



De naleving van primaire arbeidsvoorwaarden in midden- en kleinbedrijf en de toegevoegde waarde van een payroll constructie.

Bachelor thesis

**B.B.J. Bezoen
S1018884
Universiteit Twente**

**Eerste begeleider Prof. Dr. J.K. Looise.
Tweede begeleider Dr. Ir. J. de Leede**

Voorwoord

Dit onderzoek geldt ter voltooiing van mijn bachelor opleiding Bedrijfskunde. Ik heb ervoor gekozen mijn onderzoek te verrichten binnen het vakgebied human resource management. Binnen dit vakgebied heb ik gekozen om een onderwerp te behandelen dat aansluit bij actuele maatschappelijke discussies.

Ten aanzien van een geschikte opdracht, had ik mijzelf twee dingen voorgenomen; Ik wilde een opdracht vinden die mijn interesse wekt en ik wilde een opdracht vinden waarmee ik werkelijk iets kon betekenen voor een organisatie. Om deze reden heb ik gekozen voor een opdracht van een kleine onderneming, welke gericht is op ondernemingen in het kleinbedrijf. Hierbij was de veronderstelling dat een kleine onderneming, in tegenstelling tot ondernemingen in het grootbedrijf, niet over de ervaring of de financiële middelen beschikt om een onderzoek ten uitvoer te brengen. Om deze reden was de verwachting dat een onderzoek van meer waarde zou zijn voor een kleine onderneming.

Graag zou ik langs deze weg mijn begeleider Prof. Dr. J.K. Looise willen bedanken voor zijn hulp. Met veel inzichten en (met name) met veel geduld, heeft hij geholpen om dit onderzoek op een deugdelijke manier te voltooien. Verder wil ik mijn tweede begeleider Dr. Ir. J. de Leede bedanken voor het feit dat hij op korte termijn heeft toegezegd mij bij te staan in mijn onderzoek.

Ten slotte wil ik graag de ondernemingen bedanken die bereid zijn geweest mijn enquêtevragen te beantwoorden. Het is mij in de interviewfase van het onderzoek wel gebleken, dat het “respons rate” op enquêtes, toch veel lager ligt dan ik in eerste instantie voor ogen had. Daarom wil ik deze ondernemers hartelijk bedanken voor hun medewerking.

Bas Bezoen
22-10-2013
Hengelo ov

Inhoud

Voorwoord	1
Samenvatting.....	3
1. Inleiding	4
1.1 Probleemstelling.....	6
1.2 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	8
2 Theoretisch kader	9
2.1 Midden- en kleinbedrijf.....	9
2.2 Naleving wetgeving in het midden- en kleinbedrijf	10
2.3 Primaire arbeidsvoorwaarden.....	13
2.3.1 Minimumloon en minimumvakantiebijslag.....	13
2.3.2 Doorbetaling loon bij ziekte	14
2.3.3 Langdurige arbeidsongeschiktheid.....	15
2.4 Payrolling	16
2.4.1 Constructies.....	16
2.4.2 Juridische implicaties.....	16
2.4.3 Verwachte voor- en nadelen	17
3 Methoden.....	18
4 Resultaten Onderzoek	21
4.1 Naleving wetgeving	21
4.2 Naleving primaire arbeidsvoorwaarden.....	25
4.2.1 Minimum loon en minimum vakantiebijslag.....	25
4.2.2 Ziekteverzuim en Re-integratie	28
4.3 Payrollconstructies	32
4.3.1 Overname administratieve lasten	32
4.3.2 Overname werkgeverschap.....	33
4.4 Substituten voor payrolling	37
4.4.1 Overname administratieve lasten	37
4.4.2 Overname werkgeverschap.....	37
5 Conclusie	39
5.1 Knelpunten naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden	39
5.2 Waarde Payrollconstructies	40
5.3 Aanbeveling	41
6 Bibliografie.....	42

Samenvatting

Deze thesis onderzoekt de mogelijke knelpunten die bestaan bij de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden in het midden- en kleinbedrijf en eventuele toegevoegde waarde van een payrollconstructie. Aangenomen werd dat ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf niet over de kennis en de financiële middelen beschikken om de wettelijk bepaalde voorschriften na te leven. Door middel van een literatuurstudie, gecombineerd met interviews, worden de onderdelen van de primaire arbeidsvoorwaarden beschreven die eventueel problematisch zijn om na te leven voor ondernemingen. Hierbij wordt met name ingegaan op het minimumloon en de minimum vakantietoelage, langdurige ziekte en het re-integratieproces bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze knelpunten worden afgewogen tegen de voor- en nadelen van een payrollconstructie, om zo te bepalen of het gebruik van een payrollconstructie een positieve invloed heeft op de gevonden knelpunten.

De data is verkregen uit reeds bestaande onderzoeken, aangevuld met gegevens die zijn verkregen uit interviews met 16 midden-kleine ondernemingen in verschillende sectoren; hierbij is gebruik gemaakt van een standaard questionnaire. Bij de selectie van respondenten is onderscheid gemaakt tussen verschillen in sector en verschillen in leeftijd. Deze selectie is gemaakt vanuit de veronderstelling dat ondernemingen in sectoren met relatief veel regelgeving en ondernemingen die relatief ouder zijn, minder knelpunten ondervinden ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Het onderzoek toont aan dat er daadwerkelijk knelpunten bestaan ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden; met name het re-integratieproces en langdurige arbeidsongeschiktheid zijn problematisch. Verder wordt bepaald dat een payrollconstructie een positieve invloed uitoefent op de bestaande knelpunten, maar dat dit ten koste gaat van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers.

Ten slotte wordt aangetoond dat de mate waarop een payrollconstructie toepasbaar is als oplossing, per sector aanzienlijk verschilt. In sectoren met relatief weinig regelgeving is een payrollconstructie een aantrekkelijke optie, echter in sectoren met relatief veel regelgeving is een payrollconstructie niet toepasbaar. Dit verschil in toepasbaarheid van payrolling wordt veroorzaakt door het verschil in opleiding van werknemers in de verschillende sectoren. Sectoren met relatief veel wetgeving maken over het algemeen meer gebruik van relatief hoger opgeleide werknemers. Dit soort werknemers zijn relatief schaarser dan lager opgeleide werknemers en hebben hierdoor meer invloed op de arbeidsovereenkomst.

De limitaties van dit onderzoek bestaan uit twee elementen. Gezien de omvang van dit onderzoek zijn er slechts 16 ondernemingen geïnterviewd. Van de resultaten uit dit onderzoek kan niet worden bepaald of deze statistisch significant zijn. Daarnaast is het, gezien het feit dat geen van de respondenten een payrollconstructie gebruikt, niet mogelijk gebleken om te bepalen of een payrollconstructie in de praktijk een positieve invloed heeft op de gevonden knelpunten. De bevindingen ten aanzien van payrolling zijn hierdoor slechts gebaseerd op theorie.

1. Inleiding

Voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf kunnen de administratieve verplichtingen vaak overweldigend zijn. Met name kleine zelfstandigen zijn volledig gefocust op de dagelijkse werkzaamheden. Deze hebben hierdoor minder oog voor de inhoud van deze verplichtingen. Uit een onderzoek van het EIM in 2005 is gebleken dat slechts 20% van de ondernemers in het midden- en kleinbedrijf een goed beeld heeft van de inhoud en de omvang van de administratieve lasten (EIM, 2005). Dit tekort aan inzicht is te wijten aan de hoeveelheid wetgeving die geldt voor de ondernemers. Deze bestaat uit dusdanig veel onderdelen, met elk zijn eigen voorwaarden, dat deze niet langer overzichtelijk is voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf.

Een belangrijk onderdeel van deze administratieve lasten bestaat uit de arbeidsvoorwaarden die gelden voor het personeel. Onder de arbeidsvoorwaarden vallen de regelingen over tijdelijke- en vaste aanstelling en proeftijden. De, voor deze thesis, meest relevante onderwerpen gaan over de verloning van vakantie- en verlofdagen, het doorbetalen van loon bij ziekte en de re-integratie processen bij langdurige ziekte.

In het geval van langdurige ziekte, zijn werkgevers vaak slecht voorbereid. Met name in het kleinbedrijf is er een gebrek aan functiespreiding. Dit verzwaart re-integratie in het eigen bedrijf. Met name bij beroep specifieke beperkingen is dit een groot probleem. Bovendien hebben werkgevers in het MKB weinig kennis van wet- en regelgeving omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid. Verder hebben ondernemers in het midden- en kleinbedrijf geen recht op premiekorting of no risk polissen. Die instrumenten zijn alleen voor werkgevers die de werknemer in dienst nemen nadat de WIA-claimbeoordeling heeft plaatsgevonden. De onderneming is dus verplicht twee jaar loon te betalen. Dit kan een enorme financiële druk creëren. (MKB-Nederland en Achmea, 2007) Het vakantiegeld bestaat uit minimaal 8% van het bruto jaarsalaris. Echter in kleine bedrijven wordt deze vorm van verloning soms over het hoofd gezien. Het niet naleven of het niet volledig naleven van deze arbeidsvoorwaarden is waarschijnlijk een resultaat van een uitgebreide regelgeving en een gebrek aan begrip van deze regels aan de kant van de ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. Deze regels zijn echter door de overheid opgesteld ter bescherming van de werknemer. Het niet of onvoldoende naleven van deze regels heeft enerzijds een negatieve impact op de werknemers. Deze missen een aanzienlijk deel aan inkomsten of worden niet juist begeleid bij arbeidsongeschiktheid. Anderzijds veroorzaakt het niet naleven van de regels omtrent arbeidsvoorwaarden grote financiële lasten voor de ondernemer, bijvoorbeeld in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Een eventuele oplossing voor dit probleem zou kunnen zijn, het uitbesteden van de personeelsadministratie naar een derde partij. Deze zou over voldoende kennis en ervaring moeten beschikken om de administratie op een adequate manier te behandelen. Op deze manier kunnen de eventuele problemen worden omzeild.

Bij payroll wordt het personeel van een ondernemer overgebracht naar een salarieringsbedrijf. Het salarieringsbedrijf is op dat moment de daadwerkelijke werkgever.

De administratieve en juridische kwesties, zoals salarisadministratie, sociale premies en re-integratie bij langdurige ziekte, zijn dan de verantwoordelijkheid van de payrollonderneming. Deze constructie lijkt vele malen goedkoper dan het inhuren van een uitzendorganisatie (ondernemersinbusiness, 2013). Bij kleine ondernemers, met vaak slechts een klein aantal personeelsleden, is er vaak geen human resource afdeling die de loonadministratie behandelt. Een payrollonderneming fungeert dan als een dienstverlener ter ontzorging en verbetering van het werkgeverschap. De nadruk ligt op het verbeteren van de administratie en het correct naleven van de regelgeving. Hiervoor heeft de ondernemer vaak onvoldoende tijd en/of kennis (VPO, 2013) Personeel dat in dienst is via een payrollconstructie is echter niet langer in dienst bij de ondernemer. Dit betekent dat deze geen beroep meer kan doen op afspraken uit de cao van de betreffende bedrijfstak. Daarnaast geldt er voor personeel in een payroll constructie een lagere ontslagbescherming, dan wanneer deze in dienst is bij een normale werkgever.

Deze thesis behandelt de knelpunten die bestaan in het midden- en kleinbedrijf ten aanzien van het naleven van de primaire arbeidsvoorwaarden. Onderzocht zal worden op welke punten wet- en regelgeving onvoldoende wordt nageleefd. Vervolgens zal worden bekeken of deze knelpunten kunnen worden verbeterd, door het gebruik van een payrollconstructie en wat hier de consequenties van zijn. Het doel is om te bepalen in hoeverre de nadelige gevolgen van een payrollconstructie opwegen tegen de voordelen die deze met zich meebrengt?

1.1 Probleemstelling

Naar verwachting hebben ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf moeite met de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Deze verwachting is gebaseerd op resultaten uit onderzoeken naar deze naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden door o.a. het EIM. Onderzocht moet worden of ondernemers in midden- en kleinbedrijf daadwerkelijk tekort schieten in de administratieve taken en welke onderdelen met name problematisch zijn.

Vervolgens moet worden bepaald welke verschillende functies een payrollconstructie zou kunnen vervullen en welke invloed deze zou hebben op de gevonden knelpunten.

Nadat bepaald is welke invloed een payrollconstructie uitoefent op de knelpunten in de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden kan dit worden vergeleken met de eventuele nadelen van payrolling. Wegen de voordelen van payrolling op tegen de eventuele nadelen. Is het inderdaad zo dat werknemers en werkgevers er in zijn totaliteit op vooruitgaan of kan een payroll constructie beter gemeden worden?

Deze thesis probeert een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag:

“In hoe verre bestaat er een gebrek aan naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden in midden- en kleinbedrijf, welke invloed heeft het invoeren van een payroll constructie op dit gebrek en welke voor- en nadelen gaan hiermee gepaard?”

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, gaat een antwoord gezocht worden op een aantal deelvragen.

1. Allereerst moet worden uitgezocht uit welke onderdelen de primaire arbeidsvoorwaarden bestaan en welke onderdelen onvoldoende worden nageleefd. *“Welke onderdelen van de primaire arbeidsvoorwaarden worden onvoldoende nageleefd en wat is hier de oorzaak van?”*
2. De ondernemingen die in dit onderzoek bestudeerd worden, hebben allen een klein aantal werknemers. Hiervoor is gekozen, omdat aangenomen wordt dat naarmate het aantal werknemers groeit, het goedkoper en waarschijnlijker wordt dat de werkgever een specialist in dienst neemt voor de personeelsadministratie. Omdat gekeken wordt naar kleine ondernemingen, zal er weinig verschil bestaan tussen de groottes van de ondernemingen. Echter blijkt uit onderzoek van het EIM dat er, met betrekking tot de administratieve lasten, er een aanzienlijk verschil bestaat tussen verschillende sectoren. (EIM/Panteia2013) Bepaalde sectoren hebben meer moeite met het afhandelen van de administratieve lasten, dan andere sectoren. Onderzocht moet worden of dit verschil ook van toepassing is op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. *“ Welke verschillen bestaan tussen sectoren ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden?”*
3. Ook de leeftijd van een onderneming zal waarschijnlijk invloed hebben op het vermogen om de personeelsadministratie effectief te behandelen. Nieuwe ondernemingen hebben minder ervaring met de personeelsadministratie. Waarschijnlijk zullen jonge ondernemingen hierdoor minder efficiënt zijn in de behandeling hiervan. *“Welke invloed heeft de leeftijd van een onderneming op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden?”*

4. Om te kunnen bepalen welke invloed een payrollconstructie heeft op de naleving van de arbeidsvoorwaarden, moet eerst worden beken hoe een payrollconstructie in een midden-kleine organisatie kan worden toegepast. Een payrollonderneming kan verschillende functies vervullen. Lang niet al deze functies zullen geschikt zijn voor kleine ondernemingen. *“Welke taken kan een payrollorganisatie beheren voor een onderneming en welke voor- en nadelen brengt dit met zich mee?”*
5. Een payrollconstructie is een mogelijke oplossing voor problemen omtrent de primaire arbeidsvoorwaarden. Echter zijn er ook andere mogelijkheden om de eventuele problemen te omzeilen. Daarom moet worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn en hoe deze vergelijken met een payrollconstructie. *De laatste deelvraag is: “ Welke substituten van payrolling bestaan er, zouden deze de negatieve effecten van het onvoldoende naleven van de primaire arbeidsvoorwaarden kunnen tenietdoen en hoe zijn deze in vergelijking met payrolling?”*

1.2 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

In de Nederlandse politiek wordt op dit moment veel aandacht besteed aan het fenomeen payrolling. Met name linkse partijen, zoals de SP, zijn tegen het gebruik van een payroll constructie. Benadrukt wordt met name de nadelen die een payrollconstructie met zich meebrengt. Hierbij wordt voorbij gegaan aan de voordelen die payrolling aan zowel de werknemer als de werkgever biedt.

Werknemers hebben bijvoorbeeld een lagere ontslagbescherming.(SP,2012) De huidige situatie is echter vaak ook niet wenselijk. Werknemers die nu via een uitzendconstructie werkzaam zijn, worden bijvoorbeeld na drie contractverlengingen uit dienst gezet. Dit is om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te voorkomen. Ook bestaat er vaak geen re-integratie procedure voor werknemers die kampen met langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ondanks het feit dat een payrollconstructie een geschikte ondersteunende functie is voor kleine ondernemers, komt deze vorm van uitbesteding met name voor bij grote ondernemingen. Aangezien grote ondernemingen vaak veel arbeiders nodig hebben, is het veilig om flexibele arbeidskrachten in dienst te nemen. In economisch mindere tijden, is het makkelijker de grootte van het personeelsbestand te wijzigen. Ironisch is dat, ondanks de mening van politieke partijen, de overheid zelfs de belangrijkste afnemer van payrolling is. Op dit moment is bijvoorbeeld één op de tien nieuwe leerkrachten in dienst van een payrollbedrijf en maken ambtenaren een vijfde deel uit van de totale payrollsector (ABVAKABO, 2012). Doordat payrollconstructies met name bij grote ondernemingen voorkomen, zijn onderzoeken en meningen van politieke partijen met name hierop gebaseerd. Er is echter weinig bekend over invloed van payrolling op kleine ondernemingen en de huidige naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden bij deze ondernemingen. Hierdoor bestaat er een incompleet beeld ten aanzien van payrolling en ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Het CBS publiceerde in 2012 een verdeling van het midden- en kleinbedrijf naar aantal werknemers. deze verdeling is gebaseerd op 1.247.445 actieve ondernemingen.

(CBS, 2012)

Zelfstandigen:	70 %
< 10 werknemers:	25 %
10 - 49 werknemers:	4 %
49 - 250 werknemers:	0,8 %
>250 werknemers:	0,2 %

In dit onderzoek worden kleine zelfstandigen, zonder personeel, niet beschreven. De naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden geldt immers alleen voor ondernemingen met personeel. Dit betekent dat de groep met zelfstandigen niet zal worden meegerekend. Wel zal worden gekeken naar de groep ondernemingen tot 10 werknemers. Deze groep beslaat $(25\%/30\%) = 83.3\%$ van de totale ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf met werknemers in Nederland.

Dit onderzoek is gefocust op de naleving van kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers. De bedoeling is om uit te zoeken waar de knelpunten zich bevinden ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden en welke invloed een payrollconstructie hierop kan hebben. De kennis van het gebruik van payrolling in kleine ondernemingen, kan gebruikt worden als een aanvulling op de huidige kennis over grote organisaties, om zo een meer compleet beeld te vormen.

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de sector midden- en kleinbedrijf. Dit is een ruim begrip, daarom zal verder worden bepaald wat de doelgroep van de studie zal zijn.

Vervolgens zal worden ingegaan op knelpunten die bestaan bij het naleven van wet- en regelgeving in zijn geheel. Het begrip primaire arbeidsvoorwaarden zal worden behandeld en er zal worden ingegaan op de verschillende onderdelen van de primaire arbeidsvoorwaarden die voor dit onderzoek van belang zijn. Tenslotte zal er nader op het begrip payrolling worden ingegaan. Eerst wordt een algemene definitie gegeven en vervolgens zal worden ingegaan op payrollconstructies in het midden- en kleinbedrijf.

2.1 Midden- en kleinbedrijf

Het midden- en kleinbedrijf bestaat uit ondernemingen tot maximaal 250 werknemers.

99 procent van de ondernemingen in Nederland vallen onder het midden- en kleinbedrijf. Deze zijn verantwoordelijk voor 58% van de omzet in het bedrijfsleven en bieden werkgelegenheid aan 60% van de werknemers.

De definities die zijn vastgesteld door de Europese Commissie zijn als volgt:

<i>Middelgroot:</i>	< 250 werknemers, maximale jaaromzet: 50 miljoen euro of jaarlijks balanstotaal < 43 miljoen euro.
<i>Klein:</i>	< 50 werknemers, maximale jaaromzet: 10 miljoen euro of jaarlijks balanstotaal < 10 miljoen euro.
<i>Micro:</i>	< 10 werknemers, maximale jaaromzet: 2 miljoen euro of jaarlijks balanstotaal < 2 miljoen euro.

Bron: Mkb servicedesk, 2012

Dit onderzoek zal zich richten op ondernemingen in het micro /kleinbedrijf. Aangenomen wordt dat ondernemingen in deze groep, tot maximaal +- 10 werknemers, de meeste problemen ervaren ten aanzien van de personeelsadministratie. Het behandelen van de administratie bestaat uit een deel vaste kosten, zoals bijvoorbeeld software, en een deel variabele kosten, de tijd die het kost om elke werknemer te behandelen. De vaste kosten voor de personeelsadministratie kunnen worden verdeeld over het aantal werknemers in een organisatie. De gemiddelde kosten voor de personeelsadministratie per werknemer daalt dus aanzienlijk per extra werknemer. Hierdoor wordt het voor een bedrijf, naarmate deze meer werknemers in dienst heeft, relatief goedkoper om een specialist in dienst te nemen voor deze taken. De efficiëntie zal hoogstwaarschijnlijk toenemen door het aannemen van een specialist. Een kleinere onderneming moet de kosten voor een specialist echter over een kleiner aantal werknemers verdelen, waardoor dit vaak te duur is. Waarschijnlijker is dat de ondernemer dit zelf behandelt of overdraagt aan een werknemer. Dit komt de kwaliteit en de efficiëntie waarschijnlijk niet ten goede. Wel moet rekening worden gehouden met de leeftijd van een onderneming. Het is waarschijnlijk dat een onderneming die slecht kort bestaat, meer problemen heeft met de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden dan een onderneming die reeds jaren ervaring heeft op dit gebied.

Ook binnen het kleinbedrijf wordt een verschil verwacht ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Dit verschil wordt verwacht tussen de verschillende sectoren en is gebaseerd op een onderzoek van het (EIM, 2003). Hier worden onder andere de administratieve lasten beschreven als percentage van de toegevoegde waarde naar sector. Per sector is onderzocht hoe zwaar de administratieve lasten wegen. Hieruit blijkt dat er niet alleen een aanzienlijk verschil is tussen het kleinbedrijf en het midden- en grootbedrijf, maar dat er ook aanzienlijk verschillen zijn tussen de genoemde sectoren. Deze verschillen ontstaan door verschillen in regelgeving tussen de sectoren en de verschillende cao afspraken die gelden. Waarschijnlijk wordt geacht dat dit verschil in

administratieve druk, invloed heeft op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt een duidelijk verschil verwacht tussen de verschillende sectoren. Problemen worden met name verwacht in de sectoren horeca en de detailhandel. Minder problemen worden verwacht in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en in financiële dienstverlening.

2.2 Naleving wetgeving in het midden- en kleinbedrijf

Er bestaan voor ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf verschillende knelpunten met betrekking tot de naleving van wet- en regelgeving. In een onderzoek naar de naleving van wetgeving, van het EIM in 2002, hebben ruim 1200 ondernemingen meegewerkt. Hiervan geeft 71% aan dat ze een goed tot redelijk goed beeld hebben van de regels die gelden voor de onderneming en de sector. Verder geeft 21% aan een redelijk beeld te hebben en slechts 8% heeft een slecht beeld van de omvang.

Hoewel het grootste deel van de ondernemingen aangeeft een goed beeld hebben van de verplichtingen, betekent dit niet dat de wetgeving volledig wordt nageleefd.

Slechts 46% van de ondervraagde ondernemingen geeft aan in staat te zijn om de wetgeving altijd na te kunnen leven. Echter 53% geeft aan niet altijd in staat te zijn om alle wetgeving altijd na te leven. Aannemelijk is dat ondernemingen die een onvolledig beeld hebben van de wetgeving, niet in staat zijn om deze correct na te leven. Dit zou betekenen dat de helft van de ondernemingen die zeggen een goed beeld te hebben van de wet- en regelgeving, deze desondanks niet altijd naleven. Het niet naleven van de wetgeving zou het gevolg zijn van een viertal belemmeringen, namelijk: tijd, geld, complexe regelgeving en het oneens zijn met de regelgeving. (EIM,2002)

Tijd

Ondernemers in het midden- en kleinbedrijf zijn hoofdzakelijk bezig met de bemoeienissen van de dagelijkse praktijk. Hierdoor blijft weinig tijd over voor zaken die buiten het primaire arbeidsproces vallen. De tijd die het kost om administratieve handelingen na te leven neemt toe. Uit onderzoek van het EIM uit 2007 resultaten komt naar voren dat veel bedrijven in de afgelopen jaren meer tijd hebben moeten besteden aan het nakomen van overheidsregels. Naast het feit dat de ondernemer een fulltime functie heeft binnen de onderneming, moet deze zich daarnaast ook bezighouden met de administratieve verplichtingen. Hier is vaak weinig tijd voor over.

Tabel 10 De administratieve handelingen die de meeste tijd kosten (%)

	<i>administratieve verplichting</i>	<i>genoemd</i>
1	Administratie (incl. de factuurplicht/jaarrekening)	15,8
2	Belastingaangiften	12,4
3	Arbo/veiligheid	10,4
4	Milieu	9,4
5	Administratie personeel	7,6
6	Aanvragen vergunningen	4,3
7	Statistieken/enquêtes	3,6
8	Strikte controles/toezicht	3,1
9	BTW	2,4
10	Kilometeradministratie	1,8
11	Bouwregelgeving	1,3
12	Gemeentelijke verplichtingen	0,9
13	Douaneverplichtingen	0,3
14	Reprorecht	0,1
15	Anders	17,4
16	Weet niet	9,2
	Totaal	100

Bron: EIM, 2007.

Geld

Ondernemingen moeten kosten maken om erop toe te zien dat regelgeving correct wordt nageleefd. De administratieve lasten zijn de kosten die een onderneming moet maken om te kunnen voldoen aan de wet- en regelgeving. Deze kosten bestaan uit het verzamelen, bewerken, registreren, bewaren en ter beschikking stellen van informatie.

Ondernemingen uit het kleinbedrijf worden onevenredig belast ten aanzien van de opgelegde verplichtingen door wetgeving. Hoewel een kleinbedrijf, in vergelijking tot een midden- of grootbedrijf in absolute getallen minder administratieve verplichtingen heeft, heeft een onderneming in het kleinbedrijf relatief meer druk.

De totale lasten van het kleinbedrijf zijn 9% van de toegevoegde waarde, terwijl dit 2% voor het middenbedrijf en slechts 1% voor het grootbedrijf. Volgens het EIM zijn de belangrijkste redenen de omvang van de onderneming, de mate van uitbesteding en de kennis en kunde van de organisatie.

Naarmate de organisatie meer werknemers krijgt, nemen de gemiddelde kosten af. Dit komt omdat de opstartkosten voor de administratie relatief hoog zijn, bijvoorbeeld de aanschaf van software of het inhuren van een accountant. (EIM,2002) Naarmate de kosten voor een onderneming om wetgeving na te leven stijgen, zal de motivatie om dit te doen dalen. Omdat ondernemingen het doel hebben winst te maken, is kostenbesparing een belangrijk motief voor niet- of onvolledige naleving van wetgeving. Dit motief zou in economisch zwakke tijden sterker naar voren moeten komen. (Huisman,2001)

Administratieve lasten als percentage van de toegevoegde waarde (bruto factorprijzen) naar sector en grootteklasse in 2002

Sector	Kleinbedrijf	Middenbedrijf	Grootbedrijf	Totaal
A B Landbouw, jacht en bosbouw, visserij	13	2	0	12
C Delfstoffenwinning	4	0	0	0
D Industrie	14	3	1	2
E Openbare voorzieningsbedrijven	**	2	0	0
F Bouwnijverheid	9	2	1	5
G Reparatie consumentenart.; handel	12	2	1	5
H Horeca	14	4	1	9
I Vervoer, opslag en communicatie	34	3	1	6
J Financiële instellingen	11	2	0	2
K Verhuur; zakelijke dienstverlening	4	1	1	3
L Openbaar bestuur; soc. verzekering	geen administratieve lasten			
M Onderwijs*	geen administratieve lasten			
N Gezondheids- en welzijnszorg	30	6	1	8
O Cultuur, recreatie; ov. dienstverlening	1	0	0	1
Alle sectoren (excl. L en M)	9	2	1	4

* De administratieve lasten van de niet-bekostigde onderwijsinstellingen zijn hier buiten beschouwing gelaten om een vertekening van het beeld te voorkomen. Het overgrote deel van de bedrijven in de onderwijssector bestaat namelijk uit bekostigde onderwijsinstellingen.

** Geen gegevens bekend.

Bron: EIM.

Complexe regelgeving

Uit een onderzoek van het EIM uit 2007 bleek dat voor veel ondernemers in het midden- en kleinbedrijf, de regelgeving te ingewikkeld is. Vaak bestaan regels uit meerdere lagen, hieraan wordt een uitvoeringsbeleid en vaak rechtspraak gekoppeld. Hierdoor kan een wet voor verschillende ondernemingen anders uitpakken. Daarnaast zijn er vaak meerdere overheidsinstanties bij een bepaalde wet betrokken. De Belastingdienst gebruikt bijvoorbeeld het CAK voor het vaststellen van facturen voor zorgkosten. Vaak zijn het enkel specialisten die van een bepaald onderwerp precies weten hoe de wetgeving juridisch in elkaar steekt en hoe deze moet worden toegepast op een situatie. Het feit dat ondernemers in het midden- en kleinbedrijf weinig tijd overhouden naast het primaire arbeidsproces is ook hier van toepassing. Het kost tijd en geld om op de hoogte te blijven van regelgeving en dit wordt kostbaarder naarmate de wetgeving complexer wordt. De complexiteit van wetgeving versterkt dus de variabelen tijd en geld. Wanneer wetgeving complexer is, ziet de onderneming hierdoor minder kans om de wet na te leven en er ontstaat reden om de dit bewust

niet te doen. Enerzijds uit zich dit in onvoldoende naleving van wetgeving door gebrek aan kennis. Anderzijds brengt complexe regelgeving met zich mee dat wetgeving op verschillende manieren kan worden uitgelegd. Hierbij wordt dan voorbijgegaan aan de oorspronkelijke bedoeling van de opgestelde wet. Hier kan worden gedacht aan draaideur-constructies bij uitzendkrachten. Van de ondernemingen die hebben meegewerkt aan het onderzoek van het EIM, geeft 71% aan van mening te zijn dat de complexiteit van regelgeving niet afneemt. Dit zou betekenen dat het motief om wetgeving na te leven niet minder wordt. (EIM,2007)

Stelling 2: 'De overheidsregels en verplichtingen die mijn bedrijf moet naleven, zijn in de afgelopen jaren merkbaar eenvoudiger geworden' (%)

	<i>kleinbedrijf</i>	<i>middenbedrijf</i>	<i>totaal</i>
volledig mee eens	0	1	0
mee eens	8	7	8
neutraal	10	7	10
mee oneens	54	53	54
volledig mee oneens	25	30	25
niet van toepassing	2	0	1
weet niet	2	2	2
wil niet zeggen	0	0	0

Bron: EIM, 2007.

Oneens met regelgeving

Voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf zouden regels kunnen worden gezien als onredelijk, onduidelijk of voor meerdere interpretaties vatbaar. Dit soort tekortkomingen in wetgeving kan ervoor zorgen dat organisaties regelgeving niet willen en/of niet kunnen naleven. Ondernemingen volgen bewust bepaalde wetgeving niet na, omdat deze als onredelijk bezwarend worden gezien door de onderneming. Volgens Huisman heeft sociaal - economische wetgeving valert dit probleem. Dit komt doordat bestaande regelgeving als erg complex wordt gezien. Daarnaast heeft deze regelgeving de neiging vaak te veranderen.

Ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf hebben vaak een planning voor korte termijn, echter is wetgeving vaak gericht op lange termijn. Wetten kunnen soms bijzonder ingrijpende gevolgen hebben voor ondernemingen, zowel financieel als voor het bedrijfsproces. Op korte termijn lijken er dan vaak meer nadelen dan voordelen aan te wijzen. Ook hebben kleine ondernemingen minder financiële middelen en een kortere terugverdientijd van investeringen. Ook dat heeft een negatieve invloed op de motivatie om wetgeving na te leven. (Huisman, 2001)

2.3 Primaire arbeidsvoorwaarden

“Het geheel van door de werkgever en werknemer overeengekomen voorwaarden die men in acht neemt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, hetzij individueel, hetzij collectief. Deze voorwaarden zijn bij wet geregeld bij een collectieve arbeidsovereenkomst of bij een arbeidsreglement. Uit de arbeidsovereenkomst vloeien rechten en verplichtingen voort voor werknemer en werkgever.” (CBS, 2013) De arbeidsvoorwaarden bestaan uit primaire en secundaire voorwaarden. Primaire arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op de eisen die wettelijk bepaald zijn door de overheid. Dit beslaat; het minimum loon, minimum vakantiebijslag en vakantiedagen en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer. Op de gestelde minimale arbeidsvoorwaarden heeft de onderneming geen invloed, deze zijn wettelijk bepaald en gelden voor alle werknemers. Uiteraard mag er in het voordeel van de werknemer worden afgeweken van het wettelijk gesteld minimum. Er is echter geen keuzevrijheid om deze regels wel of niet toe te passen. Daarnaast is er vaak sprake van een cao. Met deze overeenkomst worden de onderlinge rechten en plichten tussen de werkgever en werknemer geregeld. In deze cao staan dezelfde afspraken die normaliter in een arbeidsovereenkomst staan. Het gaat dan om afspraken welke als aanvulling gelden op de wettelijk gestelde minimumvoorwaarden.

Dit onderzoek zal zich richten op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Hierbij gaat het niet alleen om de voorwaarden die wettelijk zijn voorgeschreven, maar ook om afspraken die zijn gemaakt in de collectieve arbeidsovereenkomst. Verwacht wordt dat er bij de naleving van een aantal onderdelen van de primaire arbeidsvoorwaarden knelpunten bestaan. Deze knelpunten zijn problemen waar ondernemers in het kleinbedrijf tegen aanlopen, maar ook onbedoelde nadelige gevolgen voor werknemers. Verwacht wordt dat de knelpunten bestaan bij de verloning van de vakantiedagen, de doorbetaling bij ziekte en het re-integratie proces bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

2.3.1 Minimumloon en minimumvakantiebijslag

Een belangrijk onderdeel is het salaris. In het burgerlijk wetboek zijn regels opgesteld ten aanzien van het loon. (7:616-633 BW) Het gaat hier om de betaling van het loon, het tijdstip en de manier van betaling. Drie belangrijke onderdelen uit deze wetten zijn de betaling van het minimumloon en minimumvakantiebijslag en loonaanspraak bij ziekte.

7:618 BW Indien geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomene gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

7:634 De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

Volgens het burgerlijk wetboek zijn werkgevers en werknemers vrij in de gezamenlijke vaststelling van het loon. In 1968 is echter de wet minimumloon en minimum vakantiebijslag in werking getreden. Iedere werknemer heeft recht op een minimumloon. Afspraken beneden deze grens zijn nietig. In plaats hiervan gelden dan de minimumbedragen. Het recht op minimumloon is van toepassing op werknemers van 23 – 64 jaar. Dit geldt voor zowel fulltime als parttime werknemers. (BW 7:618) Daarnaast heeft elke werknemers recht op minimum vakantiebijslag. Dit bedrag is ten minste 8% van de loonsom en maximaal driemaal het minimumloon. (BW 7:634) Vakantiedagen en vakantiebijslag zijn begrippen die erg op elkaar lijken. Het is goed denkbaar dat werknemers, die minder bekend zijn met de wetgeving omtrent arbeid, deze begrippen met elkaar verwarren.

Flexibele krachten krijgen deze vakantiedagen in uren uitgekeerd. Hierdoor kan het makkelijk voor werknemers zijn om zich te vergissen. Daarnaast bestaan er verschillende berichten waarin wordt aangegeven dat werkgever niet altijd even secuur zijn in het uitbetalen van de vakantiedagen. In maart 2013 opende CNV vakmensen een meldpunt voor klachten over de werkgever. Hier kwamen onder andere klachten binnen over het niet uitbetalen van vakantiedagen bij langdurige ziekte en bij ontslag. Het vakantiegeld zou te laag zijn of helemaal niet uitbetaald (CNV vakmensen, 2013)

Het eerste knelpunt dat wordt verwacht, is dat er bij de verloning van het minimumloon en de minimumvakantiedagen fouten worden gemaakt. Deze fouten zullen waarschijnlijk grotendeels onbewust zijn en zullen waarschijnlijk resulteren uit een gebrek aan kennis. Fouten zullen bestaan uit het onderbetalen van werknemers en het niet- of onvoldoende verlonen van vakantiedagen. Deze verwachting is gebaseerd op de resultaten van het meldpunt CNV vakmensen. (CNV vakmensen, 2013)

2.3.2 Doorbetaling loon bij ziekte

7:629 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

Als een werknemer de zijn arbeid niet kan volbrengen, omdat hij daartoe door ziekte of zwangerschap verhinderd is, is de werkgever verplicht over een periode van maximaal 104 weken 70% van het vastgestelde loon aan de werknemer door te betalen. Het eerste jaar is er een maximum- en een minimumgrens. Hierbij is het maximum 70% van het loon en het minimumbedrag het minimumloon. Voor het tweede jaar geldt slechts 70% van het minimumloon. (Loonstra, 2012)

Een tweede knelpunt dat wordt verwacht is de doorbetaling van werknemers bij ziekte. Veel werknemers werken als flexibele krachten. Dit houdt in dat ze vaak geen vaste tijden werken. Werknemers worden wekelijks ingepland of opgeroepen. Vaak is dit op basis van een minimumuren contract. Dit is een overeenkomst waarin een minimum aantal uren is opgenomen. In tijden van ziekte is het voor de werkgever makkelijk om de werknemer voor het minimaal aantal uren in te plannen. Op deze manier is de financiële last het kleinste, echter ten koste van de werknemer. Verwacht wordt dat in tijden van ziekte, werknemers slechts minimaal betaald worden in plaats van het gemiddeld aantal gewerkte uren per periode. (Loonstra, 2012) Verder wordt verwacht dat het ontbreken van de werknemer, en dus de productiviteit, een grote invloed heeft op het bedrijfsresultaat.

2.3.3 Langdurige arbeidsongeschiktheid

Op 1 april 2002 is de “wet verbetering poortwachter” door de overheid ingesteld. De bedoeling van deze wet is om de WAO instroom te verlagen. Hierbij is het de bedoeling de werkgever te stimuleren om een serieus ziekteverzuimbeleid te voeren. Werkgevers zijn verplicht hieraan mee te werken. De werkgever moet niet alleen proberen te voorkomen dat werknemers ziek worden, maar er moet ook op worden toegezien dat wanneer een werknemer ziek wordt, deze zo spoedig mogelijk weer in het arbeidsproces kan terugkeren.

Samen met de arbodienst moet er, nadat duidelijk is geworden dat er sprake is van een dreigend langdurig ziekteverzuim, een plan van aanpak worden gemaakt. In dit plan moeten maatregelen staan die erop zijn gericht de werknemer zo snel mogelijk te re-integreren. Het niet- of onvoldoende naleven van deze wetgeving, resulteert in sancties voor zowel de werknemer als de werkgever. Voor de werkgever kan dit betekenen dat gedurende 52 extra weken moet worden doorbetaald. Deze sanctie geldt ook wanneer er onvoldoende gezocht is naar vervangende functies buiten de organisatie, tweede spoor integratie.

(7:629 lid 11 BW)

Voor het midden- en kleinbedrijf is deze regelgeving echter een zware druk. Naast het feit dat de werknemer vervangen moet worden, vormt het re-integratieproces een extra struikelblok. Het proces zelf is een financiële last, echter het niet naleven van de regels omtrent de re-integratie vormt een nog grotere financiële druk. Daarnaast kan re-integratie langs het tweede spoor erg tijdrovend wezen voor een onderneming. Bij kleine ondernemingen is er vaak onvoldoende kennis aanwezig over re-integratiemethoden, maar ook de mogelijkheden hiervoor zijn klein. Arbeidsongeschiktheid is vaak functie-specifiek. De werknemer is niet in staat deze functie te volbrengen, echter bestaat er in kleine ondernemingen vaak geen andere functie of er is hier geen ruimte voor. (Brouwer, 2003)

Het derde verwachte knelpunt bevindt zich bij het re-integratieproces bij langdurige ziekte. Voor ondernemingen in het kleinbedrijf kunnen de kosten, die gepaard gaan met langdurige arbeidsongeschiktheid en re-integratie, een zware impact hebben op de begroting. Deze kosten bestaan uit vervanging en het re-integratieproces. Naast de financiële druk wordt er verwacht dat hier veel tijd aan opgaat. Kleine ondernemingen hebben na verwachting weinig ervaring met het opstellen en managen van een re-integratieproces. Het proces zal zo minder efficiënt zijn. Werknemers die kampen met langdurige arbeidsongeschiktheid zullen zo onvoldoende begeleid worden in het proces. (Brouwer, 2003)

2.4 Payrolling

Payroll is een verschijnsel dat is overgekomen uit de Verenigde Staten. Het gaat om een constructie waarbij het werkgeverschap van een onderneming wordt overgedragen aan een derde partij. De werknemer treedt in dienst bij een payrollonderneming. Als werkgever leent de payrollonderneming de werknemer uit aan de oorspronkelijke werkgever op basis van een inleenovereenkomst. De taken van de werkgever, de loonadministratie en de eventuele risico's worden hierbij ook overgedragen aan de payrollonderneming. Risico's bestaan bijvoorbeeld uit de kosten van werknemers die geen arbeid kunnen verrichten vanwege ziekte of zwangerschap. Het contact en de aansturing van de werkgever is echter nog wel in handen van de inlenende organisatie.

Payrollondernemingen verschillen van uitzendbureaus, omdat bij deze vorm van werkgeverschap er geen werving en selectietaken worden verricht door de derde partij. Dit wordt door de opdrachtgever zelf gedaan. Hierdoor zijn de kosten van een payrollconstructie lager dan die van uitzendconstructies. Verder is er sprake van exclusiviteit van de werknemer. De payrollonderneming mag de werknemer niet, zonder goedkeuring van de opdrachtgever, uitleen aan een andere onderneming.

2.4.1 Constructies

Er zijn verschillende soorten payrollconstructies die gebruikt worden. Elk van deze constructies heeft zowel operationeel als juridisch zijn eigen consequenties. De mogelijkheid bestaat om alleen de loonadministratie over te dragen aan de payrollonderneming. De werknemers blijven zo in dienst van de oorspronkelijke organisatie. Deze draagt dan ook de verantwoordelijkheid en de risico's. De expertise van de payrollonderneming wordt gebruikt om de werkgever administratief te ontlasten. Daarnaast bestaan er quasi uitzend-constructies, hierbij fungeert de payrollonderneming als werkgever. Echter worden de werknemers op termijn alsnog in dienst genomen bij de inlenende organisatie. De werving en selectie wordt echter door de inlenende organisatie zelf verzorgd. Op deze manier hoeft de werkgever de arbeidskrachten niet rechtstreeks in dienst te nemen. Dit houdt in dat de werkgever flexibele arbeidskrachten heeft en minder risico ten aanzien van het in dienst nemen van ongeschikte krachten of het hebben te veel arbeiders. In dit onderzoek gaan wij echter uit van de twee varianten van payrolling beschreven in de Payroll-cao. Dit is de variant waarbij het werkgeverschap volledig wordt overgedragen aan de payrollorganisatie en de variant waarbij slechts de administratieve lasten worden overgedragen. (payrollsite,2013)

2.4.2 Juridische implicaties

Een payrollconstructie is een driepartijen systeem. Echter is er geen sprake van een uitzendovereenkomst zoals in artikel 7:690 BW. Er is onduidelijkheid over de vraag tussen wie er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst bestaat. Het UWV gaat uit van de situatie dat de payrollonderneming de uiteindelijke werkgever is. (Vermeulen, 2010) Bij de onderneming die de werknemer inhuurt bij de payrollonderneming, worden de werkzaamheden verricht. Met deze onderneming heeft de medewerker uiteindelijk geen arbeidsovereenkomst.

Wanneer de inlenende organisatie de payrollopdracht te beëindigt, betekent dit dat de werknemer van de payrollonderneming geen werk meer heeft. Door het beëindigen van de opdracht ontstaat er voor de payrollonderneming een bedrijfseconomische reden voor ontslag, aldus het UWV. Op basis hiervan kan de payrollonderneming een ontslagaanvraag indienen. Eerst moet worden nagegaan of de werknemer herplaatst kan worden.

De aanvraag voor ontslag kan volgens het UWV dus niet meteen na de beëindiging van de opdracht worden ingediend. (Vermeulen,2010)

Payrollondernemingen hebben dus andere regelingen ten aanzien van ontslag. Deze zorgen er voor dat het voor de inlenende organisatie gemakkelijker wordt om een arbeidsrelatie te beëindigen. Verder zal de werknemer, aangezien deze in dienst is bij de payrollorganisatie, niet vallen onder de cao van zijn bedrijfstak, maar onder deze van de payrollorganisatie. Vaak zijn deze cao's minder gunstig voor de werknemer dan de cao van de oorspronkelijke bedrijfstak.(SP,2012)

2.4.3 Verwachte voor- en nadelen

Ten aanzien van een payrollconstructie worden een aantal voor- en nadelen verwacht. De voordelen zijn zowel voor de werkgever als de werknemer. De personeelszaken worden, samen met het personeel, overgeplaatst naar de externe organisatie. Deze is hierin gespecialiseerd en zal dit daarom efficiënter en goedkoper afhandelen. Voor de werkgever betekent het uitbesteden waarschijnlijk met name ontzorging. De kleine ondernemer hoeft geen tijd en moeite te besteden aan de loonadministratie en kan zich richten op zijn primaire bezigheid. Daarnaast is het gebruik van een payroll organisatie waarschijnlijk goedkoper dan het inhuren van een specialist. Voor de werknemer betekent een correcte afhandeling van de salariering, dat deze volledig uitbetaald zal worden. vakantiedagen en loon zullen naar waarschijnlijkheid minder onderhevig zijn aan bewuste- of onbewuste fouten.

Een ander voordeel ontstaat uit het feit dat de payroll organisatie de officiële werkgever wordt. In geval van ziekte is de payrollorganisatie verantwoordelijk voor de eventuele kosten. Voor de inlenende organisatie houdt dit in dat wanneer een werknemer ziek is, deze geen extra kosten moet maken. Deze kosten komen voor rekening van de payrollonderneming. Voor met name kleine organisaties is dit waarschijnlijk een grote ontlasting. Daarnaast wordt de werknemer doorbetaald in plaats van simpelweg niet ingeroosterd door de werkgever. In het geval van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, is ook de payrollondernemer verantwoordelijk. Dit zou een enorme financiële ontlasting zijn voor kleine ondernemingen. Daarnaast heeft een payrollonderneming meer ervaring met re-integratie trajecten. Dit betekent dat de werknemer waarschijnlijk beter geholpen zal worden. Ook heeft een payroll onderneming waarschijnlijk meer connecties met ondernemingen dan de inlener. Hierdoor zal het makkelijker zijn om een werknemer elders te plaatsen in het geval van functie specifieke arbeidsongeschiktheid. De inlenende partij hoeft dus een tijd en geld te investeren in het proces, wat een grote financiële ontlasting zou betekenen. Daarnaast zou de arbeidsongeschikte werknemer zal beter worden begeleid (MKB-Nederland,2008).

Het gebruik van een payroll constructie brengt echter met zich mee dat de werknemer minder ontslagbescherming geniet. De opdracht zou door de inlenende organisatie kunnen worden opgezegd. Dit betekent voor de werknemer uiteraard dat deze een groter risico heeft om zonder werk te komen. Voor de werkgever is dit echter een voordeel, het is namelijk veiliger om arbeidskrachten in te huren. (SP,2012)

Verder moet bedacht worden dat het gebruiken van een payrollconstructie een tweedeling in het personeel veroorzaakt. Er bestaat een duidelijk verschil tussen werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de organisatie en werknemers die via de payroll organisatie ingehuurd zijn. Het zal waarschijnlijk worden ervaren dat er een afstand ontstaat tussen de betreffende werknemers en de werkgever. Het is onduidelijk wat er met het loyaliteitsgevoel van de werknemers gebeurt, wanneer deze overgaan op een payrollovereenkomst. De voordelen die de werkgever en werknemer boeken, zouden ten kosten kunnen gaan van de betrokkenheid van de werknemer met de onderneming, welke met name in het kleinbedrijf erg belangrijk is (Huisman,2001).

3 Methoden

De naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden is een omvangrijk onderwerp. Hierdoor valt het buiten de thesis om een, qua omvang, significant veldonderzoek te doen naar de daadwerkelijke naleving van het midden- en kleinbedrijf. Om toch een indruk te krijgen van de knelpunten die bestaan bij de naleving en de oorzaken hiervan, wordt er een literatuurstudie gedaan. Deze zal worden aangevuld met een beperkt veldonderzoek.

Literatuur onderzoek

Het voordeel van een literatuurstudie is dat er vrij snel, met minimale kosten, data kan worden verzameld. (Marelli, 2005). De primaire arbeidsvoorwaarden zullen uitgesplitst worden in de verschillende onderdelen. Hiervan zal worden bekeken welke problemen er eventueel bestaan en hiervan de oorzaken zijn. Het nadeel van een literatuurstudie is het feit dat het alleen mogelijk is om conclusies te baseren op gegevens uit het verleden (Marelli, 2005). Om de knelpunten te ontdekken zal er gebruik gemaakt worden van reeds bestaand onderzoek, van onder andere het EIM en het FNV. De gevonden data zal worden gebruikt om een beeld te schetsen van de problemen die bestaan omtrent de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Verder zal er door middel van het literatuur onderzoek worden bepaald welke payrollconstructies kunnen worden toegepast en welke voor- en nadelen hieraan vastzitten.

Veldonderzoek

Het is bij het gebruik van reeds bestaande literatuur niet mogelijk om te bepalen of de gevonden knelpunten heden nog van toepassing zijn. (Marelli, 2005) Om aan te kunnen tonen of de problemen die naar voren komen in de literatuur ook daadwerkelijk problemen zijn waar het midden- en kleinbedrijf mee in aanraking komt, zal het literatuuronderzoek worden aangevuld met een beperkt veldonderzoek. De resultaten zullen ter aanvulling gelden op de literatuurstudie.

Het veldonderzoek zal plaatsvinden in de vorm van een kwalitatief interview. Gevraagd zal worden naar de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden, de huidige protocollen die momenteel gelden en eventuele problemen waar de onderneming tegen aanloopt. Op de onderdelen vakantiebijslag, vakantiedagen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zal de nadruk komen te liggen. Ten slotte zal gevraagd worden welke toegevoegde waarde payroll heeft en welke nadelen er ontstaan. Ondanks het feit dat het concept nog relatief nieuw is in Nederland, is er in de internationale literatuur voldoende over bekend. De voor- en nadelen die een payrollconstructie met zich meebrengt, zijn objectief waarneembaar en veranderen niet naarmate de tijd vordert. Wel moet worden onderzocht in hoeverre er verschillen zijn ten aanzien van wetgeving. De Nederlandse wetgeving kan eventueel restricties op een payrollconstructie leggen, welke buiten Nederland niet bestaan. Deze restricties zullen niet zijn meegenomen in de reeds gepubliceerde internationale literatuur. Hierdoor kunnen er verschillen bestaan tussen reeds gepubliceerde literatuur en resultaten uit het onderzoek.

Onderscheid leeftijd en sector

Sector	Kleinbedrijf	Middenbedrijf	Grootbedrijf	Totaal
A B Landbouw, jacht en bosbouw, visserij	11.100	14.900	64.000	11.200
C Delts tottenwinning	25.400	32.000	156.000	35.200
D Industrie	21.300	42.300	212.300	32.100
E Openbare voorzieningsbedrijven	28.300	47.300	249.400	55.400
F Bouwnijverheid	13.200	35.800	185.700	16.700
G Reparatie consumentenart.: handel	14.100	30.700	185.900	16.800
H Horeca	13.100	26.500	172.000	14.800
I Vervoer, opslag en communicatie	56.500	76.000	290.800	63.000
J Financiële instellingen	30.300	45.500	455.800	36.500
K Verhuur; zakelijke dienstverlening	11.000	25.300	219.100	13.700
L Openbaar bestuur; soc. verzekering	geen administratieve lasten			
M Onderwijs*	geen administratieve lasten			
N Gezondheids- en welzijnszorg	34.000	37.000	128.100	37.000
O Cultuur, recreatie; ov. dienstverlening	6.100	8.000	12.600	6.200
Alle sectoren (excl. L en M)	15.000	34.300	195.000	18.800

* De administratieve lasten van de niet-gekostloze onderwijsinstellingen zijn hier buiten beschouwing gelaten om een vertekening van het beeld te voorkomen. Het overgrote deel van de bedrijven in de onderwijssector bestaat namelijk uit de kostloze onderwijsinstellingen.

Bron: EIM.

Aangenomen wordt dat er een verschil is ten aanzien van de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden tussen verschillende sectoren en een verschil ten aanzien van de leeftijd van een onderneming. Er moet bij de keuze van bedrijven om te interviewen, een onderscheid worden gemaakt tussen de leeftijden van de ondernemingen en de sectoren waarin deze zich bevinden. De keuze van de sectoren is gebaseerd op een onderzoek van het (EIM, 2002). De gemiddelde administratieve lasten per bedrijf naar sector zijn hier weergegeven. Dit zijn de kosten die jaarlijks gemaakt worden ten aanzien van de administratie. Een deel van deze administratieve lasten bestaat uit personeelsadministratie.

Aangenomen wordt dat ondernemingen in sectoren met relatief veel administratieve druk, gedwongen zijn meer kennis te hebben van administratieve taken om te kunnen opereren in de sector. Deze hebben meer taken te vervullen dan ondernemingen met relatief weinig administratieve lasten. Voor ondernemingen met een beter begrip van wet- en regelgeving, zullen er waarschijnlijk minder problemen bestaan ten aanzien van loonadministratie.

De tweede aanname is dat ondernemingen die lang bestaan, meer ervaring hebben kunnen opbouwen met loonadministratie, dan ondernemingen die net begonnen zijn. Dit zou betekenen dat deze minder druk zouden moeten ervaren ten aanzien van de administratieve lasten. Hierdoor zouden er meer knelpunten moeten bestaan bij ondernemingen die relatief jong zijn.

Om het verschil in sectoren en leeftijd te meten, wordt een vierdeling gemaakt:

<i>Relatief jong – Weinig administratieve lasten</i>	<i>Relatief oud – Weinig administratieve lasten</i>
<i>Relatief jong – Veel administratieve lasten</i>	<i>Relatief oud – Veel administratieve lasten</i>

Vervolgens kunnen de relatief jonge ondernemingen met elkaar worden vergeleken en relatief oude ondernemingen met elkaar worden vergeleken. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen met veel- en weinig *administratieve lasten*. Door de resultaten van de verschillende groepen tegen elkaar af te zetten, kan de invloed van de variabelen “*sector*” en “*leeftijd van de onderneming*” worden bepaald.

Selectie respondenten

Gezien de omvang van dit onderzoek zullen er 16 bedrijven worden geïnterviewd. Deze bedrijven zullen worden gekozen uit twee sectoren met relatief veel administratieve druk en twee sectoren met relatief weinig administratieve druk. De sectoren Gezondheids- en welzijnszorg (34.000) en financiële instellingen (30.300) vertegenwoordigen de sectoren met veel druk. De sectoren horeca (13.100) en consumentenartikelen/handel (14.100) vertegenwoordigen de sectoren met relatief minder druk. (EIM, 2002)

Per sector zullen twee ondernemingen worden geïnterviewd, een relatief jongere- en een relatief oudere onderneming. Op deze manier is de invloed van leeftijd per sector te bepalen en de invloeden van leeftijd en sector in zijn geheel.

Bij de resultaten van de interviews moet worden gelet op de mogelijkheid dat de beantwoording niet volledig waarheidsgetrouw kan zijn. Wanneer gevraagd zal worden naar naleving van wettelijk bepaalde regels, zullen ondernemingen waarschijnlijk terughoudend zijn in de beantwoording. Het risico op “sociaal wenselijke antwoorden” bestaat. Het is dus van belang om de nadruk te leggen op eventuele verbeteringen die er vanuit de overheid zouden kunnen worden doorgevoerd. Wanneer de nadruk niet zal liggen op de eigen tekortkoming, zullen de antwoorden waarschijnlijk beter overeenkomen met de werkelijkheid. Van belang is om duidelijk te zijn in de doelstelling van het onderzoek en de anonimiteit van de respondenten. (Gratton, 2011)

4 Resultaten Onderzoek

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de knelpunten die bestaan bij de naleving van wet- en regelgeving in het kleinbedrijf. In paragraaf 4.1 zal een toelichting worden gegeven op de belemmeringen die bestaan bij de naleving van wetgeving in zijn algeheel.

Vervolgens zullen in paragraaf 4.2 de verwachte knelpunten ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden worden onderzocht. Dit zal gebeuren aan de hand van een literatuurstudie, welke wordt aangevuld met gegevens die verkregen zijn uit het veldonderzoek. De gevonden resultaten zullen worden gespecificeerd aan de hand van de gekozen sectoren en aan de hand van de leeftijd van de ondernemingen. Op deze manier wordt getracht de invloed van de sector en invloed van leeftijd te bepalen.

In paragraaf 4.3 zullen de voor- en nadelen van het gebruik van een payrollconstructie worden beschreven. Er zal worden ingegaan op de verschillende manieren waarop een payrollconstructie kan worden toegepast en de juridische implicaties hiervan. Vervolgens zal worden bekeken welke voor- en nadelen er kleven aan het gebruik van de verschillende constructies.

Ten slotte in paragraaf 4.4 zullen een aantal constructies worden beschreven die vergelijkbaar zijn met de payroll constructie. Op deze manier kan worden bepaald in hoeverre payroll een oplossing is ten opzichte van reeds bestaande mogelijkheden.

4.1 Naleving wetgeving

Er bestaan voor ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf verschillende knelpunten met betrekking tot de naleving van wet- en regelgeving. Deze knelpunten hebben invloed op de mate waarop ondernemingen wet- en regelgeving omtrent de primaire arbeidsvoorwaarden naleven. Om deze reden worden deze gegevens van waarde geschat voor dit onderzoek.

Resultaten literatuur onderzoek

Uit het onderzoek naar de naleving van algemene wet- en regelgeving van het EIM(2002) is gebleken dat slecht 71% van de ondernemingen een redelijk goed beeld heeft van de regels die gelden voor de onderneming en de sector. Verder geeft 21% aan een redelijk beeld te hebben en slechts 8% heeft een slecht beeld van de omvang. Dit onderzoek besloeg ruim 1200 ondernemingen.

Hoewel het grootste deel van de ondernemingen aangeeft een goed beeld hebben van de verplichtingen, betekent dit niet dat de wetgeving volledig wordt nageleefd.

Slechts 46% van de ondervraagde ondernemingen geeft aan in staat te zijn om de wetgeving altijd na te kunnen leven. Echter 53% geeft aan niet altijd in staat te zijn om alle wetgeving altijd na te leven. Aannemelijk is dat ondernemingen die een onvolledig beeld hebben van de wetgeving, niet in staat zijn om deze correct na te leven.

Resultaten veldonderzoek

Uit het veldonderzoek blijkt dat ondernemers in het kleinbedrijf gemiddeld tot veel tijd besteden aan administratieve verplichtingen(tab.1). Aangegeven wordt dat aangezien dit niet het primaire proces is van de onderneming, het meer tijd kost om het op juiste wijze uit te voeren. De administratieve verplichtingen bestaan uit: loonadministratie, jaarrekeningen, omzetbelasting, inkomstenbelasting, factuurverplichtingen,

arbeidsomstandigheden, CBS-statistieken en overige verplichtingen. Ondernemingen besparen echter tijd door de administratie gedeeltelijk of geheel uit te besteden aan

tabel.1 Gevoelmatige tijdskosten administratieve verplichtingen

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Erg Veel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	0	0	0	0	0
Veel	31,3%	37,5%	25,0%	37,5%	25,0%
	5	3	2	3	2
Gemiddeld	62,5%	62,5%	62,5%	62,5%	62,5%
	10	5	5	5	5
Weinig	6,3%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%
	1	0	1	0	1
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	16	8	8	8	8

administratiekantoren (tab.2). Ondernemingen die de administratieve lasten uitbesteden gaven een gemiddelde hoeveelheid tijd te besteden aan administratieve lasten. Deze tijd wordt besteed aan voorwerk voor het administratiekantoor en controle.

Uit de antwoorden van respondenten blijkt echter dat er weinig verschil tussen sectoren bestaat in druk die ondernemingen ondervinden van administratieve lasten. Dit geldt zowel voor relatief jonge als relatief oudere ondernemingen en dit lijkt ook niet te verschillen per sector. Dit zou te wijten kunnen zijn aan een tweetal redenen. In beide groepen wordt een aanzienlijk deel van de administratieve lasten uitbesteed aan administratiekantoren. Aangezien deze kantoren het merendeel van de werkzaamheden uitvoeren, wordt het verschil in ervaring teniet gedaan. Daarnaast geven respondenten aan dat wetgeving erg veranderlijk is. Per jaar zou regelgeving kunnen veranderen. Eventuele ervaring die is opgebouwd ten aanzien van bepaalde wetgeving, zou niet langer bruikbaar zijn.

tabel.2 De behandeling van administratieve verplichtingen.

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
De eigenaar	18,8%	12,0%	25,0%	25,0%	12,0%
	3	1	2	2	1
Een werknemer	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	0	0	0	0	0
Wordt uitbesteed	81,3%	87,5%	75,0%	75,0%	88,0%
	13	7	6	6	7
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	16	8	8	8	8

Aangegeven wordt dat de complexiteit van wet- en regelgeving een enorme impact heeft op de tijd die besteed moet worden aan administratieve verplichtingen. Bijna 90% van de respondenten geeft aan dat complexiteit de belangrijkste factor is (tab.3).

De complexiteit van wetgeving bestaat volgens de respondenten uit een aantal factoren.

Wet- en regelgeving wordt onduidelijk omschreven. Ruim 56% van de respondenten geven aan niet volledig te begrijpen wat er daadwerkelijk bedoeld wordt (tab.4). Daarnaast geven respondenten aan dat het vaak onduidelijk is of een regel van toepassing is op de organisatie. Dit uit zich bijvoorbeeld in het wel- of niet toepassen van subsidies of het aanvragen van vergunningen. Deze onduidelijkheid wordt versterkt door de complex omschreven regels.

tabel.3 Impact complexiteit wetgeving op tijdskosten

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Erg Groot	87,5%	87,5%	87,5%	100,0%	75,0%
	14	7	7	8	6
Groot	6,3%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%
	1	0	1	0	1
Gemiddeld	6,3%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	1	1	0	0	1
Weinig	0%	0%	0%	0%	0%
	0	0	0	0	0
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	16	8	8	8	8

tabel.4 Begrip inhoud wetgeving

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Volledig	6,3%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%
	1	0	1	1	0
Goed	37,5%	37,5%	37,5%	25,0%	50,0%
	6	3	3	2	4
Gemiddeld	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	37,5%
	4	2	2	2	3
Slecht	31,3%	37,5%	25,0%	37,5%	12,5%
	5	3	2	3	1
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	16	8	8	8	8

Alle respondenten, ongeacht de sector, of leeftijd, geven aan dat de wet- en regelgeving te complex is. Dit is te verklaren uit de hoeveelheid regels die gelden in de verschillende sectoren. Vergeleken is de moeite die gestoken moet worden in loonadministratie ten opzichten van de overige administratieve taken (tab.5). Hierbij geven respondenten uit

tabel.5 Hoeveelheid tijd benodigd voor behandeling

	Weinig	Gemiddeld	Veel	Erg Veel
Loonadministratie	50,0%	37,5%	12,5%	0,0%
Jaarrekening	6,3%	31,3%	50,0%	12,5%
Omzetbelasting	31,3%	43,8%	25,0%	0,0%
Inkomstenbelasting	0,0%	50,0%	37,5%	12,5%
Factuurverplichtingen	12,5%	37,5%	50,0%	0,0%
Arbeidsomstandigheden	12,5%	43,8%	43,8%	0,0%
CBS-statistieken	56,3%	31,3%	12,5%	0,0%
overige verplichtingen	0,0%	6,3%	31,3%	62,5%

sectoren met veel regelgeving aan hier gemiddeld tot weinig moeite mee te hebben. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat voor sectoren met veel regelgeving meer complexe wetgeving bestaat. Dit verschil zou echter door meer kennis van wetgeving kunnen worden overbrugd.

Ten slotte wordt aangegeven dat er weinig begeleiding vanuit de overheid bestaat. Respondenten geven aan actief te proberen op de hoogte te blijven van wetgeving (tab.6). Met name respondenten uit sectoren met relatief veel wetgeving geven aan meer moeite te doen om op de hoogte te blijven van deze wetgeving. Respondenten geven aan zich in te zetten om op de hoogte te blijven. Deze ondernemingen geven aan zich actief open te stellen voor informatie. Dit uit zich in bijvoorbeeld het doorzoeken van overheidswebsites en het lezen van vakliteratuur. Dit in tegenstelling tot ondernemingen uit sectoren met relatief minder regelgeving. Ruim 80% hiervan geeft aan dat deze informatie verkrijgt van het boekhoudkantoor of uit de media (100%), maar zich verder niet interesseert in wet- en regelgeving. Dit lijkt verklaart te kunnen worden door de hoeveelheid regelgeving in de verschillende sectoren. Respondenten uit sectoren met veel regelgeving geven aan dat overtredingen snel beboet worden door de overheid. Deze boetes kunnen een kleine- tot een erg grote impact op het bedrijfsresultaat hebben. Veel regelgeving brengt een grotere kans op fouten met zich mee. Omdat er relatief meer mogelijkheden tot overtreding bestaan in sectoren met veel regelgeving, is het van wezenlijk belang dat deze ondernemingen beter op de hoogte blijven dan ondernemingen in sectoren met minder regelgeving. Ondernemingen, die relatief ouder zijn, hebben meerdere manieren gevonden om op de hoogte te blijven van veranderingen in wetgeving. Waarbij Ruim 60% van de relatief jonge ondernemingen slechts informatie haalt uit media en het boekhoudkantoor, putten oudere ondernemingen ook informatie uit werkgeversorganisaties en via de overheid. Wel gaat dit over het algemeen om ondernemingen uit sectoren met relatief veel regelgeving.

tabel.6 Handelingen om op de hoogte te blijven van veranderingen in wetgeving

	Totaal	Leeftijd Organisatie				Regeldruk in de sector			
		Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Informatie van boekhouder	81,3%	53,8%	46,2%	75,0%	87,5%	7	6	6	7
Vakbladen	43,8%	42,9%	57,1%	28,6%	71,4%	3	4	2	5
Werkgeversvereniging	31,3%	40,0%	60,0%	20,0%	80,0%	2	3	1	4
Media	87,5%	57,1%	57,1%	57,1%	57,1%	8	8	8	8
	14								
	100,0%								
	16								

Voorlopige conclusie

Ondanks het feit dat ondernemingen aangeven moeite te doen om op de hoogte te blijven van wetgeving (tab.4), vertaalt zich dit in slechts een gemiddeld begrip van de wetgeving. Ook dit is resultaat van de complexiteit van wetgeving. Respondenten geven aan alles zelf uit te moeten zoeken. Hierbij kan wel hulp worden gevraagd van werkgeversverenigingen of verzekeraars, echter geeft de overheid onvoldoende informatie af. Daarnaast is er nauwelijks terugkoppeling op de naleving van de regelgeving. Ondernemers gaan er vanuit dat wanneer er geen boete wordt opgelegd, alles correct is behandeld. Dit geeft geen prikkel tot verbetering en heeft indirect een negatieve invloed op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden.

4.2 Naleving primaire arbeidsvoorwaarden

In deze paragraaf zal worden ingegaan op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Verwacht wordt dat er knelpunten bestaan ten aanzien van de betaling van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag en ten aanzien van re-integratie en langdurige arbeidsongeschiktheid. Op beide onderdelen zal worden ingegaan.

4.2.1 Minimum loon en minimum vakantiebijslag

In de afgelopen jaren zijn de arbeidsvoorwaarden in een aantal sectoren meer onder druk komen te staan. Dit heeft deels te maken met de toename van het aantal beschikbare arbeiders in overige landen van de Europese Unie. Deze arbeiders nemen genoegen met een lagere beloning voor arbeid dan in Nederland gebruikelijk is. Anderzijds heeft dit te maken met de toegenomen binnenlandse en buitenlandse concurrentie. Om te ondernemen in dit klimaat worden er krappere marges gehanteerd. Hierdoor zijn ondernemers meer gericht op het behalen van resultaten, dus op het primaire arbeidsproces. Aan secundaire activiteiten, zoals personeelsadministratie wordt hierdoor minder aandacht besteed. Ook wordt het voor werknemers aantrekkelijker om de randen van de wet te zoeken om zo op arbeidskosten te besparen.

Resultaten literatuur onderzoek

In een onderzoek door de Sociaal Economische Raad uit 1980 bleek dat er daadwerkelijk sprake is van onderbetaling van het minimumloon in het midden- en kleinbedrijf. Deze onderbetaling kwam met name voor bij jongeren en parttimers. Op grond van de resultaten kan worden vastgesteld dat 17% van de onderzochte werknemers een loon hadden die gelijk was aan het minimumloon. Van deze werknemers werd ongeveer 10% onderbetaald. Hieruit valt af te leiden dat naar schatting 40.000 werknemers in het midden- en kleinbedrijf worden onderbetaald. (SER,1980)

Bedrijfssector	A "minimum"loners	B minimumloners met een loon ge- lijk aan het mini- mumloon	C minimumloners die worden on- derbetaald	D aantal onderbetaalden als % van het aantal "minimumloners"
Deel van de industrie				
voedings- en genotmidde- lenindustrie	6.0	5.5	0.5	7.5
kledingindustrie	48.7	48.1	0.6	1.2
lederwaren-(schoenen) industrie	18.0	17.3	0.7	3.6
hout- en meubelindustrie (excl. metalen meubelen)	8.0	7.0	1.0	12.5
Kleine detailhandel				
kleine detailhandel in voe- dings- en genotmiddelen	53.0	49.7	3.3	6.2
kleine detailhandel in tex- tiel, kleding, schoeisel	50.6	47.5	3.1	6.2
kleine detailhandel in meu- belen, woninginrichtings- artikelen en huishoudelijke artikelen	31.7	29.9	1.8	5.8
overige detailhandelsarti- kelen	48.1	46.3	1.8	3.8
kleine warenhuizen en postorderbedrijven	67.3	61.5	5.8	8.6
apothekers, detailhandel in auto's en rijwielen, benzine- laadstations	12.1	11.1	1.0	7.9

In 2007 heeft de arbeidsinspectie ook onderzoek gedaan naar de naleving van de wet op minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit als onderdeel van de inspectie op naleving Wet arbeid vreemdelingen. In de sector detailhandel in het kleinbedrijf zijn 1144 inspecties uitgevoerd. Hierbij werden bij 21% (243) overtredingen geconstateerd. Het aandeel overtredingen van de Wet

minimumloon is echter beperkt. In totaal werden er drie gevallen van onderbetaling geconstateerd en bij zes inspecties ontbraken de gegevens ter bepaling van het loon of de vakantiebijslag. In totaal zijn dit negen ondernemingen van de 1144 ondernemingen die onderzocht zijn (0.79%) (Arbeidsinspectie, 2007). Met betrekking tot de achtergronden van de geconstateerde onderbetalingen zijn slechts in kleine mate gegevens beschikbaar. Ondernemingen hebben niet de neiging open te wezen over eigen tekortkomingen. In de meeste gevallen van onderbetaling gaf de werkgever aan niet goed op de hoogte te zijn van de wettelijke bepalingen. Ook werd aangegeven dat de halfjaarlijkse aanpassing van het wettelijk minimumloon of verjaring van ene jeugdige werknemer aan 'de aandacht ontsnapt was'. Een andere factor is het verschijnsel dat in de detailhandel loonafspraken soms op basis van nettosalaris wordt gemaakt. De omrekening van netto naar brutoloon vindt echter in veel gevallen plaats bij een administratiekantoor. In veel gevallen blijkt de omrekening naar het brutosalaris onder het wettelijk minimumloon en minimumvakantiebijslag uit te komen. Echter hebben ondernemers daar niet rechtstreeks kijk op.

In een kamerbrief aan de voorzitter van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gesproken van schijnconstructies. Dit zijn constructies waarbij de feitelijke situatie afwijkt van zoals deze is voorgespiegeld. Het doel is om wetgeving te omzeilen en op deze manier de kosten van arbeid te verlagen. Schijnconstructies komen op verschillende terreinen voor. Bijvoorbeeld worden werknemers verplicht om meer uren dan toegestaan te werken voor het minimumloon. Vaak zijn cao afspraken gebaseerd op werkweken van 40 uur. Een ander voorbeeld is het geven van onkostenvergoedingen in plaats van loon. Bedrijven betalen onder het wettelijk minimumloon, maar betalen hier bovenop een onkostenvergoeding. Hierover hoeft geen belasting en premies worden afgedragen. (Asscher, 2013) Een laatste voorbeeld is het gebruik van schijnzelfstandigheid. Arbeiders worden niet aangenomen op basis van een arbeidsovereenkomst, maar op basis van een overeenkomst van opdracht. Arbeiders die feitelijk werknemer zijn, worden op deze manier formeel zelfstandige. Hierdoor verdienen ze vaak minder dan het minimumloon. Daarnaast hebben ze als formeel zelfstandige geen recht op vakantiedagen, geen loondoorbetaling bij ziekte en geen ongeval- en aansprakelijkheidsverzekering en geen opbouw van pensioen. Ten slotte geniet de werknemer ook geen enkele vorm van ontslagbescherming. Er is namelijk geen sprake van een arbeidsovereenkomst. (FNV, 2012) Volgens de FNV waren deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in eerste instantie incidenten, echter is er sprake van een trend. Hierbij wordt op legale of op illegale wijze getracht wetgeving omtrent minimumloon, pensioen, doorbetaling bij ziekte en sociale zekerheidsrechten te ontduiken. Niet alleen is dit nadelig voor werknemers, maar het leidt ook tot oneerlijke concurrentie. Werkgevers die zich aan de cao afspraken willen houden kunnen onmogelijk concurreren met ondernemingen die gebruik maken van de mazen in de wetgeving. Deze ondernemingen zullen gemotiveerd worden om zich ook te richten op constructies die arbeid goedkoper maakt. Deze vormen van schijnconstructies worden echter niet direct ontmaskerd door de arbeidsinspectie. Deze zijn hierdoor waarschijnlijk niet verwerkt in het rapport in 2007. Dit zou betekenen dat het aantal werknemers, dat werkelijk onderbetaald wordt, hoger ligt.

Resultaten veldonderzoek

De uitkomsten uit het onderzoek van de arbeidsinspectie (2007) worden ondersteund door resultaten uit het eigen veldonderzoek. Respondenten geven aan dat dit onderdeel van de administratieve lasten minder complex is ten opzichte van andere verplichtingen. Alle respondenten maken gebruik van cao afspraken. Deze verminderen de kans om fouten ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden. Slechts 19% van de respondenten geeft aan de loonadministratie zelf te behandelen (tab.2). Aangegeven wordt dat hier weinig tijd aan besteed hoeft te worden. Slechts één respondent geeft aan langere tijd te besteden aan loonadministratie, dit vanwege gebrek aan ervaring. Zaken omtrent het loon, zoals minimumloon en vakantiedagen worden niet als een probleem gezien. Bij alle respondenten worden deze zorgvuldig in de gaten gehouden. Aangegeven wordt dat geen van de respondenten in het verleden problemen heeft gehad met deze zaken.

Daarnaast wordt bij 81% van de respondenten de loonadministratie behandeld door een administratiekantoor (tab.2). Hierdoor is er zowel door het kantoor, als door de onderneming controle op de juistheid.

Bij sectoren met veel regelgeving bestaat nog een extra controlepunt. Ondernemingen in sectoren waar veel regelgeving geldt, hebben relatief hoger opgeleide werknemers nodig dan ondernemingen in sectoren met weinig regelgeving. Werknemers in de sector zorg- en welzijn hebben bijvoorbeeld een specifieke opleiding nodig. Werknemers in de detailhandel hebben hierin tegen vaak geen specifieke opleiding nodig. Dit brengt enerzijds met zich mee dat ondernemingen in sectoren met veel regelgeving, vaker arbeidsafspraken maken die boven hetgene ligt dat wettelijk als minimum is bepaald of welke in de cao geldt. Hierdoor is de kans kleiner om onder deze grenzen te komen. Daarnaast zijn hoger opgeleide werknemers zelf vaak beter op de hoogte van wet- en regelgeving. Deze zijn beter in staat te correctheid van de, voor hen geldende, arbeidsvoorwaarden te controleren. Ook hierdoor wordt de kans op fouten verkleint.

De resultaten lijken niet te verschillen ten aanzien van de leeftijd van ondernemingen. Beide groepen geven aan geen fouten te maken ten aanzien de verloning hiervan. Echter geven respondenten uit de groep met relatief oudere ondernemingen aan, extra voorzorgsmaatregelen te treffen. Situaties waarbij fouten kunnen ontstaan worden extra gecontroleerd. Een voorbeeld hiervan is het minimumloon voor werknemers jonger dan 23 jaar. Met het ouder worden van het personeelslid, stijgt het minimumloon. Respondenten uit de groep van relatief jonge ondernemingen geven niet aan hier extra op te letten.

Voorlopige conclusie

De situatie met betrekking tot schijnconstructies gaat om bewust gedrag van de werkgever om wet- en regelgeving te overtreden. Een onwettelijke constructie zal echter goedkoper en meer flexibel zijn voor de werkgever dan een wettelijke, zoals een payrollconstructie. Er is hierdoor geen prikkel voor verbetering voor de werkgever. Verbetering van deze constructies zal dus niet vanuit de werkgever komen, maar moet vanuit de overheid worden gestimuleerd, door controles en sancties. Hierdoor valt dit onderdeel van de primaire arbeidsvoorwaarden niet binnen dit onderzoek.

Onbewuste fouten die ontstaan in de naleving van het minimumloon en het minimumvakantiebijslag, vallen wel binnen dit onderzoek, maar lijken minimaal. Het genoemde percentage van 0.79% (arbeidsinspectie, 2007) kan niet zorgwekkend worden genoemd. De resultaten uit het veldonderzoek ondersteunen dit. Onbewuste fouten worden grotendeels voorkomen door het gebruik van een cao of een boekhoudkantoor. Ook geven respondenten zelf aan dat er weinig problemen bestaan ten aanzien van dit onderwerp. Om deze reden kan dit niet als een knelpunt worden bestempeld.

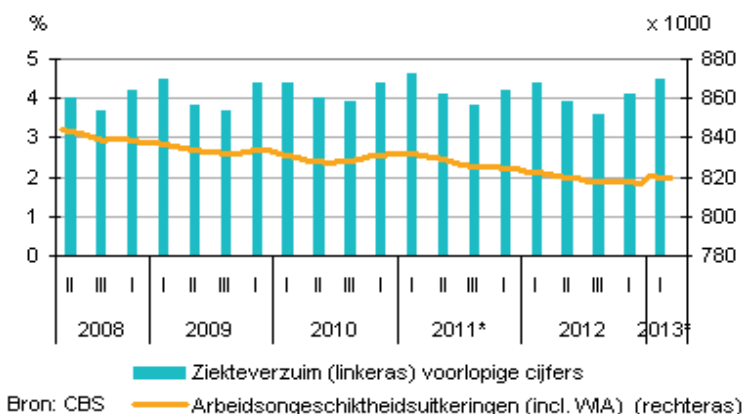
4.2.2 Ziekteverzuim en Re-integratie

Een onderneming in het midden- en kleinbedrijf die te maken krijgt met een zieke werknemers, wordt geconfronteerd met een kostbaar re-integratie proces. Gedurende de eerste twee jaar van ziekte is de onderneming verplicht tot doorbetaling van loon. Daarnaast moet er voor worden gezorgd dat de werknemer weer aan het werk kan. Door de hervorming van het WAO stelsel, moeten ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf voldoen aan dezelfde verplichtingen als ondernemingen in het grootbedrijf. Echter hebben kleine ondernemingen aanzienlijk minder kennis en ervaring met ziekte dan ondernemingen met minimaal 100 werknemers.

Resultaten literatuuronderzoek

In het eerste kwartaal van 2013 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuim 4.5 procent. Sinds 2008 is er geen aanzienlijk verschil meer geweest in het ziekteverzuim, ondanks een periode van economische tegenslag. (CBS,2013)

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim



Wanneer een werknemer ziek raakt, is de werkgever verplicht het loon door te betalen. Per jaar is dit ten minste 70% van het normale loon, dit geldt voor de eerste twee jaar van de ziekte. Ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf hebben gemiddeld 7 werknemers in dienst. De impact van ziekte of arbeidsongeschiktheid is veel groter dan bij ondernemingen in het grootbedrijf. Het ontbreken van 15% van de arbeidskracht heeft een grote invloed op de omzet van een onderneming. Daarnaast moeten kosten worden gemaakt om een vervangende werknemer te vinden. De kosten en moeite die gemoeid zijn bij het vinden van een vervanger is afhankelijk van de aard van de onderneming. Deze kosten komen boven op de kosten die voor de arbeidsongeschikte werknemer bestaan; deze moet immers maximaal 2 jaar worden doorbetaald. Deze gezamenlijke kosten vormen een enorme financiële druk voor de onderneming. Niet alleen kan dit een dreiging vormen voor het voortbestaan van de onderneming, maar het kan eventueel een motivatie zijn om de grenzen van wet- en regelgeving op te zoeken. Een voorkomende onduidelijkheid omtrent doorbetaling bij ziekte bestaat over werknemers die op basis van een nul-uren contract of een min-max contract werken. In tijden van ziekte wordt uitgegaan van het minimum aantal uren. In het geval van een nul-uren contract is dit niets. Hierbij worden werknemers simpelweg niet opgeroepen, in plaats van de loondoorbetaling waar recht op is. Hierdoor verdienen mensen vaak ver onder het minimumloon. Dit blijkt uit het meldpunt van de FNV in 2012. Echter gaat dit om een klein percentage. (FNV, 2012)

Verder is het re-integratieproces lastig. Bij kleine ondernemingen bestaat er onvoldoende kennis en ervaring omtrent het re-integratie proces (Brouwer, 2003). Ook is er vaak binnen de onderneming geen ruimte voor een nieuwe functie. Omdat ondernemingen in het kleinbedrijf vaak slechts een beperkt aantal functies hebben, moet een nieuwe functie voor de arbeidsongeschikte werknemer worden gecreëerd. Hier is bij kleine ondernemingen echter geen financiële ruimte voor. Het is dus van wezenlijk belang om een nieuwe functie buiten de organisatie te vinden.

De overheid ontmoedigt echter de werknemer en de eventuele nieuwe werkgever om mee te werken aan de re-integratie tijdens de eerste twee jaar van de ziekte. Met uitzondering van het feit dat de werknemer verplicht is mee te werken aan zijn eigen re-integratie, krijgt een arbeidsongeschikte werknemer weinig stimulans om, gedurende de eerste twee jaar van de ziekte, mee te werken aan herplaatsing buiten de eigen organisatie. In veel Cao afspraken wordt het loon tijdens het eerste ziektejaar aangevuld tot 100 procent. Wanneer het salaris van een nieuwe functie echter lager is, zal de werknemer minder snel geneigd zijn deze functie te accepteren. Daarnaast kan het zijn dat een werknemer te maken heeft met een verslechterende gezondheid. Wanneer deze, voor de keuring van de WIA, kiest voor een lager betaalde functie buiten de organisatie, neemt zijn verzekerde inkomen af. Hierdoor neemt de hoogte van de uitkering af, op het moment dat de werknemer helemaal niet meer in staat zou zijn om te werken. (MKB-Nederland,2008)

Daarnaast begint de werknemer bij een nieuwe organisatie vaak op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De mogelijkheid bestaat dat dit contract niet wordt verlengd. Wanneer een werknemer wel toestemt met herplaatsing buiten de organisatie, is het aan de werkgever om een vervangende functie te vinden. Echter beschikken ondernemers in het midden- en kleinbedrijf meestal niet over het netwerk om snel een nieuwe functie te vinden. Vaak moet er zelf gezocht worden naar vacatures voor de eigen werknemer. Subsidies van de overheid gericht op re-integratie stimuleren de nieuwe werkgever om een arbeidsongeschikte werknemer pas in dienst te nemen wanneer de eerste twee jaren van ziekte zijn verstreken. Pas wanneer de werknemer is gekeurd door de WIA, kan de werkgever aanspraak maken op subsidies, zoals premiekorting en de no riskpolis. (MKB-Nederland,2008) Echter zijn dat twee jaren verstreken waarin de oude werkgever verplicht is geweest het loon van de arbeidsongeschikte werknemer door te betalen, zonder gebruik te kunnen maken van de arbeid. Dit in combinatie met de kosten van het re-integreren van de werknemer kan een enorme financiële druk veroorzaken voor een onderneming.

Resultaten veldonderzoek

In tegenstelling tot de loonadministratie, wordt ziekte en re-integratie door ondernemers wel als een groot probleem ervaren. Respondenten geven aan dat langdurige ziekte een grote tot zeer grote impact heeft op het bedrijfsresultaat (tab.7) . Dit geldt zowel voor sectoren met veel-, als sectoren met weinig regelgeving. Dit heeft minder te maken met het soort sector of leeftijd, maar meer met de hoeveelheid werknemers. Hoe kleiner de onderneming, des te groter de impact. Deze impact bestaat uit het ontbreken van productiviteit van de werknemer. Deze is immers niet in staat zijn functie uit te oefenen. Het salaris van de werknemers moet wel worden doorbetaald. Wanneer de ziekte slechts van korte duur is, kan de verlaagde productiviteit worden opgevangen door de overige werknemer van de organisatie. Deze krijgen dus langere werkdagen of moeten efficiënter met hun tijd omgaan. Echter is dit slechts een oplossing op korte termijn. Op lange termijn zijn de overige werknemers niet in staat de werkzaamheden van het zieke personeelslid op te vangen. Respondenten geven dan ook aan dat het grootste probleem ligt bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Aangegeven wordt dat langdurige arbeidsongeschiktheid een enorme financiële druk betekend voor de onderneming (tab.7). Weliswaar kunnen ondernemingen zich verzekeren voor deze situatie, echter wordt een groot deel van de kosten niet vergoed door de verzekering.

tabel.7 De impact van langdurige arbeidsongeschiktheid op het bedrijfsresultaat

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Erg groot	37,5%	37,5%	37,5%	25,0%	50,0%
	6	3	3	2	4
Groot	43,8%	37,5%	50,0%	37,5%	50,0%
	7	3	4	3	4
Gemiddeld	12,5%	12,5%	12,5%	25,0%	0,0%
	2	1	1	2	0
Weinig	6,3%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%
	1	1	0	1	0
Geen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	16	8	8	8	8

Daarnaast kan het vinden van vervangende werknemers problematisch blijken. Ondernemingen in sectoren met relatief veel wet- en regelgeving maken vaker gebruik van relatief hoger opgeleide werknemers. Deze ondernemingen moeten bij vervanging op zoek naar werknemers die specifiek opgeleid zijn voor de taak. Dit in tegenstelling tot ondernemingen in sectoren met relatief weinig wet- en regelgeving. Werknemers hebben vaak minder opleiding nodig om de taak te volbrengen. Hierdoor bestaat er een veel grotere groep met potentiële vervangers voor ondernemingen met weinig wet- en regelgeving. Deze ondernemingen kunnen dan ook sneller en makkelijker vervangend personeel vinden dan ondernemingen in sectoren met relatief veel wetgeving. Dit brengt met zich mee dat er een verschil is in financiële druk tussen de sectoren. Het arbeidsongeschikt raken van werknemers weegt in sectoren met relatief veel regelgeving zwaarder dan in andere sectoren. Ondernemingen geven aan dat de kosten van een arbeidsongeschikte werknemer het bedrijf tot op de rand van faillissement kan drijven.

Ten aanzien van re-integratie geven respondenten aan inderdaad weinig kennis te hebben. Echter kan deze kennis worden ingewonnen bij arbo-diensten. Ruim 80% van de respondenten geeft aan contact te hebben met een arbo-dienst (tab.8) . Ook kan bij verzekeraars en werkgeversorganisaties advies worden ingewonnen. Echter moet ook een aanzienlijk deel van de kosten voor de re-integratie worden gedragen door de onderneming. Verder wordt aangegeven dat het inschakelen van deze diensten een bureaucratisch proces is, waarbij de onderneming het voortouw moet nemen.

tabel. 8 Contact met een arbodienst

	Leeftijd Organisatie			Regeldruk in de sector	
	Totaal	Relatief Jong	Relatief oud	Relatief weinig	Relatief veel
Niet	18,75%	25,00%	12,50%	25,00%	12,50%
	3	2	1	2	1
Wel	81,25%	75,00%	87,50%	75,00%	87,50%
	13	6	7	6	7
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	16	8	8	8	8

Ten slotte is het volgens respondenten onmogelijk, gezien de omvang van de onderneming, om een nieuwe functie te creëren. Respondenten uit beide sectoren en leeftijdsgroepen geven aan dat het bijna onmogelijk is om een nieuwe functie binnen de organisatie te creëren. Dit heeft meer met de omvang van de onderneming te maken dan met de leeftijd of met de sector waarin deze onderneemt. Kleine ondernemingen hebben, in tegenstelling tot grote ondernemingen, slechts een beperkt aantal functies. Dit bemoeilijkt re-integratie van een zieke werknemers in de eigen onderneming. Werknemers hebben vaak een beroeps-specifieke beperking, deze is niet langer in staat de functie te vervullen. Werkgevers zouden een nieuwe functie binnen de onderneming moeten creëren om de werknemer te herplaatsen, echter hebben kleine ondernemingen hier vaak geen ruimte voor. De organisatie is bijna altijd genoodzaakt om buiten het bedrijf te zoeken naar een vervangende functie. Dit brengt, ondanks hulp van arbo-diensten en verzekeraars, een extra obstakel met zich mee. Respondenten geven aan met name connecties te hebben met ondernemingen in de eigen sector. Deze bieden vaak dezelfde functie aan, welke dan ongeschikt is voor de arbeidsongeschikte werknemer.

Voorlopige conclusie

Ondernemingen in, met name het kleinbedrijf, ondervinden weinig knelpunten ten aanzien van ziekte op korte termijn. Echter kan ziekte op lange termijn grote financiële druk met zich meebrengen. Dit wordt versterkt door het feit dat, gezien de grootte van de onderneming, de re-integratie binnen het bedrijf vrijwel onmogelijk is. Re-integratie buiten de onderneming wordt, door subsidieregelingen van de overheid, onaantrekkelijk gemaakt voor werknemers en eventuele toekomstige werkgevers. Hierdoor wordt de kans groter dat de onderneming de financiële lasten, die langdurige arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt, de volledige periode van twee jaar moet dragen. Hierdoor wordt langdurige arbeidsongeschiktheid als een knelpunt gezien voor ondernemingen in het kleinbedrijf. Omdat sectoren met relatief veel regelgeving meer moeite moeten doen om geschikt vervangend personeel te vinden, bestaat er een grotere financiële druk en wordt dit knelpunt voor deze sector zwaarder ingeschat dan voor sectoren met relatief weinig wetgeving.

4.3 Payrollconstructies

Ondernemingen in het kleinbedrijf zijn met name gericht op de dagelijkse bezigheden van de onderneming. Hierdoor kan er vaak minder tijd worden vrijgemaakt voor secundaire zaken zoals personeelsadministratie. Volgens een onderzoek van het (EIM, 2007) zit personeelsadministratie in de top 5 van administratieve handelingen de meeste tijd kosten. Gebrek aan tijd gaat vaak ten koste van de kwaliteit. Een logische optie is om zaken omtrent personeel uit te besteden.

In het geval van Payrolling, kan gekozen worden tussen twee verschillende constructies. De eerste mogelijkheid is dat een payrollonderneming de administratieve taken van de werkgever overnemen. Dit houdt in dat alle administratieve lasten die samenhangen met het hebben van personeel worden overgenomen door de payrollorganisatie. Deze voert de loonadministratie, de aangifte loonbelasting, verstrekt de arbeidscontracten, loonstroken en jaaropgaven. Ook meldt deze ziekte en herstel van werknemers, beantwoord personeelsvragen en bemiddelt bij juridische conflicten.

(Greenpayroll,2012)

De tweede mogelijkheid is dat de payrollonderneming het juridische werkgeverschap overneemt. In de payroll cao die tot 1 januari 2012 wordt deze payrollconstructie omschreven als een “bijzondere vorm” van een uitzendovereenkomst. De payrollonderneming neemt zowel het administratieve werkgeverschap, als het juridische werkgeverschap over. Hierbij gaat de werknemer dus een arbeidsovereenkomst aan met de payrollonderneming. De opdrachtgever werft en selecteert de werknemer, deze wordt exclusief aan hem ter beschikking gesteld op basis van een opdrachtovereenkomst met de payrollonderneming. Naast de administratieve taken, is de payrollonderneming nu ook verantwoordelijk voor de naleving van arbeidsvoorwaarden. Hieronder valt het minimumloon en minimum vakantiebijslag, loondoorbetaling bij ziekte en de zorg tot re-integreren van arbeidsongeschikte werknemers. Aangezien de werknemers niet in dienst zijn bij de opdrachtgever, maar bij de payrollonderneming, vallen deze niet langer onder de cao van de betreffende sector, maar onder deze van de payrollonderneming. (VPO,2012)

4.3.1 Overname administratieve lasten

Wanneer de administratieve lasten van een onderneming worden overgenomen, betekent dit dat de onderneming zelf de werkgever blijft. Alleen zaken omtrent de afhandeling van het personeel wordt uit handen gegeven. De payrollonderneming vervult zo een administratief ondersteunende functie.

Resultaten literatuur onderzoek

De personeelsadministratie wordt ondergebracht bij een organisatie die voldoende ervaring heeft om de administratie correct en volledig te behandelen. De onderdelen, die belemmerende factoren zijn voor de correcte naleving van de arbeidsvoorwaarden bij ondernemers in het kleinbedrijf, worden op deze manier uitbesteed. De onderneming hoeft geen tijd te besteden aan het vergaren van kennis en het behandelen van de personeelsadministratie en kan zich daarom richten op het primaire arbeidsproces. Dit zal op zijn beurt een positieve invloed hebben op het bedrijfsresultaat. De payrollonderneming ziet er op toe dat fouten in de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden worden ontweken. Daarnaast zal de betrokkenheid van een derde partij die inzage heeft in de loonadministratie waarschijnlijk een extra drempel vormen voor ondernemingen die bewust de grenzen van wetgeving opzoeken. Extra toezicht, met of zonder gevolgen, kan sociaal onwenselijk gedrag beperken. Ten slotte heeft de payrollonderneming meerdere cliënten dan slechts de ene onderneming. Gesteld is dat de kosten van het houden van administratie goedkoper wordt, naarmate de hoeveelheid werknemers toeneemt. Omdat de payrollorganisatie niet slechts voor een organisatie werkt, kan deze de kosten verdelen over een groter aantal werknemers. Hierdoor nemen de gemiddelde kosten af. De behandeling van personeelsadministratie behoort tot het primaire arbeidsproces van de payrollonderneming. Dit betekent dat deze zich hierin heeft kunnen specialiseren, waardoor het proces sneller en efficiënter kan worden afgehandeld. Hierdoor kan deze dienst worden aangeboden voor een lager bedrag dan wanneer de onderneming dit zelf zou

behandelen. Aangezien geld een belemmerende factor is in de naleving van wetgeving, zou dit een positieve invloed moeten hebben.

Een nadeel is echter dat de onderneming weinig inzage heeft in zijn eigen administratie. Hierdoor is het voor de onderneming moeilijker te bepalen of er situaties kunnen ontstaan die onwenselijk zijn. Bijvoorbeeld wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over gaat naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook kunnen werknemers met administratieve vragen niet terecht bij de onderneming. Daarnaast blijft de werkgever verantwoordelijk voor de werknemers. Een probleem in naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden is de doorbetaling van ziekte en het re-integratieproces bij arbeidsongeschiktheid, deze wordt wel als een knelpunt gezien. De kennis en het netwerk van de payrollorganisatie kan eventueel gebruikt worden door de onderneming voor een spoedige re-integratie. Echter worden de kosten nog steeds gedragen door de onderneming. Reeds is aangetoond dat zowel de doorbetaling van een zieke werknemer, als de kosten van het re-integratieproces een grote financiële druk leggen op kleine ondernemingen.

Resultaten veldonderzoek

Respondenten geven aan gemiddeld tot goed bekend te zijn met het fenomeen payrolling. Volgens respondenten komt dit doordat vertegenwoordigers van payrollondernemingen regelmatig contact op nemen. De mate waarin een payrollconstructie van waarde is voor een onderneming lijkt te verschillen per sector. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de mogelijke toepassingen van payrolling.

De eerste constructie houdt in dat slechts de loonadministratie van de organisatie wordt overgedragen aan de payrollonderneming. Dit betekent dat de last van de loonadministratie niet langer door de onderneming zelf wordt gedragen. Respondenten geven aan open te staan voor deze vorm van uitbesteding. Echter vindt dit reeds op grote schaal plaats. Ondernemingen besteden niet alleen de loonadministratie, maar vaak alle administratieve lasten uit aan administratiekantoren (tab.2) Deze nemen niet alleen de loonadministratie over, maar zijn ook in staat andere administratieve functies te vervullen. Volgens de respondenten geeft dit een grotere toegevoegde waarde, terwijl de kosten nagenoeg gelijk zijn. De payrollconstructie in deze vorm heeft dus weinig toegevoegde waarde voor kleine ondernemingen.

4.3.2 Overname werkgeverschap

Wanneer de onderneming zijn werknemers volledig overdraagt aan de payrollonderneming, betekent dit dat de onderneming niet langer de werkgever is. Dit houdt in dat zaken rondom het personeel de verantwoordelijkheid van de payrollorganisatie is geworden. Deze is de uiteindelijke werkgever geworden.

Resultaten literatuur onderzoek

De inlenende onderneming hoeft zich niet bezig te houden met arbeidsovereenkomsten, loonadministratie of administratieve vragen. De onderneming werft en selecteert het personeel en kan zich daarna weer richten op het primaire arbeidsproces. Dit scheelt de onderneming veel tijd. Deze hoeft niet te investeren in kennis en materialen om personeelsadministratie bij te houden, dit wordt immers gedaan door de payrollonderneming. Hierdoor verdwijnt tijd als een belemmerende factor in de naleving van wetgeving. Daarnaast zal de administratie door de payrollonderneming meer secuur zijn en efficiënter worden gedaan. Hierdoor is het vaak goedkoper dan wanneer de onderneming het zelf zou doen en ontstaan er minder fouten. De factoren geld en complexiteit van wetgeving komen hierdoor ook te vervallen als belemmering in naleving van de wetgeving. De payrollonderneming is degene die kennis en ervaring moet vergaren en tijd moet besteden aan de administratie.

Aangezien de payrollonderneming werkgever is, ziet deze toe op de verloning van het personeel. De hoogte van het loon komt tot stand in overleg met de inlenende organisatie, de payrollorganisatie ziet echter toe op de naleving van het minimumloon en de vakantiebijslag. (Propayroll,2013) De payrollorganisatie heeft meer ervaring met de verloning van personeel. Hierdoor zullen waarschijnlijk

minder fouten ontstaan ten aanzien van de behandeling. Daarnaast is er toezicht van twee organisaties, namelijk de onderneming en de payrollorganisatie. Hierdoor is het risico kleiner dat wetgeving slecht of niet wordt nageleefd.

Een groot voordeel voor de inlenende organisatie is dat deze niet langer verantwoordelijk is voor personeel in geval van ziekte. De onderneming en de payrollonderneming hebben een overeenkomst waarin het risico van ziekte wordt toegewezen aan de payrollonderneming. Deze dragen zorg voor de financiële verplichtingen die ontstaan bij ziekte van de werknemer en de eventuele vervanging. Dit kan een enorme financiële ontlasting betekenen voor kleine ondernemingen, niet alleen in de vorm van loon, maar ook in productiviteit. Daarnaast hoeft de onderneming geen kosten meer te maken voor een Arbodienst en ziekengeldverzekering. De payrollonderneming ziet toe op doorbetaling van de zieke werknemer, vervanging van de arbeidskracht en de bijbehorende administratie. Ook in geval van langdurige ziekte is de payrollonderneming verantwoordelijk. De loonkosten van de arbeidsongeschikte werknemer worden door de payrollonderneming gedragen en het re-integratieproces i.v.m. Wet verbetering poortwachter wordt uitgevoerd en bekostigd door de payrollonderneming. Voor de inlenende organisatie betekent dit dat er geen verplichting bestaat tot loondoorbetaling of begeleiding van de medewerker. Dit scheelt zowel in kosten, als in tijd. Ook hier hoeft de onderneming geen kennis te vergaren of te investeren in het re-integratieproces.

De payrollorganisatie heeft overeenkomsten met meerdere ondernemingen en heeft hierdoor een groter aantal werknemers dan de inlenende organisatie. De payroll organisatie komt hierdoor meer in contact met langdurige ziekte dan de inlenende organisatie en heeft hierdoor meer ervaring met de processen. Hierdoor kan een werknemer beter begeleid worden in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is het netwerk van de payrollorganisatie groter dan deze van de inlenende organisatie, te beginnen met overeenkomsten gesloten met andere bedrijven. In het geval van functie specifieke arbeidsongeschiktheid is het dan ook makkelijker een werknemer te herplaatsen in een andere functie, bij een andere organisatie.

Een nadeel van de overdracht van personeel is dat de werknemer officieel niet langer in dienst is in de sector van de inlenende organisatie, maar bij de payrollonderneming. Hierdoor kan de werkgever geen aanspraak meer doen op de geldende cao afspraken in een betreffende sector. Volgens de FNV(2012) zijn werknemers minder goed af als werknemers van een payrollonderneming. De geldende afspraken zijn vaak minder goed dan de cao afspraken in de eigen sector. Met name de pensioenregeling is vaak minder goed geregeld. Daarnaast hebben werknemers die via een payrollconstructie werkzaam zijn minder ontslagbescherming. Op basis van een aanname van opdracht worden arbeiders tewerk gesteld. Bij beëindiging van de opdracht heeft de payrollonderneming een bedrijfseconomische reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit zou betekenen dat de werknemer een erg zwakke positie heeft. In maart 2013 heeft de rechtbank in Almelo hier zich over uitgesproken. Deze geeft aan dat wanneer een constructie enkel is gekozen teneinde de ontslagbescherming te ontlopen, er door de geldstromen heengekeken moet worden. Dit zou betekenen dat een overeenkomst niet zomaar ontbonden mag worden. Dit heeft een enorm positieve invloed op de positie van werknemers die werkzaam zijn via een payrollconstructie. (capra,2013)

Ten slotte is het mogelijk dat het overzetten van personeel op een payrollconstructie nadelige gevolgen heeft voor het moraal van de werknemers. Volgens Boselie (2010) zijn werknemers die zich betrokken voelen bij de organisatie productiever en bereid meer inspanning te verrichten, zonder een extra beloning te verwachten. De productiviteit van werknemers is positief gecorreleerd aan betrokkenheid bij de organisatie. (Boselie,2010) Wanneer werknemers echter worden overgezet op een payrollconstructie, wordt er afstand gecreëerd door de werkgever. De werknemers is officieel niet meer in dienst bij de inlener, maar bij de payrollorganisatie. Deze afstand heeft waarschijnlijk een negatieve invloed op de betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie. Deze invloed wordt waarschijnlijk versterkt wanneer er onderscheid wordt gecreëerd tussen arbeidsovereenkomsten. Wanneer een werknemer ervoor kiest om zowel "eigen personeel" als "ander personeel" in dienst te nemen, kan er een tweedeling ontstaan tussen de werknemers. Payroll-werknemers kunnen zich als

tweederangs werknemers beschouwen. Welke een negatieve impact heeft op de betrokkenheid bij de organisatie en indirect op de productiviteit van de werknemer.

Resultaten veldonderzoek

De waarde van deze toepassing van een payrollconstructie verschilt erg per sector. Ondernemingen in sectoren met veel regelgeving geven aan dat deze vorm van payrolling geen toegevoegde waarde heeft. In deze sectoren wordt gebruik gemaakt van personeel dat relatief hoger opgeleid is. Volgens de respondenten is er zeker nagedacht over de mogelijkheid van een payrollconstructie. Er zitten namelijk duidelijk voordelen aan. Echter is het relatief lastiger om opgeleid personeel te vinden voor specifieke functies dan het is om personeel te vinden voor taken waarvoor geen opleiding nodig is. Potentiele werknemers hebben hierdoor meer invloed op de afspraken omtrent de arbeidsomstandigheden. Daarnaast zijn deze potentiele werknemers over het algemeen beter op de hoogte van verschillende arbeidsconstructies. Volgens respondenten uit sectoren met veel wetgeving zijn deze werknemers daardoor niet bereid te werken op basis van een payroll constructie. Dit kan desastreus wezen voor een onderneming. Wel zou deze vorm van uitbesteding gebruikt kunnen worden voor werknemers buiten het primaire arbeidsproces. Een aantal respondenten geven aan reeds gebruik te maken van uitbesteding van werkgeverschap. Voor de schoonmaakwerkzaamheden wordt gebruik gemaakt van een detacheringsovereenkomst. Aangegeven wordt dat hiervoor gekozen is, omdat deze taak buiten het kennisgebied van de organisatie ligt. De werving en selectie, de verloning en eventuele opleiding zijn verschillend van deze van de onderneming. Door uitbesteding van deze zaken hoeft de onderneming zich hier verder niet mee bezig te houden. Het gaat hier echter om functies waarvoor minder opleiding nodig is. Daarnaast zit een groot deel van de toegevoegde waarde in de werving en selectie van de werknemers. Gezien dit feit zou een detacheringsovereenkomst eventueel beter passen, echter kan payrolling hier ook van waarde zijn.

Ondernemingen in sectoren met weinig regelgeving geven aan dat payrolling een toegevoegde waarde kan hebben. De overdracht van zorgen als werkgever spreekt veel respondenten aan. Hierbij wordt met name gerefereerd aan het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid. Echter geeft een groot deel aan angstig te zijn om daadwerkelijk gebruik te maken deze constructie. De belangrijkste reden is dat het fenomeen payrolling vrij nieuw is in het midden- en kleinbedrijf. Respondenten zijn schuchter af te stappen van bekende constructies. Ook geven respondenten aan dat het hebben van eigen personeel een gemeenschapsgevoel creëert. Het uitbesteden van het personeel zou dit niet ten goede komen. Deze twijfels worden versterkt doordat verwacht wordt dat de geprojecteerde besparing in personeelskosten waarschijnlijk laag uitvalt. Respondenten geven aan dat de besparen in personeelskosten slechts miniem is. Deze besparing valt uit op een klein percentage per werknemer. Bij een groter aantal personeelsleden zou deze besparing veel hoger wezen. Eventueel dat er dan overwogen wordt om gebruik te maken van een payrollconstructie.

De verschillen van toegevoegde waarde lijkt te verschillen tussen sectoren te. Zowel relatief jonge ondernemingen, als relatief oude ondernemingen uit sectoren met veel regelgeving, geven bijvoorbeeld aan weinig toegevoegde waarde te zien in een payrollconstructie. Andersom geven jongere- en oudere ondernemingen uit sectoren met weinig regelgeving aan dat er toch een zekere waarde gezien wordt in payrolling. Dit geldt ten aanzien van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het feit dat er geen verschil gevonden wordt in de antwoorden van jongere- en oudere ondernemingen, kan verklaard worden doordat er weinig verschil bestaat in de mate waarop administratieve druk wordt ondervonden. Naarmate er minder ervaring bestaat, zou er meer administratieve druk bestaan. Hierdoor zou een payrollconstructie meer van waarde kunnen zijn. Resultaten geven echter aan dat leeftijd geen invloed heeft op administratieve druk.

Voorlopige conclusie

Theoretisch gezien heeft een payrollconstructie een positieve invloed op de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden. Het gebruik van een payrollconstructie heeft een positieve invloed op de verloning van het minimumloon en minimum vakantiebijslag. Dit komt doordat er, door de ervaring van de payrollonderneming, minder fouten worden gemaakt. Daarnaast wordt het risico van ziekte overgedragen van de onderneming naar de payrollonderneming. Dit heeft een financiële ontlasting voor de onderneming als gevolg. Ook heeft de payrollonderneming meer ervaring met de re-integratieprocessen.

Dit onderzoek is echter niet in staat om de theoretische bevindingen omtrent de toepassing van payrollconstructies te daadwerkelijk testen. Geen van de respondenten heeft eerstehands ervaring met het gebruik van payroll en hierdoor is het niet mogelijk om te onderzoeken in hoeverre payroll daadwerkelijk een invloed uitoefent op de knelpunten ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden. Wel hebben ondernemingen in sectoren met relatief veel wetgeving aangegeven dat een payrollconstructie niet bruikbaar is. Dit heeft te maken met de invloed van werknemers in deze sectoren. Echter wordt de waarde van payroll ten aanzien van langdurige arbeidsongeschiktheid wel erkend.

4.4 Substituten voor payrolling

Duidelijk is dat het gebruik van een payrollconstructie een positieve invloed heeft op de knelpunten die bestaan in de naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden in het midden- en kleinbedrijf. Echter kleven er ook een aantal nadelen aan vast. Er bestaan ook andere mogelijkheden om de knelpunten te bestrijden. De vraag is in hoeverre deze opties te prefereren zijn boven het gebruik van een payrollconstructie. Om dit te bepalen moet er rekening worden gehouden met de verschillende manieren waarop payrolling gebruikt kan worden, namelijk de overname van de administratieve lasten en de overname van het werkgeverschap.

4.4.1 Overname administratieve lasten

Wanneer payrolling wordt gebruikt om alleen de administratieve lasten over te nemen, is dit te vergelijken met de werkzaamheden van een administratiekantoor. De onderneming blijft juridisch werkgever en hierdoor aansprakelijk. Alle administratieve lasten worden overgedragen, maar de onderneming blijft verantwoordelijkheid houden voor de administratie. In deze situatie fungeert de payrollonderneming als een boekhoudkantoor. Echter is een payrollonderneming gespecialiseerd in personeelsadministratie, zoals salarissen, ziekteverzuim, ontslag en salaris. Een boekhoudkantoor is breder gespecialiseerd. Niet alleen is deze in staat personeelsadministratie te verwerken, ook de overige boekhouding kan worden overgedragen en fiscaal advies kan worden gegeven. (Impendio,2013) Dit betekent dat een administratiekantoor op meerdere punten als een ondersteunende functie kan worden gebruikt. Aangezien een payrollonderneming gespecialiseerd is op personeelsadministratie, kan het slechts op dit vlak een ondersteunende functie vervullen. Daarnaast is de behandeling van de administratieve lasten het primaire arbeidsproces van een administratiekantoor. Aangenomen kan worden deze hierdoor in staat is efficiënter te werken en hierdoor voor een lagere kostprijs. Bovendien werken veel administratiekantoren voor een vast tarief per uur of per jaar, terwijl payrollondernemingen een tarief rekenen op het uurloon van de medewerker. Het laatste is voor ondernemingen en het midden-en kleinbedrijf minder overzichtelijk.

4.4.2 Overname werkgeverschap

Wanneer besloten wordt om het werkgeverschap over te dragen aan een derde partij, ontstaat er een driehoeksverhouding tussen de werknemer, de inlenende organisatie en de juridische werkgever. De werknemers is bij de derde partij in dienst en wordt uitgeleend aan de organisatie waar arbeid moet worden verricht. Deze constructies worden normaliter gebruikt in het geval van uitzendovereenkomsten of detacheringsovereenkomsten. Deze mogelijkheden zouden door ondernemers in het midden- en kleinbedrijf ook gebruikt kunnen worden. Echter verschillen deze wel van constructies wel van elkaar.

In het geval van een uitzendovereenkomst heeft de opdrachtgever een vacature. Het uitzendbureau regelt de werving en selectie van de werknemers. De opdrachtgever betaalt een tarief aan het uitzendbureau en deze betaalt op zijn beurt de werknemer, net als bij een payrollconstructie. Het verschil ligt echter in het feit dat de onderneming geen tijd en geld hoeft te steken in het zoeken naar werknemers. Dit onderdeel wordt overgenomen door het uitzendbureau.

Een groot nadeel van werving en selectie van het uitzendbureau is dat dit het een stuk duurder maakt dan de payrollconstructie. Waar een payrollonderneming gemiddeld een tarief van 15%(De payrollmakelaar,2013) van het brutoloon rekent, is dit bij een uitzendbureau al snel 21%.(4Minutes,2013) Deze extra kosten zijn overbodig wanneer een opdrachtgever bestaand personeel wil overzetten naar een derde partij.

Daarnaast heeft de opdrachtgever niet de garantie om dezelfde werknemer gedurende de hele periode te hebben. Het uitzendbureau heeft namelijk het recht de werknemer bij andere ondernemingen te plaatsen. Dit betekent dat de kennis en de ervaring niet in de onderneming blijft. Ook heeft de werknemer de vrijheid om een opdracht te weigeren. Er is een grote mate van vrijblijvendheid bij een uitzendovereenkomst. Echter is de opdrachtgever verplicht na drie contracten de werknemer in vaste dienst te nemen of niet langer gebruik te maken van zijn arbeid.

(Intermediair.nl,2008)

In het verlengde hiervan ligt detachering. Dit geeft de opdrachtgever, net als bij payroll, meer zekerheid dan bij het gebruik van een uitzendbureau. In dit geval wordt er een overeenkomst gemaakt voor een bepaalde periode. Het voordeel hiervan is dat er zekerheid is dat de werknemer beschikbaar is en exclusief voor de onderneming werkt. Echter maakt dit het ook moeilijk om tussentijds op te zeggen. Ook bij een detacheringsovereenkomst wordt de werving en selectie verzorgd door het detacheringsbureau. Hierdoor vallen de kosten veel hoger uit dan bij een payrollconstructie. De werknemer komt in vaste dienst te staan van het detacheringsbureau. Hierdoor heeft de werknemer recht op een vast aantal betaalde uren per maand. De opdrachtgever is echter verplicht tot doorbetaling van deze uren in het geval van ziekte. Dit brengt –of een risico met zich mee –of een nog hoger tarief voor de detacheringsovereenkomst.

In beide gevallen brengen de constructies een zeker gemak met zich mee. De opdrachtgever is niet genoodzaakt om zelf personeel te zoeken. Dit brengt echter wel meer kosten met zich mee. Een uitzendconstructie brengt veel onzekerheid met zich mee. De onderneming heeft immers geen zekerheid in de arbeidstoekomst van de werknemer. Detachering brengt echter erg weinig flexibiliteit met zich mee. Mocht de onderneming minder werknemers behoeven, is het lastig om dit snel te realiseren. Ten slotte is het zo dat de opdrachtgever minder inzage heeft in het selectieproces van detacheringsbureaus en uitzendbureaus. Randvoorwaarden kunnen worden gegeven, echter wordt de selectie uit handen gegeven aan een organisatie die wellicht minder inzage heeft in de specifieke wensen van de opdrachtgever.

Voorlopige conclusie

Ten aanzien van de overname van de administratieve lasten kan een payrollconstructie worden vergeleken met de activiteiten van een administratiekantoor. Echter heeft een administratiekantoor een bredere focus, ten opzichte van de payrollonderneming. Deze is in staat om op meerdere punten een ondersteunende functie te vervullen. Gecombineerd met het feit dat de kosten voor beide opties nagenoeg gelijk zijn, leidt ertoe dat een payrollconstructie, in deze vorm, niet waardevol wordt geschat.

Ten aanzien van de overname van het werkgeverschap kan een payrollconstructie worden vergeleken met de activiteiten van een uitzend- of detacheringsbureau. De kosten voor de payrollconstructie zijn lager dan deze van zijn substituten, echter kan deze alleen worden geprefereerd wanneer de opdrachtgever zelf in staat is het werving en selectie proces uit te voeren.

5 Conclusie

Ondernemingen in het kleinbedrijf geven aan erg veel tijd te moeten besteden aan de naleving van wet- en regelgeving. Volgens deze ondernemingen zou dit veel minder tijd hoeven kosten. De reden waarom er veel tijd moet worden besteed, ligt met name in het feit dat ondernemingen slechts gedeeltelijk begrip hebben van de voor hen geldende wet- en regelgeving. Dit heeft echter niet te maken met onwil. Ondernemingen geven aan zich in te spannen om op de hoogte te blijven van veranderingen, echter is veel wet- en regelgeving complex omschreven. De wetgeving is gelaagd, moeilijk gedefinieerd en vaak is het onduidelijk of bepaalde wetgeving van toepassing is op de onderneming. Dit wordt versterkt door het feit dat er weinig begeleiding en weinig terugkoppeling komt vanuit de overheid. Zolang er geen boete komt, denken veel ondernemingen dat er geen fouten zijn gemaakt. Deze situatie beslaat het volledige kleinbedrijf, onafhankelijk van sector of leeftijd. Dit betekent dat ondanks inspanningen vanuit het kleinbedrijf, wet- en regelgeving niet volledig wordt begrepen. Het onvolledige begrip van wet- en regelgeving leidt tot onvolledige naleving. Wanneer de volledige inhoud van een onderwerp niet volledig begrepen wordt, is het onmogelijk om deze volledig op te volgen.

5.1 Knelpunten naleving van de primaire arbeidsvoorwaarden

Het onderdeel van de wet- en regelgeving welke voor deze thesis van belang is, zijn de primaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen het minimumloon en minimumvakantiedagen, de ziekte van werknemers en het re-integratieproces bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen geven aan dat dit een minder complex onderdeel is van de geldende wet- en regelgeving. Dit komt vooral omdat veel ondernemingen de administratieve lasten uitbesteden aan administratiekantoren. Deze hebben reeds kennis en ervaring, hierdoor wordt de kans op fouten kleiner. Het feit dat de primaire arbeidsvoorwaarden niet als complex worden ervaren, is terug te zien in de verloning van het minimumloon en de minimum vakantiebijslag. In 1980 werden er bij 10% van de ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf overtredingen geconstateerd. In 2007 was dit percentage 0.79%. Dit is een duidelijke afname in het aantal overtredingen tot minder dan één procent van de gevallen. Waarschijnlijk is dit deels te danken aan de uitbesteding aan administratiekantoren. Onbewuste fouten in de verloning van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag lijken dus geen omvangrijk probleem te zijn.

Het ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid zijn echter grotere problemen. Op korte termijn zijn ondernemingen in staat de ziekte van een werknemer op te vangen, echter op lange termijn is dit niet vol te houden. Wanneer er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid, legt dit een grote druk op de onderneming. Ten eerste is er weinig kennis in de onderneming aanwezig ten aanzien van de processen bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Er kan advies worden ingewonnen bij arbo-diensten en verzekeraars, maar de onderneming moet hier veel tijd aan besteden. Tijd die anders besteed had kunnen worden aan het primaire arbeidsproces. Daarnaast is de financiële impact erg groot. Het loon van de arbeidsongeschikte werknemer moet worden doorbetaald, een vervanger moet worden gevonden en het re-integratieproces moet worden gefinancierd. De verzekeringen, die hiervoor bestaan, dekken lang niet alle kosten. Hierdoor is de financiële impact erg groot. Langdurige arbeidsongeschiktheid kan dus als een omvangrijk probleem worden omschreven.

Dit probleem lijkt hoofdzakelijk gekoppeld te wezen aan de omvang van de onderneming. De problemen ten aanzien van langdurige arbeidsongeschiktheid ontstaan namelijk door het feit dat de onderneming relatief klein is. Het ontbreken van een werknemer heeft dus invloed op een veel groter deel van de productiecapaciteit en de kosten die hiermee gepaard gaan hebben een grotere impact op het bedrijfsresultaat. Deze resultaten gelden voor ondernemingen uit alle sectoren en leeftijdsgroepen. Echter, doordat het voor sectoren met relatief veel regelgeving moeilijker is om vervangend personeel te vinden, wordt dit knelpunt voor deze sectoren groter geacht.

5.2 Waarde Payrollconstructies

De toegevoegde waarde van een payrollconstructie is afhankelijk van het soort constructie en van de gekozen sector. De payrollconstructie waarbij slechts de administratieve verplichtingen van een onderneming worden overgenomen, heeft zeker voordelen. De payrollonderneming verzorgt de benodigde kennis en ervaring om de loonadministratie te behandelen. Ook zorgt een extra partij die inzage heeft in de arbeidsvoorwaarden een extra controlepunt ten aanzien van fouten in de arbeidsvoorwaarden, maar ook ten aanzien van bewuste overtredingen. De onderneming zelf heeft echter minder inzage in zijn administratie. Daarnaast blijft de onderneming het risico op zieke en langdurige arbeidsongeschiktheid dragen, terwijl deze onderdelen knelpunten worden geacht te zijn. Kostentechnisch is een payrollconstructie goedkoper dan wanneer de onderneming dit zelf zou behandelen.

Echter is deze vorm van uitbesteding te vergelijken met de werkzaamheden van administratiekantoren. Het verschil hierin is dat payrollondernemingen slechts gericht zijn op loonadministratie, terwijl administratiekantoren veel breder zijn georiënteerd. Hierdoor kunnen administratiekantoren een bredere ondersteunende functie vervullen voor ondernemingen, bijvoorbeeld ten aanzien van strategisch advies of fiscaal advies. Ook financieel gezien zijn payrollondernemingen en administratiekantoren met elkaar te vergelijken. Daarom wordt deze vorm van payrolling in zijn geheel niet geacht van toegevoegde waarde te zijn voor ondernemingen in het kleinbedrijf.

De payrollconstructie waarbij het volledige werkgeverschap wordt overgedragen aan de payrollonderneming kan van waarde zijn, afhankelijk van de sector. Deze overdracht van werkgeverschap is te vergelijken met uitzendconstructies of detachering. Echter is de payrollconstructie aanzienlijk goedkoper. Dit komt doordat de werving en selectie door de onderneming zelf wordt verzorgd. De voordelen die ontstaan bij het overdragen van de administratie gelden hier ook. De onderneming is echter, aangezien de payrollonderneming de formele werkgever wordt, niet langer belast met het risico van ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit betekent een aanzienlijke financiële ontlasting voor de onderneming en een adequate oplossing voor het knelpunt.

Een bijkomend voordeel voor de onderneming is, dat er een lagere ontslagbescherming geldt voor werknemers dan bij andere constructies. Hierdoor is de onderneming meer flexibel in zijn arbeid. Dit voordeel voor werkgevers, is echter een enorm nadeel voor werknemers. Deze genieten niet langer de ontslagbescherming die normaliter wel bestaat. Onder het mom van een bedrijfseconomische reden kan een werknemer, met in achtneming van een maand opzegtermijn, ontslagen worden. Echter kan deze flexibiliteit een positief effect hebben op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn in economisch slechte tijden terughoudend in het inhuren van personeel. Deze vorm van flexibiliteit kan een invloed hebben op de beslissing om extra werknemers in dienst te nemen. Het idee, dat een arbeidsplek met weinig ontslagbescherming te prefereren valt boven het niet hebben van werk, is te verdedigen. Ten slotte vallen werknemers, die via een payrollovereenkomst in dienst zijn, niet langer onder de cao van de betreffende sector. De cao uit de payrollsector is voor deze werknemers van toepassing. Echter bestaan er sinds 01-01-2012 geen cao afspraken meer voor deze sector. De arbeidsvoorwaarden voor werknemers zijn slechter dan de geldende voorwaarden in de eigen sector. Payrolling heeft dus meer waarde voor werkgevers en minder voor werknemers.

De toegevoegde waarde van payrolling verschilt per sector. In sectoren met relatief veel wetgeving, wordt over het algemeen gebruik gemaakt van werknemers die relatief hoger- en vaak specifiek zijn opgeleid. Aangezien dit soort werknemers schaarser zijn dan relatief laag opgeleide werknemers, hebben deze werknemers meer invloed op de arbeidsovereenkomst. Ondernemingen in sectoren met relatief veel regelgeving geven aan dat werknemers in deze sectoren niet bereid zijn om te werken op basis van een payrollovereenkomst. Aangezien hoge- en specifiek opgeleide werknemers meer keuze hebben ten aanzien van vacatures, is het niet mogelijk om deze wens simpelweg te

negeren. Voor deze sector heeft een payrollconstructie geen toegevoegde waarde. Het gebruik hiervan zou zelfs een negatieve invloed kunnen hebben op de onderneming. Echter geldt dit slechts voor werknemers die vallen binnen het primaire arbeidsproces van de onderneming. Werknemers die hierbuiten vallen, zoals de schoonmakers, zouden eventueel wel onder een payrollconstructie kunnen vallen. Aangezien de onderneming in een andere sector opereert, heeft deze weinig kennis ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is de invloed die de werknemer kan uitoefenen erg beperkt. Voor deze werknemers zou een payrollconstructie van toegevoegde waarde kunnen zijn.

Deze redenering geldt ook in sectoren met relatief weinig regelgeving. In deze sectoren werken over het algemeen werknemers die relatief lager opgeleid zijn. Omdat er minder schaarste bestaat ten aanzien van lager opgeleide werknemers, hebben deze minder invloed op de arbeidsovereenkomst. Het gebruik van een payrollconstructie zal dus minder weerstand oproepen bij werknemers. Daarnaast worden de bestaande knelpunten, ten aanzien van re-integratie en langdurige arbeidsongeschiktheid, ontlast door het gebruik van payrolling. Voor werkgevers in sectoren met relatief weinig regelgeving kan een payrollconstructie duidelijk van toegevoegde waarde zijn. Het verschil in leeftijd van een onderneming lijkt geen invloed te hebben op de mate waarin een payrollconstructie van toegevoegde waarde is.

5.3 Aanbeveling

Ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf geven aan moeite te hebben met de complexiteit van wetgeving. Deze complexiteit bestaat uit een aantal factoren. Wetgeving bestaat vaak uit een gelaagde structuur, deze manier van omschrijving kan als onduidelijk worden ervaren. Dit beïnvloedt het begrip van de inhoud van deze wetgeving. Dit wordt versterkt door een gebrek aan ondersteuning vanuit de overheid die ondernemingen ervaren. Dit probleem zou vermeden kunnen worden door meer ondersteuning te bieden vanuit de overheid.

Echter lijkt dit weinig invloed te hebben op de betaling van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Het onderdeel van de primaire arbeidsvoorwaarden, waar daadwerkelijk een probleem bestaat, is het re-integratieproces en langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers. Dit geldt voor alle ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf en wordt zwaarder geschat in sectoren met relatief veel regelgeving. Door het inzetten van een payrollconstructie zou de verantwoordelijkheid, en dus het knelpunt, van het re-integratieproces en langdurige arbeidsongeschiktheid, worden overgedragen van de onderneming naar de payrollorganisatie. Het knelpunt ten aanzien hiervan zou dan niet langer bestaan. Ook op de betaling van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag heeft deze constructie een positieve invloed. Dit is weliswaar niet als knelpunt geschat, echter is dit effect wel aanwezig.

Een payrollconstructie is in principe dus een geschikt middel. Wel moet bij het inzetten hiervan rekening worden gehouden met de sector. Ondanks het feit dat het knelpunt in alle sectoren aanwezig is, kan een payrollconstructie niet in elke sector worden toegepast. In sectoren met relatief veel wetgeving hebben werknemers een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Deze werknemers zijn, vanwege de lage ontslagbescherming, niet bereid te werken op basis van een payrollconstructie. Dit geldt echter niet voor werknemers in sectoren met relatief weinig wet- en regelgeving. Het inzetten van een payrollconstructie heeft duidelijk een positieve invloed op de knelpunten die bestaan ten aanzien van het re-integratieproces en langdurige arbeidsongeschiktheid, echter is dit alleen een geschikte optie zijn in sectoren met relatief weinig wet- en regelgeving.

6 Bibliografie

- 4Minutes. (2013). *Wat kost uw uitzendkracht of detachingsmedewerker*. Opgeroepen op 2013, van <https://www.4minutes.nl/werkgever/tarieven-uitzenden-en-detacheren/>
- ABVAKABO. (2012, 04 20). *abvakabofnv.nl*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.abvakabofnv.nl/mijn-thema/werk/flexwerk/?OverviewType=Handig%20artikel&id=410149>
- Arbeidsinspectie. (2008). *Inspectie naleving Wet arbeid vreemdelingen en Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in de sector Detailhandel voor niet Westerse producten*. Den Haag: 07.
- Atkinson J, M. N. (1986). 'Is flexibility just a flash in the pan?', *Personnel Management*.
- Babbie, E. (2009). *The Practice of Social Research*. Wadsworth Publishing Co Inc.
- C. Gratton, I. J. (2011). *Research Methods for Sports Studies*. In I. J. C. Gratton, *Research Methods for Sports Studies* (p. 299). New York: Routledge.
- CBS. (2013, 07 15). *Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim: eind maart 819 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/korte-termijn-ontw/2006-arbeidsmarkt-vv-ao-zv-art.htm>
- CBS. (2013). *Arbeidsvoorwaarden*. Opgeroepen op 2013, van CBS.nl: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?conceptid=80>
- Cnv Vakmensen. (2013). *Misgelopen vakantiedagen?!* Opgehaald van <http://www.cnvvakmensen.nl/actueel/themas/misgelopen-vakantiedagen/>
- De Payrollmakelaar. (2013). *Payrolltarieven*. Opgeroepen op 2013, van <http://payrollmakelaar.nl/laagste-payrolltarieven/>
- De Telegraaf. (2013, 04 02). Veel angst bij werknemers. *De Telegraaf*, p. 1.
- FNV Bondgenoten. (2013). *Wat is een cao*. Opgehaald van http://www.fnvbondgenoten.nl/werk_en_inkomen/dossiers/cao/wat_is_een_cao/
- FNV in Beweging. (2012, 12 11). *De FNV wil gewoon goed werk voor iedereen*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.fnvbouw.nl/SiteCollectionDocuments/12%2012%2011%20brief%20aan%20L%20Asscher%20def.pdf>
- Greenpayroll. (2013). *F.A.Q.* Opgehaald van Greenpayroll.nl: <http://www.greenpayroll.nl/faq>
- Hovemann, M. (2010, 12 07). *Hrpraktijk*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.hrpraktijk.nl/topics/loon-belonen/nieuws/personneelsadministratie-op-8e-plaats-ergernissen>

- Huisman, W. (2001). *Tussen winste en moraal*. Opgeroepen op 2013, van <http://repub.eur.nl/res/pub/368/WPM3327.pdf>
- Hulst, A. v. (2013, 04 02). Werkgevers maken misbruik van de crisis. *NRC*, p. 1.
- Impendio. (2013). *Boekhouder voor ondernemers*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.impendio.nl/ondernemer/>
- Intermediair.nl. (2008, 05 06). *Uitzendbureau: een introductie*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.intermediair.nl/carriere/een-baan-vinden/vinden-en-gevonden-worden/uitzendbureau-een-introductie>
- Loonstra, C. (2010). Hoofdstukken Sociaal Recht. In C. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht* (p. 307). Noordhoff Uitgevers B.V.
- M. Jansen, M. T. (2003). *Onevenredig belast. Administratieve lasten in het kleinbedrijf 2002*. Zoetermeer: EIM.
- Marrelli, A. (2005, 08). *Literature Reviews*. Opgehaald van http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/ArticleFive_LiteratureReviews.pdf
- MKB servicedesk. (2006, 12 06). *Informatie over midden- en kleinbedrijf in Nederland*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.mkb servicedesk.nl/569/informatie-over-midden-kleinbedrijf-nederland.htm>
- Nederland, M. (2007, 03). *Einde aan stroperigheid reïntegratietrajecten*. Opgehaald van <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CFAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mkb.nl%2Fdownload.php%3FitemID%3D444683&ei=GMuQUammMqnK0AW4-YCgCQ&usg=AFQjCNFgRnOcagM0N4EfZQnkkwAltvuglQ&sig2=X0n315gPClqb5JJAKYSW8A&bvm=bv.46340616>,
- NL, S. (2012, 05). *Payrolling: Wel de lusten, niet de lasten*. Opgehaald van <http://www.sp.nl/nieuws/spanning/201205/payrolling-wel-de-lusten-niet-de-lasten.shtml>
- Nu.nl. (2011, 08 26). Ontduiking minimumloon minder snel aangepakt. *Nu.nl*, p. 1.
- Ondernemerinbusiness. (2013, 03 27). *Payroll inzetten*. Opgeroepen op 2013, van <http://ondernemerinbusiness.nl/personeel/personeel-inhuren/2299/payroll-inzetten/>
- P.J. Brouwer, A. t. (2003). *Grenzen aan verantwoordelijkheid. Begeleiding en Reïntegratie van zieke werknemers in het MKB*. Zoetermeer: EIM.
- Payrollsite. (2013). *Vormen van Payrollen*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.payrollsite.nl/vormen-van-payrollen>
- Propayroll. (2013). *Veel gesteld vragen*. Opgeroepen op 2013, van Propayroll.nl: <http://www.propayroll.nl/payrollkrachten/Veelgestelde-vragen/>

- Rijksoverheid. (2013). *Arbeidsovereenkomst en cao*. Opgeroepen op 2013, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/arbeidsvoorwaarden-tijdelijke-en-vaste-werknemers>
- Rijksoverheid. (2013). *Waaraan moet mijn werkgever zich houden bij een arbeidsovereenkomst?* Opgeroepen op 2013, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst.html>
- Sewell, M. (2013). *The use of qualitative interviews in evaluation*. Opgehaald van The university of Arizona: <http://ag.arizona.edu/sfcs/cyfernet/cyfar/Intervu5.htm>
- Snoei, J. (2008, 11). *Administratieve overlast*. Opgeroepen op 2013, van http://www.ondernemerschap.nl/sys/cftags/assetnow/design/widgets/site/ctm_getFile.cfm?file=M200811.pdf&perId=0
- Sociaal-Economische Raad. (1981). *Advies naleving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*. SER.
- Steuten, M. (2013, 05 21). *Hoe hard is de flexibele schil? Rechtbank Almelo slaat bres in payrollconstructie*. Opgeroepen op 2013, van http://www.capra.nl/4_838_Hoe_hard_is_de_flexibele_schil_Rechtbank_Almelo_slaat_bres_in_payrollconstructie.aspx
- Vendrig, J. (2005, 08). *De (over)last van Administratieve Lasten*. Opgeroepen op 2013, van Ondernemerschap.nl: <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/M200504.pdf>
- Vermeulen, K. (2010, 03 23). *Ontslagregels voor Payrollondernemingen*. Opgeroepen op 2013, van GMW Advocaten: <http://www.gmw.nl/weblog/ontslagregels-voor-payrollondernemingen.html>