

Regeltsunami kan nieuwe business opleveren OMDENKEN IN

Intermediairs in flex krijgen dit jaar te maken met een stortvloed aan nieuwe wetten en regels. Kansen of bedreigingen? Een kwestie van omdenken soms.



Paul den Ronden, directeur van payroll-organisatie Tentoo, heeft geleerd zich voorzichtig uit te drukken. Een radiocommercial van zijn bedrijf voor payroll als oplossing voor onder meer de transitievergoeding en beperking van de ketenregeling, wekte de toorn van minister Asscher. In de commercial werd de Wet werk en zekerheid (WWZ) betiteld als 'hét hoofd-pijndossier van 2015'. Na een gesprek met Asscher was de kou uit de lucht. Het spotje is ingetrokken, dat wel. Den Ronden beseft dat met name payroll op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog steeds een dossier vol gevoeligheden is. Reden voor hem nu geen olie op het vuur te gooien. Maar hij durft de minister op een briefje te geven dat de WWZ niet zal bevorderen waar door de vakbonden sterk op is aangedrongen: zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk in vaste dienst.

NIET ALLEEN KOMMER EN KWEL

Ondernemers in flex kunnen evenmin uit onder nieuwe werkgeversverplichtingen, zoals de transitievergoeding. Maar voor de branche is het zeker niet alleen kommer en kwel, vindt Den Ronden. "Juist omdat het werkgeverschap wordt omgeven met steeds meer verplichtingen en risico's wordt het onaantrekkelijker. De behoefte aan flexibiliteit wordt daardoor eerder groter dan kleiner. Ondernemers vinden het fijn als ze een aantal arbeidsrechtelijke en administratieve kanten van het ondernemerschap kunnen overlaten aan par-

tijen die daarin zijn gespecialiseerd. Daar moeten we meer dan ooit onze energie in stoppen, want zorgvuldig werkgeverschap is ons product", aldus Den Ronden.

NIEUWE REGELS EN VOORSCHRIFTEN

De Wet werk en zekerheid, de Wet aanpak schijnconstructies, banenafspraken vanuit de Participatiewet, de gelijkschakeling van payroll, de opvolger van de VAR voor zelfstandigen, nieuwe ontslagregels, het gonst op de arbeidsmarkt van nieuwe regels en voorschriften. Volgens Piet Meij, hoofd Sociaal Economische Zaken van de NBBU, kunnen intermediairs met het oog op al die nieuwe regels en wetten maar beter 'omdenken'.

Hoewel de WWZ er op meer dan één punt anders uitziet dan de NBBU had gewild, zal ernaar gehandeld moeten worden door werkgevend Nederland. Waar het reguliere werkgevers nog slechts is toegestaan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden gedurende een maximale periode van twee jaar (ketenbepaling), is er voor de uitzendbranche meer rek. "Bij cao mag van deze ketenbepaling worden afgeweken. De onze maakt het vanaf 1 juli 2015 mogelijk om gedurende een periode van 5,5 jaar achtereen mensen perspectief te bieden op basis van flex. Voor een intermediair is

dat een prima argument om tijdens een adviesgesprek naar voren te brengen." De flexbranche ontkomt ook zelf niet aan verplichtingen met betrekking tot de transitievergoeding. Zuur, vindt Meij: "Doel van de transitievergoeding is de werkzoekende in staat stellen de overstap naar een andere baan te vergemakkelijken. Het is wrang dat juist onze leden, die er een direct belang bij hebben mensen naar werk te bemiddelen, zelf te maken krijgen met de transitievergoeding. Wij vinden dat de transitievergoeding niet zou moeten gelden voor de intermediairs op de arbeidsmarkt."

Veel energie steekt de NBBU in de opvolger van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Een onderwerp dat met name het groeiende aantal bureaus raakt dat met zzp'ers werkt. De Beschikking Geen Loonheffing (BGL) waarmee het ministerie van Financiën kwam, werd afgeschoten in de Tweede Kamer. Werkgevers en werknemersorganisaties, waaronder de NBBU, dachten daarna mee over een alternatief. Dat

ligt er nu. Staatssecretaris Wiebes van Financiën wil sectorale afspraken maken met sociale partners. Er komen modelcontracten, die vooraf worden getoetst door de Belastingdienst. "De NBBU ijvert ervoor dat in het nieuwe wetsvoorstel geen drempels worden opgeworpen voor intermediairs", aldus Meij. "Zoals het er nu uitziet, zullen er veel modelcontracten verschijnen. De NBBU zal ervoor zorgen dat daar ook maatwerk voor intermediairs aan is toegevoegd."

'Zorgvuldig
werkgevers-
schap is ons
product'**

GROTE IMPACT

Een andere wet die grote impact heeft, is de Wet aanpak schijnconstructies (Was). De onderdelen die de dagelijkse praktijk het meest zullen beïnvloeden, zijn een uitbreiding van de civiele ketenaansprakelijkheid en het beëindigen van de mogelijkheid om kosten te verrekenen of in te houden op het Wettelijk Minimumloon (WML).

Niet alleen de werkgever (het uitzendbureau, de payroller, de aannemer van werk en opdrachtnemer die een overeenkomst van opdracht is aangegaan) is er straks voor verantwoordelijk dat de werknemer het loon krijgt waar hij recht op heeft, maar de keten als geheel. Opdrachtgevers die weten of hadden kunnen weten dat een werknemer in hun keten onderbetaald krijgt, kunnen daarvoor hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld. Als gedupeerden werk maken van onderbetaling of achterstallig loon opeisen, leggen ze hun claim eerst bij hun werkgever neer. Bij gebrek aan verhaalsmogelijkheid (onvindbaar, failliet), kunnen ze hun vordering doorschuiven naar andere partijen in de keten, de inlener bijvoorbeeld. Meij: "Als intermediair wil je je klanten ontzorgen. Zij denken het met de inschakeling van een bonafide bureau goed geregeld te hebben, maar zijn dan nog niet gevrijwaard." Maar ook in de ketenaansprakelijkheid zullen flexondernemers weer kansen



‘Intermediairs in het voordeel’

"Als branche zijn wij in het voordeel als het gaat om de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid", zegt directeur Philip Jonk van Worktrans. "In tegenstelling tot 'gewone' werkgevers kunnen wij medewerkers 5,5 jaar op een flexibel contract houden." Zo'n voordeel is er niet bij de transitievergoeding. Iedereen die minimaal 2 jaar in dienst is geweest bij een werkgever (contractvorm doet er daarbij niet toe) heeft vanaf 1 juli recht op deze vergoeding. Ook intermediairs moeten de vergoeding betalen. Worktrans probeert daar in de tarieven rekening mee te houden, maar die vlieger gaat niet altijd op. "De marges staan onder druk en kostenverzwaring is moeilijk uit te leggen.

Voor mensen die bij meerdere opdrachtgevers ingezet worden, nemen wij zelf het risico. Zijn er medewerkers die speciaal bij één opdrachtgever werken, dan berekenen wij in overleg een iets hoger uurtarief. Of we spreken af dat de inlener de transitiekosten krijgt doorgefactureerd zodra die optreden."

Jonk denkt dat intermediairs met een goed verhaal bij (potentiële) klanten kunnen profiteren van de Wwz, omdat ze zich op HRM-gebied kunnen bewijzen als expertisepartners. "De wetgeving verandert bijna per dag. Voor kleine werkgevers is dat niet bij te houden. Wij trainen onze relatiebeheerders erop om voor het voetlicht te brengen dat wij helemaal thuis zijn in de materie."

zien, hoopt en verwacht hij: "NBBU-leden kunnen zich onderscheiden door opdrachtgevers goed voor te lichten over maatregelen die voor hen kunnen leiden tot niet-verwijtbaarheid bij onderbetaling of achterstallig loon. Flexorganisaties kunnen zich zo nog meer profileren als kennispartner en onderstrepen met hun advies dat ze zelf in de haak zijn."

HUISVESTING EN ZORGVERZEKERING

Onverstandig vindt Meij het dat kosten voor bijvoorbeeld huisvesting en zorgverzekering niet meer ingehouden mogen worden op het WML. "Zo verdwijnt het zicht op kosten die werkgevers bij werknemers in rekening brengen. Werkgevers zorgen nu voor betaling van de zorgpremie van arbeidsmigranten. Mag dat niet meer, dan vergroot dat de kans dat de premie niet meer betaald wordt en werknemers onverzekerd zijn. Wij pleiten er juist altijd voor inhoudingen inzichtelijk te maken." De minister heeft beloofd te onderzoeken of deze nadelige kanten via een Algemene Maatregel van Bestuur gerepareerd kunnen worden. "Maar de AMvB is er nog steeds niet", aldus Meij

Wat de gelijkschakeling van payrollings betreft valt het Piet Meij moeilijk om lichtpunten te ontdekken. Arbeidsvoor-

waarden van payrollkrachten worden, als het aan de minister ligt, gelijkgetrokken met die van vaste werknemers. "Payroll wordt eruit gepikt en apart parlementair behandeld. Wij willen dat alle werkgeversorganisaties hier dwars voor gaan liggen, want zo wordt een reguliere vorm van flexwerk onmogelijk gemaakt. De gelijktrekking is volstrekt onnodig, want de bureaus die werken volgens de NBBU-cao kennen al sinds jaar en dag een inlenersbeloning. Als de minister zijn zin krijgt wordt er ingrijpende wetgeving opgetuigd, enkel omdat er schrijnende gevallen zijn waarbij werknemers zonder dat ze er weet van hebben worden overgeheveld naar een payroller. De goede bureaus moeten zo lijden onder de kwade."

NOG GEEN JURISPRUDENTIE

Wat het lastig maakt is volgens Meij dat er in de beschreven regelsunami nog geen jurisprudentie is. "Ondernemers moeten voor zichzelf het plaatje weer helder krijgen. Bij veel nieuwe regels worden zij verondersteld in de geest van de wet te handelen. Voor veel leden is het nog zoeken. Het zou mij niet verbazen als zij de wet anders interpreteren dan bijvoorbeeld de vakbonden. Die gaan er te veel vanuit dat alles maakbaar is. De werkelijkheid is toch net even wat weerbarstiger." <