

Reactie NBBU bij internetconsultatie WAB

Algemeen

Met het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans wordt arbeid krampachtig in het keurslijf van het vaste dienstverband geperst, terwijl de arbeidsmarkt juist flexibiliteit nodig heeft om stappen in de richting van een inclusieve arbeidsmarkt te maken. Uitzendarbeid wordt onevenredig duur, waarmee voor de 1,2 miljoen werkzoekenden die graag aan de slag willen, een drempel wordt opgeworpen. Van de uitkeringsgerechtigden die weer aan de slag gaan, vindt namelijk meer dan een derde¹ werk via een uitzendbureau. Ook de hervattingskans voor de populatie bijstandsgerechtigden wordt met het duurder maken van uitzenden sterk verminderd.

Eerdere wet- en regelgeving, zoals de Wet Werk en Zekerheid heeft aangetoond dat de arbeidsmarkt niet maakbaar is en dat symptoombestrijding niet werkt. Zolang de problematiek op de arbeidsmarkt niet in samenhang wordt bekeken, is het een illusie te denken dat met het duurder en minder toegankelijk maken van flexibele arbeid, werkgevers massaal naar het vaste dienstverband zullen grijpen. Wat de NBBU betreft wordt er nog eens kritisch naar het wetsvoorstel gekeken. In onze reactie gaan wij specifiek in op de maatregelen rond:

1. Premiedifferentiatie WW
2. Payroll

1. Premiedifferentiatie WW

De NBBU is voorstander van vereenvoudiging van het premiestelsel. De maatregel tot premiedifferentiatie WW spreekt ons dan ook aan. De wijze van invulling echter, en met name het grote verschil in hoogte van de premie tussen het vaste dienstverband en het flexcontract, spant het paard achter de wagen. Met de invulling van de maatregel is alleen gekeken naar het principe 'de vervuiler betaalt' en niet naar de effecten die het heeft om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Met de nieuwe wet wordt ook geregeld dat in de Regeling Wfsv wordt bepaald dat alle uitzendbedrijven per 2020 worden ingedeeld in de uitzendsector. Dat betekent dat niet alleen voor de WW, maar ook voor de ZW en WGA grote premiestijgingen voor de uitzendbedrijven worden verwacht.

Zoals al eerder in deze notitie aangegeven zorgt de uitzendbranche dat veel uitkeringsgerechtigden aan het werk komen. Er stromen meer WW'ers uit naar een uitzendbaan dan het aantal uitzendkrachten dat in de WW terechtkomt². Van hen is 50% na een jaar nog steeds aan het werk. Die waardevolle opstapfunctie komt ernstig in gevaar als het wetsvoorstel in zijn huidige vorm wordt doorgevoerd.

De uitzendbranche vervult tevens een belangrijke functie voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bijna een derde deel van de uitzendkrachten betreft medewerkers zonder startkwalificatie. De bij de NBBU aangesloten intermediairs ondersteunen ook de uitvoering van het 100.000 Banenplan voor mensen met een arbeidsbeperking. 15% van de plaatsingen van die doelgroep loopt via uitzendondernemingen. Uitzendbureaus zijn dan ook een belangrijke partner

¹ Bron UWV: Factsheet uitzendwerk (te vinden op Werk.nl)

² Bron UWV: Factsheet uitzendwerk (te vinden op Werk.nl)

voor gemeenten om werk te vinden voor bijstandsgerechtigden. Zo geeft het werkgeversservicepunt van arbeidsmarktregio Rijnmond aan dat circa 70% van de mensen die uit de bijstand aan het werk komen, dat doen via een professioneel uitzendbureau. In die regio zijn ze met name heel tevreden over kleinere bureaus vanwege het directe contact, korte lijnen en de persoonlijke begeleiding. Het rigoreus doorvoeren van premieverhoging voor uitzendwerk zal veel van deze mensen terugleiden naar een uitzichtloze uitkeringssituatie.

Het veel duurder maken van uitzenden zal ook de transitie op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Uitzendondernemingen zullen vanwege de hoge kosten moeilijker mensen van-werk-naar-werk kunnen bemiddelen. Een functie die met de grote veranderingen die plaatsvinden op de arbeidsmarkt en nog gaan plaatsvinden, van groot belang is om mensen die in het ene beroep overbodig worden te herplaatsen naar een (ander) beroep in een andere sector.

Premieregime ZW/WGA

Met invoering van de nieuwe regeling premiedifferentiatie WW worden de sectorfondsen afgeschaft. Door de afschaffing van de sectorfondsen vervalt ook de jaarlijkse overheveling van 85 miljoen euro vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) naar het sectorfonds van de uitzendsector (sector 52). Dit bedrag kreeg de branche onder andere omdat uitzendbedrijven een beperkte invloed hebben op de arbeidssituatie bij de inlener. Eerbiediging van de jaarlijkse bijdrage van 85 miljoen euro naar de uitzendbranche was bedoeld om de uitzendsector tegemoet te komen aan de kosten die ontstaan bij arbeidsbemiddeling van kwetsbare groepen³.

In het huidige wetsvoorstel wordt gesteld dat door het afschaffen van de sectorfondsen het niet langer mogelijk is om dit bedrag jaarlijks ten goede te laten komen aan alle uitzendbedrijven. Dit omdat de premies voor de Ziektewet en WGA sectoraal gedifferentieerd blijven, maar alleen worden afgedragen door publiek verzekerde werkgevers en niet door eigenrisicodragers. In de Memorie van toelichting wordt gesteld dat het kabinet het onwenselijk acht en dat het de concurrentiepositie van private verzekeraars aantast als het bedrag van 85 miljoen euro alleen ten goede komt van publiek verzekerden.

Om de opstapfunctie tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen, waar het bedrag uiteindelijk voor bedoeld was, niet verloren te laten gaan stelt de NBBU voor om de 85 miljoen euro voor de uitzendbranche beschikbaar te houden. Hiermee houden uitzendbureaus een prikkel om kwetsbare groepen toch toegang tot de arbeidsmarkt te bieden. Zowel publiek- als privaatzekerde bedrijven kunnen op deze wijze aanspraak maken op de voor de uitzendbranche geormerkte gelden.

Natuurlijk biedt de NBBU aan om te zijner tijd mee te denken over een verbeterde en toekomstbestendige premiesystematiek.

³ Bron: Memorie van Toelichting bij de Wet Beperking Langdurig Ziekteverzuim

2. Payrolling

Payroll goed gereguleerd

Payroll is een bijzondere vorm van de uitzendverhouding⁴. Dit bevestigde de Hoge Raad eind 2016⁵. Payroll is echter ook een containerbegrip. Via verschillende verschijningsvormen worden opdrachtgevers, opdrachtnemers en werknemers ontzorgd. Ten onrechte worden vanwege enkele ongewenste constructies alle verschijningsvormen op één hoop gegooid.

De NBBU is van mening dat payroll goed gereguleerd is middels de bestaande uitzendcao's. Wel is de NBBU voor het tegengaan van ongewenste flexconstructies.

Evenals het advies van de Raad van State op het 'initiatiefwetsvoorstel payroll' van GroenLinks, PvdA en SP⁶ is de NBBU van mening dat eventuele wetgeving in samenhang gezien moet worden met de bredere arbeidsmarktproblematiek.

- *Er werken ruim 200.000 werknemer op payrollbasis.*
- *Payroll maakt samen met uitzenden voor ongeveer 4% deel uit van de totale arbeidsmarkt. Ter vergelijking; de zeer flexibele werknemers direct in dienst van de reguliere werkgevers met een nuluren- of oproepcontract hebben samen een aandeel van 11% op de arbeidsmarkt.*
- *Zo'n 12.000 bedrijven werken met payrollmedewerkers.*
- *Gemiddeld 26% van de werknemers stroomt door naar een baan bij de opdrachtgever.*
- *De cao's voor uitzenden (NBBU of ABU) en de StiPP-pensioenregeling gelden onverkort voor de payrollwerknemer; ook alle instituties van zelfregulering (SNA, NBBU- of ABU-keurmerken en SNCU) zijn van toepassing. Externe gecertificeerde organisaties voeren de controles uit of voldaan wordt aan het SNA-keurmerk of de NBBU- of ABU-keurmerken. Deze controles worden betaald dooruitzendbranche (inclusief payroll). Ook vindt informatie-uitwisseling over overtredingen door SNCU, NBBU en ABU plaats met onder meer Inspectie SZW.*

Inperken contracts-/onderhandelingsvrijheid

Door de voorgestelde wetgeving wordt de contracts- en onderhandelingsvrijheid geweld aangedaan. Er wordt een situatie gecreëerd alsof de payrollwerknemer rechtstreeks in dienst is bij de opdrachtgever. Hierdoor hebben de payrollwerkgever en de payrollwerknemer geen enkele zeggenschap meer over de vorming van hun arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast zijn de payrollwerkgevers en de payrollwerknemers bij de totstandkoming van de cao's van de inleners niet vertegenwoordigd geweest aan de onderhandelingstafel. Bij het opstellen van die cao's is dus op geen enkele wijze rekening gehouden met de gerechtvaardigde belangen van de payrollwerkgever en hun werknemers.

Zoals de afdeling advisering van de Raad van State in het advies ook aangeeft 'wordt de payrollwerkgever afhankelijk van het resultaat van de onderhandelingen in de bedrijfstak en in de onderneming van de opdrachtgever. Hij kan slechts deelnemen aan de onderhandelingen over de

⁴ Met als wettelijke basis artikel 7:690 BW (uitzendovereenkomst)

⁵ [Care4Care/Stipp arrest](#)

⁶ Voorstel van wet van leden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs teneinde te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payroll ter beschikking worden gesteld aan een opdrachtgever dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2018D23483>

arbeidsvoorwaarden indien hij zich heeft aangesloten bij de werkgeversorganisatie van de betreffende bedrijfstak of mede partij wordt bij een ondernemings-cao'.

Dit is niet alleen principieel onrechtvaardig, dit zorgt er ook voor dat er geen moment acht is geslagen op de uitvoerbaarheid van de betreffende sector-cao voor de payrollbranche. Geen enkele cao sluit aan bij de dienstverlening van een payrollonderneming omdat deze cao's zeer specifiek zijn opgesteld voor de ondernemingen in de betreffende sector.

Uitzendwerk staat ter discussie

In het regeerakkoord staat dat uitzendwerk en detachering als zodanig niet ter discussie staat. Op basis van de voorgestelde definitie van payroll⁷ worden diverse vormen van uitzenden wel degelijk geraakt (zie onderstaand kader). Daarnaast zorgt de voorgestelde definitie voor rechtsonzekerheid bij betrokken partijen. Ook zullen de administratieve lasten flink stijgen. Per individuele situatie zal namelijk bekeken moeten worden of er sprake is van payroll of uitzenden.

Onderstaande voorbeelden geven aan welke vormen van uitzending, waarbij sprake is van een allocatieve functie, in de nieuwe situatie geraakt gaan worden door dit wetvoorstel. (zie bijlage voor schematische uitwerking)

Backoffice uitzenders

Het uitzendbureau werft en selecteert een arbeidskracht voor een opdrachtgever, waarna de arbeidskracht in dienst treedt bij de backoffice uitzender. Deze backoffice uitzenders acteren vaak als shared service centers. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden speelt hier geen enkele rol (*in tegenstelling tot hetgeen in de memorie van toelichting van de WAB staat opgenomen*); uitzendkrachten worden gewoon beloond conform de cao voor Uitzendkrachten. Het uitzendbureau en de backoffice uitzender vervullen gezamenlijk een allocatieve rol op de arbeidsmarkt.

In- en doorlenen

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat uitzendondernemingen uitzendkrachten van een collega uitzendbureau in- en doorlenen om zodoende aan de vraag van de opdrachtgever te kunnen voldoen. Bijvoorbeeld; een opdrachtgever verzoekt een uitzendbureau 10 werknemers ter beschikking te stellen. Het uitzendbureau werft & selecteert 5 werknemers en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever de andere 5 werknemers worden door het uitzendbureau in en doorgeleend van een ander uitzendbureau. Hier ontstaat de onbedoelde bijzondere situatie dat de eerste 5 werknemers op uitzendbasis werken en de andere 5 op payrollbasis.

Participatiedoelgroep

Uitzendondernemingen worden vaak ingeschakeld door gemeenten/UWV om arbeidskrachten in het kader van de Participatiewet aan het werk te helpen. Deze arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt worden door het uitzendbureau bij een opdrachtgever geplaatst. De arbeidskrachten zijn dan niet door het uitzendbureau geworven en geselecteerd, maar door de gemeente. Volgens de voorgestelde definitie zou er dan sprake zijn van payroll.

Overgang van uitzendbureau

Opdrachtgevers kunnen ervoor kiezen de opdracht tot inhuur van uitzendkrachten op enig moment aan een ander uitzendbureau te gunnen. Het dienstverband van de uitzendkrachten gaat dan over van de ene naar de andere uitzender. Het uitzendbureau dat de werknemers overneemt heeft hen dan niet zelf geworven en geselecteerd en is er volgens de voorgestelde definitie sprake van payroll.

⁷ 7:692 BW 'De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.'

De NBBU stelt daarom ook voor om te komen tot een duidelijke vastomlijnde definitie of toelichting op de definitie waarbij de bovenstaande vormen van uitzenden niet in het geding komen en vooraf duidelijk is of er sprake is van payroll of uitzenden.

Dit kan men doen door als uitgangspunt te nemen dat er sprake is van payrolling als de werving & selectie gedaan is door de (uiteindelijke) opdrachtgever onder wiens leiding en toezicht de uitzendkracht zijn werkzaamheden verricht en met deze opdrachtgever is overeengekomen dat uitsluitend aan deze opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.

Uitvoerbaarheid van alle arbeidsvoorwaarden

In het regeerakkoord is aangegeven dat uitvoerbaarheid een belangrijke randvoorwaarde is voor wetgeving. De NBBU is van mening dat door het gelijktrekken van alle arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer en werknemer in dienst bij de opdrachtgever onvoldoende rekening wordt gehouden met de uitvoerbaarheid.

- Er zijn ongeveer 1100 cao's. De ervaring leert dat de gemiddelde cao niet minder dan 50 pagina's bevat. Het is onmogelijk om al die cao's van kaft tot kaft na te leven.
- Dit wordt nog eens extra complex, omdat veel opdrachtgevers eigen (afwijkende) regelingen kennen (bijvoorbeeld cafetarieregelingen).
- Het is softwarematig zeer lastig om rekening te houden met 1100 verschillende cao's en de eigen arbeidsvoorwaardenregelingen. Te meer daar er een grote diversiteit aan arbeidsvoorwaarden is, met elk hun eigen definities, rekenmethoden of juist onduidelijkheden.
- Indien de payrollwerknemer meer dan één opdrachtgever heeft dienen er voor één payrollwerknemer twee arbeidsvoorwaardenregimes tegelijkertijd toegepast te worden. Naar schatting combineert zo'n 10% van de payrollwerknemers twee (deeltijd) payrollopdrachten tegelijk.
- Tijdsparregelingen, etc. welke bijvoorbeeld worden gebruikt voor het aanwenden van een (vroeg)pensioenvoorziening zijn sterk afhankelijk van de contractuele afspraken die de inlener heeft gemaakt met externe partijen. De payrollonderneming heeft daar geen invloed op.
- Gelet op de contractuele afspraken met verzekeraars is het moeilijk uitvoerbaar om een differentiatie aan te brengen tussen werknemers met verschillende arbeidsongeschiktheidspercentages.
- Verschillen in WGA-hiaatverzekeringen leveren uitvoeringsproblemen op, zowel softwarematig als contractueel richting verzekeraars. Wij voorzien aanleverings- en verwerkingsproblemen.
- Er komt een onevenredige administratieve lastenverzwaring voor de payroll- en uitzendonderneming omdat per ter beschikking stelling gekeken zal moeten worden of een individuele werknemer al dan niet onder de werkingssfeer van de payrollwetgeving valt.

De afdeling Advisering van de Raad van State geeft in het advies op het initiatiefwetsvoorstel payrolling eveneens aan dat onduidelijk is wat verstaan wordt onder 'alle' arbeidsvoorwaarden en dat dit een complexiteit voor payrollwerkgevers met zich meebrengt. De Raad van State vraagt zich terecht af of de payrollonderneming de ontzorgende functie nog wel kan uitvoeren; *'Gelet op de knelpunten waartoe de voorgestelde systematiek leidt en de complexiteit die het vereiste van toepassing van dezelfde arbeidsvoorwaarden als die van werknemers van de opdrachtgever/inlener voor payrollwerkgevers met zich brengt, is het evenwel de vraag in hoeverre deze functie in de praktijk door payrollbedrijven nog vervuld zal kunnen worden als onderhavig voorstel in werking treedt'*

Rechtspositie

Uit het wetsvoorstel blijkt dat onder het gelijktrekken van alle arbeidsvoorwaarden ook de rechtspositie valt. Dit betekent dat als bij de opdrachtgever bijvoorbeeld 3 contracten in 2 jaar mogelijk zijn dit ook voor de payrollkracht van toepassing is. De NBBU heeft bezwaren tegen de inperking van de flexibiliteit om de volgende redenen;

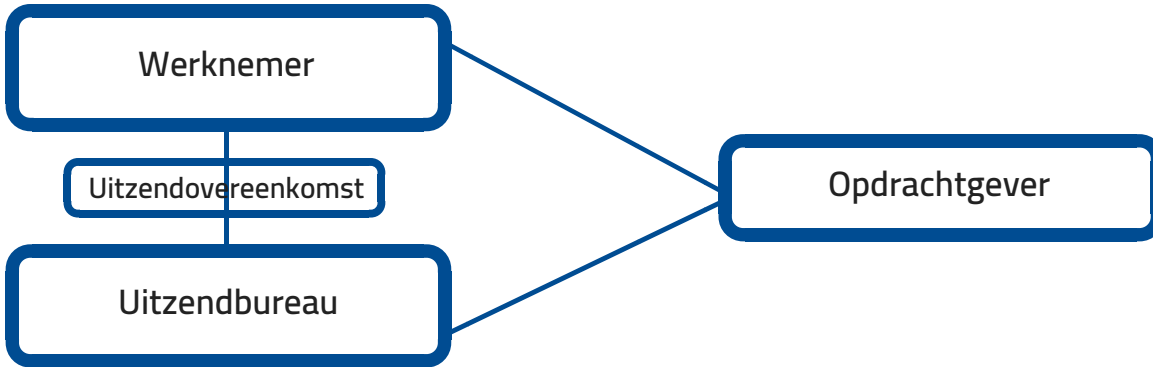
- Er is en blijft altijd vraag naar flexibiliteit. Er bestaat daardoor een groot risico dat er een verschuiving plaatsvindt naar minder goed gereguleerde vormen van flex.
- Payroll is een opstapfunctie om mensen aan het werk te helpen van o.a. de doelgroep in het kader van de Participatiewet. Zodra er minder flexibiliteit is zullen werkgevers terughoudend zijn deze werknemer in dienst te nemen.
- Door het flexibele karakter van payroll levert de branche een belangrijke bijdrage aan de kans op werk van met name de onderkant van de arbeidsmarkt.
- Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het door payroll (in combinatie met uitzenden) nu mogelijk om te zorgen dat mensen bij vijf werkgevers in verschillende cao's werken en zo een baan voor 40 uur hebben. Dat zal bij te zwaar beperken van payroll niet meer mogelijk zijn wat betekent dat deze mensen in plaats van werk een uitkering krijgen.
- Het flexibele karakter maakt het mogelijk om goed werkgeverschap te combineren met veerkracht. Het maakt mogelijk dat een ondernemer kan mee-ademen met de economie.

De arbeidsmarkt heeft flexibiliteit nodig met name bij het MKB, de banenmotor (zo'n 75% van de payrollwerknemers is werkzaam bij een MKB-bedrijf). Zij kunnen veelal niet – zelfs niet met het terugbrengen van de loondoorbetaling bij ziekte van 2 naar 1 jaar en van de WGA van 10 naar 5 jaar - het risico dragen van het in dienst nemen van werknemers voor onbepaalde tijd. Zij creëren de banen voor de BV Nederland. Voor hen is het gebruik kunnen maken van de flexibiliteit die payroll en uitzenden biedt, van cruciaal belang.

Bijlage bij de reactie NBBU bij internetconsultatie WAB

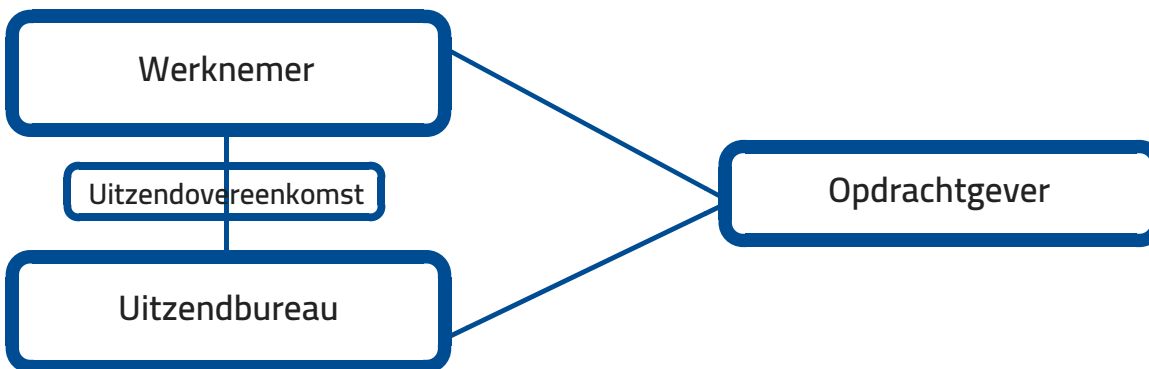
Uitgangspunt in het regeerakkoord is dat uitzenden niet geraakt mag worden. Echter, onderstaande casus geven aan hoeveel vormen van uitzending in de nieuwe situatie geraakt gaan worden door dit wetvoorstel. De NBBU pleit er daarom voor om, om dit te ondervangen, als uitgangspunt te nemen dat voor payroll de werving en selectie gedaan is door de opdrachtgever onder wiens leiding en toezicht de uitzendkracht zijn werkzaamheden verricht.

Uitzenden:



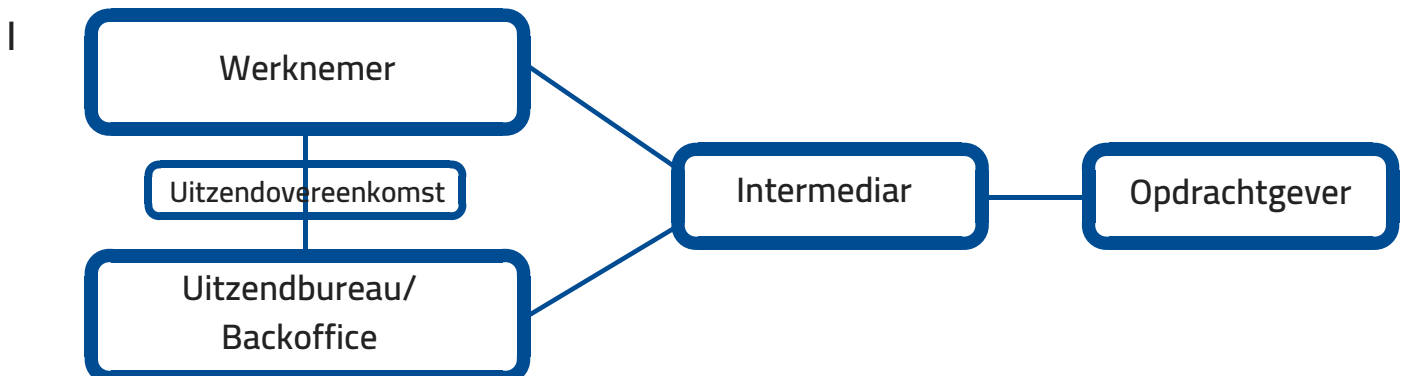
Uitzendbureau heeft werving & selectie gedaan en de werknemer wordt ter beschikking gesteld aan opdrachtgever.

Payroll:

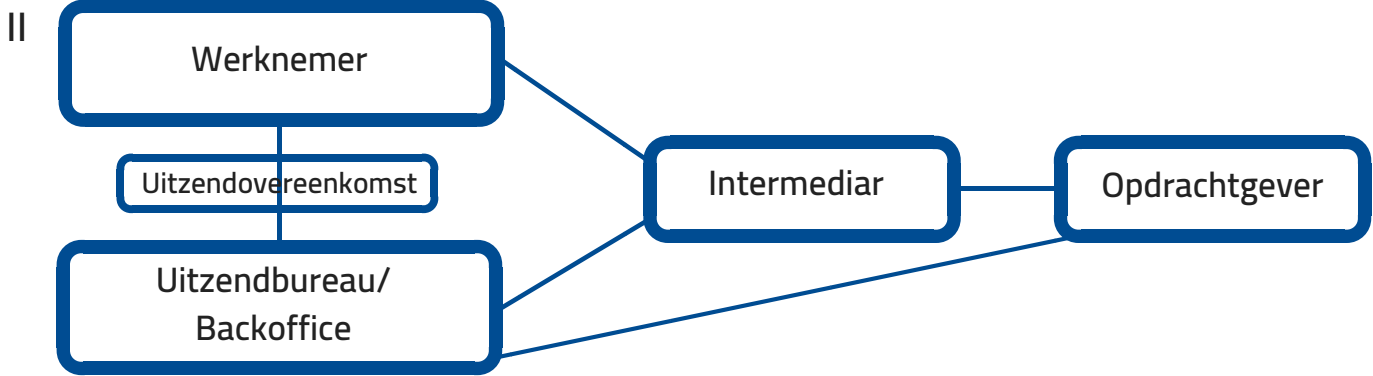


Opdrachtgever heeft werving & selectie gedaan.
Werknemer wordt via uitzendbureau ter beschikking gesteld aan opdrachtgever.

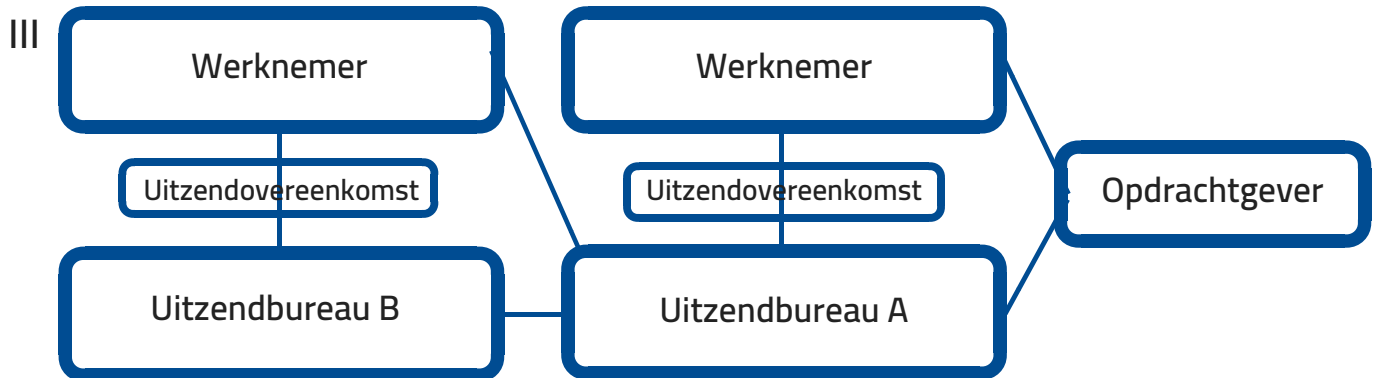
Situaties van uitzenden die door voorgestelde wetgeving geraakt worden:



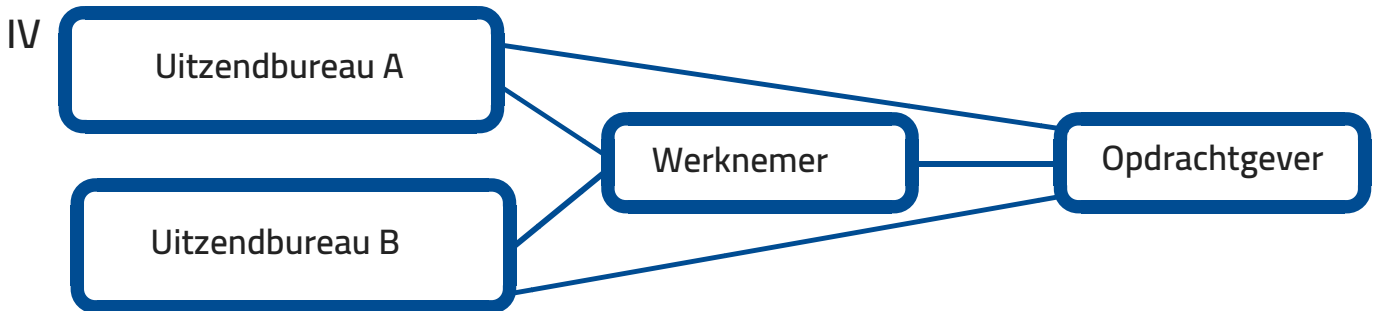
Intermediar heeft de backoffice uitbesteed aan uitzendbureau. Intermediar heeft in opdracht van de opdrachtgever de werving & selectie gedaan. Werknemer wordt door het uitzendbureau ter beschikking gesteld aan intermediair die de werknemer op zijn beurt doorleent aan de opdrachtgever.



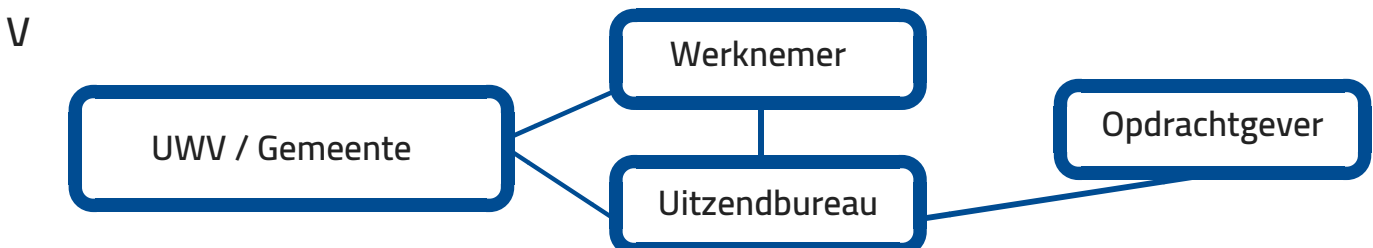
Intermediar heeft de backoffice uitbesteed aan het uitzendbureau. Intermediar heeft in opdracht van de opdrachtgever de werving & selectie gedaan. Werknemer wordt vervolgens door het uitzendbureau rechtstreeks ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever.



Opdrachtgever verzoekt Uitzendbureau A 10 werknemers ter beschikking te stellen. Uitzendbureau A werft & selecteert 5 werknemers en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever de andere 5 werknemers worden door uitzendbureau A in en doorgeleend van Uitzendbureau B. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.



Opdrachtgever is een aanbestedende dienst. Uitzendbureau A heeft een aanbesteding gewonnen doet de werving & selectie en stelt 50 werknemers ter beschikking aan de opdrachtgever. Na 2 jaar wint uitzendbureau B de aanbesteding en worden de 50 werknemer via B ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.



UWV of gemeente doet de werving en selectie (vanuit wettelijke re-integratietaak of op verzoek opdrachtgever). Uitzendbureau stelt de werknemer ter beschikking aan de opdrachtgever. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.