

NBBU

Wat je als opdrachtgever
moet weten en doen

GELIJKWAARDIGE BELONING VOOR UITZENDKRACHTEN







In deze brochure

Op 1 januari 2026 gaat de nieuwe cao voor Uitzendkrachten in - een cao met grote veranderingen. De belangrijkste verandering waar je als opdrachtgever mee te maken krijgt is de manier waarop uitzendkrachten worden beloond. Uitzendkrachten krijgen recht op gelijkwaardige beloning.

Zonder de juiste informatie van opdrachtgevers kan een uitzendonderneming dit niet goed uitvoeren. Het is niet alleen een wettelijke plicht van de opdrachtgever om de informatie te geven, maar ook een randvoorwaarde om uitzendkrachten gelijkwaardig te kunnen belonen.

In deze brochure lees je wat dat is en wat dit voor jou als opdrachtgever betekent.

Gelijkwaardigheid biedt kansen

De nieuwe cao brengt grote veranderingen en werk met zich mee voor de uitzendsector. Dat uitzendkrachten straks gelijkwaardig worden beloond als vaste werknemers in gelijke of vergelijkbare functies, is een belangrijke en grote stap. Gelijkwaardigheid op de werkvloer zorgt niet alleen voor meer rechtvaardigheid, maar ook voor meer vertrouwen, betrokkenheid en werkplezier. Als opdrachtgever draag je zo bij aan een eerlijke arbeidsmarkt én een sterk werkgeversimago. Zo bouwen we samen aan een toekomst waarin iedereen telt – ongeacht de contractvorm.

Gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten; wat betekent dat?

Gelijkwaardige beloning betekent dat de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket voor de uitzendkracht minimaal gelijk is aan die van een vaste werknemer bij de opdrachtgever die een gelijke of vergelijkbare functie heeft. Niet elk onderdeel hoeft dus precies hetzelfde te zijn, zolang het onder aan de streep maar klopt.

Het kan in de praktijk zo zijn dat een aantal arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld het salaris, periodieke loonsverhogingen en toeslagen, op dezelfde manier worden toegekend. Maar het kan ook zo zijn dat aan een bepaalde arbeidsvoorwaarde op een net iets andere manier invulling wordt gegeven.

De inlenersbeloning wordt vervangen

Gelijkwaardig belonen is niet helemaal nieuw. Nu werken we al met de inlenersbeloning - een systeem waarbij de uitzendonderneming tien loonelementen uitvraagt bij de opdrachtgever en toepast voor de uitzendkracht. Het verschil is dat vanaf 2026 *alle* arbeidsvoorwaarden die gelden voor de vaste werknemers bij de opdrachtgever meetellen en de uitzendonderneming hiervan de waarde moet bepalen. Daarna krijgt de uitzendkracht een pakket arbeidsvoorwaarden met minimaal een gelijkwaardige waarde. De gelijkwaardige beloning vervangt vanaf 1 januari 2026 de inlenersbeloning.

Lever alle arbeidsvoorwaarden op tijd aan bij de uitzendonderneming

Om een gelijkwaardige beloning voor een uitzendkracht goed vast te stellen, moet de uitzendonderneming weten welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de opdrachtgever waar de uitzendkracht gaat werken en wat de waarde is van die arbeidsvoorwaarden. Een uitzendonderneming vraagt dit daarom altijd bij jou uit.

Als opdrachtgever ben je verantwoordelijk voor het kloppend, op tijd en compleet aanleveren van alle arbeidsvoorwaarden. Het gaat daarbij om de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de vaste werknemer van de opdrachtgever die een gelijke of vergelijkbare functie heeft. En dan gaat het ook echt over alle arbeidsvoorwaarden: van vakantiedagen en een dertiende maand, tot een budget voor zonnepanelen, vrije dagen voor vrijwilligerswerk en sportschoolabonnementen.

Heb je arbeidsvoorwaarden die gelden voor je vaste werknemer waarbij is afgesproken dat een uitzendkracht die niet krijgt? Dan moeten die toch worden meegenomen. Een uitzendkracht heeft vanaf 1 januari 2026 namelijk recht op volledige gelijkwaardige beloning. Je mag hier niet van afwijken met andere afspraken, bijvoorbeeld via je eigen cao.

Helaas zijn niet alle arbeidsvoorwaarden even makkelijk op waarde te schatten. Als de waarde niet duidelijk uit de cao of arbeidsvoorwaardenregeling blijkt, dan kan het zijn dat de uitzendonderneming met jou samen wil kijken hoe de waarde kan worden bepaald. Daarna kan de uitzendonderneming de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht vaststellen.

Heb je specifieke regelingen voor bepaalde doelgroepen?

Denk hierbij aan vakantiekrachten, werknemers met een beperking of ploegendienstmedewerkers. Beschrijf dit dan ook precies en compleet. Zo kan de uitzendonderneming een beloning vaststellen voor de uitzendkracht die bij jouw organisatie past.

Wijzigt er tussentijds iets?

Denk hierbij aan wijzigingen in je eigen cao, regelingen of bedrijfsbeleid. Geef dit dan direct door aan de uitzendonderneming. Zo kan die ervoor zorgen dat de wijzigingen worden verwerkt in de beloning van de uitzendkracht, zodat die altijd minimaal gelijkwaardig blijft.

Niet vrijblijvend: een wettelijke verplichting voor de opdrachtgever

Het aanleveren van alle arbeidsvoorwaarden is niet vrijblijvend. Je bent als opdrachtgever wettelijk verplicht om de juiste informatie over de arbeidsvoorwaarden van vergelijkbare functies aan de uitzendonderneming te geven en bij veranderingen de uitzendonderneming zo snel mogelijk op de hoogte te brengen. Dit komt uit de Waadi (artikel 12a).

Voorkom risico's

Door arbeidsvoorwaarden op tijd, kloppend en compleet door te geven voorkom je risico's zoals:

Verkeerde betalingen De uitzendkracht kan een verkeerde beloning krijgen. Dan volgen herstelbetalingen en extra administratieve- en financiële lasten. Daarbij verlies je vertrouwen en leidt dat tot reputatieschade.

Aansprakelijkheid Wanneer verplichtingen in de keten niet worden nagekomen, kun je alsnog verantwoordelijk worden gehouden voor achterstallig loon, niet-afgedragen belastingen en premies, vermeerderd met rente en eventuele boetes. De ketenaansprakelijkheid voor loon wordt beperkt wanneer de uitvraag zorgvuldig is gedaan. Als jij de juiste informatie hebt aangeleverd, kun je als opdrachtgever aantonen dat je zorgvuldig hebt gehandeld.

Gebruik de standaard uitvraag gelijkwaardige beloning

Het doorgeven van alle arbeidsvoorwaarden is een flinke klus die precies moet gebeuren. Daarom hebben de werkgeversorganisaties de ABU en de NBBU hier een handig webformulier voor ontwikkeld: de standaard uitvraag gelijkwaardige beloning. Deze is zorgvuldig opgesteld met hulp van experts. Zo kun je gestructureerd alle belangrijke arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever opvragen.

De uitvraag is gestandaardiseerd in de software en digitaal herbruikbaar. Dat betekent dat je als opdrachtgever niet steeds opnieuw het formulier hoeft in te vullen voor verschillende uitzendondernemingen.

Met de standaard uitvraag:

- Bespaar je tijd
- Voorkom je risico's
- En draag je bij aan een gelijk speelveld in de sector.

De uitzendonderneming zal bij het bepalen van de beloning uitgaan van de informatie die je als opdrachtgever aanlevert. Door het formulier te ondertekenen, verklaar je dat de gegevens die je hebt gedeeld compleet en kloppend zijn. De NBBU raadt daarom aan om een HR-professional uit je organisatie of een andere inhoudelijk verantwoordelijke medewerker te betrekken bij het invullen van het formulier. Je vindt de standaard uitvraag gelijkwaardige beloning op: www.wijzerbelonen.nl.

Een goede voorbereiding is het halve werk

Voor jou als opdrachtgever is het belangrijk om goed voorbereid te zijn.

- Je kunt nu alvast in kaart brengen welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn binnen je organisatie of cao. Vaak staan ze niet allemaal in één document. Het kan gaan om cao-afspraken, personeelsregelingen, mobiliteitsbeleid of aanvullende voorzieningen of een positieve afwijkingen op cao-bepalingen. Dit moet per functie of functiegroep gebeuren.
- Je geeft de waarde door van arbeidsvoorwaarden die niet één op één in de beloning van de uitzendkracht kunnen worden meegenomen, bijvoorbeeld van een sportabonnement of zonnepanelen. Dit kan bijvoorbeeld op basis van de regelingen en voorwaarden uit de cao of arbeidsvoorwaardenregeling. De uitzendonderneming zal vragen welke waarde zulke arbeidsvoorwaarden hebben. Dit heeft de uitzendonderneming nodig om de gelijkwaardige beloning voor een uitzendkracht te bepalen.

Wat doet de uitzendonderneming met de gedeelde gegevens?

De uitzendonderneming gebruikt de door jou aangeleverde gegevens om de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket vast te stellen. Daarna vertaalt de uitzendonderneming dit naar een gelijkwaardige beloning voor de uitzendkracht.

De uiteindelijke beloning van de uitzendkracht kan verschillen

De uiteindelijke beloning moet onderaan de streep minimaal gelijkwaardig zijn. Dit betekent dat invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket kan verschillen van die van jouw vaste medewerker. Het is ook mogelijk dat de beloning die wordt uitgekeerd hoger is, bijvoorbeeld omdat de uitzendkracht meer loon ontvangt om andere voorwaarden van de vaste werknemer te compenseren.

De uitzendkracht ontvangt van de uitzendonderneming een bevestiging en overzicht van zijn beloning en hoe dit is samengesteld; duidelijk en transparant.

Aan de slag met Wijzerbelonen.nl

De NBBU en de ABU hebben het online platform Wijzerbelonen.nl opgezet als richtlijn voor de hele uitzendsector. Het is niet verplicht deze op te volgen, maar dit wordt wel sterk aangeraden. Het is een praktisch hulpmiddel, dat uitzendondernemingen én opdrachtgevers kunnen gebruiken naast de Cao voor Uitzendkrachten. Stap voor stap helpen we de sector zo op weg om gelijkwaardig belonen zo goed mogelijk toe te passen.

Op wijzerbelonen.nl vind je uitleg over spel- en rekenregels, de standaard uitvraag gelijkwaardige beloning en meer informatie over wat jouw rol is als opdrachtgever.

Je blijft als opdrachtgever en uitzendonderneming wel zelf verantwoordelijk voor het juist toepassen van de wet en de Cao voor Uitzendkrachten. Wijzerbelonen.nl wordt regelmatig geupdatet. Houd daarom dit platform goed in de gaten en check of je steeds met de meest actuele informatie werkt.

Vragen?

Jouw uitzendonderneming helpt je graag verder.

Samen zorgen we dat gelijkwaardige beloning werkt voor iedereen.

