

flexmarkt

Excellent ondernemen in flex

Backoffice
& payrollling



Van backoffice tot business information Op zoek naar de happy flow



4

Starter CurrentWerkt
Spreekt de taal van
ex-gedetineerden



18

Payrollers over 2020
'Wij hebben écht zin
in de Wab'

Payrollers spreken zich uit over 2020

‘Wij hebben écht zin de in Wab’

Opvallend genoeg hebben nog weinig payrollers zich uitgelaten over de verwachte invloed van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) op hun bedrijf. In dit artikel gaan ze met de billen bloot. Wat gaat de complexe wet, die 1 januari van kracht gaat, voor ze betekenen?

Paul Poley

De Flexmarkt Omzetranglijsten van de laatste jaren spreken boekdelen. Payrollbedrijven groeien gemiddeld genomen door en door. Ze nemen steeds meer en steeds hogere posities op de ranglijst in. Ook 2019 was voor veel payrollbedrijven een prima jaar. Zo laat Payroll Select bij monde van CEO Rick Simons weten in 2019 ‘mooie groeicijfers’ te noteren. Datzelfde geldt voor Payper en Flexpedia. Laatstgenoemde payroller was overigens (nog) niet in de Omzetranglijst te vinden, maar dat kan ko-

mend voorjaar zomaar anders zijn, stelt directeur Gert-Jan Butter van Flexpedia. “Wij zijn pas in 2015 gestart als gespecialiseerd payrollbedrijf. Jaar na jaar hebben we mooie groei doorgemaakt. Zo ook in 2019. Naar verwachting groeien we met bijna vijftientig procent ten opzichte van 2018. Dan moet je denken aan een omzet die richting de zestig miljoen euro gaat.” Ook voor NestrX Uitzendbureau & Payrolling is 2019 een jaar met spectaculaire groeicijfers, vertelt eigenaar Remco Valkman. “NestrX heeft een uitstekend jaar

WAB IN VOGELVLUCHT

Op 1 januari 2020 is het zover: de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) treedt in werking. Het kabinet wil er de verschillen tussen vast werk en flexwerk mee verkleinen. Wat zijn in grote lijnen de belangrijkste onderdelen van de Wab?

1. Transitievergoeding vanaf dag een

Nu is het nog zo dat een werknemer een dienstverband van ten minste twee jaar moet hebben, voordat hij bij ontslag recht heeft op een transitievergoeding. Onder de Wab is dit anders: elke werknemer heeft direct na aanvang van het dienstverband recht op deze vergoeding, ook tijdens de proeftijd.

2. Verruiming ketenbepaling

Voor de WWZ was de regel dat er drie tijdelijke contracten in drie jaar mochten worden aangegaan. Onder de WWZ werd dit drie tijdelijke contracten in twee jaar. En onder de Wab gaan we weer terug naar de situatie zoals die was, dus drie tijdelijke contracten in drie jaar. Daarna volgt automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij er een onderbreking is geweest van langer dan zes maanden.

3. Cumulatieve ontslaggrond

Momenteel moet een werkgever bij ontslag van een werknemer via de kantonrechter een van de wettelijke ontslaggronden – zoals verwijtbaar handelen – volledig onderbouwen. Onder de Wab kan een dienstverband worden beëindigd als er sprake is van minstens twee ontslaggronden, die elk niet volledig kunnen worden onderbouwd.

4. WW-premie

De hoogte van de WW-premie is niet meer sectorafhankelijk, maar hangt af van de contractvorm. Bij een tijdelijk contract – in welke vorm dan ook – wordt de premie hoger dan bij een vast contract.

5. De oproepovereenkomst

Zie de rubriek 5x vragen op pagina 9 van deze Flexmarkt.



achter de rug. Onze groei zal rond de veertig procent uitkomen.”

Zwaard van Damocles

De payrollmarkt staat er dus formidabel voor. Toch waren er bij publicatie van de Omzetranglijst 2019 al wat aarzelingen te horen over de toekomst. Zo vertelde Simons destijds, nadat hij groei voor 2019 voorspelde: “In afwachting van nieuwe wet- en regelgeving maken we dit jaar wel even pas op de plaats wat verdere overnames betreft.” Simons doelde hierbij vooral op de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Waren er toen nog slechts contouren van die wet uit te tekenen, inmiddels is hij tot in detail ingekleurd (zie kader). Prangende vraag nu: is deze Wab de doodsteek voor veel payrollbedrijven en uitzenders met payrolldienstverlening? Hier hintte bijvoorbeeld advocaat Pieter

de Ruiter van Pallas Advocaten op toen hij zich in Flexmarkt afvroeg of payroll onder de Wab nog wel een lang leven zou zijn beschoren. Of is de Wab wellicht juist goud in de handen van de huidige payrollspecialisten? Kortom, hangt het zwaard van Damocles boven hun hoofd of voelen ze zich koning Midas?

Over de inhoudelijke kant van de Wab kunnen we heel kort zijn. Vrijwel alle betrokkenen zijn niet te spreken over de wet als zodanig. Ze noemen het onder meer een ‘gedrocht’ en een ‘onding’, om verschillende redenen. “Bijvoorbeeld omdat hij op geen enkele manier bij onze praktijk aansluit”, zegt Valkman. “Zo houdt de Wab geen rekening met de backofficeondersteuning, die payrollers soms aan uitzendbureaus leveren.” Simons noemt vooral het gebrek aan goed overgangsrecht ondoordacht. “Gezien de vele wijzigingen is

de tijd erg kort die ons gegeven wordt om ons goed voor te bereiden op 1 januari 2020.” Butter omschrijft de nieuwe wet klip en klaar: “In feite betekent de Wab een ordinaire prijsstijging op uitzendarbeid, alleen de staat wordt er beter van.”

Klantencommunicatie

De flexbureaus kunnen van alles van de Wab vinden, ze moeten het er vanaf 1 januari wel mee doen. Maar ondanks veel inhoudelijke bezwaren, zijn de uitzenders en payrollers verre van somber. “Wij hebben echt zin in de Wab,” zegt Butter dan ook. “Ondanks de betutteling vanuit Den Haag. ‘Payroll waar je blij van wordt’ is onze slogan. Dat kunnen we volgend jaar nog beter waarmaken, vooral omdat dankzij de Wab payroll volwassen wordt. Wij geloven er sterk in dat gelijk werk ook gelijke arbeidsvoorwaarden zou moe- ▶



ten betekenen. Juist dat wordt nu door de Wab geregeld." Simons valt hem bij. "Payroll Select is een van de eerste payrollers op de markt, we bestaan al 17 jaar. Eindelijk, na al die jaren, wordt payrollen gelegitimeerd." Ook Payper is blij met de nadrukkelijke scheiding van uitzenden en payrollen die aanstaande is, vertelt CEO Edwin Schaap. "Heel simpel: als payroll kun je eindelijk gaan payrollen zoals payrollen bedoeld is."

Dit neemt niet weg dat de periode tot 1 januari 2020 voor alle flexbureaus pittig is. Ze noemen daarbij klantcommunicatie als grootste uitdaging. "Je moet de Wab zelf gaan uitleggen aan je klanten, maar je moet ook je eigen propositie voor de komende jaren helder maken", aldus Schaap. Geen geringe opgave. "Klanten zijn zo gewend aan het uitzendregime, aan het denken in fasecontracten. Je moet ze echt aan de hand meenemen de toekomst in." Payper doet dat onder meer via de website, maar ook door seminars. Schaap: "Intern hebben we mensen aangewezen die zich enkel en alleen met de Wab bezighouden." Valkman vult aan dat zorgvuldige uitleg over de gestegen kosten een belangrijk aspect is bij de communicatie met klanten. "Ik bezoek al mijn klanten in het kader van de Wab. Dan moet ik ze gaan vertellen dat er een fikse kostenstijging op ze afkomt volgend jaar. Flex wordt zo'n vijf tot zeven procent duurder. En lastenverzwaring op arbeid, dat is echt wel even slikken voor klanten."

Korte tijd

Opvallend is dat geen van allen van klanten heeft gehoord dat ze de samenwerking willen verbreken omdat ze het zelf gaan doen. Valkman denkt te weten hoe dat komt. "Vaste arbeid is het enige dat goedkoper wordt, maar iedereen een vast contract geven is nu eenmaal geen optie. Met andere woorden, linksom of rechtsom krijgen klan-

ten toch met de kostenstijging te maken. Niet alleen uitzenden, detacheren en payrollen worden duurder, maar ook alle andere vormen van tijdelijke arbeid. Contracten voor bepaalde tijd, oproepovereenkomsten, enzovoort. Tegen die achtergrond blijven klanten zoeken naar een partij die ze helpt ontzorgen." Overigens is klantcommunicatie zeker niet de enige horde in de aanloop naar 2020, zegt Simons. "Als payroll krijg je nu te maken met de cao's van je klanten. In ons geval betekent dat dat we in korte tijd bijna honderd soms complexe cao's moeten ontrafelen. Daarnaast moet je je contracten aanpassen en systemen opnieuw inrichten."

Na de voorbereidingsperiode start dan op 1 januari een nieuwe werkelijkheid, met een gloednieuwe status voor payroll. Een werkelijkheid waar de verschillende geïnterviewde flexbureaus totaal anders mee omgaan. Zoveel organisaties, zoveel smaken. We noteren een payroll die blijft payrollen (Payper), een payroll die daarnaast gaat uitzenden (Flexpedia) en een uitzender die ook payrollde maar daarmee gaat stoppen (NestrX). Payroll Select valt daar eigenlijk een beetje tussenin, zegt Simons. "Al voor er sprake was van de Wab ontwikkelden wij een visie die uitgaat van een brede HR techdienstverlening. De timing van de Wab is perfect, want kortgeleden presenteerden we easyworx, het uitzendlabel dat naast ons payroll-label Payroll Select op de markt komt. Daarmee kunnen we onze klanten met verschillende HR-oplossingen ondersteunen. Met daarbij een onderscheidende rol voor technologie, want Wab of geen Wab, wij geloven enorm in de kracht van technologische tools." Flexpedia maakt vanwege de Wab eenzelfde keuze, vertelt Butter. "We handhaven onze payrolltak, maar hevelen specifieke uitzendtaken over naar een nieuwe uitzenddivisie. We willen onze klanten na-

melijk ook ontzorgen door werving en selectie aan te bieden."

Payrollen of uitzenden

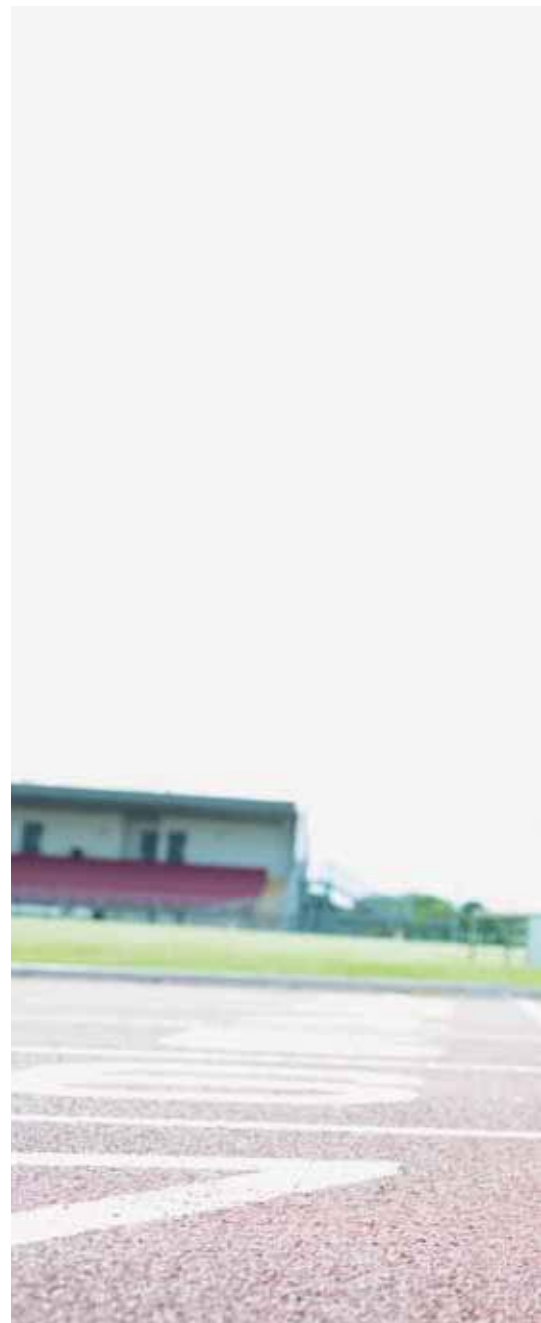
Interessant is dat Payper het aanbieden van allocatie net als Payroll Select en Flexpedia weliswaar overwogen heeft, maar toch vol gaat voor een honderd procent payroll-propositie. Schaap: "We hebben lang met de gedachte gespeeld om een uitzendbureau te worden. Maar het voelde voor ons toch niet goed. Onze visie is dat Payper een bedrijf wil zijn waar mensen hun carrière kunnen vormgeven. Medewerkers worden daarbij onze klant. En de medewerker centraal stellen, dat is precies wat de Wab ook doet. Voor payrollen zien we onder de Wab dus volop kansen." Kansen met de Wab ziet ook

DE WAB EN PAYROLL

Natuurlijk hebben alle wijzigingen van de Wab directe invloed op payrollbedrijven. Maar de Wab zegt ook iets wezenlijks over de nieuwe status van payroll als zodanig. Volgens de Wab is een payrollovereenkomst:

'De uitzendovereenkomst waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen'.

Anders gezegd: payroll wordt vanaf 2020 officieel gescheiden van uitzenden, met de allocatiefunctie en het exclusiviteitsbeginsel als de scheidslijnen. Een belangrijke consequentie van de nieuwe payrollstatus is dat voor payroll-medewerkers voortaan dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor de eigen werknemers van de opdrachtgever. Denk aan loon, overwerk, loondoorbetaling bij ziekte en duur van de vakantie. Naar verwachting komt daar per 2021 het pensioen bij. Vanaf 1 januari 2020 heeft payroll dus een eigen juridische status.





Valkman, maar hij kiest er juist voor om zich met NestrX te focussen op uitzenden. “We nemen afscheid van het klasieke payrollen, dat overigens ook maar zo’n twintig procent van onze dienstverlening betrof. Onze zusterorganisatie en payroller Back to Core stopt evenwel ook helemaal met payrollen en richt zich vanaf 2020 meer op HR-consultancywerkzaamheden. De vraag naar personeel blijft onverminderd groot en wij zien juist kansen in het aanbieden van allocatiediensten aan onze klanten.”

Complexer

In de wetenschap dat payrollen duurder wordt, zien de payrollers toch genoeg mogelijkheden om het hoofd boven water te houden of zich zelfs te onderscheiden.

“Payroll wordt duurder ja, maar nogmaals, dat geldt voor alle tijdelijke krachten”, zegt Simons. “Wij denken dat er genoeg ruimte blijft voor payrollers, zeker in een prijsgedreven markt. Veel cao’s waarmee we nu te maken krijgen, zijn namelijk een stuk goedkoper dan de uitzend-cao. Onze klanten in bijvoorbeeld de horeca en de zakelijke dienstverlening hebben daarom helemaal niet zo’n behoefte aan uitzenden. Ik zie de payrolltoekomst dus hoopvol tegemoet, al ben ik wel benieuwd wat het gebrek aan controle teweeg gaat brengen. De uitzendmarkt was immers prima gereguleerd dankzij de SNCU. Voor payrollers gaat die regulering straks wegvallen.” Flexpedia denkt ook op prijs aantrekkelijk te kunnen blijven voor klanten. Butter: “Door grootschalige inkoop van het eigenrisico-

dragerschap-ZW kunnen we bijvoorbeeld concurrerend zijn. Maar denk ook aan het pensioenfonds dat er hopelijk per 2021 komt.” Payper ten slotte ziet het werkgeverschap niet alleen duurder, maar ook veel complexer worden. Juist daar hoopt het klanten de helpende hand te bieden, zegt Schaap. “De werkgeversrisico’s onder de Wab nemen toe. Neem een onderwerp als arbeidsduur: wie kun je wanneer inzetten en wat moet je daar wanneer voor regelen? Dat coördineren van tijdelijke arbeid wordt voor werkgevers ingewikkeld. Wij willen onze klanten op dat gebied ontzorgen.” Alle flexbureaus staan dus prima in de startblokken voor 2020, al hebben ze zich op heel diverse manieren voorgesorteerd. Alleen dat al maakt nieuwsgierig naar de Omzetranglijst 2021. **X**