

Vergaderjaar 2020–2021

35 074

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Nr. 76

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2020

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: WAB) in werking getreden. Met deze wet zijn verschillende regels in het arbeidsrecht en in de premieheffing voor de WW gewijzigd. In de brief van 5 juni jl. heb ik aangegeven dat ik in het najaar zou reageren op de gewijzigde motie van de leden Nijkerken-de Haan en Peters¹, de motie van de leden Wiersma en Pieter Heerma² en de motie van het lid Wiersma³. In de motie van de leden Nijkerken-de Haan en Peters wordt de regering verzocht het effect van de payrollbepalingen op de doelgroep banenafpraak en beschut werk terug te koppelen aan de kamer, middels een quickscan. De motie van de leden Wiersma en Pieter Heerma betreft het verzoek de kamer te informeren over de uitkomsten van gesprekken met sociale partners over specifieke knelpunten bij seizoensarbeid, en in de motie van het lid Wiersma wordt de regering verzocht te verkennen wat de mogelijkheden zijn van een aparte categorie in de premiedifferentiatie voor langjarige tijdelijke contracten.

Met deze brief informeer ik u over de uitgevoerde moties en, zoals tijdens het AO Arbeidsmarkt van 1 september jl. toegezegd aan de heer Stoffer, kom ik daarnaast terug op verschillen in loonkosten tussen Nederland en omliggende landen.

QuickScan payroll en doelgroep banenafpraak en beschut werk

In de gewijzigde motie van de leden Nijkerken-de Haan en Peters⁴ wordt de regering verzocht om uiterlijk voor de zomer van 2020 het effect van de payrollbepalingen op de doelgroep «banenafpraak en beschut werk» in

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 178.

² Kamerstuk 35 074, nr. 46.

³ Kamerstuk 35 074, nr. 47.

⁴ Kamerstuk 34 352, nr. 178.

beeld te brengen door middel van een quickscan. In de brief van 5 juni jl. over de quickscan naar de effecten van de WAB⁵ heb ik uw kamer geïnformeerd dat de gegevens over het eerste kwartaal van 2020 later beschikbaar zijn en dat ik u in het najaar over de quickscan zou informeren.

UWV heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gekeken naar mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk die eind 2019 aan het werk waren als payrollwerknemer, en voor de eerste 3 maanden van 2020 in kaart gebracht wat voor arbeidsverhouding zij hadden en bij welke werkgever. De tabellen die hieruit voortkomen zijn te vinden in de bijlage van deze brief⁶. Omdat deze informatie uit de loonaangifteketen komt, is degene die als werkgever wordt aangegeven enkel de formele werkgever en kan de inlenende werkgever waar daadwerkelijk werkzaamheden wordt verricht niet herkend worden. Een payrollwerknemer die in dienst treedt bij de inlenende werkgever wordt daarom in de tabellen aangegeven als «werkzaam bij een andere werkgever».

Om het effect van de WAB zoveel mogelijk te isoleren, is dezelfde analyse ook gemaakt voor de jaarovergangen 2017/2018 en 2018/2019. Daarnaast is als «controlegroep» gekeken naar de mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk die als uitzendkracht werkzaam waren. Hierdoor kunnen de resultaten van payrollwerknemers beter geduid worden. Voor uitzenden is gekozen omdat de werkvorm het meest op payrolling lijkt, terwijl de payrollmaatregelen uit de WAB niet van toepassing zijn op uitzenden.

De uitkomsten van de quickscan geven slechts een indicatie van het effect van de payrollmaatregelen in de WAB. Zowel werkgevers als werknemers moeten wennen aan nieuwe wetgeving en dat kost tijd en moeite. Daarnaast zijn er vele andere variabelen die ook invloed hebben op de verschuivingen in arbeidsverhoudingen. Het is daarmee niet mogelijk om op basis van deze quickscan definitieve uitspraken te doen over de effecten van de WAB.

Doelgroep banenafpraak

In de tabellen (bijlage 1) is te zien dat van de mensen uit de doelgroep banenafpraak die eind 2019 payrollwerknemer waren, in maart 2020 35,3% dat nog steeds is bij dezelfde werkgever. Dit percentage is lager dan de vergelijkbare situatie in 2018 (61,7%) en 2019 (57,5%) en laat dus een grotere afname zien van payrollwerknemers die bij dezelfde werkgever als payrollwerknemer in dienst bleven. Met 9,1% in 2020 is er geen groot verschil in het aantal payrollwerknemers dat naar de groep uitkering en/of pensioen gingen in vergelijking met 2018 (10,9%) en 2019 (8,8%).

Het is belangrijk te bekijken naar welke groep deze payrollwerknemers uit de doelgroep banenafpraak zijn doorgestroomd. Ten eerste is het aantal payrollwerknemers dat bij dezelfde werkgever is blijven werken maar in een andere arbeidsverhouding (uitzendkracht of werknemer) gestegen. Ten tweede is een groot aantal bij een andere werkgever gaan werken (29,4%). Meer dan de helft van die groep (15,7%) doet dat via een regulier dienstverband. Dat is hoger dan in 2018 (9,6%) en in 2019 (11,4%). Hieronder vallen ook payrollwerknemers die in vaste dienst zijn getreden bij een werkgever waar hij eerder al als payrollwerknemer werkzaamheden verrichtten.

⁵ Kamerstuk 35 074, nr. 75.

⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Als de controlegroep daarnaast bekeken wordt is te zien dat het aantal uitzendkrachten is gestegen (van 9.883 in 2019 naar 10.606 personen in 2020) terwijl dat voor de payrollwerknemers niet het geval is (924 naar 912 personen). Daarnaast is bij de uitzendkrachten de daling van het aantal werkenden die bij dezelfde werkgever in dezelfde arbeidsverhouding zijn blijven werken ook te zien maar is die bij deze groep minder groot dan bij payrollwerknemers. Ook zijn de doorstroomroutes anders dan bij payrollwerknemers. Het wisselen van arbeidsverhouding bij dezelfde werkgever komt bij uitzendkrachten minder vaak voor. Daarnaast is de toename van het aantal uitzendkrachten die in een regulier dienstverband gingen werken (11,0% in 2018, 12,0% in 2019 en 13,5% in 2020) niet zo groot als de toename voor payrollwerknemers.

Doelgroep beschut werk

Het aantal beschut werkers is lager dan het aantal mensen in de banenafpraak en daarmee ook het aantal personen dat eind 2019 werkzaam was als payrollwerknemer (224) of uitzendkracht (246). Hierdoor kunnen kleine feitelijke verschuivingen procentueel gezien groot lijken. Van de 224 beschut werkers die eind 2019 payrollwerknemer waren, werkten 176 mensen (78,6%) ook de eerste drie maanden van 2020 bij dezelfde werkgever. Dit aantal is vergelijkbaar met de overgang 2018/2019 (80%). De opbouw binnen de groep is wel veranderd. Van de 176 personen die in 2020 bij dezelfde werkgever bleef werken stroomden 17 mensen door naar een uitzendcontract en 1 naar een vast dienstverband. Iedereen die in 2019 bij dezelfde werkgever bleef werken, bleef dat via een payrollcontract doen.

Ook bleven in 2019, 23 van de 24 payrollwerknemers die bij een andere werkgever gingen werken dat doen via een payrollconstructie. In 2020 heeft deze opbouw een iets andere verdeling. Van de 38 mensen die wisselden van werkgever werkten 11 nog steeds als payrollwerknemer, 22 als uitzendkracht en 5 als werknemer. Bij de controlegroep van 246 uitzendkrachten binnen de groep beschut werkers valt op dat de doorstroom naar payroll relatief sterk toeneemt. Dit geldt zowel voor de uitzendkrachten die bij dezelfde werkgever blijven werken als degene die bij een nieuwe werkgever werkzaam zijn. Het is niet duidelijk wat deze stijging veroorzaakt kan hebben en of deze trend zal doorzetten.

Indicatie effect payrollbepalingen WAB

Voor alle bovengenoemde verschuivingen is het voorbarig om de WAB aan te wijzen als de oorzaak. De resultaten geven slechts een indicatie. Die indicatie is dat de WAB voor de doelgroep banenafpraak het resultaat heeft dat het aantal payrollbanen vermindert zonder dat dit ten koste gaat van het totale aantal banen. Daarnaast vindt een toename plaats van het aantal payrollwerknemers dat doorstroomt naar een vast dienstverband. Bij de doelgroep beschut werken is het door de kleine aantallen moeilijker een indicatie te geven. Het is wel duidelijk dat het aantal verschuivingen van arbeidsverhouding binnen de groep is toegenomen.

In het algemeen lijken de payrollbepalingen op basis van deze informatie niet ten koste te gaan van de mensen die via de banenafpraak of beschut werk een baan zouden kunnen krijgen of hebben gekregen. Naast deze quickscan heeft het kabinet een monitor opgezet om de gevolgen van payrolling op de doelgroep banenafpraak en beschut werk in de gaten te houden. De uitkomsten van de monitoring worden periodiek – voor het eerst voorjaar 2021 – besproken tussen het Ministerie van SZW, de VNG en de Stichting van de Arbeid.

Toezegging vergelijking loonkosten Nederland en omliggende landen

Tijdens het AO Arbeidsmarkt van 1 september jl. heb ik de heer Stoffer toegezegd terug te komen op verschillen in loonkosten tussen Nederland en omliggende landen. Verschillen in loonkosten worden veroorzaakt door verschillen in wettelijke regimes maar ook door economische verschillen tussen landen. De loonkosten in Nederland bedragen, gemiddeld over de gehele economie: € 36,40 per uur. [Bron [1]Eurostat] Dit is lager dan in België (€ 40,50) en hoger dan in Duitsland (€ 35,60). In Nederland bestaat circa 24% van de loonkosten uit indirecte loonkosten (voornamelijk sociale premies). Dat is vergelijkbaar met Duitsland (22%) en België (23%). Op sectoraal en bedrijfsniveau kunnen er verschillen optreden vanwege specifieke situaties (zoals cao's) en wetgeving.

Seizoenswerkregeling

In relatie tot sectoren met veel seizoensarbeid heb ik vorig jaar naar aanleiding van de motie-Wiersma/Heerma toegezegd in gesprek te blijven met sociale partners over specifieke knelpunten binnen seizoensarbeid en met hen te bezien of voor seizoensarbeid maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden in het kader van WW-premiedifferentiatie. Eerder heb ik toegezegd de Kamer dit najaar te informeren over de uitkomsten van deze gesprekken en de te nemen vervolgstappen. Wegens de coronacrisis hebben deze gesprekken even stilgelegen maar deze zijn na de zomer weer voortvarend opgepakt. De gesprekken, met in eerste instantie werkgevers, over afbakening en handhaving van de beoogde toepassing van de lage WW-premie bij seizoensarbeid, kennen een constructief verloop en we richten ons er op begin volgend jaar met een eventuele optie te kunnen komen, waarbij ook de mogelijke voor- en nadelen worden geschetst.

Langjarige tijdelijke contracten

Ook heeft het kabinet naar aanleiding van de motie-Wiersma gekeken naar de mogelijkheden voor een aparte premiecategorie voor langjarige tijdelijke contracten. Het betreft een complexe wijziging. Het toevoegen van een derde categorie voegt allerlei variabelen toe aan de premiesystematiek die complexiteitsverhogend werken. Het zet ook extra druk op de handhaafbaarheid. Definitief uitsluitel over uitvoerbaarheid is slechts te geven na een uitvoeringstoets. Een eenvoudiger variant zou zijn om langjarige tijdelijke contracten onder de lage WW-premie te brengen. Dan houd je twee WW-premies in plaats van drie. Ook deze variant is complexiteitsverhogend, maar wel in mindere mate dan een aparte premiecategorie voor langjarige tijdelijke contracten. Beleidsmatig hebben we e.e.a. verder uitgezocht. De belangrijkste conclusie is dat het toepassen van de lage WW-premie op contracten van langer dan één jaar er voor zorgt dat andere tijdelijke arbeid duurder wordt. Deze variant veroorzaakt dus forse herverdelingseffecten. Na gesprekken met werkgevers, en overwegend dat complexiteitverhoging niet te veel mag worden (als extra complexiteit überhaupt al uitvoerbaar is), heeft het kabinet besloten om prioriteit te geven aan de verdere uitwerking van de uitzondering op de hoge WW-premie voor seizoensarbeid. Deze beleids-optie zal ik daarom niet verder uitwerken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. van 't Wout