

Akkoord over cao voor detachering

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) en vakbond LBV hebben een onderhandelaarsakkoord bereikt over een cao. Deze is gebaseerd op de uitzend-cao, maar is expliciet gericht op detachering. Voor de VvDN wordt een leden-cao opgesteld die recht doet aan de unieke positie die detachering inneemt op de arbeidsmarkt.

Het resultaat wordt binnenkort voorgelegd aan de leden van beide partijen, waarna bij positief resultaat de CAO per 1 januari 2026 zal ingaan.

Dit voorjaar bereikten de werkgeversorganisaties voor de uitzendbranche ABU en NBBU al een akkoord met de vakbond LBV over een nieuwe cao voor uitzendkrachten. VvDN onderschrijft – net als ABU, NBBU en LBV – het belang van goed geregeld werk en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Daarmee dragen de partijen bij aan het maatschappelijk draagvlak en sluiten zij aan bij de ontwikkelingen rondom nieuwe wetgeving en het SER MLT-advies. Het onderhandelaarsakkoord over een cao van de VvDN met de LBV sluit dan ook inhoudelijk aan bij de cao van de ABU en NBBU, maar komt meer tegemoet aan de wensen van VvDN-leden en de praktijk van detacheringsondernemingen.

Nieuwe cao past beter bij detacheren

Al sinds de oprichting van de VvDN in 2019 strijdt de branchevereniging ervoor een eigen invulling te kunnen geven aan goed werkgeverschap. Juridisch valt detachering door de driehoeksarbeidsrelatie opdrachtgever-werknemer-werkgever onder de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) waardoor het door de wetgever als ‘uitzenden’ wordt gezien. Hierdoor zijn detacheerders verplicht – net als uitzenders - de inlenersbeloning toe te passen. Dit houdt in dat uitzendkrachten en gedetacheerden dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers in vergelijkbare functies bij de inlener. Dat leidt er in de praktijk toe dat het loon iedere keer afhankelijk is van de opdrachtgever waar de gedetacheerde zit. Wat als hij of zij voor twee of drie opdrachtgevers werkt? Ook komt het voor dat gedetacheerde collega's met dezelfde expertise en ervaring verschillend worden beloond, omdat de ene opdrachtgever andere arbeidsvoorwaarden hanteert dan de andere. Het concept inlenersbeloning past dus eigenlijk niet bij detacheren, gelijkwaardige beloning wel. De nieuwe cao voor detachering zorgt ervoor dat die gelijkwaardige beloning wordt gegarandeerd én maakt dat detacheerders een eigen salarishuis kunnen hanteren.

Eigen arbeidsvoorwaardenpakket

Dat detachering automatisch onder de uitzend-cao valt doet ook geen recht aan de bijzondere positie die detachering heeft op de arbeidsmarkt, stelt Edwin van den Elst, voorzitter van de VvDN. “Detacheren is geen uitzenden. Detacheerders bieden voornamelijk vaste contracten en willen hun mensen zo lang mogelijk aan zich binden. Daar hoort een goed, solide arbeidsvoorwaardenpakket bij met een competitief salaris dat niet telkens fluctueert. Die hoogopgeleide professional wil net als zijn collega-gedetacheerde een goed, eerlijk loon, investering in zijn opleiding en ontwikkeling en misschien een lease-auto. En als hij goed heeft gepresteerd, volgend jaar een verhoging van het salaris.”

Dit nieuwe akkoord markeert dan ook een historische stap voor detacheerders. Het kunnen werken met een eigen arbeidsvoorwaardenpakket is hierin namelijk expliciet benoemd. De afspraken over de beloning in de cao van de VvDN met de LBV zijn:

- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden is ook het uitgangspunt in de VvDN-cao.
- Leden van de VvDN kunnen werken met een eigen arbeidsvoorwaardenpakket en loongebouw.
- Bij een eigen arbeidsvoorwaardenpakket wordt een projecttoeslag ingezet als dit eigen pakket afwijkt van de beloning bij de inlener om gelijkwaardigheid te waarborgen.
- Deze werkwijze is ook mogelijk onder de ABU- en NBBU-cao, maar wordt in de VvDN-cao expliciet opgenomen.

Van den Elst stelt dat voor deze cao een algemeen verbindend verklaring (AVV) geen vereiste is. “De leden van de VvDN kunnen sowieso deze nieuwe leden-cao toepassen. VvDN-leden hebben dus voorlopig een voordeel ten opzichte van andere detacheerders zolang er nog geen sprake is van een algemeen verbindend verklaring van de uitzend-cao.”

Positionering en erkenning detachering

“Dit is de eerste, grote stap voor de positie en erkenning van detachering. Want we zijn nog niet klaar”, zegt Van den Elst. De VvDN streeft nadrukkelijk naar wettelijke-en/of breed maatschappelijk gedragen erkenning om de rol van de detacheerder als goede werkgever te kunnen waarborgen. Volgens de VvDN moet dat mogelijk zijn, aangezien de Europese uitzendrichtlijn ruimte biedt om af te wijken van de strikte uitzendregels als er sprake is van contracten voor onbepaalde tijd.

Van den Elst benadrukt het belang van detachering voor een veerkrachtige arbeidsmarkt. “Het geeft de opdrachtgever de gewenste flexibiliteit en de gedetacheerde professional krijgt volledige rechtsbescherming dankzij een vast contract. Detacheren biedt the best of both worlds.”

Noot voor de redactie (niet voor publicatie)

Edwin van den Elst, voorzitter van de VvDN, is beschikbaar om vragen te beantwoorden en nadere toelichting te geven op het gezamenlijke akkoord over de cao van VvDN en LBV.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met:

Arthur Lubbers (perscontacten)

arthur.ext@zipmedia.nl

06 24787335

Over VvDN

De Vereniging van Detacheerders in Nederland (VvDN), opgericht in 2019. Doel van de vereniging is de belangen van de leden en de sector te vertegenwoordigen. De VvDN is gesprekspartner in de dialoog over de inrichting van de arbeidsmarkt en streeft naar wettelijke-en/of breed maatschappelijk gedragen erkenning van de detacheerder als dienstverlener en als werkgever. De VvDN-leden vertegenwoordigen een omzet van ongeveer 35% van de markt. De geschatte gezamenlijke omzet van detacheerders in Nederland bedraagt tussen de € 8 en 12 miljard.

www.vvdn.nl