



1

Wat doet FlexKnowledge?

- We vertalen al bijna 12 jaar ingewikkelde wet- en regelgeving naar bruikbare praktijk
- Wij helpen met risicobeheersing en kostenbesparing
- Op het snijvlak van accountant en jurist

Met respect voor de werknemer, maar wel vanuit een commerciële insteek



2

Met wie doen we dat?

Marcel
Eigenaar, spin in het web,
kostprijs, inlenersbeloning,
cao's, wet- en regelgeving



Jaco
Voor alle vragen over
Ziektewet en Verzuim



Dirk
De beste consultant
voor FlexService
software



Evert
Expert op het gebied
van ingewikkelde
vraagstukken rondom
ZZP'ers en
arbeidsmigranten



Rémon
Adviseert bij
aanbestedingen en
tenders, zowel voor
inleners de uitleners



Dax
Een echte ZZP'er ☺



Richard
Voor strategie
en groei



Maurits en Dorothé
Beschikbaar als extern
vertrouwenspersoon, met
inlevingsvermogen en
ervaring in de branche.

 FlexKnowledge

3

Voor wie doen we dat?

- Ruim 400 klanten op jaarbasis
 - Vooral MKB-uitzendbureaus, waaronder veel leden van ABU en NBBU
 - Bijna alle grote backoffice partijen
 - Bijna alle softwareleveranciers
 - Ook inleners weten ons steeds vaker te vinden
- Belangrijkste product
 - De helpdesk, al dan niet met abonnement

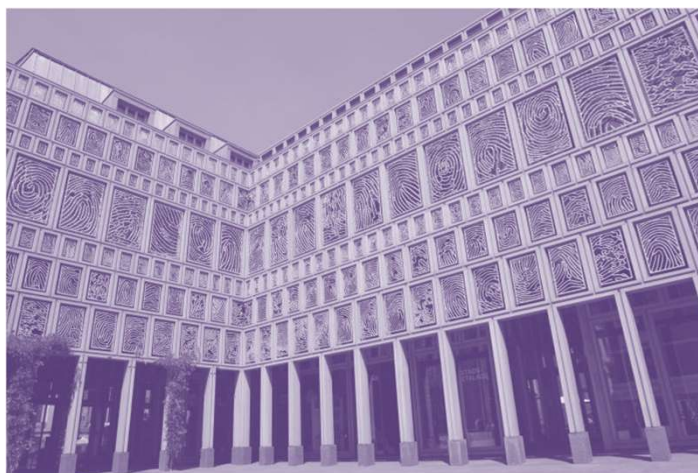
 FlexKnowledge

4

Onderwerpen

- Het raamwerk: nieuwe wetten
- Het resultaat: een nieuwe CAO
- Hoe bereid je je voor?
- Beloning
 - Informatie verzamelen, uitlener en inlener
 - Informatie vertalen naar kostprijs en beloning, uitlener
 - Globale effect op de kostprijs van de nieuwe systematiek
- Welke risico's loop je als je niet compliant bent?
- Hoe nu verder?

Het raamwerk



Het raamwerk

- Januari 2020: In wat voor land willen we werken?
Commissie Borstlap
- Oktober 2020: Geen tweederangsburgers
Commissie Roemer
- (verwacht) Januari 2027: Wet toelating
terbeschikkingstelling van arbeidskrachten
- (verwacht) Januari 2027: Wet meer zekerheid
flexwerkers
 - Beloning voor uitzendkrachten gaat in op 1 juli 2026



7

Het raamwerk

- WTTA
 - Alle uitleners moeten toegelaten zijn
 - Inleners mogen alleen met toegelaten uitleners werken
 - Normenkader gebaseerd op huidige normen voor NEN, SNF en ABU/NBBU, maar veel strenger op inlenersbeloning
 - Verplichtingen gelden ook voor buitenlandse bureaus
 - 100K borg voor uitleners die nog geen 4 jaar bestaan
- Knelpunten uit de praktijk
 - Vastlegging beloning
 - Registratie werktijden en pauzes



8

Het raamwerk

- Wet Meer Zekerheid Flexwerkers
 - 0-uren contract wordt verboden, maar niet voor uitzendkrachten in fase A/1+2
 - Oproepcontract wordt vervangen door basiscontract
 - Voor alle werkgevers en uitzendcontracten in fase B/C/3/4
 - Onderbrekingstermijn tussen contracten naar 5 jaar
 - Voor scholieren en studenten, mits gemiddeld niet meer dan 12 uur per week, blijft het 6 maanden
 - Duur van fase A en B in de wet vastgelegd
 - Beloning voor uitzendkrachten in de wet vastgelegd
 - Mede gevolg van diverse gerechtelijke uitspraken
 - Geen afwijkingen meer voor inhuurkrachten in cao inlener

9

Het resultaat: een nieuwe CAO



10

Het resultaat: een nieuwe CAO

- › Looptijd 3 jaar, dus t/m 31 december 2028
- › Wat verdwijnt er?
 - › De huidige inlenersbeloning
 - › Eigen regelingen rondom aantal vakantiedagen, wat zijn officiële feestdagen, wanneer recht op KV/BV, loondoorbetaling bij ziekte en wachtdagen
 - › Reservering duurzame inzetbaarheid
 - › Afwijkende beloning vakantiewerkers en allocatiegroep
 - › Reserveringen in geld bij contracten met uitzendbeding



11

Het resultaat: een nieuwe CAO

- › Wat blijft er?
 - › Regels voor inschaling
 - › Regels voor periodieken
 - › Regels voor recht op doorbetaling feestdagen
 - › Regels voor omvang loondoorbetaling bij ziekte
 - › Aanvulling ziekwet bij ziek-uit-dienst
 - › Regels rondom arbeidsmigranten
 - › Verplichtstelling StiPP
 - › Verplichtstelling Sociaal Fonds Uitzendkrachten



12

Het resultaat: een nieuwe CAO

› Wat is er nieuw?

› Gelijk(waardig)e beloning

- › Volgens WMZF moet het gelijk zijn vanaf (naar verwachting) 1 juli 2026, in CAO mag gelijkwaardig worden afgesproken
 - › Gelijk moet nu ook al als de uitlener geen lid is van ABU, NBBU of VVDN: loonverhoudingsvoorschrift uit WAADI + Dsign-arrest
- › Essentiële arbeidsvoorwaarden: alles behalve pensioen
- › Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden: alléén pensioen
- › Ieder voor zich moet gelijkwaardig zijn, maar ook het geheel
- › Je mag arbeidsvoorwaarden compenseren om ze gelijkwaardig te maken

13

Het resultaat: een nieuwe CAO

Loon:

- Alle componenten (naast de huidige 10 van de inlenersbeloning)
- Incl. loonontwikkeling
- Incl. grondslagen

Arbeidsvoorwaarden:

- Vakantiedagen
- Vakantiebijslag
- Bedrijfsspecifieke regelingen (bijvoorbeeld IKB)
- Bonusregelingen
- Feestdagen
- Bijzonder verlof
- Wettelijk verlof
- Duurzaam werken en leven
- Arbeidsongeschiktheid

Pensioen:

- Marktconforme pensioenregeling
- Inpassen in gelijkwaardigheid
- Vergelijken werkgeverspremie

Essentieel

Niet-essentieel

Arbeidsvoorwaarde	Voor-/nadeel	Compensatie
Essentieel	Voordeel	Essentieel
	Nadeel	Essentieel
Niet-essentieel	Voordeel	Niet-essentieel
	Nadeel	Essentieel en niet-essentieel

14

Compenseren

- Voorbeeld: een werknemer van de opdrachtgever krijgt 10% vakantiebijslag, maar de uitzendkracht 8%. De resterende 2% moet dan elders worden gecompenseerd binnen de essentiële voorwaarden, bijvoorbeeld in het loon
- Voorbeeld: als de pensioenregeling van de opdrachtgever beter is dan de StiPP-regeling, moet je de dit compenseren met een toeslag op het loon
 - Maar let op: als de opdrachtgever een goedkopere of géén pensioenregeling heeft, dan mag dat voordeel niet worden gebruikt om bijvoorbeeld minder loon te geven

15

Het resultaat: een nieuwe CAO

- Als WMZF ingaat komt daar nog bij
 - Fase B naar 3 naar 2 jaar
 - Onderbreking van 6 maanden naar 60 maanden
- Overgangsrecht
 - 6 maanden lang 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiégeld als het pakket arbeidsvoorwaarden verslechtert
 - Ziek en leegloop, recht per 31 december 2025 leidend
 - Als WMZF ingaat, overgangsrecht voor kortere fase B/3 en langere onderbrekingstermijn

16

Het resultaat: een nieuwe CAO

- Een paar gevolgen:
 - Tijd voor Tijd mag voortaan, net als Jaarurenmodel
 - Maar bezint eer ge begint.....
 - Generatiepact (80/90/100%) wel, maar RVU vooralsnog alleen beschikbaar voor de bouw...
 - Commerciële kostprijs en verloning worden twee (totaal) verschillende grootheden
 - Uitlener kan namelijk zelf de invulling van de arbeidsvoorwaarden bepalen
 - Op niveau van CAO, opdrachtgever en/of werknemer
 - Mogelijkheden beperkt/bepaald door software
 - Je weet nooit of je het goed (genoeg) hebt gedaan...



17

Ons advies

- Ga zoveel mogelijk voor gelijk

Loon:

- Alle componenten (naast de huidige 10 van de inlenersbeloning)
- Incl. loonontwikkeling
- Incl. grondslagen

Arbeidsvoorwaarden:

- Vakantiedagen
- Vakantiebijslag
- Bedrijfsspecifieke regelingen (bijvoorbeeld IKB)
- Bonusregelingen
- Feestdagen
- Bijzonder verlof
- Wettelijk verlof
- Duurzaam werken en leven
- Arbeidsongeschiktheid

- Gelijkwaardig als het niet anders kan
 - Vooral in de hoek van 'Duurzaam werken en leven'
 - Kijk kritisch naar de randvoorwaarden



18

Advies

Sportabonnement

Als opdrachtgever verstrek je alle medewerkers (zonder specifieke voorwaarden) een sportschoolabonnement van € 40 per maand. De factuur komt rechtstreeks bij jou als opdrachtgever binnen en je betaalt de factuur.

Gelijkwaardig kan zijn:

- De opdrachtgever heeft extra toegangspassen van de sportschool en stelt deze beschikbaar aan de uitzendkracht
- De uitzendonderneming betaalt de uitzendkracht € 40 bruto per maand extra, waarbij de uitzendkracht moet aantonen dat dit bedrag aan een sportschoolabonnement wordt uitgegeven
- De uitzendonderneming betaalt het sportschoolabonnement van € 40 rechtstreeks aan de sportschool
- De uitzendonderneming biedt geen sportschoolabonnement aan, maar geeft de uitzendkracht een maandelijks vitaliteitsbudget van € 40 euro bruto
- De uitzendonderneming biedt een vergelijkbaar sportschoolabonnement bij een andere sportschool

Duurzaam werken en leven: Thuiswerkplek

Als opdrachtgever verstrek je medewerkers die aan bepaalde voorwaarden voldoen en daar interesse in hebben, een thuiswerkplek (bureau en bureaustoel). De voorwaarden zijn: 50% bureauwerk, 40% thuiswerken, minimale contractgrootte van 28 uur, half jaar in dienst. De totale waarde hiervan is € 250.

Als de uitzendkracht aan de gestelde voorwaarden voldoet, dan is gelijkwaardig:

- De opdrachtgever heeft extra bureaus en bureaustoelen beschikbaar voor uitzendkrachten
- De uitzendonderneming betaalt de uitzendkracht maximaal € 250 bruto waarbij de uitzendkracht moet aantonen dat deze de thuiswerkplek heeft aangeschaft
- De uitzendonderneming heeft een eigen regeling en verstrekt bij interesse een vergelijkbaar bureau en vergelijkbare bureaustoel

StiPP vanaf 2026



StiPP vanaf 2026

- Deze afspraken waren al eerder gemaakt
 - Eén regeling i.p.v. Basis en Plus
 - Werkgeverspremie van 8% naar 15,9%
 - Vanaf dag 1 werknemerspremie van 7,5%
 - Iedereen bouwt evenveel pensioen op
 - Ook partner- en wezenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid



21

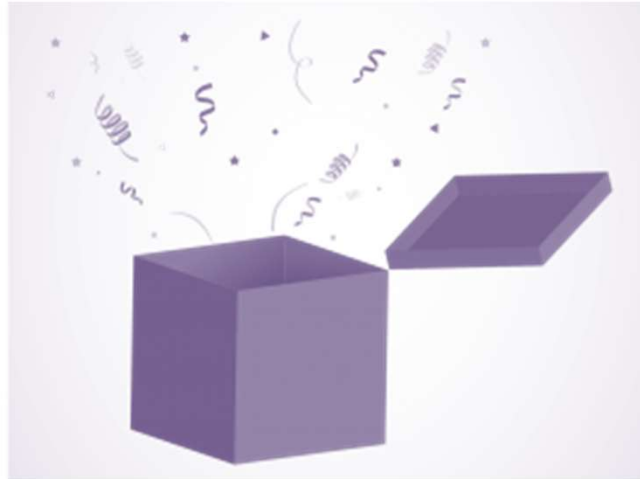
StiPP vanaf 2026

- Praktisch gevolg: verdubbeling van pensioenlasten, bij uurloon van 16,50:
 - NU: 4,02% wordt 7,98%, in geld van 0,82 naar 1,54
 - ORT 8,00% wordt 15,90%, in geld van 1,64 naar 3,26
- In kader van gelijkwaardige beloning
 - Compenseren verschil in werkgeverspremie als die hoger is dan StiPP met factor 0,853 als onderdeel van gelijkwaardige beloning
 - Over deze compensatie moeten ook nog werkgeverslasten worden betaald
 - Als de premie lager is, dan geen compensatie, maar ook geen aftrek...
 - Alternatieve berekening van verschil toegestaan



22

Beloning



23

Bronnen van arbeidsvoorwaarden

- Bepalend is hoe je het doet voor je eigen mensen!
 - CAO
 - Arbeidsvoorwaardenregeling, personeelshandboek, arbeidsvoorwaardenreglement, bedrijfsregeling of hoe je het verder ook noemt
 - CAO + arbeidsvoorwaardenregeling
 - Aanvullende regelingen, bijv. op gebied van duurzaamheid of mobiliteit
 - Geldt ALTIJD ook voor uitzendkrachten, ook als er staat dat het niet zo is. Dat is een nietige bepaling....

24

Beloning

➤ Hulpmiddelen

- Er is een CAO, maar die is vaag: 'open norm'
- Informatieplatform www.wijzerbelonen.nl
 - Uniforme en digitale uitvraag van de beloning
 - Uitvraag in [PDF](#) van 30 pagina's
- Er zijn al vóór-ingevulde formulieren, ingevuld door brancheverenigingen, gegenereerd met AI, etc.
 - Je blijft zelf verantwoordelijk!

➤ Het is een doorlopend proces van nieuwe inzichten en aanpassingen....



25

Beloning

➤ Wat zien we nu al bij het verzamelen van de info?

- Door branchestandaard zou één keer goed invullen genoeg moeten zijn 😊.
- Je kunt lang niet alles kwijt wat nodig is in de PDF, dus CAO-teksten en regelingen zijn noodzakelijk, verwijst in de PDF naar artikelnummers
- Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelijk maken, lukt waarschijnlijk wel. Probleem is tertiair. Daar een geldwaarde aan koppelen is lastig
- Bij elke afwijking van normaal zal uitlener in de teksten moeten gaan kijken hoe het is geregeld, bijv. bij ziekte



26

Van beloning naar kostprijs



27

Van beloning naar kostprijs

- In geld waardeerbaar
 - Uitlener neemt dit op in de kostprijsberekening
 - Grondslag bepalen: wel of niet in ORT en OV
 - Keuzes maken: opnemen in factor of apart factureren?
- Niet/moeilijk in geld waardeerbaar
 - Factureren als het zich voordoet
 - 'Afkoopsom' opnemen in kostprijs

28

Van beloning naar kostprijs

- Grootste verschillen in normale uren door
 - Meer of minder vakantiedagen
 - ADV in tijd i.p.v. in geld: vakantiegeld!
 - Hogere premie voor StiPP en pensioencompensatie
 - Geen Duurzame Inzetbaarheid meer in fase A/1+2
 - Wel deelname, maar geen standaard compensatie PAWW meer
 - Nog wel afdracht Sociaal Fonds in fase A/1+2



29

Van beloning naar kostprijs

- Grootste verschillen in ORT en OV door
 - Hogere premie voor StiPP en compensatie
 - Vaak grondslag voor vakantiegeld.
 - Geen CAO? Dan is vakantiegeld hierover wettelijk verplicht
- Advies: aparte factoren voor OV en Vergoedingen
 - Wel franchise voor StiPP over OV, niet over vergoedingen
 - Zeker geen vakantiegeld over vergoedingen
- Grootste verschil Vergoedingen
 - Hogere premie voor StiPP en compensatie



30

Van beloning naar kostprijs

- Kostprijs wordt echt maatwerk
- Vooraf is er weinig zinnigs over te zeggen
- Stijging is gebaseerd op overgang inlenersbeloning naar gelijkwaardige beloning en nieuwe Stipp
 - Dus premies SZ van 2025
 - Zelfde basisloon
- Let op dat je appels met appels vergelijkt!



31

Van beloning naar kostprijs

- Opvallend anders dan iedereen gewend is...
 - Factor voor ORT kan hoger zijn dan die voor NU, vooral in de combinatie geen ADV en wel vakantiegeld
 - Verklaring
 - Geen ADV zorgt voor relatief lage factor NU
 - Vakantiegeld zorgt voor +8%
 - Franchise StiPP is al gebruikt, dus volle 15,9% premie
 - Altijd vakantiegeld over ADV



32

Van beloning naar kostprijs

- Wat zien we na de eerste analyses van grote CAO's (vooral 'handjes')?
 - Normale uren 4 tot 5% stijging
 - ORT zonder opbouw vakantiegeld 8 tot 9% stijging, met opbouw vakantiegeld 15 tot 17% stijging
 - Nu vaak nog dezelfde factor
 - OV 1 tot 5% stijging
 - BVG: 3 tot 5% stijging

Rekensystematiek van oud 1,0 naar nieuw 1,05

Stijging is dan $(1,05-1,0)/1,0 \times 100\% = 5\%$



33

Van beloning naar verloning

- Welke keuzes maakt de uitlener?
 - Gelijk of gelijkwaardig en voor welke componenten?
 - Biedt hij zelf regelingen aan, sluit hij aan bij jouw regeling of struisvogelpolitiek?
- Niemand weet voorlopig niet of het goed (genoeg) is



34

Van beloning naar verloning

- Hoog loon lijkt leuk, maar kijk uit:
 - Onrust op de werkvloer
 - Hoger loon is dan in principe ook basis voor ORT, OV en leegloop tenzij je werkt met een persoonlijke toeslag
 - Hogere loon is basis voor doorbetaling bij ziekte, óók als je zou werken met een persoonlijke toeslag
 - Persoonlijke toeslag is administratief lastig en vereist goede onderliggende afspraken
- Praktijk zal wel zijn dat uitzendkrachten vaak meer *lijken* te verdienen dan eigen werknemers

35

Alternatieven?



36

Alternatieven?

- Gaat vast aangeboden worden, maar wees op je hoede!
 - Payrolling: vereist W&S door ander dan de uitlener én exclusieve terbeschikkingstelling
 - Contracting: 'aangenomen werk'. In de praktijk is dit gewoon uitzenden. Is alleen alternatief als het door de 'Deliveroo-criteria' komt zoals die voor een ZZ'P'er (ook) gelden
- Zelf in dienst nemen
 - Minder flexibiliteit, werving, huisvesting, vervoer, ziekterisco en natuurlijk 'extra gedoe'



37

Risico's

- Gelijk(waardig)e beloning niet nakomen
 - 5 jaar lang aansprakelijk voor claims!
- Als de WTTA is ingegaan
 - Samenwerken met niet-toegelaten bureaus
- Al langer bestaande risico's
 - Ketenaansprakelijkheid
 - Niet nakomen inlenersbeloning
 - Illegale werknemers



38

Vragen?



 FlexKnowledge

39

Antwoorden!

FlexKnowledge
088 – 999 1200

www.flexknowledge.nl
info@flexknowledge.nl


FlexKnowledge

40