

Economie

Flexwerker wordt payroller door

Eenderde van werkend Nederland is flexwerker. Door de flexwet van Asscher worden ze in de armen van payrollbedrijven gedreven. 'De onzekerheid is gunstig voor ons.'

Door **Nanda Troost**

Ze voelen zich gebrandmerkt als de koppelbazen van de 21ste eeuw. Want payrollbedrijven zijn papieren werkgevers die cao's omzeilen en daardoor goedkoop personeel kunnen leveren, vinden hun critici. Een kleine driehonderdduizend mensen zijn werkzaam voor payrollbedrijven. Business is booming.

Bij payrollen besteedt een werkgever zijn personeel op papier uit aan een verloningsbedrijf dat dan juridisch verantwoordelijk wordt voor deze werknemers. Het payrollbedrijf betaalt de salarissen, doet de ziekteadministratie en reïntegratie en regelt zo nodig ook het ontslag van de mensen die bij de payroll op de loonlijst staan, maar hun werk doen bij de bedrijven die klant zijn van het payrollbedrijf.

Payroll gold lange tijd als de oplossing bij uitstek voor de kleine middenstander, die vroeger veel tijd kwijt was aan administratieve rompslomp rond loonbetalingen, pensioenaftrekken en ziekteadministratie en dit soort zaken daarom vaak slecht regelde. Payrollbedrijven zorgden dat de barkeeper en de winkelbediende hun loon op vaste tijden kregen en dat sociale premies en belastingen netjes werden afgedragen. Steeds meer bedrijven kiezen inmiddels voor payrollen. 'Ontzorgen', noemen payrollbedrijven dat.

Het succes van de sector laat zich lastig vertalen in cijfers. De payrollwereld is ondoorzichtig doordat ook uitzendbureaus aan payrolling doen, giganten als Randstad en USG People inbegrepen. De bedrijven zelf schatten dat hun branche goed is voor een omzet van 2,5 miljard

euro. Een omzetgroei van 30 procent is dit jaar niet ongewoon.

Payroll Select Groep, met 10 procent marktaandeel een van de grote spelers, heeft zijn omzet (wel inclusief een overname) bijvoorbeeld zien toenemen van 180 miljoen in 2015 tot 250 miljoen dit jaar. Het bedrijf heeft 25 duizend mensen in dienst, die aan het werk zijn in de horeca, de techniek, callcenters en het basisonderwijs. Ook de kleinere boeren goed. WePayPeople - in 2008 begonnen met een omzet van 260 duizend euro - draaide vorig jaar 60 miljoen omzet en verwacht dit jaar de 70 miljoen te halen. De helft daarvan komt uit payrolling voor uitzendbureaus.

Duw

De chaos rond de nieuwe wetgeving voor zzp'ers heeft het payrollen de afgelopen maanden een extra duw in de rug gegeven. Bedrijven sturen hun freelancers soms met tientallen tegelijk door naar een payrollbedrijf. Daarmee proberen werkgevers te ontsnappen aan de wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties) waarmee staatssecretaris Eric Wiebes van Financiën bedrijven sinds mei dit jaar medeaansprakelijk maakt voor zzp'ers van wie niet zeker is of ze wel echt ondernemer zijn. Blijkt zo'n kleine zelfstandige een verkapt werknemer, dan moet de opdrachtgever alsnog sociale premies betalen.

Vanwege de onrust die de DBA-regeling veroorzaakte is de wet tijdelijk opgeschort. 'Op dat soort ad-hocbeslissingen kun je als werkgever natuurlijk niet anticiperen. Daardoor hebben wij voorlopig werk genoeg', zegt Julius Kousbroek. Hij is mededirecteur van WePayPeople en voorzitter van werkgeversvereniging Jong Management, gelieerd aan VNO-NCW.

De payrollsector floreerde vóór de DBA ook al dankzij de wet Werk en zekerheid van minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken. Sinds vorig jaar hebben tijdelijke krachten niet na drie, maar na twee jaar recht op een vaste baan.

En dan zijn er nog de nieuwe regels rond ontslag. Volgens werkgevers is het daardoor moeilijker geworden om van vast personeel af te komen. Grote bedrijven zijn nu weliswaar minder kwijt aan ontslagvergoeding, maar kleine ondernemers moeten door die nieuwe regels juist vaker een ontslagvergoeding betalen.

De payrollsector vaart ook wel bij de in de ogen van de werkgevers onredelijk lange plicht tot loondoorbetaling bij ziekte (namelijk twee jaar).

'Dankzij payrollen kunnen werkgevers doen waarin ze goed zijn en dat is ondernemen', zegt Kousbroek van WePayPeople. 'De politiek denkt dat het vaste contract met regels kan worden afgedwongen. Maar zo werkt dat niet.' Rick Simons, directeur van de Payroll Select Groep: 'Nederland is een land van middelgrote en kleine bedrijven. Die kun je niet met steeds meer arbeidsrechtelijke risico's opzadelen.'

Combinatie

Ongeveer eenderde van de 8 miljoen werkenden in Nederland is flexwerker. Hoeveel van hen payroller zijn, is door de combinatie uitzenden en payrollen onduidelijk. Zeker 60 procent van de circa 300 duizend werknemers van pay-



NICOLE OLDE WEGHUIS

WERVING EN SELECTIEBUREAU, NU MET PAYROLL

'We hebben het lekker druk. Bedrijven durven geen zzp'ers meer in te schakelen, dus komen ze bij ons uit.' Nicole Olde Weghuis van Saro Recruitment in Amsterdam heeft er sinds dit jaar een nieuwe activiteit bij: zzp'ers 'omkatten' tot werknemers op een payrollcontract. Werving en selectie is de kernactiviteit. 'Wij zoeken de juiste match voor vacatures op mbo-plusniveau en hoger voor de financiële en juridische sector. Voor de vervanging van een vaste kracht willen bedrijven wel een vaste baan aanbieden. Maar als een bedrijf uitbreidt, kiezen de meeste toch eerst voor een zzp'er. Sinds de wetgeving voor zzp'ers is veranderd, moeten die dus als payroller verder.' Het is zelfs voor experts ingewikkeld, zegt Olde Weghuis. 'Als voor ons onduidelijk is wat wel en niet kan met een bepaalde zzp'er, bellen we met de Belastingdienst. Dan krijg je soms verschillende antwoorden. Ik kan me voorstellen dat bedrijven daar niet aan willen beginnen en dan bij ons uitkomen. Dat gaat nog wel even door. Volgend jaar zijn er verkiezingen en dan is het maar afwachten waarmee een nieuw kabinet komt. Die onzekerheid is gunstig voor ons.'

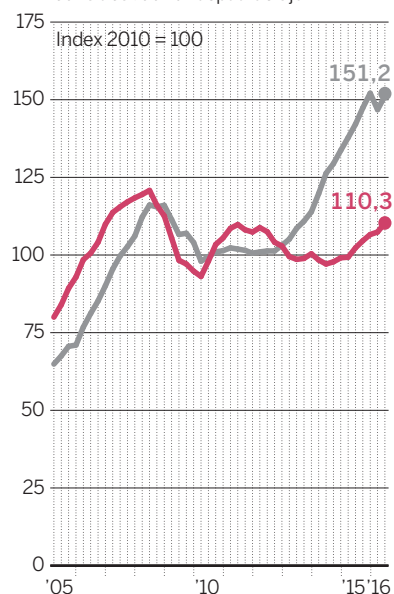


Nicole Olde Weghuis: 'Zelfs voor experts is het moeilijk.'

UITZENDUREN, PAYROLL EN DETACHERING

— **Uitziende flex:** de eerste anderhalf jaar kunnen deze werknemers per dag worden ontslagen volgens cao-afspraken.

— **Werknemers met overwegend een jaarcontract:** Volgens de ABU heeft 20 procent van de payrollers en 5 procent van de uitzendkrachten een contract voor onbepaalde tijd.



wet van Asscher



MARK NIJHUIS

HORECA-ONDERNEMER MET
PERSONEEL OP PAYROLL

Het is om meer dan een reden een zoete inval bij het Nijmeegse hotel Credible en de restaurants van horeca-ondernemer Mark Nijhuis. Niet alleen gasten komen en gaan. Onder de 150 personeelsleden is veel verloop doordat afgestudeerde werkstudenten verder trekken en afwashulpen na een paar maanden leuker werk willen.

Werkgever zijn wordt met de dag ingewikkelder, vindt Nijhuis. Hij somt op: het aannemen en 'uitzwaaien' van medewerkers, de salarisonderhandelingen, overleg met de arbo-arts over de reïntegratie van een zieke kok. De wetgeving en cao veranderen steeds en dan heeft hij het nog niet eens over een medewerker die een greep in de kas doet.

'Met de 35 tot 40 procent van de omzet die ik kwijt ben aan personeelskosten kan ik me geen fouten veroorloven. Daarom werkt het grootste deel van mijn personeel via een payrollbedrijf. Daar zit de expertise. Voor de controle van de brandblussers in het hotel schakel ik een preventiespecialist in. Datzelfde doe ik dus als het om personeelszaken gaat.' De Nijmeegse hotelier kan zich de kritiek op zijn personeelsbeleid deels voorstellen. 'Ik moet het altijd goed uitleggen, maar ik proef begrip bij het personeel. Ik voel me absoluut verantwoordelijk voor de mensen die bij me werken. Maar neem alleen al de doorbetaling bij ziekte: payrollbedrijven kunnen dat gewoon veel beter en goedkoper opvangen. Massa is kassa.'

Horeca-ondernemer Mark Nijhuis tussen zijn payrollers.

Foto Marcel van den Bergh / Vk

rollbedrijven heeft een flexibel dienstverband en kan de eerste anderhalf jaar op staande voet ontslagen worden. Ongeveer 20 procent van de payrollers heeft een jaarcontract. Slechts 20 procent heeft een vaste baan bij het payrollbedrijf.

Dankzij payrollen hebben velen die anders misschien geen kans op de arbeidsmarkt hadden gehad werk, zegt Maurice Rojer van brancheorganisatie ABU. De vakbonden zijn desondanks kritisch over de payrollsector. Zij spreken van een schijnconstructie die draait op het uithollen van arbeidsvoorwaarden en het creëren van derderangsmedewerkers.

Verdwalen

Primaire arbeidsvoorwaarden als loon, toeslagen en onkostenvergoeding moeten voor een payrollers sinds een aantal jaar gelijk zijn aan die van een gewone werknemer. 'Maar vaak weten mensen niet bij wie ze in dienst zijn en wat hun rechten zijn. Ze verdwalen in cao's die totaal onleesbaar zijn', zegt Martin Pikaart van vakbond AVV. 'Mensen zijn bang hun baan kwijt te raken als ze alleen maar vragen of hun loonstrook wel klopt.'

Werkgevers proberen vooral hun verantwoordelijkheid te ontlopen, stelt Erik Pentenga van de FNV. 'Het gaat meestal niet om een tijdelijke regeling, maar om vast werk waarvan werkgevers de risico's afwentelen.'

Rojer van de ABU bestrijdt dit. Geen sector die zo vaak wordt gecontroleerd

als de zijne, zegt hij. 'We hebben een eigen cao. Payrollers verdienen meer dan het minimumloon en hebben 24 vakantiedagen in plaats van het wettelijke minimum van 20 dagen.'

Toch wordt er wel degelijk op arbeidsvoorwaarden geconcurrerd, zegt hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulp van de Universiteit van Amsterdam. Het grote verschil zit volgens hem in de pensioenen. 'De pensioenregeling voor deze sector is zeer mager en flexwerkers bouwen het eerste half jaar nog niets op. Dat maakt payrollers veel goedkoper.' Rojer van de ABU erkent dit, 'maar elk pensioenfonds heeft andere regels'. Voor alle regelingen heeft de branche bovendien instemming van de vakbonden, stelt hij.

Voorlopig heeft de payrollsector nog steeds de wind mee. Vorige maand stelde de Hoge Raad payrollen gelijk aan uitzenden. Door dat arrest valt het papierwerk van de werkgever onder dezelfde soepele flexregels als de uitzendbureaus. Payrollbedrijven kunnen nu net als uitzendbureaus hun personeel maximaal vijfentwintig jaar op tijdelijke contracten laten werken. Andere bedrijven moeten een werknemer na maximaal twee jaar flexen een vaste baan geven.

Asscher heeft de Kamer laten weten dat hij de gevolgen van het arrest niet op korte termijn kan repareren. Hij verwacht juist dat hierdoor nog meer bedrijven hun personeel aan payrollbedrijven zullen uitbesteden. Kousbroek van WePayPeople ziet de toekomst dan ook wel zitten: 'Die wordt waanzinnig'.

**FRANK
KALSHOVEN**
HET SPELEN
DE KNIKKERS



Vluchtelingenwerk

De Sociaal-Economische Raad wil dat vluchtelingen sneller aan het werk komen. Het overlegorgaan van werkgeversorganisaties, vakbonden en de overheid publiceerde hiertoe deze week een 'signalement' waarin allerlei voorstellen worden gedaan om dit voor elkaar te boksen. Eerbidwaardig instituut doet voorstellen in rapport, compleet met cijfers en berekeningen – niets mis mee.

Maar vorige week hebben we op deze plek geconstateerd dat juist wij feitenliefhebbers nieuwsgierig moeten zijn naar het perspectief van anderen. Daarom leek me het een interessant idee eens naar zo'n rapport te kijken vanuit het perspectief van iemand die zich zorgen maakt over de effecten van migratie. We noemen hem: de bezorgde lezer. Heeft de migratiebezorgde lezer iets te klagen over zo'n SER-rapport?

Nou en of!

Eén: perspectief. Dat begint al met de inleiding en probleemstelling. De SER schrijft: 'De vraag is vooral hoe vergunninghouders sneller kunnen integreren en aan het werk kunnen komen.' Dit wordt in het rapport geplaatst in de context van lage arbeidsparticipatie van vluchtelingen, een hoog beroep op bijstand en beperkte beschikbaarheid van banen. 'Een goede ondersteuningsinfrastructuur is dan ook nodig om de integratie van zowel huidige als toekomstige vergunninghouders te bespoedigen.' Allemaal keurig langs de lijnen: wat is het beleidsprobleem? Wat zijn de oorzaken? Hoe lossen we het probleem op?

Maar de bezorgde lezer vraagt zich af: is dit nou het grote punt? Was liever begonnen met wat nu op pagina 26 staat. Daar staan de resultaten van een enquête van de gemeente Amsterdam. Amsterdammers maken zich (in aflopende volgorde van intensiteit) zorgen over verdringing op de woningmarkt, de kosten van sociale voorzieningen, onderwijs, veiligheid en verdringing op de arbeidsmarkt. Begin niet bij een 'beleidsprobleem', maar begin eens bij de problemen van de burger. En redeneer dan (als dat zo nodig moet) van daaruit naar je 'ondersteuningsinfrastructuur'.

Twee: flauwe economie. De bezorgde burger leest extra scherp bij paragraaf 2.5, want die gaat over 'effecten vergunninghouders op de economie'. Op de korte

De bezorgde burger leest een SER-rapport

termijn, staat daar, zijn nieuwe vergunninghouders goed voor de werkgelegenheid. Op lange termijn dragen de vergunninghouders ook bij aan economische groei, als ze tenminste aan het werk kunnen komen.

Omdat de bezorgde burger toevallig economie heeft gestudeerd, ziet hij meteen hoe flauw deze analyse is. Als de overheid meer kosten maakt voor vluchtelingen (en daar geen bezuinigingen op andere bestedingen tegenoverstelt) stimuleren de extra overheidsbestedingen de werkgelegenheid (en loopt het financieringsstekort op). Duh. Ditzelfde positieve bestedings-effect was opgetreden als de overheid meer geld had uitgegeven aan, zeg, betere schoonmaak.

De bijdrage aan economische groei op lange termijn is even flauw. Natuurlijk groeit de economie als er meer mensen komen wonen, waarvan een deel gaat werken. Maar het inkomen per hoofd van de bevolking – daar gaat het om natuurlijk – daalt zolang een cohort nieuwkomers niet minstens zoveel produceert en verdient als de oorspronkelijke populatie. De bezorgde burger vermoedt dat dit wel een paar generaties zal duren. En dan is het effect op het inkomen per kop tegen die tijd dus neutraal, en niet positief.

De bezorgde burger krijgt zo de indruk dat hij in het ootje wordt genomen. En ook nog op basis van autoriteitsargumenten, want er wordt zwaar geleund op sommen van het Internationaal Monetair Fonds en De Nederlandsche Bank. Kunnen die lui van de SER niet gewoon schrijven dat vluchtelingen opvangen geld kost? En dan opschrijven dat de kosten kleiner worden naarmate meer vluchtelingen aan het werk komen? En dat die lagere kosten in mijn belang zijn? En dan die 'ondersteuningsinfrastructuur' beschrijven?

Graag.

Frank Kalshoven is directeur van De Argumentenfabriek. **Reageren?** frank@argumentenfabriek.nl.



Foto Marcel Wogram