

Datum : 10 december 2018

Betreft : Bijdrage aan internetconsultaties wijzigingsvoorstellen Wfsv

De ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) maakt door middel van dit statement graag gebruik van de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan de internetconsultaties van twee wijzigingsvoorstellen Wfsv, te weten:

A. Ontwerpbesluit tot wijziging van de Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen.

- Ziet toe op afschaffen sectorfondsen en invoeren hoge WW premie Flex

B. Regeling tot wijziging van de Wfsv nr 2018-0000062701 in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen in het kader van de WAB.

- Betreft afschaffen overgangsrecht vaksectorindeling uitzendbureaus, vervallen vereveningsbijdrage, indeling payrollbedrijven in sector 45 III

Algemeen

1. De ABU is van mening dat een nieuwe balans op de arbeidsmarkt tussen vast en flex met de Wet arbeidsmarkt in balans en de daaruit volgende verschillende wijzigingsvoorstellen Wfsv niet goed tot stand komt.
2. Het duurder maken van contracten voor bepaalde tijd brengt de allocatiefunctie van uitzenden en de opstapfunctie voor kwetsbare groepen in gevaar en versterkt de minder gereguleerde vormen van flexibel werk, zeker omdat er nog geen sluitende regeling voor ZZP is.
3. Gezien de complexiteit van het wetsvoorstel alsmede het noodzakelijke politieke draagvlak zal pas laat in 2019 duidelijkheid en zekerheid bestaan over de beoogde invoering van het wetsvoorstel zoals het nu luidt, alsook beide wijzigingsvoorstellen. Voor een implementatie per 1 januari 2020 wordt zo onvoldoende tijd geboden aan werkgevers en uitvoeringsorganisaties. Zelfs al zou nu met die implementatie worden gestart, lijkt invoering per genoemde datum niet haalbaar. Nu al starten met implementatie kan echter niet van werkgevers worden verwacht omdat de wet- en regelgeving – of het doorgaan daarvan in deze vorm - niet of onvoldoende duidelijk is.
4. Om deze reden zou invoering van beide wijzigingsvoorstellen niet eerder dan een jaar na afronding van het parlementaire traject gevegd mogen worden.

Ad A.

Afschaffen Sectorfondsen en invoeren hoge premie Flex

(wijziging Besluit Wfsv. Wijziging artikel 2.2 Wfsv)

1. Door voor alle vormen van tijdelijke arbeid de arbeidskosten niet teveel te laten verschillen, komt een gelijk speelveld in zicht. Dat is wat ons betreft een positieve constatering. We merken daar bij op dat het opheffen van de sectorfondsen en op termijn sectoren, de rol en de betrokkenheid van sociale partners bij de premiestelling van de sociale zekerheid beperkt tot nagenoeg nihil. Daarmee vermindert ook de betrokkenheid van sociale partners bij de aanpak van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.
2. De ABU is van mening dat de uitzendbranche een aparte status verdient vanwege de allocatieve functie, en die naast de algemene flex-'malus' die ingevoerd wordt, ook een tegemoetkoming verdient, omdat de sector per saldo meer mensen uit dan in de WW helpen.

3. Binnen de werkzame beroepsbevolking is het aandeel mensen dat via uitzendwerk werkt 3%. Ondertussen helpt de uitzendbranche wel 30% van de werkhervatters vanuit de WW duurzaam aan het werk. Het huidige concept besluit doet geen recht aan deze belangrijke allocatieve rol. Naast het beprijzen van flex zien wij graag in de nieuwe financieringssysteem meer balans door het waarderen van de allocatiefunctie vertaald in een financiële compensatie. Die compensatie zou recht moeten doen aan de enorme bijdrage van de uitzendsector om mensen weer aan de slag te helpen.

Ad B.

Afschaffen overgangsrecht vaksectorindeling uitzendbureaus

(wijziging Bijlage 1 van de Regeling Wfsv onder 52. Uitzendbedrijven)

1. De ABU pleit voor het in stand houden van het overgangsrecht vaksectorindeling. Herindeling van uitzendondernemingen met in gang van 1-1-2020 leidt tot onnodig en onredelijk hoge administratieve lasten voor uitzendondernemingen. Met het oog op de stappen die nu al worden gemaakt om zo snel mogelijk tot een toekomstbestendige vorm van differentiatie van de ZW- en WGA-premies te komen, waarbij de sectorindeling sowieso komt te vervallen, maakt herindeling van uitzendondernemingen met ingang van 2020 overbodig.
2. Een zorgvuldige transitie kost de bedrijven 2 jaar. Gezien de tijd die het wetstraject tot op heden vergt, waarbij de gevolgen voor de processen nog onvoldoende zijn uitgewerkt (zowel voor de Belastingdienst als die voor de bedrijven) en het zwaartepunt van een juiste afdracht en indeling met name bij de bedrijven komt te liggen, is 1 januari 2020 niet reëel noch haalbaar. Dit wordt bevestigd bij brief van 29 juni 2018 van minister Koolmees, waarin wordt gewezen op de huidige uitvoeringsproblematiek van de sectorindeling. *De sectorindeling is een steeds groter hoofdpijndossier geworden voor de Belastingdienst, waarbij de uitvoering hiervan een onverantwoord groot beslag op de uitvoeringscapaciteit legt. Een korte transitieperiode gaat alleen maar tot meer problemen leiden.*
3. De uitvoeringsproblematiek van de Belastingdienst pleit voor een heroverweging van de herindeling, waarbij de ABU graag in het denkproces wordt betrokken en investeert.

Payroll sectorindeling

(wijziging Bijlage 1 van de Regeling Wfsv onder 45. Zakelijke dienstverlening III)

1. Er ontstaat tegenstrijdig beleid. Payrollbedrijven worden niet langer ingedeeld in de uitzendsector (of vaksector) en in plaats daarvan ingedeeld in sector 45 – III. Door de gekozen inrichting wordt het payrollwerkgeverschap echter niet op ondernemingsniveau, maar per individuele arbeidsovereenkomst bepaald. Uitzendondernemingen die uitzenden en payrollen krijgen dus onontkoenlijk te maken met gesplitste aansluitingen. Voor de berekening of een uitzendbureau moet worden ingedeeld in de uitzendsector wordt het gedeelte van de loonsom dat payrolling betreft niet meegerekend. Dit staat haaks op het door het kabinet voorgestane beleid om gesplitste sectorindeling onmogelijk te maken en betekent dat de maatregelen om bij de Belastingdienst zo snel mogelijk de grootste knelpunten in de uitvoering van de sectorindeling aan te pakken deels worden teruggedraaid. Ter toelichting: Bij brief van 29 juni 2018 laat minister Koolmees weten drie knelpunten met onmiddellijke ingang aan te pakken. Eén daarvan betreft de gesplitste aansluiting, die niet langer mogelijk meer is voor nieuwe gevallen. In het licht van een toekomstbestendige vorm van differentiatie waarbij, als onderdeel van de WAB, de sectorale differentiatie van de WW premie wordt afgeschaft, zal op termijn hetzelfde gebeuren voor de premies Werkhervattingskas. In de memorie van toelichting op de WAB wordt onder 5.4.4. stelt de Belastingdienst als voorwaarde voor invoering premiedifferentiatie naar aard van het contract dat *de sectorindeling zo spoedig mogelijk volledig dient te verdwijnen. Dat wil zeggen dat ook voor de whk de sectorindeling niet langer wordt gehanteerd.*

2. De keuze om payrollwerkgevers in te delen in sector 45 III lijkt ook ingegeven om de te verwachte uitvoeringscomplexiteit enigszins te beperken. Principieel is dit echter onjuist om enerzijds payrollwerkgevers zoveel mogelijk aansluiting te laten zoeken bij reguliere werkgevers, maar hen vervolgens anderzijds juist hier zonder goede reden van de gewenste gelijke behandeling uit te sluiten.
3. De geschetste uitvoeringsproblematiek en het beginsel van gelijke behandeling pleiten voor een heroverweging van de indelingsproblematiek, waarbij de ABU graag in het denkproces wordt betrokken en investeert.

Vervallen Vereveningsbijdrage door afschaffen sectorfondsen

(wijziging Artikel I, onderdeel B – artikel 3.5a Wfsv)

1. Met het opheffen van de sectorfondsen komt de vereveningsbijdrage aan de uitzendsector voor de invoering van het Tweede ZW jaar te vervallen vanwege de gewijzigde 'technische omstandigheden'. In het verleden is deze regeling gekozen na zorgvuldige weging en de conclusie dat een vereveningsbijdrage juist en gerechtvaardigd is. Om dan deze regeling vanwege 'technische omstandigheden' te laten vervallen vinden wij principieel onjuist.
2. De ABU heeft vanwege het opheffen van de sectorfondsen gezocht naar een alternatief, dat ook gevonden en aangereikt aan het ministerie van SZW. Het alternatief is technisch goed uitvoerbaar en vraagt een beperkte inzet van de Belastingdienst als uitvoerder. Niettemin heeft de Minister het alternatief als niet haalbaar bestempeld. Wij bestrijden die conclusie.
3. De ABU is van mening dat voor de verevening een alternatief wenselijk is. Door de uitzendbranche is indertijd meebewogen met de wijziging van wet- en regelgeving inzake de loondoorbetaling bij ziekte. Bij de invoering van de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte heeft het kabinet nadrukkelijk gekozen voor één regeling om tweedeling (twee soorten werknemers) in wetgeving te voorkomen. Civielrechtelijk bleek geen oplossing te vinden bij einde dienstbetrekking. Daarmee is de Ziektewet omgevormd tot een vangnetvoorziening en het tweede ZW jaar geïntroduceerd.
4. Het alternatief dat door de ABU is aangereikt is in bijzondere mate simpel en effectief en zou gezien de vereenvoudiging van de (premie)heffingen 2020 en de toekomstige modernisering van de (premie)heffingen WHK inclusief het afschaffen van de sectorindeling, die leiden tot meer capaciteit, goed uitgevoerd kunnen worden door de Belastingdienst.
5. Wanneer de uitvoerder op korte termijn toch andere processen prioriteit geeft zou een alternatief of oplossing kunnen liggen in het proces dat is gestart ten aanzien van de modernisering van de Werkhervattingskas of wellicht bij de oplossing die wordt gezocht inzake loondoorbetaling bij ziekte en de compensatie van midden- en kleinbedrijven.