

## Veranderingen in 2024

De uitzendbranche is constant in beweging. Net als ieder ander jaar, zijn er in 2024 weer verschillende veranderingen die grote gevolgen zullen hebben voor de uitzendbranche. Hier hebben we een seminar over gegeven, maar we hebben de besproken onderwerpen ook nog eens overzichtelijk in dit factsheet staan. Zo heb je altijd de juiste informatie bij de hand!

Hieronder zie je de besproken punten:

- ✔ De politiek, flexbranche en de rol van de ABU
- ✔ Huidige ABU cao voor uitzendkrachten loopt af
- ✔ Stijging en wijziging Wettelijk Minimum Loon (WML)
- ✔ Gevolgen stijging WML op ET-regeling
- ✔ Partner, wat is jouw rol?
- ✔ Bereid je voor op de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten
- ✔ Hervorming arbeidsmarkt
- ✔ Uitzenden, het is een mooi vak!

## De politiek, flexbranche en de rol van ABU

De politiek en de brancheverenigingen hebben veelal geen positief beeld van de flexbranche. Tegelijkertijd zien diezelfde partijen het nut en zeker ook de noodzaak in van uitzenden. Dit resulteert in bepaalde wetwijzigingen die ervoor moeten zorgen dat de flexbranche een positiever imago krijgt.

Er zijn om deze reden 2 wetsvoorstellen ingediend. Het ene voorstel richt zich op de **veiligheid en zekerheid** voor uitzendkrachten, terwijl het andere voorstel moet zorgen dat **malafide organisaties geen (of aanzienlijk) minder kans maken binnen deze markt**.

🚫 Wetsvoorstel verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten. Dit wetsvoorstel:

- Moet zorgen dat een vast contract de norm wordt,
- Maakt een einde aan het nul-uren contract,
- Zal een basiscontract moeten worden met een vermelding van een minimum aantal uren,
- Bevat een onderbrekingstermijn van 5 jaar (i.p.v. 6 maanden),
- Streeft naar een gelijkwaardiger beloning,
- Bevat een fase B contracttermijn van 2 jaar (i.p.v. 3 jaar). De politiek heeft het liefst dat uitzenden wordt ingezet bij ziekte en piekmomenten.

Toch is de politiek zich ervan bewust dat bedrijven moeite hebben om aan personeel te komen en hierdoor gebruik maken van uitzendorganisaties om hun gaten binnen hun productieprocessen op te vullen. De politiek mengt zich steeds meer in de uitzendmarkt en heeft in oktober een wetsvoorstel ingediend waarin alleen zij willen bepalen wie wel en wie niet worden toegelaten als uitzendorganisatie binnen de markt.

🚫 Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Hiermee zal het ministerie toestemming geven om als uitzendorganisatie arbeidskrachten uit te lenen. Heb je geen toestemming? Dan kun je geen uitzendkrachten uitlenen. Dit wetsvoorstel heeft gevolgen voor onze markt. Misschien ook wel positieve omdat goede uitzenders overblijven. Wat precies dit wetsvoorstel inhoudt, [lees je in een blog](#) die wij eerder hebben geschreven.

Dit wetsvoorstel komt voort uit het Roemer-rapport, die de belangen van arbeidsmigranten zal moeten beschermen. Hier staan nog diverse punten in die verder uitgediept moeten worden. Zo zijn bijvoorbeeld arbeidsmigranten niet alleen in dienst bij uitzendorganisaties, maar ook bij werkgevers zelf. Met de huidige wetsvoorstellen wordt de laatste genoemde groep onvoldoende beschermd. We verwachten dat dit zal leiden tot meer nieuwe wetsvoorstellen uit dit rapport.

Vakbonden, waaronder de ABU, liggen veel dwars bij onderhandelingen over de nieuwe cao en stappen zelfs uit de onderhandelingen. Niet gek dat hierdoor de politiek zich meer mengt in uitzenden, detacheren en ZZP bemiddeling. Maar door het lange verloop van de aanvraag van wetsvoorstellen, loopt de politiek constant achter de feiten aan. Door de recente verkiezingen is het momenteel onzeker wat ons de komende tijd te wachten staat met welke nieuwe wetsvoorstellen en plannen.

Ondertussen **stijgt het aantal ZZP'ers**. Deze trend is ontstaan toen de loonkosten voor werkgevers zijn gestegen. Werkgevers vragen hun eigen medewerkers zelfs om als ZZP'er terug te komen. Dit kan leiden tot een nog grotere groei aan ZZP'ers in 2024.

Ook is er nog **geen vervanging voor de wet DBA**. Een nieuw wetsvoorstel is hiervoor ingediend, echter heeft het internetconsultatie meer dan 1100 reacties, waardoor er nog veel dient te gebeuren voordat dit voorstel worden doorgevoerd.

**Wat kun jij doen als bemiddelaar of intermediair van ZZP'ers?**

Zorg voor een goede opdracht overeenkomst met tenminste:

- 📌 De opdracht van de ZZP'er dient objectief meetbaar te zijn
- 📌 Vermelding van het resultaat dat de ZZP'er dient te behalen.

Kortom, er zijn voldoende ideeën en plannen vanuit de overheid voor een hervorming, echter zal dit tijd kosten. Wij kunnen niets anders doen dan afwachten.

Wij als dienstverlenende backoffice organisatie, kunnen positief bijdragen in deze periode. Wij voldoen immers al aan de juiste wet- en regelgeving. Daarnaast hebben wij een schat aan waardevolle partners die bijdragen aan een snelle en makkelijke transitie wanneer dit nodig zou zijn bij een nieuw wetsvoorstel.

ABU heeft als rol om de belangen te behartigen van haar leden, waaronder die van BackOfficer. Alle klanten van BackOfficer liften mee als lid en mogen de ABU als kwaliteitsmerk uitdragen. Houd er wel rekening mee, dat je je dient te houden aan de gedragscodes van ABU, net als ieder regulier lid.

## Aflopende cao uitzendkrachten per 1-1-2024

De huidige cao heeft een korte looptijd, namelijk 1 jaar, waardoor er vanaf 1 januari 2024 een nieuwe cao zou moeten komen. Hierover hebben de vakbonden onderhandeld met ABU en NBBU, echter verlopen deze onderhandelingen zeer moeizaam. We verwachten niet dat er een nieuwe cao bekend is per 1 januari 2024.

Wanneer dit zo verloopt, dan zal de huidige cao met een jaar worden verlengd. Maar pas op! Wanneer er binnen dat jaar toch een nieuwe cao komt, dan krijgen we diverse wijzigingen die zullen worden doorgevoerd door het jaar heen. Houd hier dan ook rekening mee wanneer je jaarafspraken maakt met jouw inleners en vermeld altijd dat de kans bestaat dat er wijzigingen op de cao doorgevoerd kunnen worden die van invloed zijn op de prijs.

Er is wel akkoord op een wijziging in de pensioensregeling, die per 1 januari 2026 in zal gaan:

- ❗ Deze regeling is een gevolg op de nieuwe pensioenwet en zorgt voor een marktconforme regeling.
- ❗ De hoogte van de premie voor 5 jaar is vastgelegd op: 15,9% voor werkgever en 7,5% voor werknemer.
- ❗ Let op, deze regeling maakt uitzenden aanmerkelijk duurder.

## Wettelijk Minimum Loon (WML)

Eerder dit jaar is aangekondigd dat [Wettelijk Minimum Loon](#) fors gaat stijgen. Het WML was tot nu toe bepaald voor een maandloon, dit zal worden aangepast naar een uurloon gebaseerd op een 36-urige werkweek. In de tabel hieronder zie je de minimumlonen die per 1 januari 2024 van kracht zijn.

Aantal uur per werkweek	Tot 31-12-2023 WML per uur	Vanaf 1-1-2024 WML per uur	Stijging in %
40 uur/week	€ 11,51	€ 13,27	15,29 %
38 uur/week	€ 12,12	€ 13,27	9,49 %
36 uur/week	€ 12,79	€ 13,27	3,75 %

### Welke gevolgen brengt dit met zich mee?

- ❖ Het gat tussen reguliere loonschalen en de nieuwe WML zal kleiner zijn. In sommige gevallen zo klein dat dit voor onrust kan zorgen. Met name bij contracten voor een 40-urige werkweek, omdat de stijging hier percentageel het hoogst zal zijn.
- ❖ Veel loonschalen in cao's zijn of worden aangepast. Natuurlijk houdt BackOfficer dit goed voor haar partners in de gaten, maar blijf zelf ook vooral goed op de hoogte en voorkom verrassingen. Voor de opdrachtgever zal het waarschijnlijk meer gaan kosten. Een logisch gevolg kan zijn dat zij extra druk bij de uitzendbureaus leggen, vanwege hun hogere kosten.
- ❖ Een ander gevolg is dat de maximale huur als loon bij het WML 25% is, welke in 2024 een bedrag is van € 132,70 bij een 40-urige werkweek. De ruimte tot uitruilen is hierdoor kleiner.

## Gevolgen stijging WML op ET-regeling

Doordat het verschil tussen cao lonen en het WML kleiner is, is er minder ruimte om brutoloon uit te ruilen. De ruimte zit hem nu vooral in de toeslagen.

Wanneer je veel uitzendkrachten hebt die volgens het WML of net iets erboven werken, dan zul je merken dat je minder kunt uitruilen en dus vergoeden. Hier zal de uitzendkracht iets van gaan merken. Zorg ervoor dat je jouw mensen hierop voorbereid. Daarnaast is het verstandig om je verkooptarief voor 2024 ook hierop aan te passen.

Vanuit de ABU is een verplichting van een SNF keurmerk, wanneer je huisvesting aanbiedt aan arbeidsmigranten. BackOfficer is ABU lid, waardoor dat SNF keurmerk ook een verplichting is voor jou als partner.

## Jouw rol als partner

Wanneer je partner bent van BackOfficer, ben je wettelijk geen uitzender, maar bemiddelaar. En toch verricht je taken die bij een uitzender horen.

Als ABU lid dien je je te houden aan bepaalde normen en waarden die deze vereniging heeft opgesteld. Tevens is de NEN440-1 norm van toepassing.

BackOfficer verricht weliswaar de werkzaamheden rondom het uitzenden, maar jij zult als partner je ook aan deze spelregels moeten houden. Deze gelden op elk gebied van zaken als recruitment, acquisitie, onboarding, opdracht verwerven, offertes, afspraken over loon en arbeidsvoorwaarden en tarieven.

Zorg ervoor dat je daarom altijd op de hoogte bent en blijft van alle vakkennis. Wanneer je BackOfficer goed volgt, blijf je goed op de hoogte van zaken. Maar heb je vragen of twijfel je over bepaalde onderwerpen, laat het BackOfficer vooral weten, zodat wij jou kunnen voorzien van informatie.

## Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta), bereid je voor.

Moet je je hier als partner ook op voorbereiden? Zeker, snap waar het over gaat. De nieuwe regels gelden voor alle bedrijven die personeel uitleent. Als bemiddelaar (zoals de partners van Backofficer) val je niet onder de controleplicht, maar dien je je wel degelijk aan bepaalde voorwaarden te voldoen, waaronder:

- ♥ juiste afspraken maken met de werknemer over loon en arbeidsvoorwaarden
- ♥ juiste afspraken met de opdrachtgever over tariefstelling.

Belangrijk is ook dat je samen met BackOfficer als een goed team werkt. Een van de belangrijke onderdelen uit de controles zullen namelijk zijn dat er geen netto afspraken meer mogen gemaakt worden met uitzendkrachten. De nieuwe controles zullen namelijk in de dossiers op uitzendkracht niveau uitlezen welke loonafspraken er zijn gemaakt.

Wil je toch graag weten wat een potentiële uitzendkracht netto zal gaan verdienen? Vraag bij BackOfficer een proforma aan van de loonstrook, zodat je kunt zien wat ze bruto per benadering zou moeten verdienen om netto tot een bepaald bedrag te kunnen komen.

## Hervorming arbeidsmarkt

We zien een ontwikkeling waarin de laatste jaren veel wetswijzigingen voordoet, maar ook rechtspraken zijn gekomen over diverse onderwerpen binnen de arbeidsmarkt. Dit zorgt ervoor dat de inmenging van de politiek steeds meer voelbaar is.

Onze arbeidsmarkt mag zeker ook stabiel worden. We zitten nog in de vergrijzing en de krapte op de arbeidsmarkt is nog niet voorbij.

Er staat nog wat te gebeuren en dit vraagt ons om flexibel te zijn.

## Uitzenden is zo'n mooi vak

Ja, er zijn veel regels en wetten, maar vergeet niet hoe mooi dit vak is. Je werkt aan top recruitment, duurzame inzetbaarheid, goed werkgeverschap, inclusie en diversiteit, vacatures invullen en opdrachtgevers ontzorgen en meer!

Administratie is in deze tijd heel belangrijk. Je backoffice dient sluitend te zijn. Dit kan heel goed met een partnership samen met BackOfficer. Je kunt niet alles alleen, laat daarom de experts hun werk doen, zodat jij jouw expertise kunt inzetten om jouw doelen te behalen.

Samen zorgen we voor een goed geoliede machine.



# Op naar 2024!

**Heb je nog vragen? BackOfficer is tot je dienst.**

Stuur een mail naar [info@backofficer.nl](mailto:info@backofficer.nl) of bel naar [085 – 07 61 410](tel:085-0761410)

**BackOfficer<sup>o</sup>**  
tot je dienst.