



Er staat ons de komende jaren flink wat te wachten als het gaat om wijzigingen in wet- en regelgeving die betrekking hebben op de arbeidsmarkt.

De NBBU heeft een overzicht gemaakt van de naderende arbeidsrechtshervormingen, zodat u weet waar u aan toe bent. Nu en in de toekomst.

Toelatingsstelsel (voorheen certificeringsstelsel)

Het [wetsvoorstel](#) voor de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) 10 oktober 2023 ingediend bij de Tweede Kamer. Het is de bedoeling dat uitleners en uitzendbureaus verplicht gecertificeerd moeten zijn voordat zij mogen uitzenden. Ook komt er een verplichting om een waarborgsom te storten. Het doel van de wet is het verbeteren van de positie van de arbeidskracht. Daarnaast moet het zorgen voor een gelijk speelveld voor uitleners en inleners door uitleners die zich niet aan de wet houden te weren van de markt.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2026 (nog niet definitief). De private capaciteit is dan naar verwachting nog niet op orde, dus zal er sprake zijn van een overgangsregeling.

Wet Meer zekerheid voor flexibele arbeidskrachten

Het [wetsvoorstel](#) heeft als doel de verschillen tussen vast en flexibele banen te verkleinen. Dit wil men doen maatregelen te nemen bij tijdelijke-, oproep- en uitzendcontracten.

Tijdelijke contracten

Er kunnen 3 tijdelijke contracten worden aangegaan gedurende maximaal 3 jaar.

- De wettelijke onderbrekingstermijn komt te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een administratieve vervaltermijn van 5 jaar.
- Uitzondering voor scholieren en studenten. Daar is er een onderbrekingstermijn van 6 maanden en voor seizoensarbeid van 3 maanden (af te spreken in een cao bepaling).

Oproepcontracten

- Nulurencontracten worden afgeschaft.
- Er komen basiscontracten met een minimumaantal uur.
- Ook wordt er een norm gesteld aan de extra beschikbaarheid, waarbij buiten deze beschikbaarheid geen verplichting is om te komen werken.

Uitzendcontracten

- Duur fase 1-2 (uitzendbeding en onbeperkt gebruik maken van tijdelijke contracten en uitsluiting van de loondoorbetaling ULV) wordt wettelijk vastgesteld op 52 weken. Er komt geen afwijkmogelijkheid meer bij cao.
- De wettelijke onderbrekingstermijn (6 maanden) wordt vervangen door een administratieve vervaltermijn van 5 jaar.
- Fase 3 wordt ingeperkt tot 6 contracten in 2 jaar.

Ingangsdatum wetgeving nog niet bekend. Wet lag tot 4 september 2023 ter internetconsultatie

Opvolging wet DBA – zzp

Het wetsvoorstel [Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden](#) is op 6 oktober 2023 opengesteld voor internetconsultatie. De beoogde ingangsdatum voor dit wetsvoorstel is 1 juli 2025. Op 10 november 2023 sloot de internetconsultatie en zijn er 1111 [reacties](#) ingediend.

Het wetsvoorstel is onderdeel van het arbeidsmarktpakket dat in april 2023 is gepresenteerd door de minister. Het wetsvoorstel is tweeledig. Enerzijds moet dit wetsvoorstel meer duidelijkheid bieden over het onderscheid tussen een werknemer en een zelfstandige. Anderzijds is het doel om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

Dit doel moet worden bereikt door meer invulling te geven aan de open norm 'werken in dienst van' (gezag). Daarnaast wordt een rechtsvermoeden van een arbeids-overeenkomst opgenomen. Als er een uurtarief is afgesproken van 32,24 euro of lager (peildatum 1 juli 2023) kan de werkende zich beroepen op dit rechtsvermoeden.

Hervorming concurrentiebeding

Er is een voornemen ingediend om het [concurrentiebeding te moderniseren](#). De bedoeling is dat:

- het concurrentiebeding wordt begrensd in duur;
- het concurrentiebeding verplicht geografisch moet worden afgebakend;
- de werkgever het zwaarwichtige bedrijfsbelang in alle contracten motiveert, en;
- een werkgever een vergoeding moet betalen aan de werknemer als de werkgever de werknemer aan het concurrentiebeding houdt.

Ingangsdatum is onbekend.

Gelijke beloning mannen en vrouwen: Richtlijn loontransparantie

De [Europese richtlijn](#) is 7 juni 2023 aangenomen door de Europese Commissie. Deze richtlijn moet geïmplementeerd worden in Nederlandse wetgeving, uiterlijk op 7 juni 2026.

De richtlijn bevat op hoofdlijnen de volgende onderwerpen die geïmplementeerd dienen te worden:

- Transparantieverplichtingen voor alle werkgevers:
Werkgevers dienen te zorgen voor beloningsstructuren die gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Lidstaten moet daarbij maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat er instrumenten of methoden beschikbaar worden gesteld die hierbij kunnen ondersteunen. Voor alle werkgevers gaat gelden dat zij transparant over de salarisrange dienen te zijn vóór indiensttreding. Tevens gaat een verbod gelden om te vragen naar salarisgeschiedenis bij het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook geldt een verplichting tot het geven van openheid over beloningsontwikkeling. Verder krijgen alle werknemers het recht op informatie over hun individueel loonniveau en het gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.
- Rapportageverplichtingen en eventuele beloningsevaluatie voor werkgevers met meer dan 100 werknemers. Het gaat dan onder meer om de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers.
- Maatregelen op het gebied van rechtsbescherming.
- Maatregelen op het gebied van handhaving, sanctionering en monitoring van de verplichtingen.

Wet Toezicht Gelijke kansen bij werving en selectie

Er is een [wetsvoorstel](#) ingediend die het werkgevers en intermediairs verplicht om een procedure op papier te zetten hoe discriminatie bij de werving en selectie wordt voorkomen. . Daarnaast is er een meldplicht voor intermediairs opgenomen als opdrachtgevers een discriminerend verzoek doen.

Ingangsdatum is waarschijnlijk 1 januari 2025.



**Altijd op de hoogte blijven van het laatste nieuws?
Meld u aan voor de NBBU-nieuwsbrief**