

Het grootste
uitzendbureau
voor het
MKB



luba
by **PROMAN**

Gelijkwaardig belonen

Zo zorgen we samen dat het goed geregeld is

Inleiding

Werken werkt het best als het eerlijk is geregeld. Daarom geldt sinds januari 2026 de nieuwe **CAO voor Uitzendkrachten**, waarin gelijkwaardig belonen centraal staat. Dankzij jullie snelle en zorgvuldige aanlevering van de arbeidsvoorwaarden hebben we samen een compleet en actueel beeld kunnen vormen. Dat waarderen we enorm. Het maakt dat we deze verandering soepel en transparant kunnen doorvoeren. De nieuwe wetgeving vraagt om

een andere manier van samenwerken. Waar de waardering van arbeidsvoorwaarden voorheen een momentopname was, wordt dit nu een **doorlopend proces**. Minimaal één keer per jaar komen we bij jullie langs om de arbeidsvoorwaarden opnieuw te bespreken, te actualiseren en te toetsen aan de nieuwste cao-afspraken. Zo blijven we samen compliant, duidelijk en eerlijk richting alle medewerkers.

In deze whitepaper nemen we jullie stap voor stap mee in:

01 Gelijkwaardig belonen, hoe zit het ook alweer?

02 Hoe wij de arbeidsvoorwaarden waarderen

03 Nieuwe vacature? Zo regelen wij het direct

04 Voorbereiding op nieuwe wet (Wtta)

Ons doel is helder: **jullie volledig ontzorgen**, inzicht geven in de impact van de nieuwe regels en zorgen dat alles klopt. Nu én in de toekomst.



Tijdlijn wet- en regelgeving

- De nieuwe cao
- Gelijkwaardig belonen ingegaan
- Nieuw pensioen StiPP

1 jan 2026

- Wtta handhaving door arbeidsinspectie
- Wet en flex zeker deel II

1 jan 2028

2025

- April: akkoord nieuwe cao
- Inventarisatie arbeidsvoorwaarden

1 jan 2027

- Wtta toelatingsplicht
- Wet flex en zeker deel I

01 Gelijkwaardig belonen, hoe zit het ook alweer?

De veranderingen die impact hebben op onze samenwerking

Gelijkwaardige beloning

- Vanaf 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op gelijkwaardige beloning.
- Gelijkwaardige beloning betekent dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijkwaardig zijn aan alle arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle arbeidsvoorwaarden dienen daarbij hetzelfde te zijn, maar bij elkaar opgeteld krijgt de uitzendkracht wel een arbeidsvoorwaardenpakket van dezelfde waarde.

Pensioen

- Vanaf 1 januari 2026 is er een nieuwe StiPP pensioenregeling. Die geldt vanaf dag één voor alle uitzendkrachten die 18 jaar en ouder zijn.
- Is het werkgeverspercentage in de pensioenregeling van de opdrachtgever hoger dan die van het StiPP pensioen? Dan zal het verschil in percentage gecompenseerd gaan worden in een bruto vergoeding.

Rechtspositie en flexibiliteit*

- Januari 2027:
- Gelijkwaardig belonen wettelijk geregeld voor uitzendkrachten. In de cao was dit al per 1 januari 2026 een feit.
 - Verdwijnen uitsluiting loondoorbetaling voor reguliere werkgevers bij geen werk.
 - Uitzendorganisaties mogen voor de duur van Fase A de loondoorbetalingsverplichting wel blijven uitsluiten.
- Januari 2028:
- Fase B wordt verkort van 3 jaar naar 2 jaar.
 - De onderbrekingstermijn van zes maanden in het fase-systeem wordt 36 maanden.
 - Oproepcontract wordt bandbreedte contract daarmee vervallen nulurencontracten met een uitzondering voor scholieren, studenten en AOW-gerechtigden.
- *Dit ligt nu ter behandeling in de Eerste Kamer. De wet treedt dus pas in als de Eerste Kamer akkoord heeft gegeven.*



Hoe zit het ook alweer met gelijkwaardig belonen?

Sinds 2026 hebben flexwerkers recht op een **arbeidsvoorwaardenpakket dat minimaal gelijkwaardig** is aan dat van collega's in een vergelijkbare functie binnen jouw organisatie. Het pakket hoeft niet identiek te zijn, maar de totale waarde moet minstens gelijk zijn. Daarbij kijken we naar alle arbeidsvoorwaarden samen, zoals:

- Toekenningen:**
- ✓ Loon
 - ✓ Vakantiedagen
 - ✓ Vakantiegeld
 - ✓ Bonus

- Aanspraken:**
- ✓ Opleidingsmogelijkheden
 - ✓ Bijzonder verlof
 - ✓ Sport- of duurzaamheidsregeling

02 Hoe wij de arbeidsvoorwaarden waarderen

Dat doen we zo:

- 1. Alle toekenningen nemen we zoveel mogelijk een-op-een over. Dat is wel zo transparant voor de uitzendkracht.**
Zoals loon, toeslagen, reiskosten of doorbetaling bij ziekte.
- 2. Flexwerkers hebben recht op dezelfde bijzondere verlofvormen als medewerkers op jouw loonlijst.**
Denk dan aan huwelijk, verhuizen en jubilea. Op deze dagen wordt het loon doorbetaald.
- 3. Luba geeft flexwerkers toegang tot het Luba benefits-platform genaamd Alleo.**
Dit is een extra service van ons. Zo compenseren we aanspraken.

Elke flexwerker bij Luba krijgt toegang tot het benefitsplatform Alleo. Zo compenseren we jouw eventuele aanspraken. Dit platform biedt maandelijks flexibele voordelen, die de flexwerker kan inzetten naar keuze:

- ✓ Korting op boodschappen en parkeerkosten
- ✓ Supplementen
- ✓ Maaltijden die thuis worden bezorgd
- ✓ Sport, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling
- ✓ Hulp bij geldzaken

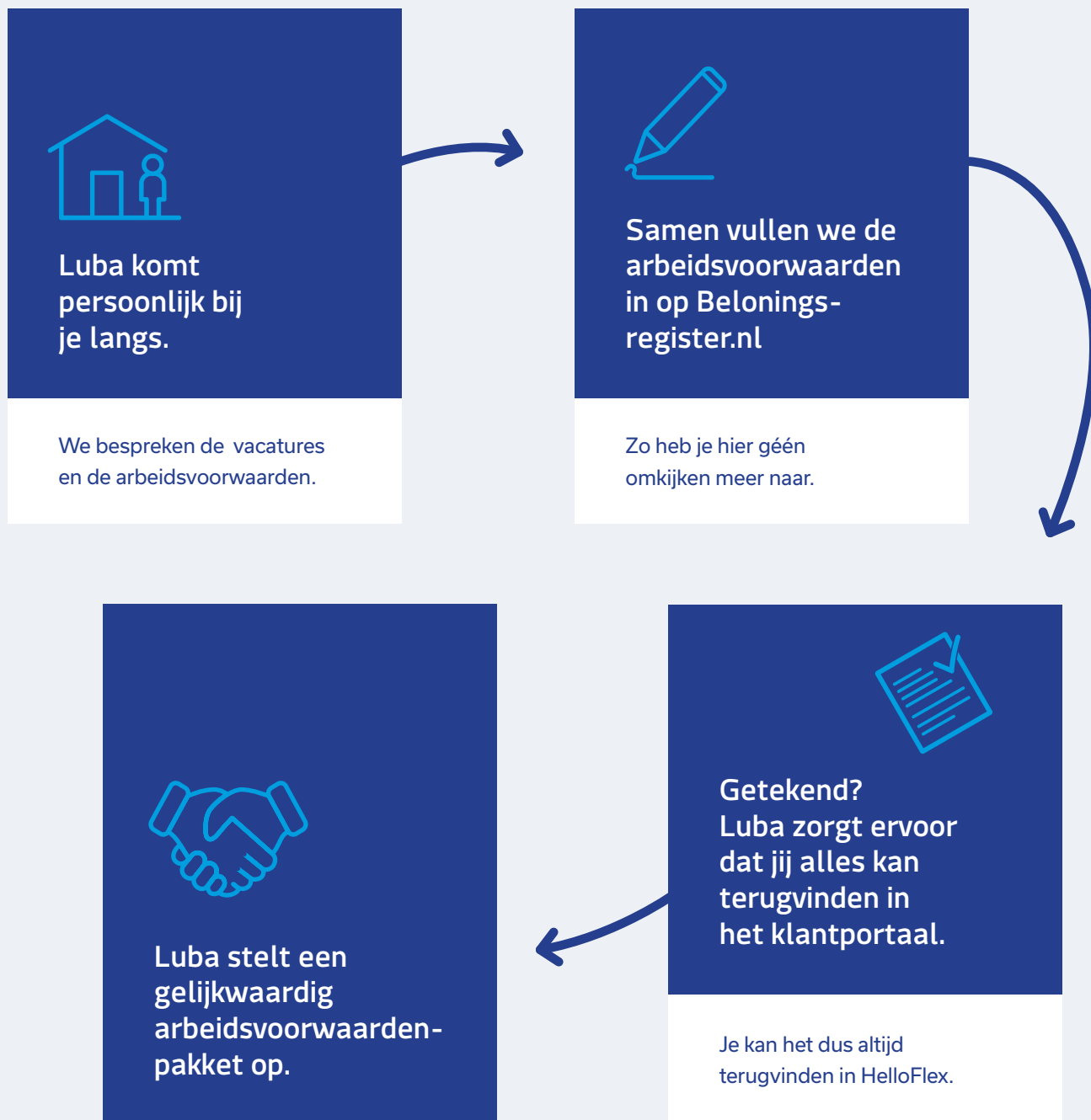
Dankzij Alleo kan ik zelf kiezen wat het beste bij mij past. Of ik nu iets leuks wil doen of een praktisch voordeel nodig heb, alles staat overzichtelijk op één plek. Het voelt goed dat ik als flexwerker net zo word gewaardeerd als vaste collega's.

Rafael
Logistiek medewerker



03 Nieuwe vacature? Zo regelen wij het samen

Elke nieuwe aanvraag verdient een frisse, zorgvuldige start. Of het nu gaat om een nieuwe functie, een onbekende aanvraag of een nieuwe samenwerking: we doorlopen altijd hetzelfde duidelijke proces. Zo weet je precies wat je van ons kunt verwachten en zorgen we dat alle arbeidsvoorwaarden direct kloppen, vanaf het allereerste moment.



Samen met Luba hebben we eerst alle arbeidsvoorwaarden in kaart gebracht, dit proces verliep heel soepel. Onze vaste medewerkers bleken recht te hebben op een betere pensioenregeling. Nu krijgen de flexwerkers die hier aan de slag gaan dit ook.

Tino Snaterse
Manager Warehouse Mosadex Groep

04 Voorbereiding op Wtta

Vanaf 1 januari 2027 gaat de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) in. Deze wet wil arbeidskrachten beter beschermen en stelt strengere eisen aan uitzendorganisaties. Uiteraard zorgt Luba ervoor dat wij aan deze nieuwe wet voldoen.

Wat verandert er voor jou?

Na de invoering van de Wtta mag je alleen samenwerken met uitzendorganisaties die aan de nieuwe eisen voldoen. Je bent straks verplicht om te controleren of een uitzendorganisatie een geldige toelating heeft. Dit doe je aan het begin en gedurende de samenwerking. De arbeidsinspectie start vanaf 1 januari 2028 met het handhaven hiervan. Met Luba werk je samen met een partner die al voldoet aan deze eisen.





Meer weten?
We helpen je graag verder.

Scan de QR-code en stel je vraag.

