Onderhandelingsresultaat CAO voor Uitzendkrachten en CAO SFU

De onderhandelaars namens betrokken sociale partners, te weten:

- werkgeversverenigingen ABU, NBBU en VvDN; en
- vakbond LBV

hierna gezamenlijk te noemen: cao-partijen,

Cao-partijen hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche. Daarnaast hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een aantal wijzigingen betreffende de beide CAO's voor Uitzendkrachten (met de ABU en NBBU) en de CAO voor Gedetacheerden (met de VvDN). De afspraken en daaraan ten grondslag liggende overwegingen worden hierna toegelicht.

In dit onderhandelaarsresultaat wordt de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche hierna aangeduid als CAO SFU. Daarnaast worden de beide CAO's voor Uitzendkrachten en de CAO voor Gedetacheerden gezamenlijk als de CAO's aangeduid.

CAO SFU

Inleiding

Cao-partijen hebben in verband met de gelijkwaardige beloning van de uitzend- en detacheringskrachten afgesproken met de stichting Doorzaam te streven naar een gelijkwaardig alternatief voor de door andere sectorfondsen aangeboden regelingen. Hier hoort bij dat alle uitzend- en detacheringskrachten voor de regelingen van de stichting Doorzaam in aanmerking moeten kunnen komen, zonder dat hieraan verdere voorwaarden door de stichting Doorzaam worden gesteld, anders dan de eventuele budgettaire beperkingen die de stichting Doorzaam heeft. Bij toegang voor alle uitzend- en detacheringskrachten tot het aanbod van de stichting Doorzaam, past een verbreding van de grondslag voor de uit de CAO SFU voortvloeiende bijdrage.

Afspraken

Jaarlijkse bijdrage

De jaarlijkse bijdrage ten behoeve van SFU wordt op grond van de CAO SFU berekend op basis van een percentage van het sv-loon van alle uitzend- en detacheringskrachten die in het voorafgaande jaar in dienst waren van de uitzend- of detacheringsonderneming.

De door de uitzend- of detacheringsonderneming te betalen jaarlijkse bijdrage bestaat uit twee onderdelen:

- een basis bijdrage voor de financiering van de activiteiten van de stichting SFU en de stichting SNCU; en
- een aanvullende bijdrage voor de activiteiten van de stichting Doorzaam.

De basisbijdrage wordt voor 2027 vastgesteld op 0,03% en de aanvullende bijdrage op 0,09%.

De uitzend- of detacheringsonderneming komt ten aanzien van de aanvullende bijdrage voor een ontheffing in aanmerking als de onderneming:

- aantoonbaar tenminste 2,5% van het sv-loonsom van al zijn uitzend- en/of detacheringskrachten besteedt aan de duurzame inzetbaarheid van zijn uitzend- en/of detacheringskrachten; en
- deze besteding kan verantwoorden op grond van de hierna volgende voorwaarden.

De uitzend- of detacheringsonderneming die voor ontheffing in aanmerking wil komen, dient jaarlijks door middel van een specifieke paragraaf in de voor de onderneming opgestelde jaarrekening[1] of met behulp van een accountantsverklaring over het voorafgaande jaar aan te tonen dat hij tenminste 2,5% van het sv-loonsom van zijn uitzend- en/of detacheringskrachten heeft besteed aan duurzame inzetbaarheid. De verantwoording hiervan vindt op ondernemingsniveau plaats.

Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan elke activiteit, anders dan uitzend- of detacheringsarbeid, die gericht is op:

- het door de uitzend- of detacheringskracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden ten behoeve van de verdere ontwikkeling in de huidige functie, of ten behoeve van het vervullen van een nieuwe, andere functie, via dezelfde uitzend- of detacheringsonderneming; of
- het verbeteren van de mogelijkheden en (blijvende) kansen op werk en transities op de arbeidsmarkt, het bieden van inzicht en instrumenten voor de verdere ontwikkeling en de loopbaan, het voorkomen van werkloosheid, of ten behoeve van de begeleiding van-werk-naar-werk van de uitzend – of detacheringskracht buiten de uitzend- of detacheringsonderneming.

Onder activiteiten die bijdragen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid worden in elk geval verstaan:

- opleidingen gericht op functiegerichte om- of bijscholing;
- onderzoek dat inzicht geeft in de positie van de uitzend- of detacheringskracht op de arbeidsmarkt en/of de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzend- of detacheringskracht;
- opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en/of sociale vaardigheden;
- het coachen van de uitzend- of detacheringskracht in een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject;
- loopbaanadvies en/of -gesprek(ken); en/of
- outplacementtrajecten.

Als kosten voor duurzame inzetbaarheid worden aangemerkt:

- de kosten direct verbonden aan de aan de uitzend- of detacheringskracht in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid aangeboden activiteiten, opleidingen en/of trainingen;
- de loonkosten van de uitzend- of detacheringskracht die tijdens werktijd de hiervoor genoemde activiteiten, opleidingen en/of trainingen volgt, voor zover ten aanzien van de uitzend- of detacheringskracht een loondoorbetalingsverplichting geldt; en/of
- de (loon)kosten van de bij de hiervoor genoemde activiteiten, opleidingen en trainingen betrokken medewerkers.

Wanneer de uitzend- of detacheringsonderneming niet kan aantonen dat hij tenminste 2,5% van het sv-loonsom van zijn uitzend- en/of detacheringskrachten heeft besteed aan duurzame inzetbaarheid, is hij de aanvullende bijdrage van 0,09% onverkort verschuldigd en komt hij niet voor ontheffing in aanmerking.

---

[1] Dit kan ook een voor de groep waartoe de uitzend- of detacheringsonderneming behoort opgestelde jaarrekening betreffen.

Monitoring

Het aanbod van de stichting Doorzaam wordt door cao-partijen gemonitord op gelijkwaardigheid in vergelijking met het aanbod binnen andere sectoren en wordt waar nodig aangepast of uitgebreid om ook aan de leden van de VvDN een gelijkwaardig alternatief te kunnen bieden.

Cao-partijen monitoren daarnaast de effecten van de ontheffingsmogelijkheid en de gevolgen hiervan voor de inkomsten. Als daar aanleiding toe is, treden cao-partijen met elkaar in overleg.

Looptijd CAO SFU

De CAO SFU wordt aangegaan voor de duur van één jaar, ingaande op 1 januari 2027 en lopende tot en met 31 december 2027.

De CAO's

Inleiding

In de CAO's die op 1 januari 2026 zijn ingegaan, zijn cao-partijen gelijkwaardige beloning overeengekomen. Met betrekking tot deze gelijkwaardige beloning willen cao-partijen nadere afspraken maken met betrekking tot de in andere sectoren geldende RVU- en zwaarwerkregelingen. Daarnaast willen cao-partijen de mogelijkheden van een eigen CAO PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) nader onderzoeken en hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over de aan de CAO's toe te voegen pensioenovereenkomst. Meer concreet hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

Afspraken

RVU- en zwaarwerkregeling

Cao-partijen willen onderzoeken of een aansluiting mogelijk is bij de RVU- en zwaarwerkregelingen in de sectoren waaraan uitzend- en detacheringskrachten ter beschikking worden gesteld. Op dit moment bestaan er alleen afspraken over de deelname van uitzend- en detacheringskrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra. Cao-partijen nemen dit graag als voorbeeld.

Cao-partijen willen de aansluiting bij de regelingen van andere sectoren via de Stichting van de Arbeid verkennen en kijken hoe dit kan worden verwezenlijkt en hoe tot een (algemene) afspraak met andere sectoren kan worden gekomen.

Voor aansluiting bij andere sectoren willen cao-partijen een financiële bijdrage aan deelname onderzoeken die naar evenredigheid recht doet aan de verblijfsduur als uitzend- of detacheringskracht in de desbetreffende sector.

CAO PAWW

De huidige deelname aan de CAO PAWW zoals bedoeld in artikel 55 van de CAO's loopt af in oktober 2027. Cao-partijen overwegen verlenging van een PAWW-regeling en willen daarbij de mogelijkheid van een eigen PAWW-regeling onderzoeken als alternatief voor de aansluiting bij de Stichting PAWW. Deze regeling moet zich ook richten op activatie, preventie, opleiding en duurzame inzetbaarheid. Hiertoe wordt een protocolafspraak in de cao opgenomen.

Niet-permanent in Nederland woonachtige uitzend- en detacheringskrachten

Er komt nieuwe wet- en regelgeving met betrekking tot de (huisvesting van) niet-permanent in Nederland woonachtige uitzend- en detacheringskrachten. De uitkomst hiervan kan zijn dat de nieuwe wet- en regelgeving samenloopt met of haaks staat op bestaande artikelen in de CAO's. Cao-partijen zijn overeengekomen dat in dat geval de desbetreffende cao-artikelen niet meer van toepassing zijn vanaf het moment dat de nieuwe wet- en regelgeving in werking treedt. Cao-partijen treden op dat moment in overleg of en welke nieuwe afspraken kunnen worden gemaakt.

Pensioen

Cao-partijen hebben overeenstemming bereikt met betrekking tot de tekst van de pensioenovereenkomst waarin de pensioenregeling als bedoeld in artikel 45 van de CAO's is vastgelegd. Deze pensioenovereenkomst wordt als bijlage toegevoegd aan de CAO's. De tekst van de pensioenovereenkomst brengt geen inhoudelijke wijzigingen met zich mee.

Tot slot

Betrokkenheid uitzend- en detacheringskrachten

Cao-partijen willen uitzend- en detacheringskrachten een grotere stem geven en nadrukkelijk betrekken bij de CAO's en de CAO SFU. In gezamenlijk overleg willen cao-partijen bekijken op welke wijze dit kan worden gerealiseerd.

Redactie CAO's en CAO SFU

Voor de redactie van de CAO's en de CAO SFU stellen cao-partijen opnieuw een redactiecommissie in. In de redactiecommissie nemen afgevaardigden van alle cao-partijen plaats. De redactiecommissie heeft tot taak om de tussen cao-partijen gemaakte afspraken in de CAO's en CAO SFU te verwerken en op te nemen. Daarnaast kan de redactiecommissie voorstellen doen voor tekstwijzigingen in de CAO's en CAO SFU, bijvoorbeeld naar aanleiding van nieuwe wet- of regelgeving.

Aldus overeengekomen op 12 oktober 2026

namens ABU	namens NBBU	namens VvDN	namens LBV
Mark Poort	Lucy Guardiola	Edwin van den Elst	Ger IJzermans