

DE JURIDISCHE HORIZON 2026

**WAT VERANDERT ER ECHT VOOR
FLEXIBELE ARBEID, INHUUR EN
COMPLIANCE?**



INLEIDING

De arbeidsmarkt verandert niet alleen door schaarste aan talent, maar steeds nadrukkelijker door wet- en regelgeving. Waar flexibiliteit jarenlang de norm was, ligt de nadruk vanaf 2026 op duidelijkheid, gelijkwaardigheid en transparantie.

Wetgeving die eerder werd aangekondigd, wordt vanaf 2026 concreet toegepast en gehandhaafd. Dit heeft directe gevolgen voor de inzet van zzp'ers, de flexibele schil en de kostenstructuur van organisaties.

Onvoldoende onderbouwde keuzes leiden niet langer tot vrijblijvende vragen, maar tot actieve handhaving, controles en naheffingen.

In deze whitepaper zetten wij de belangrijkste juridische ontwikkelingen voor 2026 en verder op een rij:

- De Wet VBAR en schijnzelfstandigheid (2026)
- De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten (2026–2028)
- De EU-richtlijn Loontransparantie (implementatie 2027)



1. WET VBAR: DE TOEKOMST VAN ZZP-INZET

Van Wet DBA naar Wet VBAR

Sinds 2025 wordt de handhaving op de Wet DBA actief toegepast. De Belastingdienst toetst daarbij of de inzet van zelfstandigen daadwerkelijk voldoet aan de criteria voor ondernemerschap.

Het kabinet heeft aangekondigd dat in 2026 geen verzuimboetes worden opgelegd bij schijnzelfstandigheid.

De handhaving wordt echter voortgezet door middel van bedrijfsbezoeken, waarschuwingen en boekenonderzoeken.



De Wet VBAR kijkt dwingend naar twee hoofdelementen:

W-element – Werkinhoudelijke sturing

- Wordt het werk inhoudelijk aangestuurd door de opdrachtgever? Denk aan instructies, hiërarchische aansturing, verplichte aanwezigheid en integratie in teams.

Z-element – Zelfstandig ondernemerschap

- Werkt de professional voor eigen rekening en risico? Denk aan meerdere opdrachtgevers, investeringen, aansprakelijkheid en commerciële zichtbaarheid.



2. CAO UITZENDKRACHTEN GELIJKWAARDIGHEID ALS NORM

03 / 07

Wat verandert er per 2026?

De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten (2026–2028) introduceert een aangescherpte invulling van het principe van gelijkwaardigheid.

Vanaf 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op alle arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn aan die van vaste medewerkers in vergelijkbare functies.



Dit omvat onder andere:

- Salaris
- Pensioenregelingen
- Vergoedingen en toeslagen
- Budgetten voor duurzame inzetbaarheid

Gevolgen voor organisaties:

- Toegenomen complexiteit aan de voorkant
- Arbeidsvoorwaarden moeten nauwkeuriger worden vergeleken en vastgelegd.
- Veranderende kostenstructuur
- De flexibele schil wordt transparanter, maar in veel gevallen ook duurder.

Organisaties die dit pas in 2026 meenemen, krijgen te maken met financiële consequenties en directe druk op projectbudgetten.



3. EU-RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE: OPENHEID WORDT VERPLICHT

04 / 07

Wat houdt de richtlijn in?

De EU-richtlijn Loontransparantie moet uiterlijk 7 juni 2026 door lidstaten zijn omgezet in nationale wetgeving.

Nederland beoogt de implementatie per 1 januari 2027.

Het doel: gelijke beloning voor gelijk werk en het terugdringen van loonverschillen.



Belangrijkste verplichtingen

- Vacatures moeten een aanvangssalaris of salarisbandbreedte bevatten
- Het is verboden om kandidaten te vragen naar hun huidige of eerdere salaris
- Werknemers krijgen recht op inzage in gemiddelde lonen van collega's met vergelijkbaar werk

Impact op recruitment en beloningsbeleid

- Deze richtlijn vraagt om:
- Heldere functiebeschrijvingen
- Consistente salarishuizen
- Een cultuur van uitleg en onderbouwing
- Organisaties die transparantie nu al omarmen, merken dat dit bijdraagt aan vertrouwen en aantrekkingskracht op schaars talent.



4. WTTA & DBA - EXTRA TOEZICHT OP FLEXIBELE ARBEID VANAF 2026

05 / 07

Vanaf 2026 wordt het toezicht op de inzet van flexibel talent verder aangescherpt. Naast de Wet VBAR speelt ook de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) een belangrijke rol.

De WTTA introduceert een verplicht toelatingsstelsel voor organisaties die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Alleen partijen die aantoonbaar voldoen aan wettelijke eisen mogen deze rol vervullen. Dit moet misstanden, schijnconstructies en oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid voorkomen.



In combinatie met de Wet DBA/VBAR betekent dit dat:

- arbeidsrelaties met zelfstandigen inhoudelijk én administratief aantoonbaar correct moeten zijn
- intermediairs en opdrachtgevers actiever verantwoordelijk worden gehouden voor naleving
- onduidelijke of onjuist ingerichte samenwerkingen leiden tot actieve handhaving, waarschuwingen, boekenonderzoeken en naheffingen
- vergrijpboetes alleen mogelijk zijn bij bewuste of ernstige nalatigheid



5. WAT BETEKENT DIT CONCREET VOOR OPDRACHTGEVERS?

06 / 07

Voor opdrachtgevers betekent dit dat de inzet van zelfstandigen niet alleen contractueel juist moet zijn, maar ook in de dagelijkse praktijk aantoonbaar moet aansluiten bij wet- en regelgeving.

De wijze waarop wordt samengewerkt, aangestuurd en ingebed in de organisatie is daarbij doorslaggevend.



Van opdrachtgevers wordt verwacht dat zij:

- werken met duidelijke en actuele overeenkomsten die aansluiten op de feitelijke uitvoering
- periodiek toetsen of de werkzaamheden, rol en aansturing overeenkomen met de afgesproken opdracht
- aantoonbaar maken dat geen sprake is van gezag, structurele organisatorische inbedding of economische afhankelijkheid
- samenwerken met intermediairs en partners die aantoonbaar voldoen aan de vereisten van de WTTA

Organisaties die dit niet op orde hebben, krijgen te maken met handhaving in de vorm van waarschuwingen, controles en naheffingen en lopen het risico dat lopende samenwerkingen moeten worden aangepast of beëindigd, met directe impact op continuïteit en projectbudgetten.



6. DE ROL VAN TALISMAN BINNEN WTTA & DBA

07 / 07

Talisman past de Wet DBA al toe sinds de invoering in 2016 en behoort tot de vroege adoptanten van gestructureerde en aantoonbare compliance-processen.

Onze aanpak bestaat onder andere uit:

- heldere voorwaarden en afspraken per opdracht
- structurele beoordeling van opdrachten ten opzichte van KVK-inschrijving en SBI-codes
- periodieke herbeoordeling (minimaal elke zes maanden)
- een grotendeels geautomatiseerde administratie
- periodieke controles door uitvoeringsinstanties in het kader van NEN- en ABU-naleving

Hiermee ondersteunen wij opdrachtgevers en zelfstandigen in een transparante, juridisch verantwoorde samenwerking binnen het aangescherpte kader van 2026.

Vrijblijvend sparren

Voor verschillende relaties brengen wij momenteel in kaart wat deze ontwikkelingen betekenen voor hun flexibele schil.

Geen verkoopgesprek. Geen standaardadvies. Wel een inhoudelijk gesprek, zodat je voorbereid bent op wat komt.

TALISMAN-SOFTWARE.NL



NEEM CONTACT MET ONS OP VOOR EEN VRIJBLIJVENDE STRATEGIECALL

ONTDEK HOE TALISMAN UW ORGANISATIE KAN VERSTERKEN



TALISMAN-SOFTWARE.NL



+31 (0) 638 308 923