



De toekomst van payrolling

# Tussen hoop en vrees

Payrolling groeit als kool. Enorme groeipercentages zorgen ervoor dat steeds meer payrollbedrijven hun opwachting maken in de top van Nederlandse flexbedrijven. Tegelijkertijd hangen donkere wolken boven de sector.

Fons van Lier

**D**e opkomst van payrollbedrijven is niet onomstreden. Zo zijn er rechtszaken aangespannen door werknemers die, zonder dat zij het in de gaten hadden, zijn omgezet van een dienstverband bij hun werkgever naar een payrollcontract. Daardoor gingen ze er wat betreft arbeidsvoorwaarden en salaris op achteruit. Vakbonden zien payrolling als een schijnconstructie. Payrolling is de kop van Jut geworden in een maatschappelijke discussie, waarin de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt (begin deze eeuw werkte een op de vijf werknemers met een flexibel arbeidscontract, nu is dat een op de drie) steeds meer als een probleem wordt gezien.

Mede hierom heeft minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid recentelijk de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) voorgelegd aan de Tweede Kamer. Voor payrolling komt dit neer op een stevige aanscherping van de regels. Waardoor payrolling wel eens veel minder aantrekkelijk zou kunnen worden.

## Waterbed-effect

Adjunct-directeur Maurice Rojer van de ABU, de uitzendkoepel waaronder ook payrollbedrijven vallen, ziet het met lede ogen aan. "Ik ben niet blij met de wetgeving die ons boven het hoofd hangt. Omdat alles al goed geregeld is. Payrolling is niets anders dan de terbeschikkingstel-

ling van arbeid, gebaseerd op een uitzendovereenkomst. Het regelgevend kader is daarmee voldoende gereguleerd. En wil je praten over verdere verbetering van de arbeidsvoorwaarden, dan hebben we daar de uitzendcao voor."

Die geldt immers ook voor payrolling. "Dat is de koninklijke route: als daar verbetering moet komen, moeten vakbonden dat aan de cao-tafel uitonderhandelen. Of laat opdrachtgevers en payrollers het onderling regelen, wat nu ook al wel gebeurt in aanvulling op de cao."

Rojer mist ook een goede probleemanalyse. "Wat is het maatschappelijke probleem? Los van incidenten, die goed via de rechter worden opgelost. Deze wet is



dus puur gebaseerd op incidentenpolitiek.”

Johan Zwemmer is advocaat bij Stibbe en universitair docent arbeidsrecht aan de

Universiteit van Amsterdam. Hij is gepromoveerd op een proefschrift over nieuwe vormen van werkgeverschap, waaronder payrollrolling. Zwemmer vreest dat de nieu-

we payrollwetgeving een waterbed-effect heeft op de arbeidsmarkt. “Op grond van die nieuwe wetgeving is er sprake van payrollrolling als de ‘terbeschikkingstellende werkgever’ de werknemer niet zelf heeft geworven en geselecteerd en deze de werknemer niet zomaar aan een andere opdrachtgever ter beschikking mag stellen.

## FEITEN OVER PAYROLL

Het totale aantal werknemers dat werkt met een payrollcontract was in 2018 naar (voorzichtige) schatting tussen de 200 en 300 duizend. De gezamenlijke omzet van payroll in Nederland wordt op minimaal 2,5 miljard euro geschat. In de Omzetranglijst van Flexmarkt van 2018 namen payrollbedrijven niet minder dan vijftien posities in. Waarvan twee in de top 15: Pay for People Group stond op de achtste plek en Payroll Select Groep op de vijftiende. De totale omzet van deze vijftien payrollbedrijven nam in 2017 toe met ongeveer 26 procent, tegenover gemiddeld een kleine elf procent voor de top 100 van alle flexbedrijven.

### Naar hoger niveau

Dat raakt ook echte uitzendbureaus. Bijvoorbeeld als uitzendkrachten zich zelf bij een uitzendorganisatie melden. Of als een opdrachtgever zelf met iemand komt. Daardoor zullen uitzendbureaus straks bij het bepalen van de arbeidsvoor- ▶

waarden voor elk individueel geval moeten vaststellen of er sprake is van uitzending of payroll, terwijl op dit moment voor alle uitzendkrachten de ABU-cao van toepassing is. Ook wordt uitzending dan duurder. Doordat zzp'ers niet worden gereguleerd, ontstaat een steeds ongelijker speelveld. Een integrale benadering van de arbeidsmarkt is zinvoller. Het is daarom goed dat minister Koolmees de Commissie Regulering van werk heeft ingesteld die hierover advies moet uitbrengen."

Alle onrust rond de nieuwe wetgeving kan ook nog positief uitpakken, denkt Zwemmer. "Goede regulering kan er ook voor zorgen dat de branche naar een hoger niveau wordt getild. Dat payrollbedrijven waarvan de dienstverlening meer inhoudt dan het aanbieden van flex en goedkope arbeidsvoorwaarden hun dienstverlening aanpassen en doorontwikkelen, en ondanks de strengere regels in staat zijn om te overleven. Met uitzenders is het vroeger ook zo gegaan. Daaruit is een kampioen als Randstad komen voortdrijven, die vervolgens ook internationaal zeer succesvol is geworden. Wie weet hebben we over twintig jaar ook wel een payrollbedrijf van dat formaat."

## Maaltijdbezorgers

Maar de kans is ook groot dat inleners alleen maar op zoek gaan naar goedkope, niet gereguleerde alternatieven. Directeur en eigenaar Rick Simons van Payroll Select Groep ziet dat nu al gebeuren. "Met name in de horeca en in het kleine mkb zoeken bedrijven naar alternatieve wegen. Dat varieert van zwart werk tot samenwerking met partijen, die zzp'ers tegen goedkope tarieven aanbieden en zo de cao ontduiken."

Ook zonder Wab is de markt dus al flink in beweging. Payroll Select Groep heeft na een aantal jaren van grote overnames en onstuimige groei afgelopen jaar pas op de plaats gemaakt. "Dat was niet erg. Uiteindelijk is rendement belangrijker dan omzetgroei," zegt Simons. "Nu de integratie van alle nieuwe onderdelen is afgerond, kunnen we weer vooruit kijken en verwachten we een stabiele maar stevige groei per jaar te kunnen realiseren. Verdere overnames sluiten we niet uit."

Als een belangrijke trend in de arbeidsmarkt ziet hij de opkomst van de platformeconomie. "Het is het uitzenden van de toekomst", denkt Simons. Maar hij is niet onverdeeld gelukkig met de maaltijdbezorgers en afwassers die in een zzp-constructie werken. "Die mensen horen gewoon in een cao thuis. Maar ja, er is geen politieke wil om hier iets aan te doen. Dus is het: if you can't beat them, join them."

De kluseconomie wordt dus alleen maar groter, voorziet Simons. In Groot-Brittannië en in de VS is deze bijvoorbeeld al veel groter en meer geaccepteerd dan hier. "En als je een platform hebt, wat is dan nog de rol van de traditionele uitzender? De platformeconomie gaat ervoor zorgen dat hun marges onder druk komen te staan. Waarom zou ik een duur uitzendbureau inhuren als ik die medewerker prima kan vinden via een wervingsplatform." Maar voor payrollbedrijven ziet hij een grote kans. Want ook de platformeconomie heeft een backoffice nodig. "Iedereen moet tenslotte betaald krijgen. En daar kunnen wij bij helpen, beter en goedkoper dan traditionele uitzendbureaus."

## Geen sinecure

Paul den Ronden, ceo van de snel groeiende Brisker Group waaronder Tentoo en Pay for People vallen, valt vooral de krapte op de arbeidsmarkt op. "Daar zie ik voorlopig nog geen einde aan komen. Hierdoor is het natuurlijk lastiger om mensen te vinden. Dat maakt groeien steeds moeilijker." Natuurlijk blijft hij zoeken naar nieuwe bedrijven die nog niet aan payroll doen. "Vooral voor kleine tot middelgrote bedrijven zijn werkgeverstaken geen sinecure. Het juist vaststellen van de identiteit van de werknemer, het dossier op orde hebben enzovoort. Als je daarmee als bedrijf een keer een probleem hebt gehad, kun je je afvragen of je dat niet beter kunt uitbesteden. Daar valt nog steeds veel te winnen."

Een bijzonder interessante markt vindt Den Ronden die van freelancers die ondernemen onder een arbeidsovereenkomst. "Daarin denken we makkelijker te

kunnen groeien. Veel mensen willen starten met ondernemen, maar hikken aan tegen het opgeven van veel sociale zekerheid, aangezien je daar als ondernemer geen recht op hebt. Wanneer je als zzp'er gaat freelancen in loondienst, hoef je die keuze niet te maken. Dan kun je ondernemen, maar blijf je recht houden op het vangnet van de sociale zekerheid."

## Twilight zone

De platformeconomie omschrijft Den Ronden als een 'twilight zone'. "We kijken reikhalzend uit naar overheidsbeleid om hierover duidelijkheid te geven. Er was natuurlijk de wet DBA, maar de handhaving daarvan blijft men maar vooruitschuiven." En dus blijven platformconstructies maar groeien. "Je ziet nu veel situaties, waarbij je je afvraagt wat het met ondernemen te maken heeft. Er is dus een vrijbrief om maar wat te doen. En daarmee wordt ook het sociale stelsel steeds verder uitgehold. Want als je niet oppast, zijn er straks mensen die jaren in zo'n constructie hebben gewerkt en geen sociale rechten hebben opgebouwd. Bij payroll heb je tenminste een arbeidsovereenkomst, met pensioenopbouw." **X**

## FNV: TEGEN GELIJK LOON

Erik Pentenga van FNV Flex is weinig enthousiast over payroll. "Wat de FNV betreft wordt payroll waarbij het werkgeverschap wordt overgedragen bij wet verboden." Want dat payroll er vooral is om werkgevers te ontlasten, daar gelooft Pentenga niet zo in. "Dat argument doet het goed in discussies. Maar je ziet dat werkgevers iedere keer toch weer kiezen voor de goedkoopste oplossing. Kijk naar de omroepwereld, waar veel met payrollers is gewerkt. Die verdienen veel minder dan het vaste personeel. Toen discussie rond Care4Care losbarstte [een rechtszaak waarbij de Hoge Raad uiteindelijk oordeelde dat allocatie van arbeid niet bepalend was of een flexbedrijf al dan niet onder de uitzendcao valt, red FvL], zag je opeens een beweging vanuit payroll naar freelance: al die mensen moesten ineens zzp'er worden. Toen kwam de discussie rond de wet DBA: hup, al die mensen gingen weer terug naar payroll."

Dat kan natuurlijk niet, vindt Pentenga. "Het zijn dezelfde mensen die hetzelfde werk doen, maar die dan weer uitzendkracht zijn, dan weer zzp'er en dan weer payroll. Wij zijn niet tegen bedrijven die administratieve lasten van werkgevers uit handen nemen, zolang werknemers wel gewoon in dienst blijven bij die werkgevers. Payroll moet dus tegen gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden zijn. Zolang er een financiële prikkel blijft voor bedrijven om voor payroll of een andere constructie te kiezen, blijven veel bedrijven proberen om onder de eigen cao uit te komen."