

ABU



Position paper

De kracht van payroll

**Goed verzorgd
aan het werk**

Position Paper

De kracht van payrolling Goed verzorgd aan het werk

COLOFON © Juni 2021.

Dit is een uitgave van de ABU. Bij de ABU zijn ruim 500 uitzend- en payrollorganisaties aangesloten.

Eindredactie: Afdeling CMO, Lijnden | Tekst: MediaAdvice

Vormgeving: Studio OneSevenTwo | Druk: Drukkerij Groen Offset

Inhoudsopgave

Een woord vooraf: waarom dit <i>position paper</i> ?	4
Inleiding	5
Hoe is payrollling wettelijk geregeld?	6
■ Wat is er veranderd sinds de Wab?	6
■ Hoe garandeert de ABU de kwaliteit van payrollen?	7
Wat is het belang van payrollling voor de werknemer?	8
Wat is het belang van payrollling voor de opdrachtgever?	10
Wat is de maatschappelijke waarde van payrollling?	13
Tot besluit	14

Een woord vooraf: waarom dit *position paper*?

Als professionele vorm van hr-dienstverlening heeft payrolling zijn waarde op de arbeidsmarkt in de afgelopen twintig jaar meer dan bewezen. Des te opmerkelijker is het dat de beeldvorming rond payrolling in sommige gevallen nog altijd negatief is. Daarom hebben wij als ABU het initiatief genomen tot dit *position paper*, waarin wij laten zien dat de toegevoegde waarde van payrolling groot is. Voor werknemers, voor werkgevers en voor onze samenleving als geheel.

Door de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans heeft payrolling een duidelijke en onderscheidende wettelijke positie gekregen. Dat maakt payrolling anno 2021 tot een erkende en goed georganiseerde vorm van werk. Daarom doen wij als ABU een oproep aan het nieuwe kabinet om de belangrijke waarde van payrolling te koesteren en de unieke positie van payrolling op de arbeidsmarkt te bestendigen.

Inleiding

Op dit moment werken vele tienduizenden payrollwerknemers in sectoren als de horeca, het onderwijs, de productie, de retail, de overheid en de zorg. Payrolling is een vorm van het ter beschikking stellen van arbeid, waarbij het formele werkgeverschap bij de payrollonderneming ligt. De opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor de werving en selectie van medewerkers en voor de aansturing op de werkvloer. De payrollonderneming is als 'formeel werkgever' verantwoordelijk voor alle overige werkgeverstaken: van salarisadministratie, verzuimbegeleiding en scholing tot van-werk-naar-werkbemiddeling. Daarmee wordt de opdrachtgever in verregaande mate ontzorgd bij de uitvoering van het werkgeverschap - dat in de afgelopen jaren steeds complexer is geworden - en is de payrollwerknemer verzekerd van een professionele en stabiele werkgever.

Een stabiele werkgever die de payrollwerknemer bovendien duidelijkheid en werk- en inkomenszekerheid biedt. Sinds de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans hebben payrollwerknemers dezelfde rechtspositie én arbeidsvoorwaarden als werknemers die in vaste dienst zijn bij de opdrachtgever. En ook als het werk bij de opdrachtgever ophoudt of er sprake is van een reorganisatie of faillissement, dan houdt het dienstverband met de payrollonderneming niet zomaar op. Op die manier heeft de payrollwerknemer eigenlijk een soort 'dubbele baangarantie': bij een voortijdig einde van de opdracht wordt hij of zij doorbetaald én wordt er door het payrollbedrijf gezocht naar nieuw werk.

Niet alleen voor werknemers en werkgevers heeft payrolling een belangrijke toegevoegde waarde. Ook maatschappelijk gezien zijn de baten groot. Payrolling is een erkende en goed georganiseerde vorm van werk die ondernemers in staat stelt te ondernemen en die zorgt voor meer economische groei, meer kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een correcte uitvoering van sociale wetgeving en fiscale afdrachten. En, *last but not least*, payrolling zorgt voor minder werkloosheid tijdens crises. Want dat heeft de coronacrisis eens te meer aangetoond: payrollwerknemers bleven in dienst bij de payrollonderneming en werden vanuit getroffen sectoren geholpen naar werk in sectoren waar juist tekorten waren.

Goed verzorgd aan het werk: dat is de kracht van payrolling. In het onlangs uitgebrachte SER-advies is te lezen dat de sociale partners de grote toegevoegde waarde van goed georganiseerd werkgeverschap erkennen, voor zowel vaste werknemers als flexibel werkenden. Payrolling past hier goed bij. Laten we die unieke waarde van payrolling - voor werknemers, opdrachtgevers én onze maatschappij - vooral koesteren.

Hoe is payrollen wettelijk geregeld?

De payrollovereenkomst valt onder de definitie van de uitzendovereenkomst (artikel 7:692 van het Burgerlijk Wetboek). Payrolling is een vorm van het ter beschikking stellen van arbeid. Net als bij uitzenden is er sprake van een driehoeksrelatie tussen een opdrachtgever (de inlener), payrollwerknemer en een payrollonderneming. Maar wanneer is er nu sprake van payrolling?

Twee elementen zijn daarbij van belang: **de allocatiefunctie** en **de exclusiviteit**. Allereerst is belangrijk dat de opdrachtgever zelf verantwoordelijk is voor de werving en selectie van de payrollwerknemer. Dit gebeurt dus niet door de payrollonderneming, die wél formeel de werkgever is.

Daarnaast wordt de payrollwerknemer exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking gesteld. De werkne-

mer werkt onder leiding en toezicht van die opdrachtgever. En alleen met toestemming van de opdrachtgever kan de payrollwerknemer aan een ander ter beschikking worden gesteld. Is aan beide voorwaarden voldaan - werving en selectie door de opdrachtgever en exclusiviteit - dan is er sprake van payrolling.

Wat is er veranderd sinds de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)?

De invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) op 1 januari 2020 heeft geleid tot een verdere professionalisering van de payrollbranche. Veel payrollondernemingen zijn actief in tientallen sectoren en hebben voor de arbeidsvoorwaarden dus ook met tientallen cao's te maken. Payrollen anno 2021 vraagt om een professionele organisatie en dito dienstverlening. Op de payrollmarkt heeft de Wab er voor gezorgd dat het kaf van het koren is gescheiden.

Daarnaast hebben payrollwerknemers door de invoering van de Wab dezelfde rechtspositie en

Niek Zonder (33), voormalig payrollwerknemer:

“Na mijn burn-out werd ik begeleid naar ander werk”

“Het begon met medische klachten, ik viel uit en uiteindelijk bleek ik een burn-out te hebben. Ik heb nu geleerd dat ik te veel wilde doen op de verkeerde plek. Via payrollonderneming Persoonality werkte ik bij een bedrijf dat het onderhoud van ziekenhuisapparatuur door het hele land verzorgt. Maar dat werk paste niet bij mij, met een burn-out dus als resultaat. Samen met de payrollonderneming

hebben we onderzocht wat mijn kracht is en waar mijn valkuilen zitten. En welke functie daar goed bij past. Vervolgens heb ik mijn oude werk weer rustig opgebouwd en op een goede wijze kunnen afronden. Inmiddels werk ik ergens anders als werktuigbouwkundige en heb het daar erg naar mijn zin. Dat is echt te danken aan de goede begeleiding die ik van het payrollbedrijf heb gekregen.”

arbeidsvoorwaarden gekregen als werknemers die direct bij de opdrachtgever in dienst zijn. In de praktijk betekent dit dat payrollwerknemers onder het zogenaamde 'ketensysteem' vallen: in drie jaar tijd kunnen maximaal drie tijdelijke contracten worden aangeboden. Daarna volgt een vast contract. Tevens geldt voor payrollwerknemers het ontslagrecht, waardoor ze de reguliere ontslagbescherming genieten. Verder is in de Wab bepaald dat payrollwerknemers recht hebben op *alle* arbeidsvoorwaarden die bij de opdrachtgever gelden voor medewerkers met een vast contract.

Sinds 1 januari 2021 geldt voor payrolling dat medewerkers recht hebben op een goede pensioenregeling.

Sinds 1 januari 2021 geldt voor payrolling bovendien dat medewerkers recht hebben op een goede pensioenregeling. Dit kan op twee manieren. Zo kan worden aangesloten bij het pensioenfonds van de sector waarin de opdrachtgever opereert, bijvoorbeeld het pensioenfonds voor de horeca of ABP. Is dat niet mogelijk, dan wordt voor een adequate pensioenregeling uitgegaan van de gemiddelde werkgeverspremie, deze premie is 14,5% in 2021.

Kort en goed: zowel voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden als de rechtspositie staan payrollwerknemers op gelijke voet met werknemers die in vaste dienst zijn.

Hoe garandeert de ABU de kwaliteit van payrollen?

Alle ondernemingen die bij de ABU zijn aangesloten en zich met payrolling bezighouden, moeten gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid. Daarnaast moet er een actief antidiscriminatiebeleid worden gevoerd. Daarbovenop komt nog een verplichte payroll-audit, die elke twee jaar wordt herhaald. Alleen als de audit positief wordt beoordeeld, kan men lid zijn (of blijven) van de ABU. Alle ABU-ondernemingen zijn verplicht om aan de wetgeving van de Wab te voldoen en worden daar

Ninoska de Otter (56):

“Het hotel ging failliet, nu werk ik bij de GGD”

“Ik werkte via payrollonderneming Persoonality als allround medewerker bij een klein hotel in Rotterdam. Van receptiewerkzaamheden tot het uitserveren van het ontbijt, ik deed er van alles. In januari vorig jaar kreeg ik - na een aantal tijdelijke contracten - een vast contract bij het payrollbedrijf. Een aantal maanden later ging het hotel failliet. Vier maanden lang had ik toen geen werk. Het payrollbedrijf betaalde mij wel gewoon door, waardoor ik verzekerd was van inkomen. Na vier maanden kon ik weer aan de slag als bron- en contactonderzoeker bij de GGD. Ik werk nu zelfs 32 uur, meer uren dan bij het hotel. Dat is precies wat ik graag wilde. Al met al ben ik heel erg blij met de zekerheid die het payrollbedrijf mij de afgelopen tijd heeft kunnen bieden!”

in de audit op getoetst. Daarnaast wordt gekeken naar een aantal andere elementen van goed werkgeverschap. Zo is de payrollonderneming gehouden om de payrollwerknemer goed te informeren over de contractvorm en de arbeidsvoorwaarden die bij de opdrachtgever gelden. Verder wordt de payrollonderneming gecontroleerd op onder andere een correcte toepassing van het loon, loonsverhogingen, toeslagen, periodieken, onkostenvergoedingen, arbeidsduurverkortingen en doorbetaling tijdens verlof. Tevens wordt beoordeeld of de pensioenregeling goed wordt toegepast, de onderneming beschikt over een adequaat verzuimbeleid en of er scholingsactiviteiten worden aangeboden. Met dit geheel van maatregelen wil de ABU garanderen dat het payrollen bij zijn leden aan de hoogste kwaliteitsstandaarden voldoet.

Wat is het belang van payrolling voor de werknemer?

Zoals gezegd zijn payrollwerknemers door de invoering van de Wab op het gebied van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden gelijk gesteld aan werknemers die bij de opdrachtgever vast in dienst zijn. Maar goede arbeidsvoorwaarden, goede sociale verzekeringen, een goed pensioen en een goede ontslagbescherming zijn niet de enige voordelen voor de payrollwerknemer.

Payrollondernemingen zijn echte hr-professionals in hun werkgeverschap. Veel reguliere opdrachtgevers - vooral in het mkb - doen hr 'er een beetje bij'. Ze missen de expertise en dat gaat ten koste van de werknemer. Omdat payrollondernemingen professionele hr-dienstverleners zijn, hebben zij die expertise wél. Bovendien beschikken zij over een goed georganiseerde hr-ondersteuning. Voor de payrollwerknemer zijn de volgende zaken dan ook goed geregeld:

- Werk- en inkomenszekerheid
- Opleiding en ontwikkeling
- Verzuimbegeleiding
- Contractafspraken
- Informatievoorziening

Als het werk bij de opdrachtgever ophoudt, dan houdt het dienstverband met de payrollonderneming niet zomaar op.

Werk- en inkomenszekerheid

Als het werk bij de opdrachtgever ophoudt of als er sprake is van een reorganisatie of faillissement, dan houdt het dienstverband met

de payrollonderneming niet zomaar op. Hierdoor is er een prikkel voor de payrollonderneming om iemand zo snel mogelijk van-werk-naar-werk te begeleiden.

Payrolling kan door zijn schaalgrote en professioneel ingerichte hr-dienstverlening dus goede invulling geven aan de vaak begeerde inkomens- en werkzekerheid.

Opleiding en ontwikkeling

Medewerkers krijgen volop de kans om via het payrollbedrijf scholing te volgen. Dat kan scholing op locatie zijn of via een eigen online leerplatform. Doordat payrollwerkgevers veel mensen in dienst hebben, kan scholing op een grotere schaal worden aangeboden. Een aanbod van meer dan honderd opleidingen is geen uitzondering. Een aantal payrollbedrijven hanteert een 'gelaagd' scholingsbeleid: hoe langer iemand in dienst is, hoe meer scholing beschikbaar is. Daardoor kunnen specifieke ontwikkelbehoeftes van de payrollwerknemer worden ingevuld. Verder ondersteunen payrollondernemingen mkb-opdrachtgevers met ontwikkel- en beoordelingsgesprekken en leveren ze daar ook de instrumenten voor.

Verzuimbegeleiding

De payrollonderneming is verantwoordelijk voor de begeleiding bij verzuim en re-integratie, waarbij altijd aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter wordt voldaan. Payrollwerkgevers hebben bij de verzuimbegeleiding ook meer mogelijkheden om mensen terug naar werk te brengen. Zij hebben namelijk meerdere opdrachtgevers, waardoor er méér opties zijn om iemand weer aan het werk te helpen. Vooral bij kleinere reguliere werkgevers is er bijvoorbeeld in het geval van arbeidsongeschiktheid geen ander werk beschikbaar.

Contractafspraken

Bij een payrollonderneming zijn contractuele zaken voor de payrollwerknemer goed geregeld. Dat betekent dat de cao correct wordt toegepast, er een juiste looninschaling is en het salaris correct en tijdig wordt uitbetaald. Dit lijkt misschien vanzelfsprekend, maar gaat bij veel reguliere opdrachtgevers in de praktijk toch vaak fout.

Informatievoorziening

De werknemer heeft bij de payrollorganisatie altijd één centraal punt waar diegene terecht kan met alle vragen. Of het nu gaat om een vraag over een loonsverhoging vanwege een nieuwe cao, over hoeveel reiskosten iemand krijgt, over het aantal verlofdagen dat iemand nog heeft of de doorbetaling bij ziekte. Op al deze vragen kan de payrollonderneming snel en adequaat antwoord geven.

Cindy Bleijendaal (35):

“Mijn cursus werd volledig voor me betaald”

“Bij de gemeente Amersfoort werk ik op de afdeling Facilitaire Zaken. Ik ben bode, wat een veelzijdige functie is. Ik open en sluit het pand, assisteer bij huwelijken, serveer koffie, thee en lunch aan het college en ben verantwoordelijk voor de BHV en EHBO. Leuk werk, maar in de toekomst zou ik graag doorgroeien binnen mijn afdeling. Vandaar dat ik bij Driessen, mijn payrollbedrijf, aanklopte voor een uitgebreide instroomcursus Facility Management. Dat kon ik gaan doen en de kosten werden ook nog eens volledig vergoed. Inmiddels heb ik het examen afgerond en een jaar lang veel geleerd over huisvesting, schoonmaak, het meten van klantbeoordelingen en ICT. Ik vind het belangrijk om mezelf te blijven ontwikkelen, dat versterkt mijn positie op de arbeidsmarkt. Gelukkig denkt het payrollbedrijf er net zo over.”

Wat is het belang van payrolling voor de opdrachtgever?

Voor opdrachtgevers zijn er drie belangrijke voordelen van payrolling:

- Ontzorging van de werkgeverstaken
- Risicovermindering bij verzuim en arbeidsongeschiktheid
- Invulling kunnen geven aan goed werkgeverschap

Ontzorging

Veel - vooral kleinere - ondernemers worstelen met toenemende complexiteit van het werkgeverschap. Hoe complex het werkgeverschap is, maakt de afbeelding op pagina 12 in dit *position paper* duidelijk. Een ondernemer heeft te maken met tien tot twaalf instanties. Ondernemers worden hierdoor geconfronteerd met een forse hoeveelheid wet- en regelgeving. Uit een recent onderzoek van Panteia blijkt dat de AVG, de Wet verbetering poortwachter,

de Arbowet, de Wet arbeidsmarkt in balans, de ketenaansprakelijkheid, de Ziektewet en de WIA in de top-10 staan van wetten met de meeste regeldruk¹.

Doordat payrollondernemingen deze werkgeverstaken overnemen, worden opdrachtgevers in hoge mate ontzorgd. Die opdrachtgevers kunnen zich vervolgens focussen op de inhoud van hun vak: het bakken van brood, het verkopen van bloemen of het geven van onderwijs.

Juist deze ontzorgende functie van payrolling is voor het huidige (demissionaire) kabinet reden om payrolling in stand te houden, zo valt te lezen in de *Memorie van Toelichting op de Wet arbeidsmarkt in balans*: "De regering vindt dit belangrijk en houdt daardoor in stand dat payrollbedrijven het juridisch werkgeverschap op zich kunnen nemen."²

Junior Lugte, opdrachtgever:

"Payrolling is echt een werelduitvinding"

"Ik ben eigenaar van cateringbedrijf Bite Club Rotterdam en van The Kitchen Dojo, een 'shared dark kitchen' die speciaal is ingericht voor bezorgmaaltijden. Mijn personeel - tien mannen en vrouwen - is ondergebracht bij Staffable Payroll. Zij verzorgen de hele administratie voor mij, waardoor ik zelf geen kopzorgen heb. Ik zou er werkelijk niet aan moeten denken dat ik het allemaal zelf zou moeten doen. Eén keer per maand vul ik de uren in en het payrollbedrijf doet de rest. Zij houden vakantiedagen bij, zien erop toe dat

er verloond wordt volgens de cao en dat alles goed loopt als iemand ziek is. Doordat mij alles uit handen wordt genomen, kan ik een goed werkgever zijn. Verder ligt ook het risico van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid bij het payrollbedrijf. Dat is een geruststellende gedachte, want één of twee langdurig zieken heeft grote consequenties als je tien werknemers hebt. Bovendien krijgen mijn medewerkers de ondersteuning die ze nodig hebben voor een goed herstel. Kort samengevat: ik vind payrolling echt een werelduitvinding!"

Risicobeheersing

Een ander belangrijk voordeel voor opdrachtgevers is dat de financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij de payrollonderneming als formele werkgever liggen. Voor een klein mkb-bedrijf kan langdurig verzuim of de arbeidsongeschiktheid van één enkele werknemer grote financiële consequenties hebben. Het uitbesteden van dit risico is een belangrijke reden om voor payroll te kiezen. Daarnaast is bij een payrollonderneming het verzuimbeheer op een professionele manier geregeld. Dit garandeert dat aan alle wetgeving in het kader van de Wet verbetering poortwachter wordt voldaan. Goede begeleiding bij verzuim zorgt er tevens voor dat medewerkers sneller uit het verzuim zijn en langdurig verzuim kan worden voorkomen.

Een belangrijk voordeel voor opdrachtgevers is dat de financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij de payrollonderneming als formele werkgever liggen.

Invulling goed werkgeverschap

Door met een payrollonderneming in zee te gaan, weet een opdrachtgever dat de hr-ondersteuning op een professionele wijze gebeurt en de medewerkers de begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden krijgen die ze verdienen. Op die manier wordt door de opdrachtgever invulling gegeven aan goed werkgeverschap.

Aaltje Leusink, opdrachtgever:

“Als kleine werkgever loop ik geen risico”

“Ik heb drie winkels voor kaas en delicatessen in Drenthe en Groningen en daarnaast nog een toeristische kaaswinkel in het monumentorp Orvelte. Drie medewerkers van mij zijn in dienst bij payrollbedrijf Power Company. Een groot voordeel van payrollen is dat alle administratie je uit handen wordt genomen voor loonbelasting, salarisverwerking, verzekeringen en pensioen. Dat scheelt mij heel veel werk. Maar de belangrijkste waarde van payrolling zit voor mij in het uitsluiten van risico's, die je wél hebt als je mensen vast in dienst hebt. Als iemand lange tijd ziek is, dan betaalt het payrollbedrijf diegene door. Als kleine werkgever kun je dat financiële risico van langdurig verzuim er gewoon niet bij hebben. Ook tijdens deze coronacrisis bleek het heel waardevol dat het payrollbedrijf de werkgever is. Eén van mijn medewerkers kon ik minder uren inzetten. Die medewerker blijft dan gewoon voor het volledige aantal uren in dienst bij het payrollbedrijf, die dan op zoek gaat naar ander werk. Dat is niet alleen voor mij heel prettig, maar zeker ook voor mijn medewerker die gegarandeerd blijft van inkomsten! Voor zowel werkgever als werknemer is payrolling dus echt een hele goede contractvorm.”

¹ Differentiatie regelgeving MKB - Panteia, 28 september 2020.

² Kamerstukken 35 074, nr. 3, p. 39.

Werkgever met medewerkers in loondienst



Organisaties waar de werkgever mee te maken heeft:

Softwareleverancier salaris- en personeelsadministratie

Softwareleverancier urenverantwoording

Accountantskantoor

Salarisverwerkingsbureau

Hr-adviseur

- (vragen cao, arbeidsvoorwaarden)
- Wijzigingen cao
- Wijzigingen wet- en regelgeving
- Contractbeheer
- Beloningsvraagstukken (WKR- en/of andere regelingen)
- Extraterritoriale kostenregeling

Belastingdienst
(loonheffing & premies VV)

Pensioeninstantie

Arbodienst

Anw-hiaatverzekering

WIA-verzekering

Ziekengeldverzekering

Arbeidsjurist
(ondersteuning ontslagzaken)

Verzuimmanagement-casemanagers

Mediator

Opleidingen

Subsidies

UWV

Administratieve verplichtingen AVG

Et cetera



Werkgever die al zijn medewerkers heeft ondergebracht bij payrollorganisatie



Organisaties waar de werkgever mee te maken heeft:

Geen

De werkgever wordt volledig ontzorgd



Eén
factuur



Eén
betaling



Vast contact-
persoon



Direct overzicht
in alle
directe én
indirecte
personeels-
kosten

Andere voordelen:



De werknemer krijgt een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd.



Ondernemers beter laten ondernemen.

Wat is de maatschappelijke waarde van payrolling?

Door zijn unieke positie op de arbeidsmarkt heeft payrolling de afgelopen decennia laten zien van grote waarde te zijn voor de samenleving als geheel. Die maatschappelijke waarde is er op een viertal punten:

- Payrolling helpt (met name) kleine ondernemers doorgroeien en draagt daardoor bij aan de economische groei.
- Payrolling leidt tot minder werkloosheid in tijden van crises.
- Payrolling draagt bij aan een correcte naleving van sociale wetgeving en correcte fiscale afdrachten.
- Payrolling geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt en daardoor meer kansen op werk.

Meer economische groei

Al sinds 2004 is het beleid van de Nederlandse overheid erop gericht om doorgroei van startende ondernemingen te stimuleren. Maar nog altijd is de doorgroei van start-up naar scale-up een knelpunt. Veel kleine ondernemers ervaren het aannemen van de eerste werknemers als een hoge drempel. Payrolling neemt die drempel weg. Doordat het formele werkgeverschap bij de payrollonderneming ligt, loopt de startende ondernemer geen financieel risico bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de payrollwerknemer. Bovendien wordt de startende ondernemer ontzorgd bij de complexe hr-taken en ontlast bij de uitvoering van de forse hoeveelheid aan wet- en regelgeving. Hierdoor biedt payrolling startende ondernemers de mogelijkheid om sneller door te groeien, hetgeen een stimulans is voor onze economische groei.

Minder werkloosheid tijdens crises

Tijdens deze coronacrisis is gebleken dat payrolling aan payrollwerknemers meer zekerheid biedt om aan het werk te blijven. Sectoren als de horeca en de evenementenbranche - waar payrolling veel voorkomt - werden hard geraakt. Voor veel payrollwerknemers werd door payrollbedrijven echter werk in andere sectoren

gevonden, waar wel veel vraag was. Zo konden hotelmedewerkers aan de slag in de GGD-teststraten. Payrollwerknemers die in cafés werkten, vonden een baan als chauffeur bij een online boodschappendienst. Zo heeft payrolling tijdens de coronacrisis bewezen een belangrijk instrument te zijn om mensen aan het werk te houden.

Payrolling heeft tijdens de coronacrisis bewezen een belangrijk instrument te zijn om mensen aan het werk te houden.

Correcte uitvoering sociale wetgeving en fiscale afdrachten

Veel kleine ondernemers hebben geen zelfstandige hr-afdeling en doen hr er 'een beetje bij'. Daardoor is er veelvuldig sprake van foutieve uitvoering van de sociale wetgeving en van onjuiste fiscale afdrachten. Doordat payrollondernemingen professionele hr-dienstverleners zijn, beschikken zij over veel expertise en een professioneel georganiseerde hr-ondersteuning. Daardoor is er een garantie dat sociale wetgeving correct wordt uitgevoerd en fiscale afdrachten op een juiste manier gebeuren.

Meer kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Payrolling biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt - zoals langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten - een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt. Omdat het werkgeverschap bij de payrollonderneming ligt, worden de risico's voor de opdrachtgever weggenomen. Payrollondernemingen helpen opdrachtgevers tevens om een weg te vinden in het woud aan subsidies en regelingen en bij het vaststellen van ingewikkelde loonwaardebepalingen.

Tot besluit

In dit *position paper* hebben we laten zien dat payrolling een belangrijke toegevoegde waarde heeft voor payrollwerknemers, voor opdrachtgevers én voor de samenleving als geheel.

Payrollwerknemers kunnen rekenen op werk- en inkomenszekerheid en op een professionele hr-ondersteuning door de payrollonderneming. Opdrachtgevers worden ontzorgd bij hun complexe werkgeverstaken en financiële risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid worden weggenomen. Ten slotte zijn ook de maatschappelijke baten van payrolling groot: het is een erkende, solide en goed gereguleerde vorm van werk die zorgt voor meer economische groei, meer kansen voor mensen die minder makkelijk werk vinden, minder werkloosheid tijdens crises en een correcte uitvoering van sociale wetgeving en fiscale afdrachten.

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans heeft payrolling een duidelijke en onderscheidende wettelijke positie gekregen. Als ABU doen wij daarom de volgende oproep aan het nieuwe kabinet:

Koester de belangrijke waarde die payrolling heeft voor payrollwerknemers, opdrachtgevers en de samenleving als geheel en bestendig de unieke positie die payrolling op de arbeidsmarkt heeft.

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Singaporestraat 74
Lijnden

020 - 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl