



Djopzz



Programma

- 15:30 uur Welkomstwoord
- 15:45 uur Uitleg wijzigingen (incl.pauze)
- 17:00 uur Presentatie Djopzz
- 17:15 uur Kennisdelen
- 18:00 uur Einde programma

28 juni 2023



Djopzz



Arbeidsmarkt van de toekomst

Vincent de Groot

&

Tom Profijt

28 juni 2023

PROGRAMMA

- Wat gaan we doen vanmiddag?
- Arbeidsmarktontwikkelingen: waar komen we vandaan?
- Gesignaleerde knelpunten?
- Oplossingsrichting wetgever
- Ontwikkelingen in de uitzendsector
- Varia
- Afsluiting

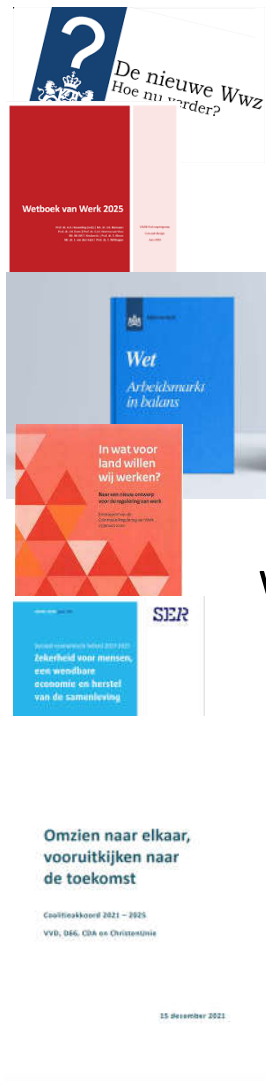


Djopzz

Waar komen we vandaan?



Djopzz



WWZ (2015)
Wetboek van Werk (2019)
Wet Arbeidsmarkt in Balans (2020)
Rapport Commissie Borstlap (2020)
SER MLT Advies (2021)
Coalitieakkoord (december 2021)
Kamerbrief certificering uitzendbureaus (5 juli 2022)
Kamerbrief toekomst Arbeidsmarkt I (5 juli 2022)
Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden (augustus 2022)
Kamerbrief werken met zelfstandigen
Kamerbrief toekomst Arbeidsmarkt II (3 april 2023)
Kamerbrief over certificeringsplicht uitzendbranche (18 april 2023)
Kamerbrief hervorming van het concurrentiebeding (2 juni 2023)

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Implementatie Europese richtlijn
 - Uitbreiding van de informatieverplichting werkgever
 - Meer voorspelbare arbeidspatronen
 - Geen studiekostenbeding bij verplichte opleidingen
 - Regulering verbod op nevenwerkzaamheden
- Onmiddellijke werking vanaf 1 augustus 2022, geen overgangsrecht

Knelpunten?



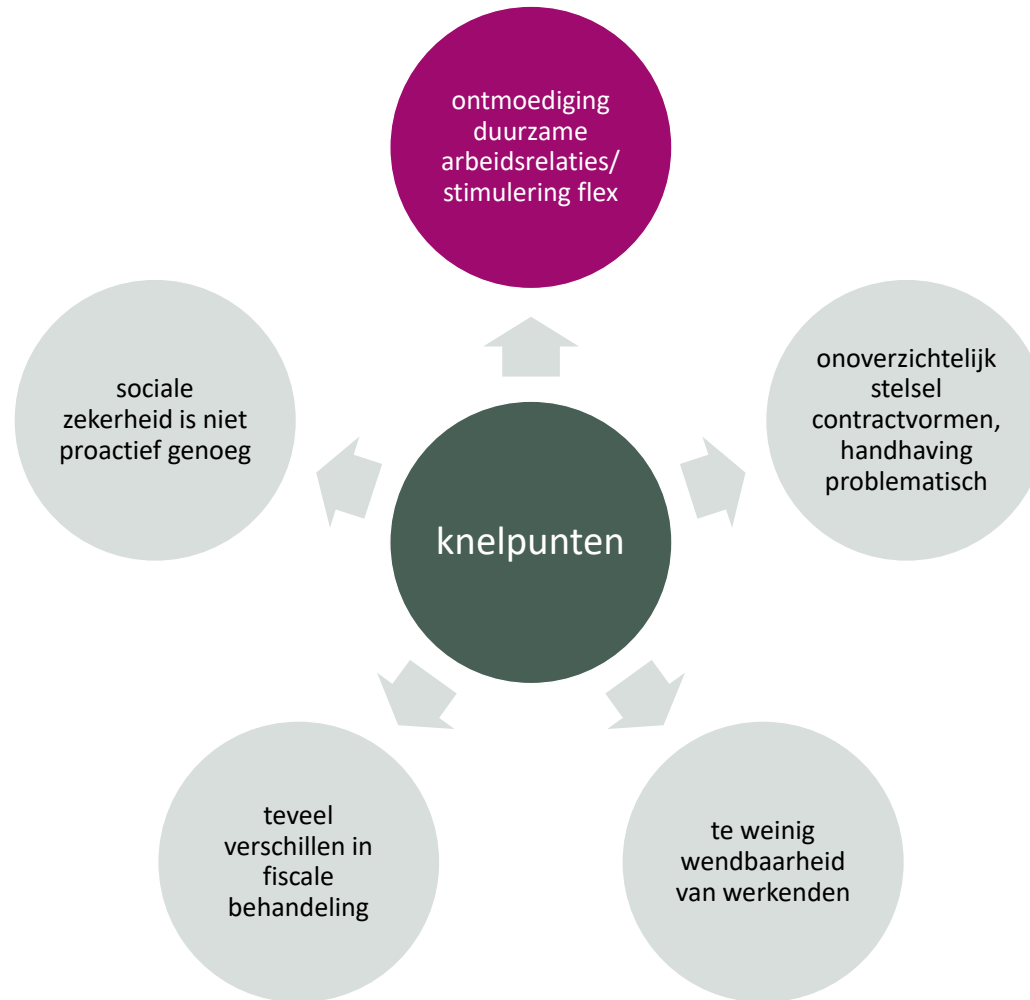
Djopzz

Vraag vooraf: welke knelpunten ervaren jullie op de arbeidsmarkt?



Djopzz

Knelpunten huidige arbeidsmarkt volgens Commissie Borstlap



Djopzz

Teveel flex?

ontmoediging
duurzame
arbeidsrelaties/
stimulering flex

Flexwerkers (15 tot 75 jaar) (x 1 000)

Jaar	Werknemer met flexibele arbeidsrelatie	Zelfstandige zonder personeel (zzp)
2013	2.476	894
2014	2.519	916
2015	2.583	936
2016	2.647	960
2017	2.751	986
2018	2.791	999
2019	2.765	1.019
2020	2.545	1.054
2021	2.579	1.078
2022	2.692	1.176

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

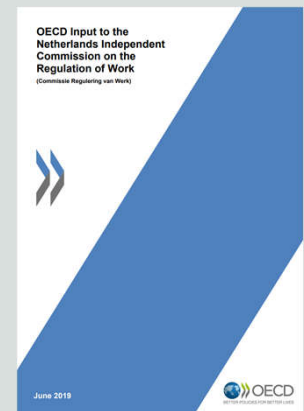
Verhoudingen: totaal flex (arbeidsovereenkomst + zzp = 3,9 miljoen). Dat is **41% van alle werkenden.**



Djopzz

Of, zoals de OESO het stelt...

*“The Netherlands is at an important juncture and **urgent decisions need to be taken about the kind of labour market that is desired in the future.** Unless gaps in tax treatment, social protection, and regulation between employment forms are narrowed, the **segmentation of the Dutch labour market is likely to worsen and may reach a point of no return.** As more workers and employers rely on advantageous fiscal and regulatory treatments, it will become more and more difficult politically to reverse the situation. Yet seeking short-term profit and tax avoidance may be short-sighted when it means reduced protections in the future as well as less investment in training. Further growth in flexible employment forms may end up undermining existing social protection systems, and may also lead to further increases in inequality and reductions in job quality, with no clear gain in terms of either productivity or employment. Past experience with reforms also suggests that it is better and less costly to be proactive and carry out reforms during an economic upturn, rather than to be reactive and wait for a crisis to make changes. Moreover, countries with significant labour market dualism, as measured by a high share of fixed-term contracts in, experience lower short-term costs and greater benefits from reforms that lower the relative use of fixed-term contracts.”*

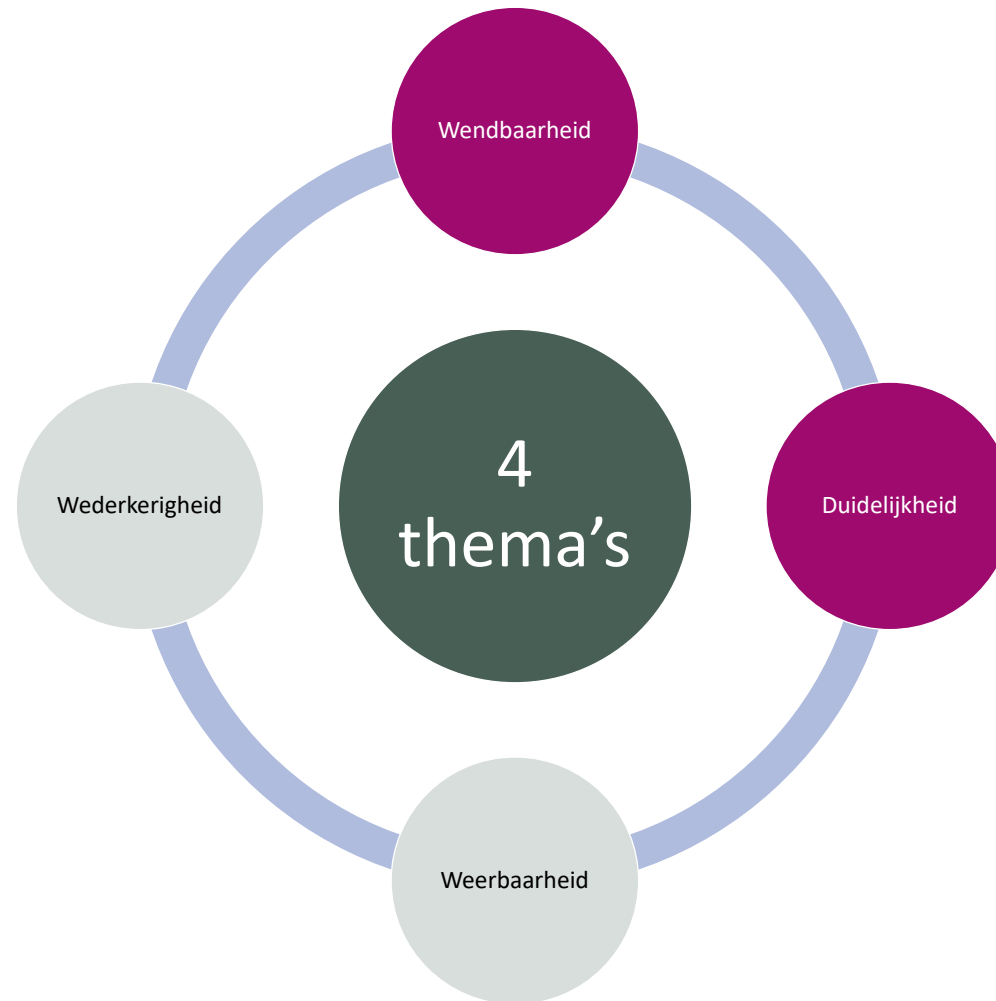


Djopzz

Waarom vormen knelpunten een probleem?

- Onbalans op de arbeidsmarkt heeft ongewenste economische, sociale en maatschappelijke effecten
- Toekomstig verdienvermogen Nederland wordt bedreigd:
 - Investerings in flex medewerkers gemiddeld minder (stilstand i.p.v. vergroting wendbaarheid en productiviteit)
 - Minder betrokkenheid, geen 'lock-in' → rem op innovatie
 - Inkomensonzekerheid flex werkt door in economie (woningmarkt, opleidingen etc.)
- Tweedeling op arbeidsmarkt door zekerheid (vast) versus onzekerheid (flex) → 'insiders versus outsiders'
- Flex leidt (potentieel) tot onhoudbaar sociaal vangnet (groter uitstroomrisico en langer WW, groter uitstroomrisico ZW/WIA, maar denk ook aan zzp → collectiviteit)
- Bedrijven onvoldoende wendbaar werkgeverschap moeilijk in te vullen (ontslag en ziekte) → beperking van het ondernemend vermogen
- Oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Oplossingsrichtingen commissie Borstlap



Voorstellen commissie Borstlap

Wendbaarheid

- Interne wendbaarheid binnen het arbeidsrecht vergroten
 - Maak het voor werkgevers eenvoudiger functie, arbeidsplaats en werktijd van werknemers aan te passen wegens bedrijfseconomische omstandigheden ✘
 - Introduceer de mogelijkheid van een deeltijdontslag ?
 - Wanneer de werkgever een werknemer wil ontslaan op grond van een in de persoon gelegen reden, ontbindt de rechter altijd ✘
 - Loondoorbetaling bij ziekte wordt teruggebracht naar een jaar ✘
 - Concurrentiebeding bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alleen bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ✓
- Financiële prikkels rondom externe flex terugdringen
 - Fiscale gelijke behandelingen van arbeid voor alle werkenden ✘
 - Afbouwen fiscale regelingen voor zelfstandigen ✓
 - Zorg via premiedifferentiatie in werknemersverzekeringen dat de kosten van flexibel werk niet afgewenteld kunnen worden op het collectief ?
 - Hoger (wettelijk minimum)loon voor werknemers die werken op basis van flexibele arbeidsovereenkomsten ✓

Voorstellen commissie Borstlap

- Maak switchen tussen contractvormen makkelijker
 - Verplichte verzekeringen voor alle werkenden tegen grote inkomensrisico's ✗
- Dring externe flex binnen het arbeidsrecht terug
 - Driehoeksverhoudingen zijn alleen toegestaan waar zij toegevoegde waarde hebben ✓
 - Oproepcontracten zijn enkel toegestaan met minimaal een kwartaalurennorm ✓
 - Loonuitsluitingsbedingen zijn niet langer mogelijk ✗
 - Ketenregeling wordt teruggebracht naar twee jaar (uitzonderingen mogelijk) ✗

Voorstellen commissie Borstlap

Duidelijkheid

- Orden contractvormen en vergroot opeisbaarheid van rechten
 - Drie rijbanen: zelfstandigen, werknemers met contract voor (on)bepaalde tijd en uitzendwerknemers ?
 - Werkenden krijgen laagdrempelige hulp om hun rechten te effectueren ✓
- Baken onderscheid werknemers – zelfstandigen beter af
 - Aansluiting bij Europees werknemersbegrip. Bij kwalificatie van de overeenkomst is de feitelijke situatie doorslaggevend ?
 - Meer nadruk op inbedding in organisatie en aard werkzaamheden bij invulling gezagscriterium ✓
 - Werknemer, tenzij-benadering heeft bij kwalificatie de voorkeur (overleg in EU) ✗

Voorstellen commissie Borstlap

Duidelijkheid

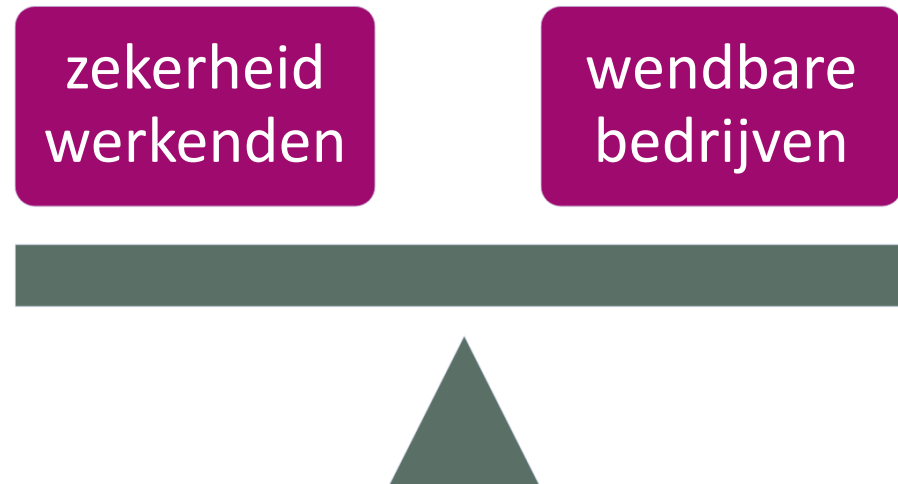
- Sta driehoeksverhoudingen (waaronder uitzenden) toe waar die toegevoegde waarde hebben
 - Uitzendconstructie vereist allocatiefunctie en tijdelijkheid ?
 - Uitzendbeding blijft mogelijk voor 26 weken, maar opzegverboden gelden wel ✘
 - Uitzendkrachten krijgen vanaf dag 1 recht op arbeidsvoorwaarden gelijk aan werknemers bij inlener ✓
 - Bemiddelaar (dus geen uitzendbureau) wordt gelijkgesteld met werkgever voor betaling belastingen en premies, mits de betaling via de bemiddelaar loopt ?
 - Voorkom dat het verlichte ontslagregime voor uitzending oneigenlijk wordt gebruikt. ?

Oplossingsrichtingen wetgever voor de arbeidsmarkt

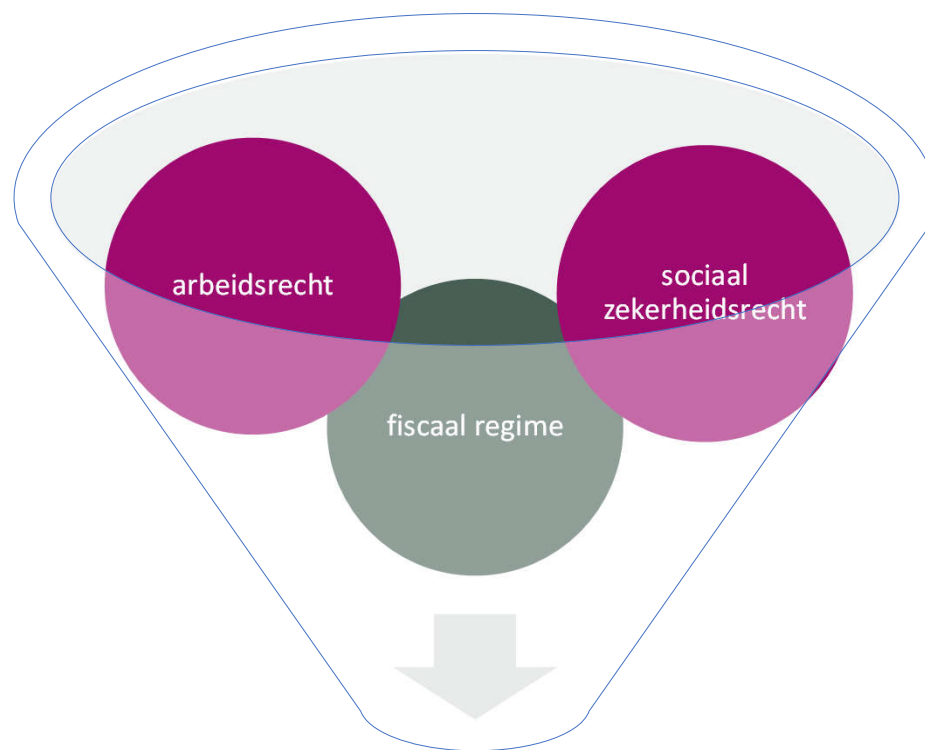


Djopzz

Algemene doelstelling voor de arbeidsmarkt



Algemene doelstelling



Integrale oplossing van geconstateerde knelpunten..

Algemene uitgangspunten

- Structureel werk = arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd
- Flex wanneer werk daarom vraagt (niet om te concurreren/financiële voordelen te behalen)
- Werkenden in flexibele contracten krijgen meer zekerheid
- Als er sprake is van een arbeidsverhouding met 'werken onder gezag' dan een arbeidsovereenkomst (schijnzelfstandigheid tegengaan)
- Meer duurzame arbeidsrelaties waarin werkgever en werknemer onderling in elkaar investeren ("een leven lang leren")
- Meer wendbaarheid en zekerheid voor ondernemingen

Toekomst van flexibele arbeid

- Nieuwe kamerbrief (3 april 2023): aankondiging maatregelen op het gebied van:
 - overeenkomst van opdracht (ZZP)
 - arbeidsovereenkomst bepaalde tijd
 - oproepovereenkomst
 - uitzendovereenkomst
- rond de zomer '23 internetconsultatie, voorjaar 2024 naar de Kamer, inwerkingtreding januari 2025.

Toekomst van flexibele arbeid

Overeenkomst van opdracht

- Fiscale maatregelen en handhaving verbeteren
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (met en zonder personeel).
- Verdere verduidelijking gezagscriterium (zie ook Deliveroo):
 - Materieel gezag
 - Inbedding
 - Zelfstandig ondernemerschap



Djopzz

Toekomst van flexibele arbeid

Overeenkomst van opdracht

- Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst bij minimumtarief
- Handhaving Wet DBA
 - Beoogde ingangsdatum 1 januari 2025



Djopzz

Toekomst van flexibele arbeid

Bepaalde tijd

- Ketenregeling wijzigt
 - ‘doorbrekingstermijn’ naar 5 jaar
 - 3 overeenkomsten in 3 jaar blijft mogelijk
 - Afwijkingen bij cao aan banden
- ‘Scholieren’ uitgezonderd
- Studenten blijft 6 maanden
- Uitzondering seizoenswerk blijft

Toekomst van flexibele arbeid

Oproepovereenkomst

- Oproepovereenkomst worden 'afgeschaft'
- Vervangen door basiscontract:
 - arbeidsomvang (niet zijnde 0 uren)
 - per periode van maximaal een kwartaal
 - met gespreide loonbetaling
 - afspraken over beschikbaarheid
- 30% extra beschikbaarheid werknemer
- Uitzondering voor scholieren en studenten

Toekomst van flexibele arbeid

- Crisisregeling personeelsbehoud
- Eerder duidelijkheid over re-integratieverplichtingen kleine en middelgrote werkgevers
- Aanpassing WW-premiedifferentiatie. Herzienings situatie beperkt.

Concurrentiebeding

Beoogde wijziging

- Wettelijke beperking van de geografische en temporele reikwijdte van het beding
- Motiveringsverplichting
- Compensatieverplichting misgelopen inkomen

Ontwikkelingen uitzendsector



Djopzz

Vertrekpunten

- Huidig systeem onderscheidt **uitzenden** en **payrolling**
- Bijzondere kenmerken **uitzenden** volgens de **wet**:
 - Veel flexibiliteit in aangaan arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd
→ oneindig veel contracten tot max 78 weken, daarna max 6 bepaalde tijd contracten in 48 maanden, daarna pas onbepaalde tijd)
 - Loonuitsluiting mogelijk bij geen werk gedurende eerste 6 maanden (ongeacht oorzaak)
 - Eigen arbeidsvoorwaardensysteem, behoudens inlenersbeloning
 - Verlicht ontslagregime (uitzendbeding + sneller redelijke grond ontslag o.g.v. artikel 7 Ontslagregeling)
- Payrolling al veel minder 'flex' dan uitzenden (met invoering WAB)

Oplossingsrichting wetgever

- Samenvattend: uitzenden prima, maar geen concurrentie (meer) op arbeidsvoorwaarden én flexibiliteit enigszins terugdringen, verlicht ontslagregime blijft (vooralsnog) wel gelden
- Concreet ten aanzien van flex:
 - Periode oneindig veel contracten bekorten naar 52 weken
 - Vervolgens nog 6 contracten bepaalde tijd in 2 jaar tijd
 - Daarna contract onbepaalde tijd met het uitzendbureau
- Concreet ten aanzien van arbeidvoorwaarden:
 - Alle arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig (niet perse hetzelfde)
 - Ook pensioen telt daarbij mee (marktconform pensioen)
 - Exacte uitwerking aan de cao-onderhandelingstafel

Oplossingsrichting wetgever

- Invoering van een certificeringsplicht: doelstelling is het terugdringen van malafide uitzendbureaus.
 - Zonder certificaat is uitzenden en inlenen niet toegestaan
 - Certificaat alleen mogelijk met VOG voor ondernemers
 - Periodieke controle op onder andere loon, belastingaangifte, identificatie, veiligheid, pensioen
 - Stellen van een bankgarantie om loonbetaling te dekken
 - Handhaving door Arbeidsinspectie, toezicht door private bedrijven
 - Beoogde Invoering 1 januari 2025
 - Uitwerking per 18 april 2023 terug naar de tekentafel na advies Raad van State

Zelfregulering: ontwikkeling in de uitzendsector (ABU/NBBU)

- Uitzendsector is de laatste tijd zelf ook bezig met versterking van positie uitzendkrachten (vooruitlopend op wetgeving)
- Daartoe zijn in de ABU cao onder andere al de volgende zaken opgenomen:
 - Meer roosterzekerheid uitzendkracht als werktijd niet is vastgelegd → beschikbaarheid uitzendkracht is leidend
 - Eerste fase (fase A/1-2) is al bekort naar 52 weken (vooruitlopend op wetgever)
 - Tweede fase (fase B/3) al 'bekort' tot 3 jaar, max 6 contracten voor bepaalde tijd (plannen wetgever dus 2 jaar)
 - Inlenersbeloning 8 Waadi verduidelijkt en flink 'aangekleed'

Zelfregulering: ontwikkeling in de uitzendsector (ABU/NBBU)

- Uitzendsector nog steeds bezig met versterking van positie uitzendkrachten (vooruitlopend op wetgeving), per 1 (of 3) juli wijzigen onder andere:
 - **Beloning** → alle toeslagen en ook alle kostenvergoedingen die nu nog niet vallen onder inlenersbeloning gaan onder inlenersbeloning vallen (denk aan: bhv-vergoedingen, ehbo-toeslagen, diplomatoeslagen etc.) → Schuift dus verder op naar beoogde doel wetgever (volledig gelijke beloning)
 - **Uitzendbeding** niet langer van toepassing bij arbeidsongeschiktheid

Zelfregulering: ontwikkeling in de uitzendsector (ABU/NBBU)

Tot voor kort uitzendbeding:

- Uitzendovereenkomst eindigt doordat inlener terbeschikkingstelling beëindigt
- Ook bij ziekte uitzendkracht
- Dan wordt terbeschikkingstelling geacht te zijn geëindigd per datum ziekmelding op verzoek van inlener.
- Werknemer ziek. Uitzendovereenkomst geëindigd. Werknemer vordert loonbetaling. Rb wijst af, hof wijst toe.

Zelfregulering: ontwikkeling in de uitzendsector (ABU/NBBU)

Conclusie A-G HR 23 september 2022

- Uitzendbeding op basis waarvan arbeidsovereenkomst bij ziekte automatisch eindigt in strijd met wettelijk stelsel
- ABU en NBBU CAO aangepast. Cassatie ingetrokken door werkgever

Update HR 17 maart 2023

- Uitzendbeding op basis waarvan arbeidsovereenkomst bij ziekte automatisch eindigt is in strijd met wettelijk stelsel. Echter, uitzendbeding kan bij ziekte wel worden ingeroepen als de inlener verzoek tot beëindiging doet.

VARIA



Djopzz

Wat betekent de komst van de Wet toekomst pensioenen?

1 Hoe ziet ons huidige pensioenstelsel eruit?



2 Wat gaat er veranderen en wat betekent dit?



3 Hoe moet er gewijzigd worden?





- ✓ Advocaat arbeidsrecht
- ✓ E-mail: vincent.degroot@kienhuishoving.nl
- ✓ Mobiel: +31 6 10 94 94 26



- ✓ Advocaat arbeidsrecht
- ✓ E-mail: tom.profijt@kienhuishoving.nl
- ✓ Mobiel: +31 6 53 15 56 54



Djopzz



Djopzz