



Rijksoverheid

Gevolgen Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

PIANOo congres 6 juni 2019

Categoriemanagement
Uitzendkrachten Rijksoverheid

Jolanda Molenaar



Impact op bedrijfsvoering



Hogere kosten
flexibele arbeid



Continuïteit
bedrijfsvoering/
Inhuurbeleid



Hogere kosten inhuur uitzendkrachten



1. Premiedifferentiatie WW (Algemeen werkloosheidsfonds - Awf) flexibele en vaste arbeidscontracten

2. Mogelijk hogere premies ZW (Ziekte-wet) en WGA (Wet werkherleving gedeeltelijk arbeidsgeschikten)

3. Transitievergoeding vanaf eerste werkdag



Verwachte kostenstijging - algemeen

Denk aan ca. 5% voor de inhuur van uitzendkrachten (geen payroll) in fase C (arbeidscontract voor onbepaalde tijd) tot ca. 10/11% in fase A en B (arbeidscontract voor bepaalde tijd).

Daadwerkelijke kostenstijging mede afhankelijk van specifieke omstandigheden van de inlener (contractvoorwaarden, inhuurbeleid) en contractpartner (o.a. huidige sectorindeling, wel of niet eigenrisicodrager voor de ZW- en/of WGA-premie). Een en ander kan ook hoger of lager uitpakken.



1. Premie WW en vervallen sectorpremies

Huidige sectorindeling van bedrijven (nu 69 verschillende) vervalt. De sectorpremie voorziet in de WW-lasten in de eerste 6 maanden en staartlasten die samenhangen met de zogeheten werkhervattingskas (ZW en WGA) premies.

In plaats daarvan wordt een premiedifferentiatie naar aard van de arbeidsrelatie voor de WW (Awf) doorgevoerd. De volgende premies zijn nu genoemd (eind 2019 definitieve vaststelling door SZW):

- ➔ Awf premie vaste arbeidscontracten Wab: 2,78%
- ➔ Awf premie flexibele arbeidscontracten Wab: 7,78%

Huidige Awf premie: 3,60%, ongeacht de aard van het arbeidscontract. Omvang verschil met premies conform Wab is mede afhankelijk van onder meer de fase en toepasselijke sectorpremie.



Voorbeeld effect premiedifferentiatie WW (1)

Indien we huidige Awf(WW)-premie en de sectorpremie 45 'Zakelijke dienstverlening III' bij elkaar optellen en afzetten tegen de geprognosticeerde Awf-premies conform de Wab, dan zien we het volgende:

Vergelijking Awf + sectorpremie 45 ten opzichte van situatie na de Wab (in beginsel geen vaksector 45 meer mogelijk)	Premie flexibele arbeidscontracten (fase A en B)	Premie vaste arbeidscontracten (fase C)
Awf 3,60% + sectorpremie 45 1,09% <u>voor de Wab</u>	4,69%	4,69%
Prognose Awf <u>m.i.v. de Wab</u> , sectorpremie vervalt	7,78%	2,78%
Vershil procentueel	65,88%	-40,72%
Vershil nominaal	3,09%	-1,91%
Vermenigvuldigingsfactor	1,66	0,59



Voorbeeld effect premiedifferentiatie WW (2)

Ingeval van (raam)overeenkomsten waarin uitzendbedrijven nu reeds werken vanuit sector 52 'Uitzendbedrijven' is de kostenstijging in fase A en B geringer dan bij raamovereenkomsten die vanuit vaksector met lagere sectorpremie, zoals sector 45 'Zakelijke dienstverlening III'. De kostendaling in fase C is bovendien forser vergeleken met bijvoorbeeld sector 45.

Waarom? > nu hogere premies in sector 52 dan in sector 45.

Voorbeeld, op basis van situatie 2019:

Fase A met uitzendbeding: sectorpremie 52 = 2,56% (vervalt)

Fase B/C zonder uitzendbeding: sectorpremie 52 = 2,33% (vervalt)

Ongeacht fase - sectorpremie 45 = 1,09% (vervalt)



2. Hogere premies ZW (Ziektewet) en WGA (Wet werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten)



Indeling sectorpremies blijft ook na 1 januari 2019 voorlopig nog bestaan voor vaststelling van de WGA- en ZW-premie.

Sectorindeling in zogeheten voordelige 'vaksectoren' niet langer mogelijk, voor uitzendbedrijven verplichte koppeling ZW/WGA aan sector 52 'Uitzenden' .

ZW- en WGA-premie in sector 52 is nu doorgaans hoger dan bijvoorbeeld in vaksector 45. Is mede afhankelijk van bedrijfs-specifieke situatie van contractpartner.



3. Transitievergoeding



Conform Wab recht vanaf 1^e werkdag met gelijkmatige opbouw.

Directe werking. Dus na inwerkingtreding Wab geldt dit ook voor lopende inhuuropdrachten.

Prognose verhoging van reservering in loonsom van ca. 1% naar maximaal 2,78% van de loonsom. Dit betreft 100% uitkering, is doorgaans geen realiteit!



Continuïteit bedrijfsvoering / inhuurbeleid

1

- Gevolgen voor nieuwe Europese aanbestedingen

2

- Mogelijke gevolgen voor bestaande inhuuropdrachten op het moment van inwerkingtreding Wab (1-1-2020)



1. Gevolgen voor nieuwe aanbestedingen (EA)

Ingeval van een contractwissel met een overgang naar een nieuwe contractpartner en 'meenemen' uitzendkrachten kan mogelijk de situatie ontstaan dat de uitzendkracht 'van kleur verschiet' naar payroll.

Uitgangspunt is doorgaans een migratie van ingehuurd uitzendkrachten naar een nieuwe contractpartner met een zo min mogelijk verstoring van de bedrijfscontinuïteit en zo min mogelijk impact voor de uitzendkracht.



Waarom?

Terug naar de definitie payroll (zie ook voorgaande presentatie ABU).
Er is sprake van payroll indien:

1. er geen sprake is van een allocatiefunctie van de juridisch werkgever, dus de opdrachtnemer/het uitzendbureau;
en
2. er wél sprake is van exclusiviteit wat betreft de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht.

Een en ander in samenhang bezien met de feitelijke situatie en de indicaties die helpen vast te stellen of er sprake is van 'een 'allocatiefunctie' en 'exclusiviteit'. Dus niet alleen de afspraken op papier zijn van belang.



De allocatiefunctie bij migratie in EA

Mogelijke situatie migratie uitzendkrachten naar een opvolgende (nieuwe) opdrachtgever vanwege contractwissel als resultaat van een EA:

- De huidige (latende) opdrachtnemer heeft de uitzendkracht geworven en geselecteerd;
- Mogelijke afspraken in raamovereenkomst over migratie. Bijvoorbeeld verplichte overname door de opvolgend opdrachtnemer, zoveel mogelijk behoud rechtspositie uitzendkracht, etc.;
- De nieuwe juridische werkgever/opdrachtnemer heeft dan geen rol gespeeld bij de werving en selectie (tenzij het dezelfde opdrachtnemer is, maar dat verenigt zich niet met het grondbeginsel 'gelijke behandeling').



Conclusie : mogelijk géén allocatiefunctie!



Exclusiviteit in Europese aanbesteding

Uit toepasselijke (algemene) voorwaarden of feitelijke omstandigheden kan - mede op basis van de indicaties - **exclusiviteit** blijken.

Zie ook de voorgaande presentatie van de ABU met de indicaties, bijvoorbeeld hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is. Of de mate van inmenging van de inlener bij praktische zaken zoals de vakantieplanning of functioneringsgesprekken.



Echter...

Brief d.d. 24 mei jl., blz. 9 en 10, van minister Koolmees aan de Eerste Kamer:

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20190524/brief_van_de_minister_van_szw_over/document3/f=/vkyrezt0ini5_opgemaakt.pdf

- ➔ Biedt aanknopingspunten voor migratie bij een contractwissel, verkenning mogelijkheden binnen kaders Wab;
- ➔ Respecteren rechtspositie (fase-opbouw) bij opvolgend werkgeverschap.

Bewustwording impact Wab en zonodig heroverweging relevante eisen en voorwaarden! Ook in de praktijk hier naar handelen.



Mogelijke maatregelen in EA (1)

Voorbehoud: nog onderwerp van gesprek en/of juridische toetsing

Algemeen:

1. Goed bezien hoe bijvoorbeeld contractvoorwaarden, gestelde eisen, feitelijke omstandigheden etc. zich verhouden tot 'exclusiviteit' en de 'allocatiefunctie' conform de Wab;
2. Personeelsplanning en inhuurbeleid aanpassen?



Mogelijke maatregelen in EA (2)

Allocatiefunctie

- ➔ Vorm van migratie van een latende naar een of meer opvolgende contractpartners nog mogelijk? (bijv. de 'big-bang' overzetting, verplichting overname, begeleide overdracht dossiers, etc.);
- ➔ De uitzendkracht kan zich inschrijven bij een opvolgende contractpartner, de nieuwe contractpartner selecteert;
- ➔ Indien de verrichte werkzaamheden opnieuw door de inlener worden uitgevraagd onder de opvolgende raamovereenkomst(en) kan de uitzendkracht zich laten aanbieden;
- ➔ De opvolgende contractpartner *kán* deze uitzendkracht aanbieden, maar is hiertoe niet verplicht en kan ook andere kandidaten aanbieden (zie ook de brief van SZW d.d. 24 mei jl.);
- ➔ Lopende inhuuropdrachten desgewenst naar inhuurbehoefte langer door laten lopen onder de 'oude' raamovereenkomst, echter rechtsgeldige verlenging onder oude raamovereenkomst na expiratie niet meer mogelijk.



Mogelijke maatregelen in EA (3)

- ➔ Bedrijfscontinuïteit: de opvolgende contractpartner is niet verplicht uitzendkrachten die onder de huidige raamovereenkomst(en) ter beschikking zijn gesteld opnieuw aan te bieden. Hier kan mogelijk op worden geanticipeerd door tijdig de vacature(s) onder de opvolgende raamovereenkomst(en) uit te zetten, of door uiteraard (tijdelijke) aanstellingen te geven;
- ➔ Bedrijfscontinuïteit: minder zekerheid behoud huidige functie en mogelijk ook de volledige rechtspositie voor uitzendkrachten. Zoveel mogelijk ondervangen door goede afstemming met contractpartner(s) en duidelijke communicatie?



2. Mogelijke impact definitie payroll conform Wab op bestaande inhuuropdrachten

Direct bij inwerkingtreding van de Wab geldt de toets op exclusiviteit en de allocatiefunctie in het kader van de vaststelling van de aard van een individuele arbeidsrelatie van de uitzendkracht óók voor lopende inhuuropdrachten onder de raamovereenkomsten. Er wordt dus teruggekeken.

- ➔ Impact afhankelijk van specifieke situatie opdrachtgever, denk bijvoorbeeld aan de feitelijke situatie en contractvoorwaarden, was er sprake van eerdere migratie, hoe was deze vormgegeven?
- ➔ Ook hier: zie 'brief Koolmees' 24 mei jl. (weblink in slide 15).



Mogelijke acties

Voorbehoud: nog onderwerp van gesprek en/of juridische toetsing.

1. Onderzoeken aard arbeidsrelatie bestaande raam-overeenkomsten / inhuuropdrachten, beoordelen mate van exclusiviteit en allocatiefunctie in samenhang met eventuele eerdere migratie vanwege contractwissel;
2. Inventariseren gemigreerde uitzendkrachten en risico analyse / beheersing;
3. Inhuurbeleid, maatregelen en oplossingen (bijv. aanstellingen of wijzigen inhuurbeleid);
4. Payroll (raam)overeenkomsten.



VRAGEN?

(vraag ook na bij uw contract-partner)



https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35074_wet_arbeidsmarkt_in_balans

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20190524/brief_van_de_minister_van_szw_ove_r/document3/f=/vkyrezt0ini5_opgemaakt.pdf

<https://www.abu.nl/>

<https://www.flexnieuws.nl/nieuws/eerste-kamer-stemt-in-met-wet-arbeidsmarkt-in-balans/>