update wet arbeidsmarkt in balans (WAB).

wat er verandert.

randstad

human forward

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

disclaimer.

De informatie in deze brochure is met zorg samengesteld. Randstad kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele fouten. Aan de inhoud van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.

juni 2019 versie 2

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

voorwoord.

Beste lezer,

Op de arbeidsmarkt van vandaag gebeurt heel veel. Schaarste van personeel, technologische ontwikkelingen en nieuwe wetgeving...
Voor ons, als bemiddelaars tussen vraag en aanbod, hoort die spanning bij ons dagelijks werk. Maar voor jou - als werkgever - zijn die veranderingen waarschijnlijk vooral lastig. Want wat voor jou telt, is de continuïteit in jouw bedrijfsvoering. Met name veranderingen in wet- en regelgeving zorgen meestal voor extra werk en minder rust in jouw bedrijf.

Daarom helpen we je graag met deze handige update over de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Hier vind je alle (praktische) informatie over de nieuwe maatregelen en de consequenties voor jou en jouw medewerkers. Hoewel wij de WAB kritisch hebben ontvangen, zien wij ook kansen en mogelijkheden. Ook hier nemen we je graag in mee.

Op 28 mei 2019 is de WAB aangenomen door de Eerste Kamer. De WAB wordt per 1 januari 2020 ingevoerd. Voor de payrollpensioenregeling is een uitzondering gemaakt: deze maatregel treedt per 1 januari 2021 in werking.

Informatie over alle nieuwe wet- en regelgeving waar je als werkgever mee te maken hebt, vind je altijd in de Randstad nieuwsbrief en de Randstad Werkpocket. Wij gaan graag met je in gesprek om onze jarenlange expertise voor jou om te zetten in praktisch en passend advies.

Met vriendelijke groet,

Dominique Hermans
algemeen directeur Randstad Nederland

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven van het laatste nieuws

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat.

Volgend jaar, op 1 januari 2020, treedt een nieuwe wet in werking die het huidige arbeidsrecht gaat aanpassen: de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Met de invoering van de WAB wil het kabinet werkgevers stimuleren werknemers sneller in vaste dienst te nemen. Ook wil het kabinet met de nieuwe maatregelen flexibel werk beter reguleren.

waarom deze nieuwe wet?

In 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) in werking getreden, met onder meer de bedoeling om de rechtspositie van flexwerkers te versterken en hen sneller aan een vaste baan te helpen. Daarnaast zou het ontslagrecht voor werkgevers eenvoudiger en goedkoper moeten worden. Maar niet alle doelen van deze wet zijn behaald en daarnaast heeft de WWZ enkele onbedoelde gevolgen. Zo willen werkgevers juist minder medewerkers een vast dienstverband aanbieden en kiezen ze vooral voor flexwerkers. De WAB moet dit herstellen, zodat het voor werkgevers weer aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst te nemen.

wat verandert er?

De WAB bestaat uit een pakket maatregelen die de verschillen tussen vast en flexibel werk verkleinen. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen. Flexibel werk blijft mogelijk waar het werk dat vraagt.

Het pakket bevat maatregelen voor:

- verruiming van de ketenregeling
- meer bescherming voor oproepkrachten
- dezelfde arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers
- de introductie van een cumulatiegrond bij ontslag
- een transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband
- een lagere WW-premie bij vast contract

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

wanneer gaan de veranderingen in?

De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel voor de WAB - na enkele aanpassingen - op 5 februari 2019 aangenomen. Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer de WAB aangenomen. De nieuwe wet treedt op 1 januari 2020 in werking. Met uitzondering van de payrollpensioenregeling, deze maatregel treedt per 1 januari 2021 in werking.

actuele ontwikkelingen

Met de WAB wil het kabinet knelpunten op de arbeidsmarkt aanpakken. De WAB maakt deel uit van een breder pakket aan maatregelen om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Zo wil het kabinet randvoorwaarden verbeteren om scholing en ontwikkeling te stimuleren, ook bij flexibele arbeidsrelaties. Daarnaast zijn afspraken met werkgevers en werknemers gemaakt over maatregelen die de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte makkelijker, duidelijker en goedkoper moeten maken én ervoor moeten zorgen dat de arbeidsparticipatie van mensen met een WIA-uitkering wordt vergroot. Tot slot werkt het kabinet aan maatregelen die toezien op het werken als zelfstandige. Met die maatregelen wil het kabinet opdrachtgevers en opdrachtnemers meer duidelijkheid bieden over de aard en de gevolgen van hun arbeidsrelatie en schijnzelfstandigheid voorkomen.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

verruiming van de ketenregeling.

De ketenregeling uit de huidige Wet "werk en zekerheid" (WWZ) regelt dat werkgevers niet onbeperkt tijdelijke arbeidsovereenkomsten met hun werknemers mogen afsluiten. Zo mag een werkgever maximaal drie tijdelijke (opeenvolgende) contracten sluiten in een periode van maximaal twee jaar. Daarna ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een keten van contracten wordt pas doorbroken als er een periode van meer dan zes maanden tussen zit (voor seizoen-sarbeid kan deze termijn bij cao worden verkort tot drie maanden).

wat verandert er?

Met de WAB wordt de periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd verruimd van twee naar drie jaar (gelijk aan de situatie van voor de WWZ). Het maximum wordt gesteld op drie tijdelijke contracten in drie jaar. Wanneer de werknemer dus voor de vierde opeenvolgende keer een contract krijgt aangeboden, of na verloop van drie jaar nog steeds werkzaam is bij dezelfde werkgever, ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De onderbreking van zes maanden in de ketenregeling blijft gelijk. Naast de uitzondering voor seizoenswerk noemt de WAB nu ook een uitzondering voor ander tijdelijk werk, dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

wat betekent dit?

- Werknemers moeten mogelijk een jaar langer werken voordat ze op basis van de ketenregeling recht hebben op een vast contract.
- Werkgevers kunnen langer gebruik blijven maken van tijdelijke contracten.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

meer bescherming voor oproepkrachten.

In de WAB staan nieuwe regels voor oproep-contracten. Het kabinet wil hiermee voorkomen dat oproepkrachten continu beschikbaar moeten zijn zonder dat zij enige zekerheid hebben over hun inkomsten en de te werken dagen en uren.

oproepcontract
De WAB verstaat onder een oproepcontract: iedere arbeids-overeenkomst zonder vaste arbeidsomvang, dus zowel een nulurencontract als een contract met een flexibel aantal uren (een min/max-contract). Volgens de WAB is er ook sprake van een oproepcontract als de verplichting om loon te betalen over niet-gewerkte uren contractueel is uitgesloten, ook al staat er wel een vast aantal uren in dat contract.

De nieuwe regels zijn niet van toepassing op voorovereenkomsten, contracten met een vaste arbeidsomvang en consignatie- of bereikbaarheidsdiensten.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

wat verandert er?

- De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Als de werkgever de oproepkracht later oproept, hoeft deze geen gehoor te geven aan de oproep.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt, moet hij de afgesproken uren toch betalen.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen wijzigt, kan de oproepkracht dit weigeren en hem houden aan de originele oproep. De werkgever is dan verplicht de geplande uren uit te betalen.
- De werkgever moet een oproepkracht ten minste drie uur loon per dienst uitbetalen, ook als de oproepkracht minder uren werkt.
- Na een periode van twaalf maanden is de werkgever verplicht om de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Dit moet ten minste het gemiddeld aantal uitbetaalde uren in die twaalf maanden zijn. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twaalf maanden.

vaste arbeidsomvang

Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal uren per week, per vier weken of per maand. Dit vaste aantal uren mag ook over een langere periode worden aangeboden (maximaal een jaar), mits de betaling van loon gelijkmatig over die periode wordt gespreid.

Een werkgever is straks niet verplicht om een oproepkracht na twaalf maanden een contractverlenging of een vast contract te geven. Het gaat alleen om het aanbieden van een vaste arbeidsomvang. Een werkgever kan er dus ook voor kiezen om het contract met een tijdelijke oproepkracht niet te verlengen.

In een cao kan voor seizoenswerkers van bovenstaande punten worden afgeweken, behalve van de minimumduur van drie uur per oproep.

wat betekent dit?

- Oproepkrachten weten eerder wanneer ze moeten werken en krijgen meer (financiële) zekerheid.
- Werkgevers zullen het werken met oproepkrachten strak(ker) moeten organiseren en meer vooruit moeten plannen.
- De nieuwe regels hebben direct effect: werkgevers moeten aan oproepkrachten die op 1 januari 2020 al twaalf maanden (of langer) werken, meteen een vaste arbeidsomvang aanbieden. Werkgevers moeten dus al dit jaar bedenken hoe vaak zij een oproepkracht willen inzetten en of zij dat volgend jaar willen voortzetten.

waar ziet randstad kansen en mogelijkheden voor jouw bedrijf?

Randstad ontzorgt werknemers, bedrijven en organisaties met het goed en slim organiseren van oproepwerk. Randstad heeft veel ervaring met het organiseren en plannen van verschillende pools. Wij kunnen jou helpen met onder andere een goede planning en optimaal poolbeheer.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

dezelfde arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers.

Payrollmedewerkers hebben op grond van de Wet "werk en zekerheid" (WWZ) dezelfde ontslagbescherming als medewerkers die wel rechtstreeks bij de werkgever (de opdrachtgever) in dienst zijn. Maar payrolling kan nog steeds leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Met de WAB krijgen payrollers daarom dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

wat verandert er?

De payrollovereenkomst wordt een bijzondere variant van de uitzendovereenkomst. Hiervan is sprake als de werkgever mensen ter beschikking stelt, maar geen ‘allocatieve’ activiteiten - zoals werving, selectie en bemiddeling - heeft verricht en als de werkgever de payrollmedewerker exclusief ter beschikking stelt aan één opdrachtgever. Volgens de WAB moet per geval worden beoordeeld of sprake is van payrolling. Daarvoor wordt gekeken naar zowel de vastgelegde afspraken als de feitelijke gang van zaken. Zo kan relevant zijn hoe lang de werknemer al werkzaam is bij een bepaalde opdrachtgever, of inderdaad sprake is van tijdelijkheid en of de opdrachtgever bemoeienis heeft gehad met het werving- en selectieproces.

payrollovereenkomst

De definitie van de payrollovereenkomst kan ruim opgevat worden: als een uitzendbureau bijvoorbeeld geen selectieactiviteiten verricht bij zogenaamde ‘eigen wervingen’ (wanneer de opdrachtgever zelf uitzendkrachten aanbrengt), kan dit worden aangemerkt als payrolling.

Bij payrolling krijgt de payrollmedewerker recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Hieronder vallen ook zaken als verlof, kinderopvang en scholingsfondsen. Vanaf 1 januari 2021 heeft de payrollwerkgever op het gebied van pensioen de keuze: hij kan zich - voor zover mogelijk - aansluiten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever of een eigen pensioenregeling toepassen die aan bepaalde eisen moet voldoen. Ten slotte moet het payrollbureau dezelfde rechtspositieregeling toepassen voor payrollmedewerkers als voor de vaste medewerkers van de opdrachtgever. Dit betekent normaal gesproken dat ook payrollmedewerkers na (maximaal) drie tijdelijke contracten in drie jaar recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd (ketenregeling).

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

wat betekent dit?

- Payrollmedewerkers krijgen dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever.
- De nieuwe regels voor de beloning bij payrolling zijn per 1 januari 2020 meteen van toepassing, dus ook voor werknemers die al werkzaam zijn op payrollbasis. Zij krijgen meteen recht op alle bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden. Het lopende contract van de payrollmedewerker met het payrollbureau (in fase A of B) eindigt echter wel gewoon op de afgesproken einddatum.
- Voor werkgevers wordt payrolling naar verwachting duurder en minder flexibel.Daarnaast zal de werkgever bedrijfseigen regelingen die de payrollwerkgever niet kan aanbieden ook open moeten stellen voor payrollmedewerkers.
- Door de ruime definitie van de payrollovereenkomst is het belangrijk om een scherp onderscheid te maken tussen payrolling en uitzenden. Wil de werkgever voorkomen dat hij onbedoeld in de hoek van payrolling terecht komt, dan doet hij er verstandig aan om de werving en selectie bij de uitzendonderneming te laten.

waar ziet randstad kansen en mogelijkheden?

Een wettelijke regeling voor payroll draagt bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Maar dan moet de Wet arbeidsmarkt in balans wel voorzien in heldere regels voor werknemers, werkgevers en opdrachtgevers. Regels die duidelijkheid en zekerheid bieden. Bijvoorbeeld over de vraag wanneer voortaan sprake is van uitzenden of van payroll. Die helderheid biedt de wet onvoldoende. Daarom werkt Randstad zelf aan heldere en onderscheidende vormen van dienstverlening voor uitzenden en voor payroll. Zodat werknemers, en jij als opdrachtgever, een weloverwogen keuze kunnen maken.
Zo weet je zeker waar je aan toe bent. Randstad kan je adviseren bij de meest ideale invulling van jouw payroll beleid.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverba3nd

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

introductie

cumulatiegrond bij ontslag.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

Omdat de bestaande ontslagregels door werkgevers als te knellend worden ervaren, bevat de WAB een maatregel om ontslag te versoepelen. Er wordt een 'cumulatiegrond' voor ontslag ingevoerd, waardoor ontslag ook mogelijk wordt als sprake is van een optelsom van omstandigheden.

wat verandert er?
De WAB maakt de voorwaarden om werknemers te ontslaan minder streng. Soms is het lastig om voor één specifieke reden voldoende dossier op te bouwen voor ontslag. Met de WAB wordt ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van in de wet genoemde ontslaggronden, de zogeheten cumulatiegrond. De rechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden als er voldoende dossier is om de combinatie van ontslaggronden (de cumulatiegrond) te onderbouwen. Wordt een medewerker op basis van de cumulatiegrond ontslagen, dan kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding (zie pagina 13).

wat betekent dit?
- Werkgevers kunnen door de cumulatiegrond makkelijker een arbeidsovereenkomst door de rechter laten ontbinden.
- Bij gebruik van de cumulatiegrond wordt het mogelijk wel duurder om een medewerker te ontslaan.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

transitievergoeding vanaf begin dienstverband.

In de WWZ is de transitievergoeding geïntroduceerd: een vergoeding voor de werknemer wanneer de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen of niet te verlengen. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van de periode dat de werknemer in dienst is geweest: eenderde maandsalaris per volledig dienstjaar (en een deel van een jaar naar rato volgens een vaste formule). Nu wordt deze vergoeding alleen betaald als het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd. Met de WAB verdwijnt die drempel. Daarmee wordt het verschil tussen vaste medewerkers en tijdelijke medewerkers minder groot.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

wat verandert er?

- werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek, ook als het dienstverband in de proeftijd wordt beëindigd of zelfs maar een dag heeft geduurd.
- de verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn (nu nog een half maandsalaris per dienstjaar) komt te vervallen.
- per 1 januari 2020 eindigt de specifieke (lees: hogere) transitievergoeding voor 50-plussers.
- de speciale overbruggingsregeling voor MKB-bedrijven met gemiddeld minder dan 25 werknemers vervalt per 1 januari 2020.
- in het geval van een ontslag op basis van de cumulatiegrond (zie pagina), kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.
- de werkgever heeft straks meer mogelijkheden om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Kosten voor scholing die gericht is op een andere functie binnen de eigen organisatie kunnen straks ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Nu is het in mindering brengen van scholingskosten alleen mogelijk voor een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt buiten de eigen organisatie. De werknemer moet wel (nog steeds) van tevoren schriftelijk instemmen met deze verrekening. Alleen kosten die zijn gemaakt in de vijf jaar voordat de transitievergoeding is verschuldigd, mogen worden verrekend.
- werkgevers kunnen compensatie aanvragen als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die zij wegens langdurig arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar) hebben ontslagen. Werkgevers kunnen de aanvraag indienen bij UWV vanaf 1 april 2020.
- kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) kunnen compensatie aanvragen voor de transitievergoeding als zij hun bedrijf beëindigen wegens pensionering, ziekte of overlijden.

wat betekent dit?

- Werknemers hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding, zelfs als ze maar kort ergens gewerkt hebben. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.
- De transitievergoeding vanaf de eerste werkdag zorgt voor extra administratieve lasten en kosten bij werkgevers die veel met tijdelijke en flexibele contracten werken.

waar ziet randstad kansen en mogelijkheden?

Randstad zou het een goede ontwikkeling vinden als de transitievergoeding ook echt benut zou worden om transities te faciliteren. Wij kunnen ondersteunen door onze specifieke dienstverlening (outplacement en carrièrebegeleiding) met Risesmart, de arbeidsmarktwaardescan en opleidingen voor werk buiten het eerdere vakgebied.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

lagere ww-premie bij vast contract.

Het kabinet wil het aanbieden van een vast contract met een vaste arbeidsomvang financieel aantrekkelijker maken. Werkgevers die zo'n arbeidsovereenkomst aanbieden, worden hiervoor beloond via de WW-premie.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

wat verandert er?

De hoogte van de WW-premie is nu nog afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is. De sectorindeling voor de WW verdwijnt. Er komt één landelijke WW-premieregeling voor alle werkgevers. Werkgevers gaan een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vaste arbeidsomvang.

De lagere WW-premie geldt voor:

- arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang
- arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader de van de beroeps begeleidende leerweg (bbl)
- jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor gemiddeld twaalf uur per week (52 uren per maand of 49 uren per vier weken als er loonaangifte wordt gedaan per vier weken)

Voor alle overige werknemers moeten werkgevers juist een hogere WW-premie betalen, namelijk 5"% hoger.
Dit geldt ook voor:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang
- arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zónder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten)

De sectorindeling voor Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) blijft voorlopig bestaan. Specifiek voor uitzendondernemingen geldt dat zij per 1 januari 2020 verplicht worden om voor ZW en WGA de premies van de uitzendsector (sector 52) toe te passen.

wat betekent dit?

- Voor werknemers heeft de maatregel geen directe gevolgen. Op hun loonstrook zien zij voortaan wel of ze een vast of een flexibel contract hebben.
- De wetswijziging heeft vooral impact op werkgevers die veel gebruik (moeten) maken van tijdelijke en/of flexibele arbeidscontracten. Zij moeten een nieuwe systematiek invoeren en dit vraagt om aanpassingen van administratieve processen en systemen. Zo moet de loonspecificatie duidelijk vermelden om wat voor soort arbeidsovereenkomst het gaat, zodat gecontroleerd kan worden of de juiste WW-premie is toegepast.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

waar ziet randstad kansen en mogelijkheden?

De prijs van flexibele arbeid stijgt door de voorgestelde maatregelen. Met name voor werkgevers die nu nog een relatief lage WW-premie betalen voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten die geen vaste arbeidsomvang kennen. Ook uitzenden zal duurder worden. Dat is iets waar je als werkgever rekening mee zal moeten houden.

Tegelijkertijd blijft flexibele arbeid noodzakelijk, en is uitzenden in veel gevallen de meest strategische keuze voor werkenden, bedrijven en organisaties die wendbaar willen zijn. Met name een optimale verhouding tussen flex en vast zal leiden tot een betere beheersing van de totale kosten. Randstad adviseert bedrijven en organisaties graag bij het maken van strategische keuzes als het gaat om de inzet van flexibele en vaste arbeid.

Randstad bemiddelt ook voor vaste banen. Wij zoeken de geschikte kandidaat voor elk van jouw vaste vacatures. Als je jouw recruitment volledig wil outsourcen kan Randstad Sourceright je daarin ontzorgen. Wij delen graag onze expertise en geven je passend advies over de beste oplossing.

inhoud

voorwoord

de wet arbeidsmarkt in balans: hoe en wat

verruiming van de ketenregeling

meer bescherming voor oproepkrachten

dezelfde arbeidsvoorwaarden
voor payrollmedewerkers

introductie cumulatiegrond bij ontslag

transitievergoeding vanaf begin
dienstverband

lagere WW-premie bij vast contract

op de hoogte blijven
van het laatste nieuws

blijf op de hoogte van het laatste nieuws over de WAB en andere nieuwe wet- en regelgeving.

Schrijf je in voor de Randstad nieuwsbrief
of kijk voor het laatste nieuws in
de Randstad Werkpocket.

randstad

© Randstad N.V. 2019