

NBBU Internetconsultatie n.a.v. wijziging Wfsv in kader van Wet Arbeidsmarkt in Balans

- Reactie NBBU bij internetconsultatie Wijziging besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen
- Reactie NBBU bij internetconsultatie Wijziging besluit Wfsv i.v.m. aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen

Over de NBBU

De Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) is de belangenbehartiger van meer dan 1.200 professionele intermediairs op de arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers.

Reactie NBBU bij internetconsultatie Wijziging besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen

Algemeen

De doelstelling van het besluit voor de WW-premiedifferentiatie is het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Met het onevenredig duur maken van uitzendarbeid heeft dit echter als consequentie dat zowel de hervattingskans voor uitkeringsgerechtigden sterk vermindert. Ook wordt het voor de uitzendkrachten zonder startkwalificatie – een derde deel van alle uitzendkrachten – lastig om nog bemiddeld te worden. Eerdere wet- en regelgeving, zoals de Wet Werk en Zekerheid heeft aangetoond dat de arbeidsmarkt niet maakbaar is en dat symptoombestrijding niet werkt. De NBBU is met de Raad van State van mening dat het zeer de vraag is of met het duurder en minder toegankelijk maken van flexibele arbeid, werkgevers massaal naar het vaste dienstverband zullen grijpen.

Premiedifferentiatie WW

De NBBU is voorstander van vereenvoudiging van het premiestelsel. Met deze maatregel komen er echter twee premie-inningssystemen naast elkaar. Namelijk premiedifferentiatie WW op basis van type contract en premie-inning ZW/WGA op basis van sectorale indeling. Voor het MKB-segment is dit onoverzichtelijk en moeilijk uitvoerbaar. De administratieve lasten nemen wederom verder toe. Wij opteren dan ook voor één eenduidige regeling.

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. De uitzendbranche zorgt namelijk dat veel uitkeringsgerechtigden aan het werk komen. Er stromen meer WW’ers uit naar een uitzendbaan dan het aantal uitzendkrachten dat in de WW terechtkomt¹. Van hen is 50% na een jaar nog steeds aan het werk. Die waardevolle opstapfunctie komt ernstig in gevaar als het voorstel 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 de Banenafspraken voor mensen met een arbeidsbeperking. 15% van de plaatsingen van die doelgroep loopt via uitzendondernemingen. Uitzendbureaus zijn dan ook een belangrijke partner 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.

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

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.

Ingangsdatum

Ter voorkoming van schimmige constructies om de hogere WW-premie te vermijden, en om MKB-ondernemingen tijd en ruimte te geven om de nieuwe wetgeving goed uit te kunnen voeren verzoeken wij de WAB in te laten gaan per 1-1-2021, of zoveel later als de opvolger van de Wet DBA in werking gaat treden. Waarmee ook wordt aangesloten bij de opvolger van de Wet DBA.

Tot slot

Uit onze inbreng blijkt dat de NBBU voor vereenvoudiging van het premiestelsel is, maar zich ernstige zorgen maakt over de effecten van de premiedifferentiatie WW, zoals deze nu in de WAB wordt ingevoerd. De redenen zijn:

1. Geen vereenvoudiging van het premie-inningssysteem, maar twee premie-inningssystemen naast elkaar en daarmee hogere administratieve lasten voor wederom en met name het MKB;
2. Minder banen en meer mensen die afhankelijk zijn van een uitkering of terecht komen in schimmige constructies;
3. Met name MKB-ondernemingen en MKB-intermediairs zullen de effecten van deze maatregel voelen. Het wordt voor hen duurder om de benodigde flexibiliteit te regelen. Het is de vraag of deze verhogingen 1-op-1 doorberekend kunnen worden aan de consument.

Reactie NBBU bij internetconsultatie Wijziging besluit Wfsv i.v.m. aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen

Bijdrage aan het sectorfonds voor de uitzendsector

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 in de kosten die ontstaan bij arbeidsbemiddeling van kwetsbare groepen².

Om de opstapfunctie tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen, waar het bedrag uiteindelijk voor bedoeld was, niet verloren te laten gaan pleit de NBBU ervoor 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.

Indeling uitzendbedrijven

De indeling van uitzend- c.q. payrollbedrijven in respectievelijk de sectoren 52 en 45 kan met name voor het MKB-segment problemen opleveren. Payrollrelaties moeten per individuele opdracht worden beoordeeld. De onduidelijke payrolldefinitie raakt hiermee ook het uitzenden. Bij de verloning kan de verhouding tussen payroll en uitzenden binnen één organisatie per verloningsperiode verschillen. Met name bij MKB uitzend- c.q. payrollondernemingen kunnen deze fluctuaties ervoor zorgen dat de rechtvaardigheid om ingedeeld te zijn in de sector 52 dan wel 45 moeilijk toe te passen en te handhaven is. Voor met name de MKB-intermediairs betekent dit wederom veel extra administratieve lasten.

Algemeen

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

² Bron: Memorie van Toelichting bij de Wet Beperking Langdurig Ziekteverzuim