelingen monitoren en waar nodig samen kijken of uitzendkrachten en uitzendondernemingen ondersteund kunnen worden met uitleg en/of verduidelijking in het kader van transparantie en uitvoerbaarheid van de cao.
- Cao-partijen handhaven bestaande waarborgen in de cao voor een goede beloning van uitzendkrachten, zoals o.a. over inschalen, toekennen periodieken en regels over het toekennen van een feestdag. Voor uitzendkrachten voor wie gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst met recht op loondoorbetaling tijdelijk geen of minder werk voorhanden is, wordt voortsnog het huidige arbeidsvoorwaardenniveau uit de CAO voor Uitzendkrachten gehandhaafd.
- Door de stap naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden komt een einde aan de praktijk van de inlenersbeloning, die gebruikt werd om uitzendkrachten al in veel opzichten in een gelijkwaardige beloning te voorzien. Hierdoor komt ook een aantal cao-bepalingen te vervallen:

- De eigen arbeidsvoorwaardenregelingen in de CAO voor Uitzendkrachten, zoals de vakantiedagen, de vakantiebijslag, loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid of duurzame inzetbaarheid.
- De afwijkende beloning voor bepaalde groepen, zoals vakantiewerkers en de 'allocatiegroep'. Voor de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden van deze groepen worden waar mogelijk specifieke arbeidsvoorwaardenregelingen bij de opdrachtgever als uitgangspunt genomen.
- De bestedingsverplichting voor duurzame inzetbaarheid van 1,02%. De uitzendkracht heeft recht op dezelfde regelingen als bij de opdrachtgever dan wel een gelijkwaardig alternatief voor duurzaam leven en werken. De afdrachtverplichting aan SFU waarmee onder meer duurzame inzetbaarheidsinitiatieven van Doorzaam worden bekostigd, wordt wel voortgezet. Cao-partijen gaan komende jaren samen onderzoeken hoe het aanbod van Doorzaam verder kan worden ontwikkeld.
- Voor een kleine groep uitzendkrachten kan de overstap naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden een beperkte terugval in de beloning betekenen. Om die gevolgen te verzachten komt er een overgangsregeling voor uitzendkrachten van wie de beloning door de nieuwe cao lager komt te liggen (waarbij pensioen buiten beschouwing wordt gelaten). Deze uitzendkrachten behouden gedurende zes maanden nog de 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag. De uitzendkracht die voor 1 januari 2026 arbeidsongeschikt is geworden en op 1 januari 2026 nog arbeidsongeschikt is en recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling, behoudt dit recht. De loondoorbetaling blijft in dat geval ongewijzigd, evenals de op dat moment geldende vakantiebijslag en vakantiedagen.

Rechtspositie en flexibiliteit

- Zodra de Wet meer zekerheid flexwerkers in werking treedt, wordt fase B/3 in lijn met de wet verkort van 3 jaar tot 2 jaar. De onderbrekingstermijn/tussenpoos tussen twee uitzendovereenkomsten wordt in lijn met de wet verlengd van 6 maanden naar 60 maanden. Voor bestaande uitzendovereenkomsten geldt voor beide wijzigingen het geldende overgangsrecht.
- De uitzendonderneming mag voor de uitzendkracht aansluiten bij de regeling van de opdrachtgever ten aanzien van:
 - een verkorte oproeptermijn;
 - een kwartaal- of jaarurennorm;
 - een tijd-voor-tijd regeling.
- De (spel)regels en waarborgen uit de huidige cao blijven behouden, zoals over roosteren/zeggenschap, contractduur minimaal 4 weken bij opvolgende uitzendovereenkomsten bij zelfde opdrachtgever, geen beroep uitzendbeding bij ziekte en aanvulling Ziektewet (AZW).

Pensioen

- De nieuwe marktconforme pensioenregeling zoals eerder door sociale partners is afgesproken, wordt per 1 januari 2026 ingevoerd. Dit brengt een aanzienlijke verbetering van het pensioen van uitzendkrachten met zich mee, maar vraagt dan ook van alle uitzendkrachten een bijdrage in de premie.
- Pensioen is onderdeel van de totale arbeidsvoorwaarden en voor de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en die van een medewerker in dienst van hun opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie, wordt gekeken naar de werkgeverspremie en de pensioengrondslag.

Arbeidsmigratie

- De bepalingen die gelden voor arbeidsmigranten, zoals het prijskwaliteitssysteem voor huisvesting (PKS), rekening-courant en inkomensgarantie, worden gecontinueerd. De enige wijziging is dat de prijs per punt in het PKS (nu: € 0,90) steeds zal worden geïndexeerd met het percentage waarmee het minimumloon stijgt.

Looptijd en tussentijdse wijzigingen

- De cao wordt aangegaan voor een periode van 3 jaar en loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028.
- Als er gedurende de looptijd van de cao ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op deze cao, gaan cao-partijen hierover in gesprek en passen de cao zonodig tussentijds aan. Aanleiding voor gesprek en mogelijke cao-aanpassingen zijn in elk geval:
 - Nieuwe (wijzigingen in) wet- en regelgeving (mede in het licht van de noodzaak dat de cao in lijn is met wet- en regelgeving, ook vanwege de gewenste algemeenverbindendverklaring van de cao);
 - Ontwikkelingen rondom arbeidsmigratie en in het bijzonder de politiek en maatschappelijk gewenste scheiding tussen wonen en werken. De cao-bepalingen over arbeidsmigratie en in het bijzonder over huisvesting zullen door cao-partijen in 2026 geëvalueerd worden;
 - Onvoorziene effecten bij de toepassing van de cao. Cao-partijen zullen monitoren hoe de cao wordt toegepast en waar nodig nadere afspraken maken om ongewenste effecten tegen te gaan;
 - Cao-partijen zullen de uitvoerbaarheid van de cao in de praktijk monitoren en waar nodig aanvullende afspraken maken om een juiste en werkbare uitvoering te waarborgen.

Cao-partijen stellen samen een werkagenda op om gedurende de looptijd van de cao samen te kijken welke nieuwe stappen in de cao gezet kunnen of moeten worden.

Aldus overeengekomen op 7 april 2025,

namens ABU

namens NBBU

namens LBV

Mark Poort

Bart-Jeroen Croll

Marco Stavinga