
Reactie Internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans

Date
Amsterdam:
07.05.18

Julius Kousbroek, DGA WePayPeople N.V.

L.S,

Graag wil ik namens WePayPeople reageren op de voorgenomen Wet Arbeidsmarkt in Balans en meer in het bijzonder het onderdeel 'payroll'. In de eerste plaats wil ik u complimenteren met de presentatie van een samenhangend voorstel. Alle onderdelen van de arbeidsmarkt hangen met elkaar samen en het is daarom goed dat u ook een integraal pakket neerlegt om de knelpunten op te lossen. Ik ben ervan overtuigd dat als gevolg van een aantal aangekondigde maatregelen het 'vaste contract' aantrekkelijker wordt, er minder noodzaak is om uit angst voor een vast contract over te gaan tot payrolling en daarmee een deel van de primaire doelstelling reeds wordt bereikt. Het daarbovenop verder beknotten van payrolling zou mijn inziens dan ook het doel voorbij schieten en juist de dynamiek op de arbeidsmarkt waar die wel gewenst is weghalen. Ik wil hieronder op een beperkt aantal onderdelen ingaan.

Belang payroll

In de eerste plaats wil ik wellicht ten overvloede het belang van payrolling onderstrepen. Het biedt – zeker ook kleine - werkgevers een instrument snel te voorzien in arbeidskrachten, het biedt werkzoekenden op alle niveaus een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt en zorgt op die manier voor dynamiek in de economie, arbeidsmarkt en samenleving. En natuurlijk komt het soms voor dat payrolling door kwaadwillenden wordt gebruikt om arbeidsvoorwaarden te ontduiken of andere regels op de arbeidsmarkt te ontduiken. Als payrollingbranche vinden wij dat daarop streng moet worden gecontroleerd en gehandhaafd. Dat laat onverlet dat de uiteindelijk payrolling een waardevol en onmisbaar onderdeel is van een goed functionerende arbeidsmarkt. Ik ben dan ook blij dat het kabinet dat ook in dit wetsvoorstel onderkent en dat payrolling hiermee een specifiek benoemde plek krijgt in de wetgeving. Ik ben met de minister van mening dat payrolling primair bedoeld is om te ontzorgen en ik zou daaraan willen

WePayPeople NV

Donauweg 10
1043 AJ Amsterdam
T +31(0)20 716 3384
E info@wepaypeople.nl
W www.wepaypeople.nl

BTW/VAT nr
NL8189.55.805.B01
KVK / Chamber of Commerce
34.29.28.36

Rabobank NL85
RABO0141440724
BIC RABOBL2U

toevoegen het bieden van kansen voor werkzoekenden en werkgevers en het zorgen voor economische dynamiek.

Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Ook ben ik het eens met het standpunt dat het instrument niet bedoeld is om –in lijn met de aangenomen motie Hamer- te concurreren op arbeidsvoorwaarden. De bestaande inlenersvergoeding biedt daarvoor al een goede basis en de voorgestelde uitbreiding daarvoor in het voorgenomen wetsvoorstel steun ik. Ik zie dat er is nagedacht over ook door mij in een eerder stadium geuite zorgen over de praktische uitvoerbaarheid, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen, en ook in het vervolgtraject deze uitvoerbaarheid een punt van aandacht. Zo is het één-op-één overnemen van de specifieke arbeidsvoorwaarden bij de inlener mogelijk maar vergt het veel van de betreffende inlener – bij wie blijkens paragraaf 2.4.3.3. van de memorie van toelichting de verplichting komt te liggen inzicht te geven in alle arbeidsvoorwaarden. Dit kost tijd en gaat ten koste van de benodigde dynamiek op de arbeidsmarkt, van snelheid en daarmee van de inzet van arbeid.

Uitzendregime

Wanneer het gaat over het niet meer van toepassing laten zijn van het uitzendregime ex. artikel 7:691 BW maken wij ons meer zorgen. Wij vrezen dat de voorstellen uiteindelijk het beoogd doel niet zullen realiseren en het zal leiden tot een beperking van de economische dynamiek, minder kansen voor werkzoekenden en rechtsonzekerheid.

Dit betreft in de eerste plaats het onderscheid tussen uitzenden en payrolling. Tot op heden geldt voor beide dezelfde regelgeving. In de voorgestelde wet wordt hier een onderscheid gemaakt. Dit onderscheid – en daarmee de definitie van payroll – zal leiden tot veel onduidelijkheid, rechtsonzekerheid en uitvoeringsproblemen. Het begrip ‘bij elkaar brengen van vraag en aanbod’ is dusdanig breed dat dit in de praktijk lastig hanteerbaar is. Want net als de gehele arbeidsmarkt is ook de uitzendbranche in beweging. En ook payrolling bedrijven vervullen een belangrijke rol in het uiteindelijk bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Dit gebeurt niet altijd in de klassieke zin maar bijvoorbeeld door middel van samenwerking met uitzendorganisaties en opdrachtgevers (backoffice dienstverlening). Het nu voorgestelde onderscheid zal in veel gevallen dan ook niet werkbaar blijken of leiden tot onduidelijkheid.

Ik geef u in overweging om de payrolling branche met de benodigde rechtszekerheid wel gebruik te laten maken van het uitzendregime maar dit bijvoorbeeld te limiteren in tijd. Daarmee blijft de dynamiek op de arbeidsmarkt, de snelheid van handelen voor (MKB-)ondernemers en kansen voor werkzoekenden een drempel in te bouwen waarbij payrollingwerknemers bijvoorbeeld 26 weken ten alle tijde onder het uitzendregime vallen. Dat doet recht aan het vaak tijdelijke karakter van payrolling. Zeker nu in andere onderdelen van de wet ook de ketenbepaling en de proeftijd bij een vast contract verschuift naar vijf maanden zou dit een werkbare en verstandige aanpassing zijn die zowel werkgevers helpt en de belangen van betreffende payrollwerknemers niet of nauwelijks beïnvloed. Onze branche kan vanwege de snelheid van handelen niet altijd voldoende beoordelen of bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst de feitelijke omstandigheden overeenkomen met hetgeen aan informatie bij ons wordt aangeleverd. Dit geldt zowel voor bijvoorbeeld de wijze waarop de werknemers aan de werkgever is gekoppeld en de exacte (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

Ter toelichting, alleen al bij ons bedrijf verwerken wij 30 inschrijvingen per dag. Dat zijn 30 mensen die op dat moment vanuit ons als (nieuwe) werkgever een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen. Door de digitalisering kunnen zij daarna direct aan de slag. Omwille van de snelheid maar ook voor de duidelijkheid beoordelen wij op een beperkt aantal criteria. De objectieve informatie die we nodig hebben bij een inschrijving en daarna aanbieden van een arbeidsovereenkomst zijn in principe beperkt tot NAW, bankrekening, en kopie paspoort. Dan kunnen we gewoon de (uitzend)arbeidsovereenkomst aanbieden. Er is ook andere informatie die voor ons relevant is. Bijvoorbeeld welk opdrachtgever het betreft (belangrijk omdat we dan weten waar de factuur naar toe kan), hoe hoog het uurloon is en dit toetsen aan de inlenersbeloning en of er al dan niet sprake is van opvolgend werkgeverschap. Dat laatste is belangrijk want daar krijgen wij helaas niet altijd de juiste informatie over. Fase 1 bij de NBBU CAO of fase A bij de ABU CAO is immers zonder pensioen goedkoper en flexibeler. Als wij denken dat daar misbruik van wordt gemaakt, dan grijpen we in.

Om deze praktische zaken op te lossen, de uitvoerbaarheid te waarborgen en de dynamiek op de arbeidsmarkt – en daarmee van onze economie - niet te schaden denken wij aan de hiernavolgende oplossingsrichting. Een richting die mijns inziens de doelstelling van de wet geenszins aantast en het misbruik van payrolling nog steeds aanpakt. Een oplossing kan worden gevonden in het limiteren van het gebruik van het uitzendregime in tijd. Stel nu dat de wetgever een aanpassing aan de wet zou opstellen waarin wordt gesteld dat de aangeboden en getekende arbeidsovereenkomst de eerste periode – zeg 20 of 26 weken- leidend is. Gedurende deze periode kunnen wij als werkgever een onderzoek doen naar de als dan geldende feitelijke situatie, verwachte toekomstige situatie en de startsituatie. Aan de hand van die ingevulde vragenlijst door de uitzendkracht, kunnen we beoordelen of er na de eerste periode wordt overgegaan op een payrollovereenkomst dan wel of het uitzendregime van kracht blijft. Dit zou mijn inziens de uitvoerbaarheid vergroten, de economische dynamiek behouden en tegemoet komen aan de doelstellingen zoals geformuleerd in het regeerakkoord.

Tenslotte

Op een aantal specifieke zorgen en vraagpunten rondom bijvoorbeeld inleen-doorleen en backofficedienstverlening ben ik hier voor het gemak niet ingegaan in de wetenschap dat ook de brancheorganisaties van het uitzenden dit punt naar voren zullen brengen. Ik hoop dat bovenstaand betoog aanleiding geeft tot het op onderdelen aanpassen van het voorgenomen wetsvoorstel. Natuurlijk ben ik graag bereid in het vervolgtraject mee te denken hierover.

Met vriendelijke groet,
Julius Kousbroek