



exact pi
recruitment & more

**Welkom
bij ons webinar:**

**Wijzigingen in HR wetgeving
Bereid je voor op de impact.**

Programma

Wijzigingen in HR wetgeving Bereid je voor op de impact.

- Introductie Roald van den Dam,
Commercieel Manager Exactpi
- Presentatie Joke van der Velpen,
Manager Wet- en Regelgeving
Visma | Raet
- Vragenronde



exactpi
recruitment & more





Wijzigingen in de HR-wetgeving

De arbeidsmarkt van de
toekomst

Coalitieakkoord:

Arbeidsmarkt en inkomen

Het eindrapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) en het hoofdstuk “Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen” uit het SER MLT-advies vormen de leidraad voor hoe de inrichting van de arbeidsmarkt van de toekomst er uit komt te zien.

Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst

Coalitieakkoord 2021 – 2025

VVD, D66, CDA en ChristenUnie

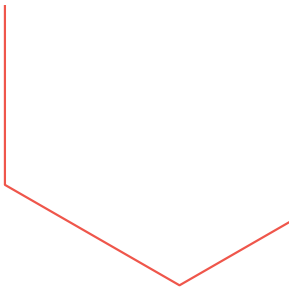
15 december 2021

Hoofdlijnenbrief arbeidsmarktbeleid

De arbeidsmarkt van de toekomst moet volgens de minister van SZW, Karien van Gennip, drie eigenschappen hebben:

- gelijkwaardige kansen voor iedereen
- solidair vangnet
- “en meer werken, moet meer lonen”





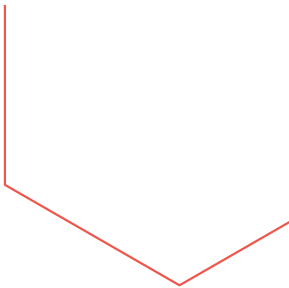
‘In wat voor een land willen wij werken?’

Vereisten voor toekomstgerichte regels rondom werk

Kern van het advies: alle werkenden in Nederland moeten dezelfde rechten en plichten krijgen:

- Wendbaarheid
- Duidelijkheid
- Weerbaarheid
- Wederkerigheid

Rapport
Borstlap



Zekerheid voor mensen, een wendbare
economie en herstel van de samenleving.



Arbeidsmarkt van morgen

SER wil problemen aanpakken en fors investeren in een brede welvaart

SER

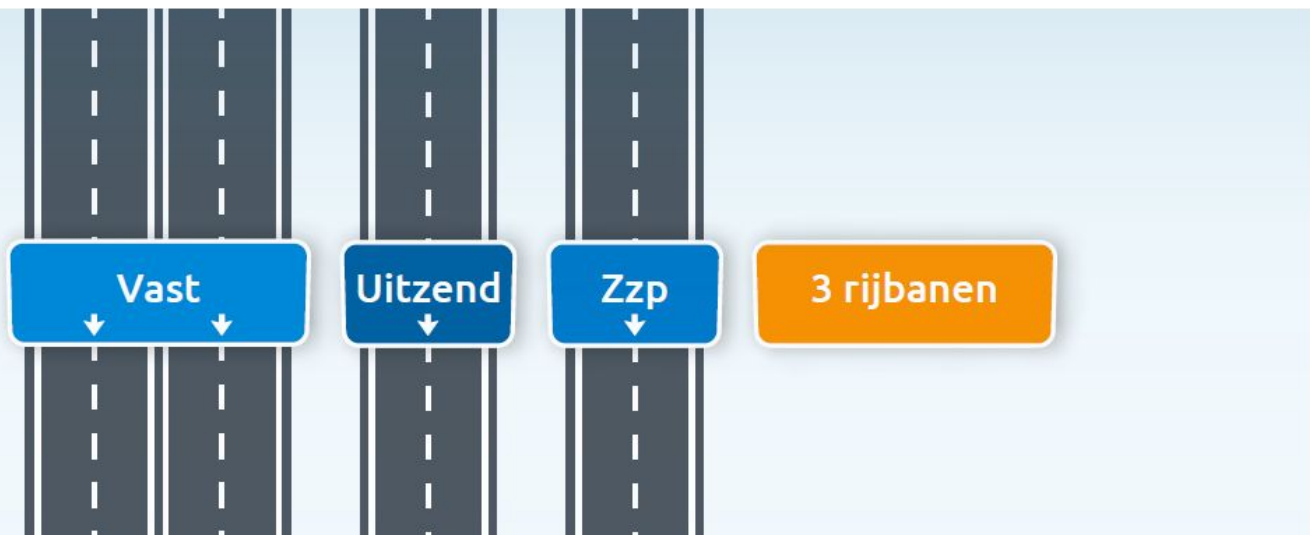
Werknemers:

- Duurzame werk- en inkomenszekerheid
- Scholing en een levenslange ontwikkeling
- Ruimte om werk en leren te combineren met zorgtaken en privéleven

Werkgevers:

- Mogelijkheid om te anticiperen op veranderende omstandigheden

Contractvormen



Medewerker tenzij...

Er is sprake van een dienstbetrekking als er aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

1. Er is sprake van het verrichten van persoonlijke arbeid
2. Er is sprake van arbeidsloon
3. Er moet sprake zijn van een gezagsverhouding

Gezag blijft een belangrijk element, maar wordt niet langer bepaald door de vraag of er leiding en toezicht is, maar **door de vraag of de arbeidskracht is ingebed in de organisatie van de werkverschafter** en de vraag of de arbeid van de arbeidskracht tot de **reguliere activiteiten van de werkverschafter** behoort.



Flexibilisering vast contract

De werkgever moet de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen wijzigen

- salaris
- functie
- locatie
- werktijden

Rapport
Borstlap



Flexibilisering vast contract

Actiever gebruik te maken van vormen van interne flexibiliteit

- eenzijdig de arbeidsduur (tijdelijk) voor alle werknemers met maximaal 20 procent te verlagen
 - 100% doorbetalen
 - 75% compensatie overheid
- scholing en ontwikkeling tijdens de verkorting van de arbeidsduur
- zelfroosteren of de jaarurensystematiek

SEER

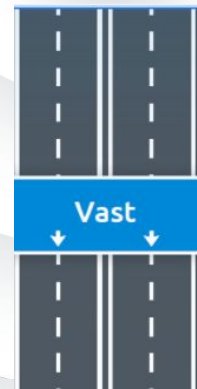


Tijdelijk contract

Ketenregeling op basis waarvan met een werknemer drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten

De werkgever moet de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen wijzigen

- ❑ salaris
- ❑ functie
- ❑ locatie
- ❑ werktijden



Reguleren tijdelijke contracten

Onwenselijk dat mensen jarenlang werken in tijdelijke contracten zonder zekerheid

- Drie tijdelijke contracten gedurende maximaal drie jaar
- Onderbrekingstermijn komt te vervallen*
- Uitzonderingen wettelijk vastleggen, geen afwijking bij CAO

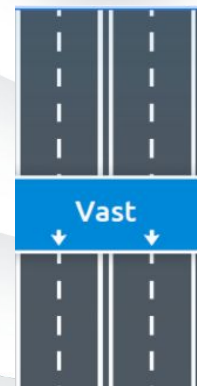
**Uitzondering scholieren/studenten en seizoensarbeid*



Oproepkrachten

Verwijzing naar het rapport
'Brede maatschappelijke heroverwegingen'

"In de WAB zijn maatregelen opgenomen om kwetsbare groepen flexwerkers beter te beschermen. Zo wordt de positie van oproepkrachten versterkt."



Oproepkrachten

- Oproep- (inclusief nuluren) contracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaal uren norm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is.
- Scholieren en studenten (die als hoofdactiviteit hun opleiding of studie hebben) kunnen wel worden gecontracteerd op basis van een contract dat vergelijkbaar is met het huidige oproepcontract.

SER



Flexibele contracten alleen als het echt
nodig is. Bijvoorbeeld bij piek en ziek.

Uitzendkrachten

- Voorkomen dat ondernemingen structurele arbeidsplaatsen binnen de organisatie invullen met uitzendwerknemers
- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden bij de inlener
- Flexibiliteit die bescherming van werkenden niet ondergraaft

Rapport
Borstlap



Uitzendkrachten

SEER

Uitzendwerk levert een belangrijke bijdrage aan het bijeenbrengen van vraag en aanbod en aan het (weer) aan de slag helpen van mensen.

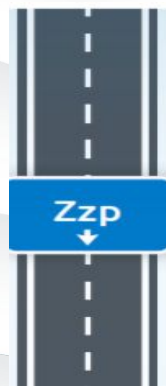
- verplichte certificering van uitzendbureaus
- maximale duur van fase A verkort van 78 tot 52 weken
- wettelijke onderbrekingstermijn te schrappen - fase B
- gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden bij de inlener



Zelfstandige ondernemer

- De zzp-er die zijn eigen arbeid aanbiedt zou in principe moeten worden gezien als werknemer.
- De opdrachtgever moet aantonen dat de werkende een echte zelfstandige is.

Rapport
Borstlap



Zelfstandige ondernemer

Schijnconstructies tegengaan en positie echte zelfstandigen verbeteren

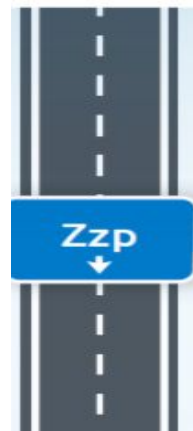
SEER

Zelfstandige ondernemer of werknemer?

- uurtarief minimaal € 30
- Webmodule
- Rechtszaak, bewijslast opdrachtgever

Prikkels ontmoediging zelfstandige ondernemer

- Zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd
- Fiscale faciliteiten voor zelfstandigen die risico lopen met eigen investeringen
- Zelfstandigen moeten zich verplicht verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid



Payrolling

- Contracting is het **uitbesteden van werkzaamheden aan een andere onderneming** waarbij het werk wordt uitgevoerd door en onder leiding en toezicht van werknemers die bij die andere onderneming in dienst zijn.
- De Commissie Borstlap adviseert de uitbesteder van het werk (de opdrachtgever dus) **als werkgever van de arbeidskrachten** aan te merken, tenzij de uitbestede werkzaamheden behoren tot de reguliere bedrijfsactiviteiten van de contractor en de contractor een zelfstandige en inhoudelijke rol vervult bij de arbeidsovereenkomst van zijn werknemers.

Rapport
Borstlap

Contracting



De SER ziet twee ongewenste vormen van het gebruik van contracting:

1. Contracting wordt gebruikt om regels rondom uitzending te ontlopen terwijl er wel degelijk sprake is van leiding en toezicht door de inlener.
2. De arbeid wordt via contracting bewust zo vormgegeven dat er geen CAO van toepassing is.

Om de arbeidsmarkt beter te reguleren stelt de SER een 'Code verantwoord arbeidsmarktgedrag' voor.

- Code is voor werkgevers, opdrachtgevers en werknemers bindend en handhaafbaar.
- Codekamer met een onafhankelijke voorzitter bij de Stichting van de Arbeid of SER.
- Aandacht voor prijs en kwaliteit van arbeid met inbegrip van het sociaal beleid.

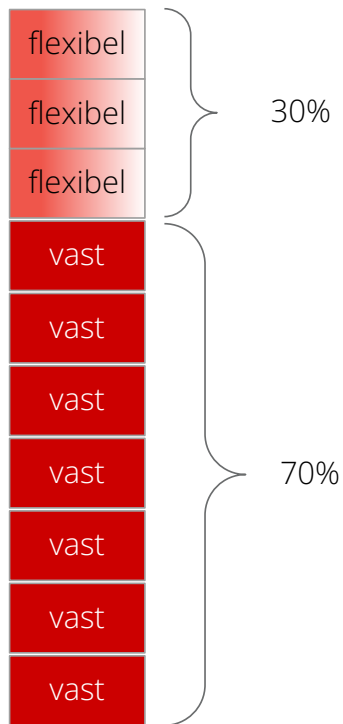


**Welke
gevolgen heeft
dat voor
De arbeidsmarkt**



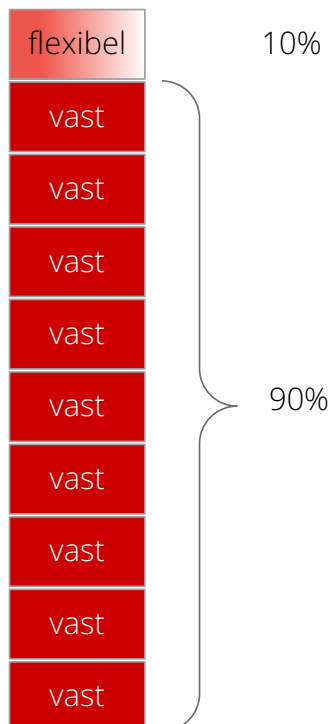
Huidige situatie:

- Veel inhuur zzp'ers voor specialistische zorg
- Veel werknemers met 0 uren contracten



Toekomst:

- Vaste contracten, tenzij
- Flexibele contracten, ziek en piek



Ontslagrecht

Aanpassen van het ontslagrecht door een ontslaggrond toe te voegen, waarbij de werkgever ook bij het ontbreken van een redelijke grond tot ontslag kan overgaan tegen een hogere vergoeding

Ontslaggronden

- A. Bedrijfseconomische redenen (verval van arbeidsplaatsen);
- B. Langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid (langer dan 24 maanden);
- C. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen;
- D. Disfunctioneren;
- E. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer;
- F. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing is niet mogelijk;
- G. Verstoorde arbeidsrelatie;
- H. Andere omstandigheden dan a tot en met g, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet.

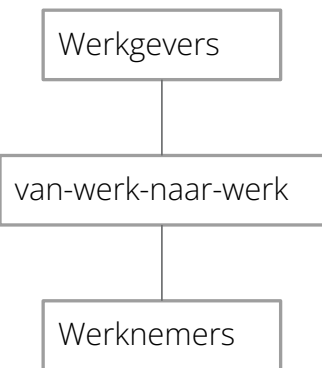
Rapport
Borstlap

Ontslag

Van-werk-naar werk



Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden bij dreigend ontslag kiezen voor beëindiging van het arbeidscontract met een van-werk-naar werk route.



- Onderling afstemmen vraag en aanbod
- Begeleiden werknemers tijdens traject van-werk-naar-werk
- Begeleiden werknemers met scholing, blijven ontwikkelen
- Voordeel: werkgever krijgt restitutie flex opslag WW premie



Geen transitievergoeding

- Een levenlang blijven ontwikkelen in huidige/ toekomstige baan.
- Werknemer ontvangt na ontslag tijdens om- bijscholing een hogere WW uitkering.

Ontwikkelen en blijven

Alle werkenden in staat stellen zich te blijven ontwikkelen

- Substantieel persoonlijk ontwikkelbudget met als doel ontwikkelen
Maandelijkse bijdrage van de werkgever aan het persoonlijk ontwikkelbudget van de werknemer uit loonruimte
Bijdrage van de werkgever aan het persoonlijk ontwikkelbudget aan de werknemer bij einde dienstverband op initiatief werkgever (transitievergoeding)
- Loopbaan APK om werkende te activeren budget te gebruiken om inzetbaar te blijven
- Transitievergoeding omvormen tot vergoeding die gestort wordt in ontwikkelbudget
- Ondersteuning en begeleiding door landelijke loopbaanwinkel

Rapport
Borstlap

Ontwikkelen en bijblijven

SEER

Van werk naar werk

- Afstemmen van vraag en aanbod
- Werkgevers netwerken
- Omscholing, EVC, werkend leren

Leven lang ontwikkelen

- Vanaf kinderopvang tot einde loopbaan
- Integrale aanpak met landelijke visie en aanpak
- Het ontwikkelen van persoonlijke competentie paspoorten en een eenduidige skillstaal; mogelijkheid voor werknemers om periodiek een loopbaan-apk te doen.



**Welke
gevolgen heeft
dat voor
de arbeidsmarkt**

Scholing:

- Aanbieden scholing, continue bijscholing
(Rekeninghoudend met EU richtlijn 1 augustus 2022)

Van-werk-naar-werk

- Samenwerken met andere werkgeversorganisaties
- begeleiden van medewerkers gedurende traject
- begeleiden van medewerkers met om/bij scholing

Maatschappelijk verlof



De huidige verlofregelingen verbonden aan een arbeidsovereenkomst zijn zowel voor de werkgever als voor de werknemer onoverzichtelijk.

Het gaat hierbij om verlof met een maatschappelijk karakter, zoals calamiteitenverlof, zorgverlof, geboorteverlof, vaderschapsverlof etc.

Oplossing:

- Stroomlijnen van alle huidige verlofregelingen
- Eén nieuwe regeling 'Maatschappelijk verlof'
- Regeling zorgt voor inkomenscompensatie van de werkenden

Voorkom langdurige uitval

- Zorg bij dreigende werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor het tijdig switchen naar ander passend werk.
- Ondersteun transitie vanuit brede publiek-private samenwerkingsverbanden en stimuleer initiatieven om nieuwe impulsen te geven aan een proactief, activerend arbeidsmarktbeleid.
- Bied effectieve persoonlijke begeleiding om mensen met een uitkering zo snel mogelijk weer 'terug te brengen'.
- Zorg dat uitvoeringsinstanties kunnen beschikken over voldoende middelen om dat te realiseren.



Dankjewel voor je komst

Joke van der Velpen

<https://www.vismaraet.nl/wet-regelgeving/>

A background image showing two women in a professional setting. One woman with blonde hair is wearing a blue button-down shirt and looking down at something. The other woman with dark hair is wearing a grey striped shirt and looking towards the first woman. They appear to be in a meeting or collaborative work environment.

**Bedankt voor
je deelname.**

Meer weten?

www.exactpi.nl

info@exactpi.nl



exactpi
recruitment & more