



Natuurlijk
Werkgeluk

Zuid-Holland
Vakwerk in personeel

Informatiegids

DE NIEUWE ARBEIDSWETGEVING UITGELEGD

Check jouw inlenersrisico

Wat de Wet meer zekerheid flexwerkers, Wet loontransparantie, de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten en de Wet rechtsvermoeden bij laag tarief voor zzp'ers betekenen voor werkgevers die personeel inlenen én hoe je je organisatie hierop voorbereidt.

AB Zuid-Holland

Informatiegids - gebaseerd op het [webinar over inlenersrisico en de nieuwe arbeidswetgeving](#) van september 2026 door [Jessica Sol](#) en [Stan van Lenten](#)



1

DE ARBEIDSMARKT VERANDERT

2

WET MEER ZEKERHEID
FLEXWERKERS

3

WET LOONTRANSPARANTIE

4

WTTA: WET TOELATING
TERBESCHIKKINGSTELLING
ARBEIDSKRACHTEN

5

WET RECHTSVERMOEDEN BIJ
LAAG TARIEF

6

HOE RICHT JE JOUW FLEXIBELE
SCHIL SLIM IN?

7

VIJF CHECKS VOOR JOUW
ORGANISATIE

DE ARBEIDSMARKT VERANDERT

Waar flexibiliteit jarenlang een vanzelfsprekend instrument was om pieken, ziekteverzuim en seizoenswerk op te vangen, verschuift de aandacht steeds meer naar zekerheid voor

werknemers. De wetgeving moet ervoor zorgen dat medewerkers die structureel werk verrichten meer arbeidszekerheid krijgen.

Tegelijkertijd wordt van werkgevers verwacht dat zij beter kunnen uitleggen hoe beloningen tot stand komen en met welke partijen zij samenwerken wanneer zij personeel inlenen.

Vier belangrijke wetten hebben hierbij direct invloed op organisaties die werken met flexibel personeel:

- De Wet meer zekerheid flexwerkers
- De Wet loontransparantie
- De Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (WTTA)
- De Wet rechtsvermoeden bij laag tarief voor zzp'ers

De rode draad in deze ontwikkelingen is dat flexibel werken minder vrijblijvend wordt. Werkgevers zullen steeds vaker moeten onderbouwen waarom zij flexibele arbeid inzetten en hoe zij voldoen aan wet- en regelgeving. Ook de keuze voor een uitzend- of detacheringspartner wordt hierdoor steeds belangrijker.

De behoefte aan flexibele arbeid blijft bestaan. Veel organisaties hebben te maken met seizoensdrukke, tijdelijke projecten, ziektevervanging of moeilijk vervulbare vacatures. Tegelijkertijd wordt de ruimte om langdurig flexibel personeel in te zetten kleiner, waardoor strategische personeelsplanning belangrijker wordt.

Een belangrijke vraag die iedere organisatie zich de komende jaren moet stellen is: Hoe zorgen wij ervoor dat wij ook in de toekomst beschikken over de juiste mensen, terwijl de regels rondom flex veranderen?

Door nu al naar de inrichting van de flexibele schil te kijken, kunnen organisaties zich beter voorbereiden op de veranderingen die eraan komen en mogelijke risico's, extra kosten en administratieve lasten beperken.

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

De Wet meer zekerheid flexwerkers heeft als uitgangspunt dat **medewerkers die structureel werk verrichten meer zekerheid moeten krijgen. Voor werkgevers betekent dit dat de mogelijkheden om langdurig gebruik te maken van tijdelijke en flexibele contracten kleiner worden.** Een deel van de wet is al ingevoerd, terwijl andere wijzigingen vanaf 1 januari 2028 van kracht worden.

Een belangrijke wijziging betreft het fasensysteem binnen de uitzendbranche. Na 52 gewerkte weken in fase A stroomt een uitzendkracht door naar fase B. Deze fase duurt nu drie jaar met maximaal zes contracten, maar wordt vanaf 2028 verkort naar twee jaar. Het maximale aantal contracten blijft gelijk. Hierdoor zullen medewerkers sneller doorstromen naar fase C, het contract voor onbepaalde tijd.

Ook de onderbrekingstermijn verandert. Waar nu een onderbreking van zes maanden voldoende is om een nieuwe keten te starten, wordt dit vanaf 2028 drie jaar. Hiermee wil de wetgever draaideurconstructies voorkomen. Voor seizoensarbeid en voor scholieren en studenten blijven uitzonderingen gelden. Daarnaast verdwijnen oproep- en min-maxcontracten. Hiervoor komen bandbreedtecontracten in de plaats, waarbij een medewerker een vast aantal uren krijgt en maximaal 30 procent daarvan mag afwijken. Het doel is meer inkomens- en roosterzekerheid voor werknemers.

Een ander belangrijk onderdeel is de invoering van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Voor ABU-leden geldt dit al sinds 1 januari 2026, maar vanaf 1 januari 2027 wordt dit wettelijk verplicht voor alle partijen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Uitzendkrachten moeten daarbij arbeidsvoorwaarden krijgen die gelijkwaardig zijn aan die van vergelijkbare medewerkers bij de opdrachtgever.

Voor opdrachtgevers is het belangrijk om te beseffen dat een uitzendkracht al verder in het fasensysteem kan zitten dan

zichtbaar is binnen de eigen organisatie. Daarom is het verstandig om regelmatig in gesprek te gaan met de flexleverancier over contractfasen, personeelsplanning en toekomstige personeelsbehoeften.

De praktische boodschap van deze wet is duidelijk: **organisaties moeten eerder bepalen of werkzaamheden daadwerkelijk tijdelijk zijn of onderdeel vormen van een structurele personeelsbehoefte. Wanneer werk structureel aanwezig is, wordt het steeds belangrijker om te beoordelen welke vorm van inzet daar het beste bij past.**

WET LOONTRANSPARANTIE

De Wet loontransparantie komt voort uit Europese regelgeving en is op dit moment nog niet definitief aangenomen. Wel wordt verwacht dat deze wetgeving in werking zal treden vanaf 2027. **De wet heeft als doel gelijke beloning voor gelijkwaardig werk beter inzichtelijk te maken en eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen.**

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de algemene transparantieregels en de rapportageverplichtingen over de loonkloof. De transparantieregels gelden breder dan alleen voor grote werkgevers. De rapportageplicht wordt gefaseerd ingevoerd en start bij werkgevers met meer dan honderd werknemers. Daarbij tellen ook uitzendkrachten mee in het totale personeelsbestand.

Een eerste belangrijke verandering is dat werkgevers vooraf duidelijkheid moeten geven over het salaris of de salarisschaal van een functie. Vacatureteksten met alleen de vermelding "salaris in overleg" zullen daardoor steeds minder passend worden.

Kandidaten moeten vooraf inzicht krijgen in de beloning die bij een functie hoort. Daarnaast moeten werkgevers gaan werken met objectieve en genderneutrale beloningscriteria. Dat betekent dat organisaties moeten kunnen uitleggen waarom bepaalde functies in een specifieke salarisschaal zijn ingedeeld. Functieomschrijvingen, functiewaarderingen en onderbouwingen van beloningsniveaus worden daardoor belangrijker. **Organisaties moeten kunnen aantonen dat beloningsverschillen gebaseerd zijn op objectieve kenmerken van de functie en niet op persoonlijke eigenschappen van werknemers.**

Werknemers krijgen een uitgebreider informatierecht. Zij mogen onder voorwaarden informatie opvragen over het gemiddelde beloningsniveau van personen die gelijk of gelijkwaardig werk uitvoeren. Hierbij gaat het niet om inzicht in het salaris van individuele collega's, maar om gemiddelde beloningsniveaus binnen vergelijkbare functies. Deze informatie moet bovendien kunnen worden uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

Voor grotere werkgevers komt daarnaast een rapportageplicht over de loonkloof. Wanneer uit de rapportage blijkt dat sprake is van een significant verschil tussen de beloning van mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk verrichten, zal een organisatie maatregelen moeten treffen. Vanaf een verschil van meer dan vijf procent is een actieplan noodzakelijk. Daarbij wordt overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging belangrijk.

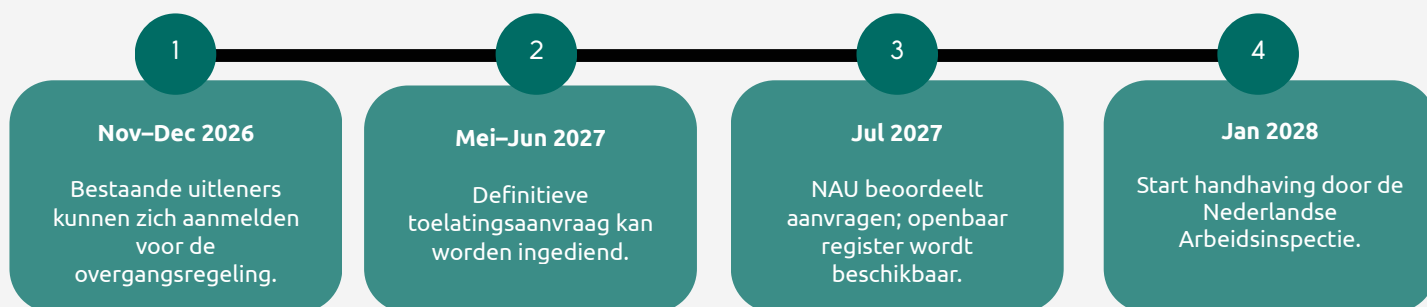
De praktische les van deze wet is dat **transparantie alleen mogelijk is wanneer een organisatie zelf goed inzicht heeft in haar functies, salarisschalen en arbeidsvoorwaarden**. Werkgevers doen er daarom verstandig aan tijdig hun functiehuis, beloningsbeleid en arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen. Daarmee bereiden zij zich niet alleen voor op de Wet loontransparantie, maar ook op de verplichtingen rondom gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

WTTA: WAT BETEKEN HET NIEUWE TOELATINGSSTELSEL VOOR JOU ALS INLENER?

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) is één van de belangrijkste veranderingen voor werkgevers die personeel inlenen. **De wet heeft als doel misstanden op de uitleenmarkt tegen te gaan en de kwaliteit van arbeidsbemiddeling te verbeteren. Organisaties die gebruikmaken van uitzendkrachten of andere vormen van ingeleend personeel krijgen daardoor meer verantwoordelijkheid voor het controleren van hun leveranciers.**

Met de WTTA wil de overheid ervoor zorgen dat alleen uitleners die voldoen aan strenge kwaliteitseisen actief mogen zijn op de markt. Werkgevers mogen straks alleen nog samenwerken met partijen die officieel zijn toegelaten. Hierdoor wordt de keuze voor een uitzendbureau niet alleen bepaald door prijs of beschikbaarheid, maar ook door betrouwbaarheid en naleving van wet- en regelgeving.

De WTTA treedt op 1 januari 2027 in werking. Uitleners kunnen zich eind 2026 aanmelden voor de overgangsregeling, dienen hun aanvraag in mei-juni 2027 in en worden vanaf juli 2027 beoordeeld door de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU), die ook het openbare register beheert. Via www.toelatinguitleenmarkt.nl kunnen werkgevers controleren of een uitlener is toegelaten. Vanaf 1 januari 2028 start de handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie.



Controleer de toelatingsstatus van je uitleners via www.toelatinguitleenmarkt.nl het openbare register van de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU).

Om toegelaten te worden, moeten uitleners voldoen aan een uitgebreid normenkader. Daarbij wordt onder andere gecontroleerd op correcte loonbetaling, naleving van arbeidswetgeving, afdracht van belastingen en loonheffingen, administratie, identificatie van werknemers, arbeidsovereenkomsten, urenregistratie en eventuele huisvesting. Daarnaast geldt een waarborgsom van €100.000. Voor SNA-gecertificeerde uitleners geldt een gunstigere positie binnen het nieuwe stelsel.

Voor inleners betekent de WTTA dat zij zelf verantwoordelijk blijven voor het controleren van hun leveranciers. Organisaties moeten kunnen aantonen met welke uitleners zij samenwerken en welke arbeidskrachten via die partijen zijn ingezet. Inhuur wordt daarmee niet alleen een operationeel vraagstuk, maar ook een onderdeel van risicobeheer en compliance.

De gevolgen van het niet naleven van de WTTA kunnen groot zijn. Boetes kunnen oplopen tot €90.000 per overtreding en de Nederlandse Arbeidsinspectie kan overtredingen tot vijf jaar later nog beoordelen. Bij ernstige of herhaalde overtredingen kunnen aanvullende maatregelen volgen.

Organisaties doen er daarom verstandig aan om nu al hun flexleveranciers in kaart te brengen, te controleren op certificeringen en in gesprek te gaan over de voorbereiding op de WTTA. De belangrijkste boodschap is dat een goede uitlener niet alleen personeel levert, maar ook helpt om risico's te beheersen en te voldoen aan de steeds strengere regelgeving.

WET RECHTSVERMOEDEN BIJ LAAG TARIEF

Naast de ontwikkelingen rondom uitzendwerk verandert ook de wetgeving voor zzp'ers. De Wet rechtsvermoeden bij laag tarief treedt op 1 januari 2027 in werking en moet schijnzelfstandigheid tegengaan.

Het uitgangspunt van deze wet is eenvoudig. **Wanneer een zzp'er werkt tegen een uurtarief lager dan €38, ontstaat een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst.** De zelfstandige kan zich dan beroepen op het standpunt dat feitelijk sprake was van een dienstverband.

In dat geval verschuift de bewijslast naar de opdrachtgever. De opdrachtgever moet kunnen aantonen dat daadwerkelijk sprake was van zelfstandig ondernemerschap en niet van een arbeidsovereenkomst. Lukt dat niet, dan kan de zzp'er aanspraak maken op de rechten die horen bij een arbeidsovereenkomst. Hierbij kan gedacht worden aan loondoorbetaling bij ziekte en ontslagbescherming.

Tijdens het webinar werd als voorbeeld genoemd dat een zelfstandige zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte financiële problemen kan krijgen. In zo'n situatie kan een beroep op deze wet worden gedaan. De rechter beoordeelt vervolgens de situatie, waarbij het lage uurtarief een belangrijk uitgangspunt vormt.

Het genoemde bedrag van €38 per uur is niet definitief voor de toekomst. Het tarief beweegt mee met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Werkgevers die gebruikmaken van zelfstandigen doen er daarom verstandig aan hun huidige tarieven en samenwerkingsvormen kritisch te beoordelen.

HOE RICHT JE JOUW FLEXIBELE SCHIL SLIM IN?

Ondanks alle nieuwe wetgeving blijft flexibele arbeid voor veel organisaties noodzakelijk. De vraag verschuift daarom van óf je flex inzet naar hóe je dat slim organiseert.

Neem bijvoorbeeld een productiebedrijf met een structurele bezetting van honderd medewerkers en daarnaast een flexibele schil van dertig tot vijftig uitzendkrachten. In zo'n situatie wordt het belangrijk om tijdig inzicht te krijgen in pieken, dalen en terugkerende patronen in de personeelsbehoefte.

Werkgevers worden geadviseerd om actief met hun flexpartner te bespreken wanneer extra capaciteit nodig is en welke contractvormen beschikbaar zijn. Ook is het belangrijk om inzicht te krijgen in de contractfase van medewerkers en de mate van flexibiliteit die binnen hun contract mogelijk is. Hierdoor kunnen verrassingen worden voorkomen wanneer extra inzet nodig blijkt.

Flexibele arbeid is niet langer meer de snelle oplossing voor personeelsproblemen. Door de veranderende wetgeving wordt het steeds belangrijker om flex onderdeel te maken van een bredere personeelsstrategie. Een goede flexpartner levert daarbij niet alleen mensen, maar denkt ook mee over planning, regelgeving, risico's en toekomstige ontwikkelingen.

Werk daarom bij voorkeur samen met één of enkele vaste partners die jouw organisatie kennen, op de hoogte zijn van jouw arbeidsvoorwaarden en actief meedenken over de toekomst van jouw personeelsbezetting. Dat maakt het eenvoudiger om te voldoen aan wet- en regelgeving en zorgt ervoor dat je ook op langere termijn over voldoende personeel kunt beschikken.

5 CHECKS VOOR JOUW ORGANISATIE

De komende jaren krijgen werkgevers te maken met meer verplichtingen rondom flexibele arbeid, beloning en het inlenen van personeel. Juist daarom is het belangrijk om niet af te wachten tot de nieuwe wetgeving volledig van kracht wordt. Door nu al kritisch naar de eigen organisatie te kijken, kunnen risico's worden beperkt en kan tijdig worden bijgestuurd waar nodig. Tijdens het webinar werden vijf praktische vragen gedeeld die organisaties direct kunnen gebruiken om hun voorbereiding te toetsen.

1. Met welke flexleveranciers werken wij?

Breng in kaart welke uitzendbureaus, detacheerders en andere leveranciers arbeidskrachten aan jouw organisatie ter beschikking stellen. Zorg ervoor dat duidelijk is welke rol zij vervullen binnen jouw personeelsvoorziening en welke afhankelijkheden er bestaan.

2. Weten wij hoe zij zich voorbereiden op de WTTA?

Ga het gesprek aan met jouw leveranciers en vraag hoe zij zich voorbereiden op het nieuwe toelatingsstelsel. Controleer of zij beschikken over relevante certificeringen en welke stappen zij zetten om te voldoen aan de toekomstige toelatingseisen.

3. Hebben wij functies, salarisschalen en arbeidsvoorwaarden inzichtelijk?

Met het oog op de wetgeving rondom loontransparantie en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wordt het steeds belangrijker om inzicht te hebben in functies, beloningsstructuren en arbeidsvoorwaarden. Alleen wanneer deze informatie goed vastligt, kan worden onderbouwd hoe beloningen tot stand komen en hoe gelijkwaardigheid wordt toegepast.

4. Weten wij wat onze personeelsbehoefte is voor de komende 6 tot 12 maanden?

Kijk vooruit naar verwachte pieken, dalen, seizoensinvloeden en structurele personeelsbehoeften. Door vroegtijdig inzicht te hebben in de benodigde capaciteit kunnen werkgevers samen met hun flexpartner beter anticiperen op veranderingen in wet- en regelgeving én op ontwikkelingen binnen de organisatie.

5. Gebruiken wij flex bewust als onderdeel van onze strategie?

Flexibele arbeid blijft belangrijk, maar vraagt om een meer strategische aanpak. Organisaties die bewust nadenken over de rol van flex binnen hun personeelsplanning zijn beter voorbereid op de veranderingen die eraan komen. De centrale vraag daarbij is niet alleen hoe snel personeel beschikbaar moet zijn, maar vooral hoe flexibiliteit op een duurzame en toekomstbestendige manier wordt georganiseerd.

Deze vijf vragen vormen een praktisch startpunt om de impact van de nieuwe arbeidswetgeving op jouw organisatie in kaart te brengen. Door hier vandaag al aandacht aan te besteden, vergroot je de kans dat jouw organisatie ook in de toekomst beschikt over de juiste mensen, terwijl de regels rondom flexibel werk veranderen.

Heb je vragen over wat de nieuwe cao of wetgeving betekent
voor uw bedrijf?

Ons team helpt je graag verder.

 E-mail: info@abzuidholland.nl

 Telefoon: 0174 - 51 04 66

Wil je het volledige webinar terugkijken?

Dat kan via [deze link](#)