



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Regeldruk in de uitzendbranche

Lasten vanuit wet- en regelgeving in kaart gebracht

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).

Michiel Linssen, Johan Snoei

Zoetermeer, april 2014

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Samenvatting

In het regeerakkoord is opgenomen dat het kabinet koerst op een structurele regeldrukverlaging voor bedrijven, professionals en burgers per 2017 met 2,5 miljard euro (ten opzichte van 2012). Met veertien regeldichte sectoren en domeinen worden problemen onderkend en opgelost, zodat de regeldruk merkbaar kan verminderen. De uitzendbranche maakt hiervan geen deel uit, terwijl op basis van dit onderzoek geconcludeerd kan worden dat de regeldruk voor uitzendondernemingen onevenredig hoog is, zowel ten opzichte van andere ondernemingen in de zakelijke dienstverlening als ten opzichte van alle ondernemingen in Nederland.

In het Programma Regeldruk Bedrijven wordt de uitzendbranche niet expliciet genoemd, wel geeft het kabinet aan de inzet van ICT erg belangrijk te vinden als instrument om regeldruk te reduceren. De vraag is dan ook wat uitzendondernemingen de afgelopen jaren hebben gemerkt van alle maatregelen om regeldruk voor bedrijven te verminderen. En op welke terreinen hebben zij in de afgelopen jaren juist een verzwaring van de regeldruk ervaren? Panteia heeft de regeldruk over 2012 in kaart gebracht. Dit onderzoek biedt zowel een kwantitatief als kwalitatief inzicht in de regeldruk in de uitzendbranche als gevolg van wet- en regelgeving van de Rijksoverheid.

Regeldruk in de uitzendbranche

De regeldruk in de uitzendbranche in 2012 wordt door Panteia geraamd op ruim € 195 miljoen per jaar. Het plaatsen van de uitzendkracht brengt de hoogste lasten met zich mee, gevolgd door het begeleiden en beheren van de uitzendkrachten. Het kernproces van de uitzendbureaus is verantwoordelijk voor 76% van de totale regeldruk in de branche. Verplichtingen die de hoogste regeldruk met zich meebrengen, zijn: de wekelijkse verloningen, het opstellen van arbeidsovereenkomsten, de doorgeleidingsplicht voor arbodocumenten en het toepassen van de beloningsregels uit de cao van de inlener bij de plaatsing van nieuwe uitzendkrachten.

Tabel A Totale regeldruk in de uitzendbranche voor 2012 naar bedrijfsprocessen

	Totale regeldruk	Gemiddelde regeldruk	
		Per onderneming	Per vestiging
Inschrijven van de kandidaat	€ 35.935.810	€ 9.557	€ 6.148
Plaatsen van de uitzendkracht	€ 60.605.196	€ 16.188	€ 10.369
Begeleiden en beheren van de uitzendkracht	€ 52.337.982	€ 13.920	€ 8.954
Overige verplichtingen	€ 46.750.455	€ 12.434	€ 7.998
Totaal	€ 195.629.443	€ 52.029	€ 33.470

Bron: Panteia, 2013

Vergelijking uitzendbranche met andere sectoren

De gemiddelde regeldruk per onderneming in de uitzendbranche (€ 52.029) wordt voor 78% veroorzaakt door administratieve verplichtingen (€ 40.693) en voor 22% door inhoudelijke verplichtingen (€ 11.336). De gemiddelde administratieve lasten per onderneming in Nederland bedragen € 13.200¹. De administratieve lasten van de

¹ Bron: Ton Kwaak, *Economische effecten van verlaging van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven*, Panteia, Zoetermeer, augustus 2013



uitzendbranche zijn dus ruim driemaal zo hoog als de gemiddelde administratieve lasten per onderneming in Nederland.

Het is beter en specifiekter om de uitzendbranche met zakelijke dienstverlening te vergelijken. De gemiddelde administratieve lasten per onderneming in de zakelijke dienstverlening worden geraamd op € 9.600 per jaar. De administratieve lasten voor de uitzendondernemingen zijn dus ruim 4 keer zo hoog als voor ondernemingen in de zakelijke dienstverlening.

Vergelijking met 2004

In 2004 werden alleen de totale administratieve lasten van de uitzendbranche geraamd op € 162 miljoen. Dat de totale regeldruk in de uitzendbranche in 2012 geraamd wordt op ruim € 195 miljoen wil echter niet zeggen dat de stijging over deze periode ruim 20% is. We kunnen de uitkomsten over beide jaren namelijk niet zonder meer met elkaar vergelijken omdat:

- de definitie van administratieve lasten in de achterliggende periode is gewijzigd;
- de meting van 2012 naast de hoogte van de administratieve lasten ook inzicht biedt in de inhoudelijke nalevingskosten;
- de branche de afgelopen jaren is gegroeid;
- de tarieven van de medewerkers, die de administratieve handelingen verrichten, zijn geïndexeerd;
- de investeringen in ICT die leiden tot een vermindering van regeldruk niet zijn meegenomen in het rapport;
- de toenemende handhaving binnen de uitzendsector is gerealiseerd binnen de kaders van zelfregulering en ook die buiten dit onderzoek zijn gebleven.

In dit onderzoek zijn de inspanningen van uitzendondernemingen en de uitzendsector gericht op zelfregulering niet meegenomen of onderzocht. Indien hiermee in het onderzoek wel rekening was gehouden, zou de totale regeldruk in de uitzendbranche in 2012 aanzienlijk hoger zijn uitgevallen dan de nu geraamde € 195 miljoen.

Mogelijkheden tot vermindering van regeldruk

Het kabinet is met 14 sectoren en domeinen gestart met een eerste tranche van merkbare regeldrukvermindering via een maatwerkeraanpak. Het gaat hier om sectoren en professionals die in hun werk te maken hebben met relatief veel sectorspecifieke regelgeving en bureaucratie. In vergelijking tot andere sectoren kent de uitzendbranche relatief weinig sectorspecifieke wet- en regelgeving (voornamelijk de WAADI). De regeldruk in de uitzendbranche vanuit algemene regelgeving is echter relatief hoog, vooral veroorzaakt door de grote aantallen personeelsmutaties en de grote hoeveelheid verschillende arbeidsvoorwaarden waarmee de uitzendbranche rekening moet houden.

De belangrijkste aanbeveling vanuit dit onderzoek is dan ook om te pleiten voor de invoering van een zogenaamde "flextoets". Als mogelijkheid om na te gaan wat wetswijzigingen en voorstellen van nieuwe wet- en regelgeving voor flexibele arbeidsrelaties betekenen, zou een "flextoets" in het leven kunnen worden geroepen. Bij een voorstel dat de flexibele arbeidsrelaties - zoals de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de uitzendovereenkomst - raakt, zou vooraf specifiek gekeken kunnen worden naar de effecten op de regeldruk voor uitzendondernemingen om zo problemen en onevenredig hoge nalevingskosten te voorkomen.

Medio 2014 start een tweede tranche maatwerkeraanpak. Het kabinet is hiervoor inmiddels in gesprek met de metaalsector en de kinderopvang. Het lijkt ons goed dat



de uitzendbranche ook het gesprek aangaat met het kabinet om in de tweede tranche voor de maatwerkaanpak een plek te krijgen. Naast dit algemene advies en de aanbeveling om een flextoets in te voeren, geven wij in hoofdstuk 5 een aantal voorbeelden van specifieke situaties en regelgeving waarbij wij reductiemogelijkheden voor de regeldruk in de uitzendbranche zien.





Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	9
1.1 Aanleiding	9
1.2 Doelstellingen	9
1.3 Onderzoeksverantwoording	10
1.4 Afbakening	10
1.5 Leeswijzer	10
2 Definities	11
2.1 Administratieve lasten	11
2.2 Inhoudelijke nalevingskosten	11
2.3 Regeldruk	12
3 Verplichtingen in de uitzendbranche	13
3.1 Inschrijven van de kandidaat	13
3.2 Plaatsen van de uitzendkracht	16
3.3 Begeleiden en beheren van de uitzendkracht	19
3.4 Overige verplichtingen	23
3.5 Totale regeldruk uitzendbranche	26
4 Ontwikkelingen regeldruk	29
4.1 Ontwikkeling regeldruk in de uitzendbranche	29
4.2 Gevolgen veranderingen in regelgeving 2004 – 2012	31
4.3 Aankomende wetgeving en regeldruk in de uitzendbranche	32
5 Verbetervoorstellen	35
5.1 Algemene verbetervoorstellen	35
5.2 Sector specifieke verbetervoorstellen	36
5.3 Praktijkvoorbeeld aanpak regeldruk loonbeslagen	37
Bijlage 1 Gebruikte frequenties	41
Bijlage 2 Overzicht onderzochte wet- en regelgeving	43
Bijlage 3 Detailoverzicht regeldruk uitzendbranche	47
Bijlage 4 Toelichting gebruik standaardtarieven	52



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In het regeerakkoord is opgenomen dat het kabinet koerst op een structurele regeldrukverlaging voor bedrijven, professionals en burgers per 2017 met 2,5 miljard euro (ten opzichte van 2012). Met vijftien regeldichte sectoren en domeinen worden problemen onderkend en opgelost, zodat de regeldruk merkbaar kan verminderen. In de meest recente Voortgangsrapportage² vanuit het Programma Regeldruk Bedrijven 2011 – 2015³ van het ministerie van Economische Zaken, geeft het kabinet overigens aan goed op weg te zijn met de realisatie van deze doelstellingen. Ondernemers moeten de ruimte krijgen om te ondernemen, te groeien en te vernieuwen, zowel om de huidige crisis het hoofd te bieden als om voorbereid te zijn op de economische ontwikkelingen van de toekomst. Een van de instrumenten hiervoor is het aanpakken van de door ondernemers ervaren regeldruk. Het programma Regeldruk Bedrijven zet hierop in via twee sporen. Ten eerste door het merkbaar verminderen van regeldruk in bestaande wetgeving door het verlagen van administratieve lasten en nalevingskosten, en het voorkomen van onnodige regeldruk bij nieuw beleid en wetgeving (spoor 'minder en betere regels'). Ten tweede door het verbeteren van de uitvoering van wetten en regels door het realiseren van betere overheidsdienstverlening en efficiënter toezicht (spoor 'meer gemak met regels').

In het Programma Regeldruk Bedrijven wordt de uitzendbranche niet expliciet genoemd, wel geeft het kabinet aan de inzet van ICT erg belangrijk te vinden als instrument om regeldruk te reduceren. De vraag is dan ook wat uitzendondernemingen de afgelopen jaren hebben gemerkt van alle maatregelen om regeldruk voor bedrijven te verminderen. En op welke terreinen hebben zij in de afgelopen jaren juist een verzwaring van de regeldruk ervaren? Aan de hand van de resultaten van het onderzoek dat Panteia/EIM in 2004 heeft uitgevoerd, zijn de ontwikkelingen op het gebied van regeldruk in kaart gebracht.

Al met al voldoende aanleiding om de lasten vanuit wet- en regelgeving in de uitzendbranche weer kritisch tegen het licht te houden en na te gaan waar goede mogelijkheden zijn voor regeldrukvermindering. In voorliggend rapport wordt de regeldruk in de uitzendbranche kwalitatief en kwantitatief in kaart gebracht.

1.2 Doelstellingen

Het onderzoek beantwoordt vier doelstellingen:

1. Het biedt inzicht in de administratieve lasten en de inhoudelijke nalevingskosten voor uitzendondernemingen vanuit wet- en regelgeving. Hierbij wordt rekening gehouden met de bestaande wet- en regelgeving, maar waar mogelijk in kwalitatieve zin ook met wijzigingen die binnenkort worden doorgevoerd;
2. De onderzoeksresultaten worden op hoofdlijnen (in kwantitatieve zin) vergeleken met de uitkomsten van het onderzoek van Panteia/EIM uit 2004⁴;
3. De onderzoeksresultaten van uitzendondernemingen worden gerelateerd aan de regeldruk in andere sectoren.

² Programma Regeldruk Bedrijven, voortgangsrapportage, ministerie van Economische Zaken, juni 2012.

³ Programma Regeldruk Bedrijven 2011 – 2015, bijlage bij Kamerstuk 29515, nr. 327.

⁴ Administratieve lasten in de uitzendbranche. Panteia/EIM, Zoetermeer, 2004.



1.3 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek is uitgevoerd in vier stappen:

1. Inventarisatie wet- en regelgeving en verplichtingen. Vanuit relevante wet- en regelgeving zijn de verplichtingen van de uitzendbranche in kaart gebracht.
2. Verzamelen van aanvullende gegevens en frequenties. Om de huidige nalevingspraktijk in de uitzendbranche in beeld te krijgen, zijn interviews gehouden met 8 uitzendondernemingen. Drie daarvan behoren tot de kleine ondernemingen, drie tot de middelgrote ondernemingen en twee tot de grote ondernemingen in de branche.
3. Kwantificeren van de administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten aan de hand van de volgende randvoorwaarden:
 - Wet- en regelgeving opgelegd door de Rijksoverheid, peildatum 31 december 2012;
 - Alleen administratieve lasten en de inhoudelijke nalevingskosten die in 2004 nog tot de administratieve lasten werden gerekend worden meegenomen. Dit wordt aangevuld met de beleving van de regeldruk en hoe bedrijven regeldruk zien in relatie tot risicoperceptie;
 - Alleen de lasten van uitzendbedrijven in Nederland worden berekend. Wervings- en selectiebureaus, detacheringsbureaus, etc. worden buiten beschouwing gelaten;
 - Alle lasten worden berekend op jaarbasis voor het jaar 2012 aan de hand van het StandaardKostenModel.
4. Aan de hand van de uitkomsten van de voorgaande onderzoeksstappen is de voorliggende rapportage opgesteld.

1.4 Afbakening

Het onderzoek heeft alleen betrekking op de regeldruk die voortkomt uit wettelijke verplichtingen. Verplichtingen die voortkomen uit zelfregulering worden dus uitdrukkelijk buiten de meting en rapportage gehouden. Het gaat bijvoorbeeld om de verplichtingen die voortkomen uit het ABU-lidmaatschap (zoals: naleving van NEN-normen en controles die plaatsvinden door de Stichting Normering Arbeid (SNA)). Deze verplichtingen zijn aangemerkt als bovenwettelijk en daarom niet in het onderzoek meegenomen.

1.5 Leeswijzer

Het rapport start met de definities van de verschillende regeldrukterreinen (hoofdstuk 2). Vervolgens wordt ingegaan op de verplichtingen die in de uitzendbranche gelden op basis van de door de Rijksoverheid opgelegde wet- en regelgeving (hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 gaat in op gevolgen voor de regeldruk vanuit ontwikkelingen in regelgeving tussen 2004 en 2012 en over de nu bekende ontwikkelingen die in de toekomst plaats zullen plaatsvinden. In hoofdstuk 5 is een aantal algemene- en sectorspecifieke verbetervoorstellen opgenomen. Het geheel heeft vier bijlagen: (I) een overzicht van de frequenties die in de berekening van de regeldruk zijn toegepast, (II) een overzicht van de wet- en regelgeving die in het onderzoek zijn meegenomen, (III) een detailoverzicht van de regeldruk in de uitzendbranche en (IV) een toelichting op de gebruikte standaardtarieven.



2 Definities

Dit hoofdstuk gaat in op enkele definities die bij het bepalen van de regeldruk in de uitzendbranche van belang zijn. Daarbij zullen de begrippen administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten worden toegelicht en de ontwikkeling in de loop van de jaren besproken. Het hoofdstuk sluit af met de definitie van regeldruk en het kader waarbinnen dit onderzoek in de uitzendbranche is uitgevoerd.

2.1 Administratieve lasten

Om een goede vergelijking te kunnen maken met de uitkomsten van het onderzoek naar de administratieve lasten in de uitzendbranche uit 2004 is het belangrijk om de verandering die in de definitie heeft plaatsgevonden toe te lichten. Bij het opstellen van de rapportage in 2004 werd deze definitie van administratieve lasten gehanteerd: "Administratieve lasten zijn kosten die bedrijven moeten maken om te voldoen aan informatieverplichtingen vanuit wet- en regelgeving". In 2007 is de definitie gewijzigd in "Administratieve lasten zijn kosten die bedrijven moeten maken om te voldoen aan informatieverplichtingen aan de overheid vanuit wet- en regelgeving. Vanaf die tijd worden informatieverplichtingen die bedrijven hebben aan andere partijen dan de overheid (derden) niet meer tot deze administratieve lasten gerekend. Een voorbeeld hiervan is de verplichting om informatie te verstrekken over de arbeidsomstandigheden (arbeidsrisico's) aan de uitzendkracht. In het onderzoek in 2004 werden de kosten hiervan nog geschaard onder de administratieve lasten. In het voorliggend onderzoek is dit als een inhoudelijke verplichting meegenomen en vallen de kosten daardoor onder de inhoudelijke nalevingskosten. De volgende paragraaf licht dit begrip nader toe.

2.2 Inhoudelijke nalevingskosten

De definitie van inhoudelijke nalevingskosten wordt door de overheid als volgt omschreven: "Inhoudelijke nalevingskosten zijn kosten die bedrijven moeten maken om te voldoen aan inhoudelijke eisen uit wet- en regelgeving". Aan de ene kant zijn inhoudelijke nalevingskosten onvermijdelijk om publieke belangen te borgen. Aan de andere kant kunnen de inhoudelijke nalevingskosten leiden tot kostenverhogingen voor bedrijven. Bij de inhoudelijke nalevingskosten wordt daarom onderscheid gemaakt tussen bedrijfseigen en bedrijfsvreemde nalevingskosten. Wanneer bedrijven de kosten niet gemaakt zouden hebben als er geen overheidsregulering zou zijn, dan is sprake van bedrijfsvreemde kosten. Om een en ander te verduidelijken het volgende voorbeeld. Tot de inhoudelijke nalevingskosten in de uitzendbranche worden de aanschaf van UV-lampen en van scanners gerekend. In het kader van de Wet op de Identificatieplicht (WID) zijn uitzendbedrijven verplicht om de identiteit van de kandidaten te controleren en een kopie van het ID-bewijs te bewaren. Vrijwel alle uitzendbedrijven schaffen UV-lampen om echtheidskenmerken te kunnen onderscheiden en scanners om een kopie van het bewijs te kunnen opslaan aan. De kosten voor de aanschaf van de UV-lampen worden in zijn geheel gemaakt voor naleving van de wettelijke verplichting en daarom als bedrijfsvreemde kosten volledig meegenomen in de berekening van de regeldruk in de uitzendbranche. De scanners worden echter ook gebruikt voor andere doeleinden (dan naleving van de WID) en daarom gedeeltelijk als bedrijfseigen kosten meegenomen en niet volledig tot de inhoudelijke nalevingskosten c.q. regeldruk gerekend.

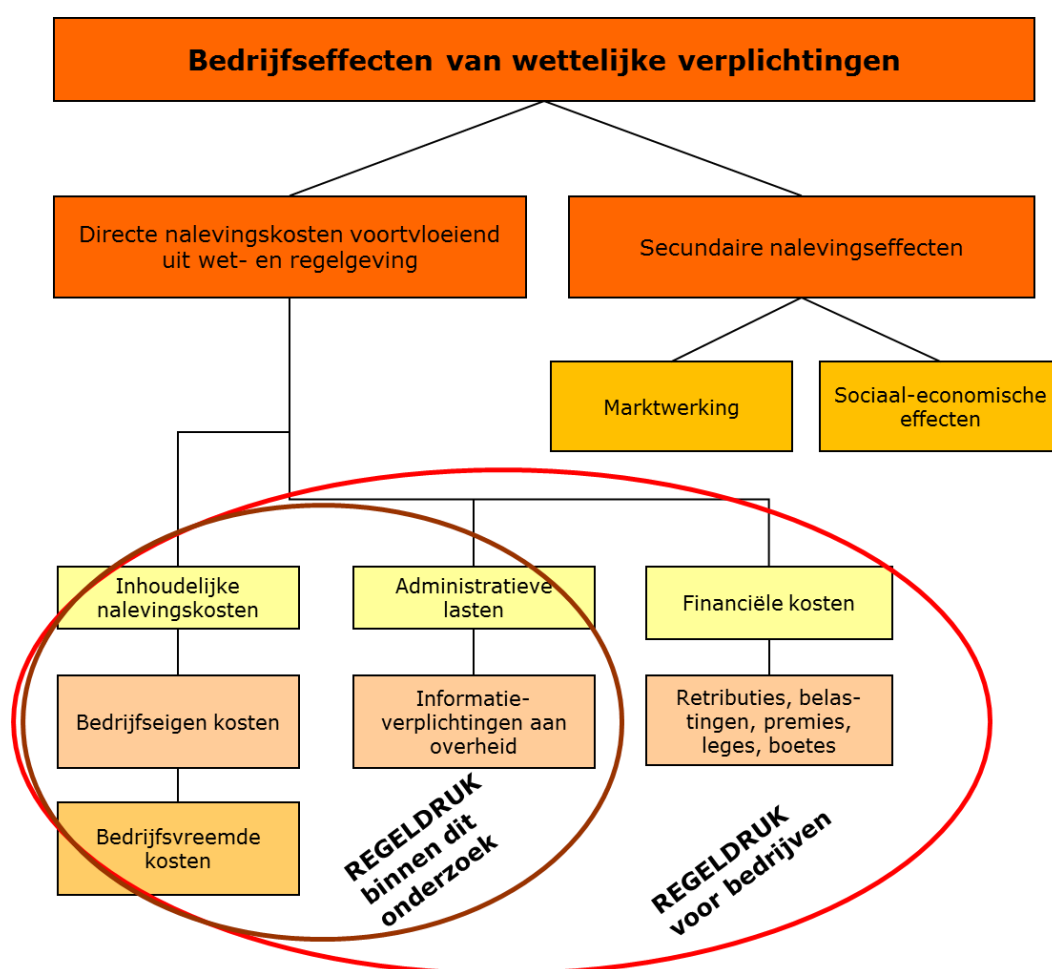


2.3 Regeldruk

Naast de administratieve lasten en de inhoudelijke nalevingskosten worden ook financiële kosten in het begrip regeldruk meegenomen. De financiële kosten blijven in dit onderzoek buiten beschouwing. De definitie van regeldruk luidt daarmee als volgt: "het geheel aan overheidsregels en de uitvoering daarvan waar bedrijven in hun dagelijkse bedrijfsvoering mee te maken hebben en die hen belemmeren en tijd en geld kosten om aan te voldoen. Dit betreft informatieverplichtingen (administratieve lasten) en inhoudelijke verplichtingen (nalevingskosten)".

In figuur 2.1 worden de verschillende definities in perspectief geplaatst en het kader van dit onderzoek onderscheiden.

Figuur 2.1 Effecten voor bedrijven vanuit wet- en regelgeving en kader van het onderzoek "Regeldruk in de Uitzendbranche"



Bron: Panteia, 2013



3 Verplichtingen in de uitzendbranche

Dit hoofdstuk biedt inzicht in de verplichtingen waarmee de uitzendbedrijven te maken hebben. Daarbij worden de verplichtingen ingedeeld naar de werkprocessen binnen de bedrijven. De eerste paragraaf gaat in op de verplichtingen rondom het inschrijven van de kandidaat. De tweede paragraaf beschrijft de verplichtingen rondom het plaatsen van de uitzendkracht. De derde paragraaf behandelt de verplichtingen rondom het begeleiden en beheren van uitzendkrachten en de vierde paragraaf gaat in op de overige (informatie)verplichtingen binnen de uitzendbranche. Uiteindelijk resulteert dit in een samenvattende paragraaf waarin de hoogte van de regeldruk wordt besproken en daarbij behorend wordt de beleving van de regeldruk door de geïnterviewde bedrijven aan de orde gesteld.

3.1 Inschrijven van de kandidaat

Totale regeldruk

De totale regeldruk die gemoeid is met het inschrijven van kandidaten komt voor de uitzendbranche in 2012 uit op bijna € 36 miljoen. Dit komt gemiddeld neer op € 9.557 per onderneming en op gemiddeld € 6.148 per vestiging. De hoogste kosten komen voort uit de handelingen rondom de controle van de identiteit van de kandidaat en het bewaren van een kopie van het ID-bewijs in de eigen administratie (ruim € 16 miljoen). Daarnaast zijn de inhoudelijke nalevingskosten voor het controleren van het arbeidsverleden verantwoordelijk voor bijna € 11 miljoen aan kosten. De verschillende handelingen worden in deze paragraaf nader toegelicht.

Tabel 3.1 biedt inzicht in de verschillende handelingen die bij de inschrijving van de kandidaat naar voren komen, de wet- en regelgeving waaruit de verplichtingen voortvloeien en welke vorm van regeldruk het betreft.



Tabel 3.1 Inschrijving van de kandidaat

Werkzaamheden	Wet- en regelgeving	Vorm regeldruk
Ontvangen van de kandidaat, voorstellen, inventariseren behoefte kandidaat, informeren over de werkwijze uitzendbureau en beslissen om de kandidaat wel of niet in te schrijven.	Geen	-
Bij indiensttreding van de kandidaat controleren van ID-bewijs (verificatieplicht), kopie van ID-bewijs wordt bewaard in eigen administratie (bewaarplicht).	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV), Wet op de Loonbelasting	Administratieve lasten
Bij buitenlandse kandidaten; controle of de persoon gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten.	Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	Inhoudelijke nalevingskosten
Het arbeidsverleden / opvolgend werkgeverschap wordt gecontroleerd.	Burgerlijk Wetboek	Inhoudelijke nalevingskosten
Tewerkstellingsvergunning aanvragen.	Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	Administratieve lasten
Interne audit op de volledigheid en juistheid van de personeelsdossiers m.b.t. de identificatieplicht.	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten
Jaarlijkse kosten voor opleiding / training intercedenten gericht op de vereiste controles.	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten
Internetabonnementen en aanschaf naslagwerk over echtheidskenmerken	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten
Aanschaf en afschrijving van UV-lampen	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten
Aanschaf en afschrijving van scanners	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten
Afronding inschrijving, doornemen mogelijkheden van de kandidaat, en alle van belang zijnde gegevens worden in het systeem ingevoerd.	Geen	-

Bron: Panteia, 2013

Inschrijven van de kandidaat

Het werkproces binnen de uitzendbranche start met het inschrijven van potentiële kandidaten. Bezien vanuit de bedrijven betreft dit enkele eenvoudige handelingen. De kandidaat wordt ontvangen, stelt zich voor en de intercedent brengt de behoefte in kaart en informeert over de werkwijze van het uitzendbureau. Vervolgens wordt besloten om de kandidaat in te schrijven of niet. Enkele uitzendbedrijven geven aan dat zij soms besluiten om een kandidaat niet in te schrijven wanneer blijkt dat nog geen tewerkstellingsvergunning is aangevraagd. Zij zijn van mening dat de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning te veel administratieve lasten met zich meebrengt ten opzichte van de kansen om de kandidaat voor een goed tarief aan werk te kunnen helpen. Alleen als het gaat om kandidaten met specifieke kennis of expertise kan de beslissing worden genomen om toch eerst een tewerkstellingsvergunning aan te vragen.

Identificatieplicht

Met uitzondering van een eventuele aanvraag van de tewerkstellingsvergunning worden de hierboven beschreven handelingen niet tot de regeldruk gerekend. Aan de indiensttreding van de kandidaat zijn wel administratieve lasten en inhoudelijke



nalevingskosten verbonden. De verificatieplicht houdt in dat het uitzendbureau het identiteitsbewijs van de kandidaat controleert op echtheid en geldigheid en of het getoonde identiteitsbewijs bij deze persoon hoort. De bewaarplicht houdt in dat een uitzendbureau een kopie van het identiteitsbewijs maakt en deze in de eigen administratie bewaart. Als identiteitsbewijs mogen worden gebruikt:

- een Nederlands paspoort of Nederlands identiteitsbewijs
- een Nederlands vreemdelingendocument, of
- een buitenlands identiteitsbewijs.

Wanneer er sprake is van een vreemdeling, een kandidaat die niet de Nederlandse nationaliteit heeft, vindt aanvullend een controle plaats of de betreffende kandidaat ook gerechtigd is om in Nederland te werken. Er worden doorgaans meerdere kopieën van het identiteitsdocument gemaakt, omdat inleners veelvuldig contractueel bedingen om een kopie te ontvangen in het kader van de beperking van hun inlenersaansprakelijkheid en van risico's op illegale tewerkstelling.

Arbeidsverleden en -fasen

Bij het inschrijven van de kandidaat wordt ook het arbeidsverleden door middel van het CV goed bekeken in verband met opvolgend werkgeverschap en de fase waarin de kandidaat wordt ingedeeld. Bij de uitzendbureaus die bij de ABU zijn aangesloten worden drie fasen (A, B of C) gehanteerd. Indien de ABU-cao algemeen verbindend verklaard is, moet de hele uitzendbranche (met uitzondering van de NBBU-leden) zich aan deze fase-indeling houden. Fase A geldt voor de uitzendkracht die niet meer dan 78 weken voor het uitzendbureau heeft gewerkt, fase B voor de uitzendkrachten die twee jaar of acht contracten voor het uitzendbureau hebben gewerkt en fase C betreft contracten voor onbepaalde tijd. Op basis van het arbeidsverleden wordt de kandidaat aan een fase toegewezen (bij plaatsing).

Interne audit op volledigheid en juistheid personeelsdossiers

Met betrekking tot de identificatieplicht vindt bij vrijwel alle uitzendbureaus een interne audit plaats. Dit betreft een controle die door een auditor (vaak van het hoofdkantoor) wordt uitgevoerd bij een van de vestigingen. Tijdens de audit wordt een steekproef getrokken uit de personeelsdossiers om na te gaan of deze volledig en juist zijn samengesteld. Wanneer de personeelsdossiers niet volledig of juist zijn samengesteld, lopen uitzendbureaus bij controles van de Inspectie SZW en/of de Belastingdienst het risico op een boete.

Middelen voor de controle van de identiteit

De uitzendbranche treft verschillende maatregelen om de identiteitscontrole uit te voeren. Zo volgen de meeste intercedenten (circa 75%) jaarlijks een training of opleiding om de echtheidskenmerken van identiteitsbewijzen te herkennen en beoordelen. Ook hebben veel vestigingen een internetabonnement of naslagwerk waarin de echtheidskenmerken zijn terug te vinden. Op 95% van de vestigingen is ook een UV-lamp aanwezig om de documenten te kunnen controleren en vrijwel alle vestigingen gebruiken een scanner om documenten te archiveren of ter beoordeling aan derden te zenden. De uitzendbureaus hebben de mogelijkheid om het beoordelen uit te besteden aan bureaus die gespecialiseerd zijn in het controleren van onder andere identiteitsdocumenten (bijvoorbeeld Keesing), maar gebleken is dat dit weinig voorkomt.

Afsluiting inschrijving

Het werkproces inschrijven van de kandidaat wordt afgesloten met het doornemen van de mogelijkheden die een kandidaat op de arbeidsmarkt heeft. Tijdens of na het gesprek worden alle gegevens opgeslagen in een geautomatiseerd systeem. Dit systeem is door grote ondernemingen zelf ontwikkeld, andere uitzendbureaus schaffen



hiervoor een softwarepakket aan van bijvoorbeeld CTB of FlexService. De kosten van deze systemen worden deels meegenomen in de uurtarieven van regeldruk in de vorm van een opslag voor overhead (zie bijlage 4).

3.2 Plaatsen van de uitzendkracht

Totale regeldruk

De totale regeldruk voor het plaatsen van de uitzendkrachten komt in 2012 op ruim € 60,6 miljoen. Dit komt neer op gemiddeld € 16.118 per onderneming en op gemiddeld € 10.369 per vestiging. Daarbij zijn de handelingen voor het opstellen van de arbeidsovereenkomsten en het verwerken van de gegevens in de geautomatiseerde personeelsadministratie verantwoordelijk voor de hoogste kosten, met respectievelijk kosten van € 21,7 en € 18,4 miljoen.

Tabel 3.2 biedt inzicht in de verschillende handelingen die bij de plaatsing van kandidaten worden uitgevoerd, de wet- en regelgeving waaruit de verplichtingen voortvloeien en welke vorm van regeldruk het betreft.



Tabel 3.2 Plaatsen van de uitzendkracht

Werkzaamheden	Wet- en regelgeving	Vorm regeldruk
Plaatsingsmogelijkheden nagaan; selectie gestart met behulp van eigen bestand of bestanden van collega-vestigingen	Geen	-
Nogmaals controleren of alle benodigde gegevens aanwezig zijn	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet op de loonbelasting	Inhoudelijke nalevingskosten
Kopie identiteitsbewijs uitzendkrachten beschikbaar stellen aan inlener	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV), Invorderingswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Nagaan van de kredietwaardigheid van de opdrachtgever c.q. inlener	Geen	-
Arbeidsovereenkomst opstellen, inclusief verwerken gegevens in geautomatiseerde personeelsadministratie	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten
Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) of Pre-Employment Screening (PES) aanvragen	Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens	Administratieve lasten
Verstrekken arbo-document aan de uitzendkrachten, overleggen informatie RI&E (inclusief opvragen bij inlener)	Arbeidsomstandighedenwet, Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten / inhoudelijke nalevingskosten
Invoeren loonbelastinggegevens / toepassen beloningsregeling inlener, aanpassen arbeidsvoorwaarden voor loonbelasting en werknemersverzekeringen	Wet op de Loonbelasting, Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten / inhoudelijke nalevingskosten
Verwerken van werkkostenregeling / vergoedingen en verstrekkingen in het systeem	Wet op de Loonbelasting, Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten / inhoudelijke nalevingskosten
Openen G-rekening (NIET SFT-verklaring)	Invorderingswet; Uitvoeringsregeling inleners, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004	Administratieve lasten

Bron: Panteia, 2013

Plaatsingsmogelijkheden nagaan

Het werkproces om een uitzendkracht te plaatsen start met het zoeken naar mogelijke inleners voor een kandidaat. Het betreft in dit geval een commercieel proces waarbij geen wettelijke verplichtingen gelden. Het uitzendbureau start de zoektocht naar een plaatsingsmogelijkheid in eigen vacatures en gaat vervolgens die van collega-vestigingen na. Als dit geen match oplevert, wordt vervolgens ook nog nagegaan of de vacatures van het UWV een plaatsing kunnen opleveren.

Controle en beschikbaar stellen benodigde gegevens

Wanneer er zich een plaatsingsmogelijkheid aandient, zal worden nagegaan of alle benodigde gegevens van de kandidaat juist en volledig bij het uitzendbureau aanwezig zijn. Deze verplichting vloeit voort uit de Wet op de Identificatieplicht. Uitzendbureaus



geven hierbij aan dat het uitsluitend om de plaatsing van nieuwe kandidaten gaat. Als het om een doorplaatsing gaat, de uitzendkracht heeft al eerder voor dit uitzendbureau arbeid verricht, wordt verondersteld dat alle benodigde gegevens zeker aanwezig zijn. Als een uitzendkracht geplaatst wordt, hebben inleners op grond van de Invorderingswet een belang bij het ontvangen van een kopie van het identiteitsdocument. Voor vreemdelingen geldt dat een kopie daarvan op grond van artikel 15 Wav aan de inlener verstrekt moet worden. Omdat het hier om het verstrekken van informatie aan derden gaat, is sprake van inhoudelijke nalevingskosten. Uitzendbureaus zullen, voordat zij tot plaatsing van de uitzendkracht overgaan, de kredietwaardigheid van de opdrachtgever nagaan om zo eventuele betalingsproblemen in de toekomst te voorkomen.

Arbeidsovereenkomst opstellen

Nadat de opdrachtgever en de kandidaat akkoord gaan met de plaatsing wordt door het uitzendbureau een arbeidsovereenkomst opgesteld. Deze overeenkomst moet door de kandidaat worden ondertekend. In enkele gevallen volstaat een uitzendovereenkomst waarbij de kandidaat deze ontvangt en niets hoeft te ondertekenen. Wanneer de overeenkomst is getekend, worden de gegevens verwerkt in de (geautomatiseerde) loonadministratie.

Aanvragen VOG of PES

Bij het plaatsen van de uitzendkracht wordt door inleners steeds vaker een Verklaring Omtrent Gedrag Natuurlijke Personen (VOG NP) van de kandidaat gevraagd. De (toekomstige) werkgever van de uitzendkracht is verantwoordelijk voor de screening van de werknemers en zal daarom afhankelijk van de taken die moeten worden uitgevoerd een dergelijke verklaring vragen. Daarnaast bestaan er voor verschillende branches (bijvoorbeeld de kinderopvang) specifieke screeningsprofielen en daar zal de opdrachtgever c.q. inlener vragen om een Pre-Employment Screening (PES). Panteia raamt dat in circa 20% van alle plaatsingen sprake is van een aanvraag van een VOG of PES.

In principe is de kandidaat zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van een VOG of het meewerken aan een PES, maar ook uitzendbureaus geven aan dat de aanvraagprocedures hen tijd en geld kosten. Uitzendbureaus constateren ook dat het aantal opdrachtgevers dat om een VOG of PES vraagt, de laatste jaren toeneemt. De out-of-pocket kosten die betaald moeten worden voor de aanvraag van een verklaring worden betaald door de uitzendkracht of door het uitzendbureau doorberekend aan de opdrachtgever. De uitzendbureaus zien deze verplichting vooral als een zorgplicht; je moet er als bedrijf voor zorgdragen dat de uitzendkracht de aanvraag heeft gedaan alvorens hij aan de slag gaat.

Verstrekken arbodocument aan de uitzendkracht

Uitzendbureaus zijn verplicht om een uitzendkracht een zogeheten RI&E document (arbodocument) te verstrekken voordat hij aan de slag gaat bij de opdrachtgever. Diezelfde opdrachtgever is verantwoordelijk voor de inhoud van het arbodocument en moet dit ter beschikking stellen aan het uitzendbureau. In het arbodocument staan zaken als: kenmerken werkplek, risico's die zich rondom het werk kunnen voordoen, gebruiksinstructies voor machines en of het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen vereist is. In sommige gevallen (bijvoorbeeld zware industrie) wordt hierbij uitgebreid stilgestaan, bij andere bedrijven (kantoorbanen) wat minder. Daarnaast maakt het een groot verschil of de inlenende bedrijven een arbodocument beschikbaar hebben, dan wel voldoende informatie kunnen aanleveren, of zelfs maar over voldoende kennis van hun betreffende wettelijke verplichtingen beschikken. Wanneer de uitzendbureaus achter aanvullende informatie aan moeten gaan of nadere



uitleg aan inleners moeten verstrekken, dan verhoogt dat de kosten van de plaatsing aanzienlijk.

Toepassen beloningsregeling inlener

Het toepassen van de beloningsregeling van de inlener wordt vooral door de kleinere uitzendbureaus als zware administratieve last ervaren. Het kost veel tijd om precies in kaart te brengen welke specifieke afspraken gelden in een bepaalde branche. Bij kleine uitzendbureaus moet de intercedent de cao op voorhand nauwkeurig doornemen om na te gaan waar een uitzendkracht recht op heeft. Indien nodig worden de arbeidsvoorwaarden voor loonbelasting en werknemersverzekeringen aangepast. Sinds 1 april 2012 was de ABU-cao niet langer algemeen verbindend, waarmee in principe gold dat de uitzendbureaus die niet aangesloten zijn bij de ABU niet langer verplicht waren deze cao toe te passen (Ondernemen in Flex, pag. 71). Sinds 17 september 2013 is de ABU-cao weer algemeen verbindend verklaard. Tijdens de gesprekken met uitzendbureaus is niet gebleken dat het al dan niet algemeen verbindend verklaard zijn van de ABU-cao voor de nalevingspraktijk gevolgen heeft gehad.

Toepassen Werkkostenregeling / vergoedingen en verstrekkingen

Naast de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen is in 2011 de Werkkostenregeling ingevoerd. Doel van de regeling is het vereenvoudigen van het grote aantal verschillende onbelaste regelingen, naar een regeling waarbij maximaal 1,4% (in 2013 1,5%) van de totale loonsom besteed mag worden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemers. Voorlopig geldt dat werkkostenregeling nog facultatief is. Gebleken is uit de gesprekken in de uitzendbranche dat uitzendbureaus nog terughoudend omgaan met het invoeren van de Werkkostenregeling, omdat deze nog niet is uitgekristalliseerd. Men past dan nog de verschillende regelingen van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen toe, waarbij zij aangeven dat het gebruik ervan in de uitzendbranche beperkt is. De uitzendbureaus die de Werkkostenregeling toepassen, geven aan nog geen directe administratieve lastenverlichting te ervaren.

Openen G-rekening

Het openen van een G-rekening geldt als administratieve last. Het gaat om het openen van een geblokkeerde bankrekening waarover afspraken gemaakt zijn tussen de Belastingdienst en een uitzendbureau. De opdrachtgever stort een vast percentage (te weten 25% van het factuurbedrag incl. BTW) aan loonheffingen en BTW op de G-rekening van het uitzendbureau en deze kan het geld alleen gebruiken voor de afdracht aan de Belastingdienst.

3.3 Begeleiden en beheren van de uitzendkracht

Totale regeldruk

De totale regeldruk voor het begeleiden en beheren van de uitzendkrachten komt in 2012 op ruim € 52,3 miljoen. Dit komt gemiddeld neer op € 13.920 per onderneming en op gemiddeld € 8.954 per vestiging. Daarbij zijn de werkzaamheden rondom het verwerken en invoeren van werkbriefjes ten behoeve van de loonadministratie en de activiteiten rondom het verlonen, het afdragen van sociale premies, loonbelasting en pensioenpremies en het factureren verantwoordelijk voor een groot deel van de regeldruk. Tabel 3.3 biedt inzicht in de verschillende handelingen die bij de begeleiding en het beheren van de uitzendkrachten naar voren komen, vanuit welke wet- en regelgeving deze verplichtingen gelden en welke vorm van regeldruk het betreft.



Tabel 3.3 Begeleiden en beheren van de uitzendkracht

Werkzaamheden	Wet- en regelgeving	Vorm regeldruk
Verwerken en invoeren van werkbijfjes t.b.v. loonadministratie	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebesluit, Factuurplicht	Administratieve lasten
Op basis van urenverklaringen verlonen, opdrachten sociale premies, loonbelasting, pensioenpremie, factureren, loonstaten, jaaroverzichten	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebesluit, Pensioenwet	Administratieve lasten
Ontvangen informatieverzoek	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Ontvangen van het beslagexploot	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Beantwoording vragen van de (gerechts)deurwaarder	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Versturen ingevulde en ondertekende vragenlijst naar (gerechts)deurwaarder	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Administratieve lasten (overheidsinstantie) / Inhoudelijke nalevingskosten (deurwaarder)
Verwerking van loonbeslagen in loonadministratie	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Betaling deel van het loon aan derden	Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, Gerechtsdeurwaarderswet	Inhoudelijke nalevingskosten
Ziekmeldingen	Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte	Administratieve lasten
Betermeldingen / herstel melding	Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte	Administratieve lasten
Overgang ziekte wet naar WIA/WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering	Administratieve lasten
Aanpassing arbeidsovereenkomst (indien de uitzendkracht van fase A naar fase B of van fase B naar fase C gaat)	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten
Aanvraag van uitkering i.v.m. zwangerschaps-, bevallings- en kraamverlof	Wet Arbeid en Zorg (WAEZ)	Administratieve lasten
Aanvraag van uitkering i.v.m. adoptie en pleegzorg	Wet Arbeid en Zorg (WAEZ)	Administratieve lasten
Aanleveren re-integratieverslag	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering	Administratieve lasten
Gegevenslevering werkgever in het kader van aanvraag WAO-uitkering	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering	Administratieve lasten



Werkzaamheden	Wet- en regelgeving	Vorm regeldruk
Aanvraag subsidie	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Re-integratiebesluit	Administratieve lasten
Aanvraag herziening beschikking	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Re-integratiebesluit	Administratieve lasten
Contacten onderhouden arbeidsongeschikten		
Bestaande arbeidsovereenkomst wijzigen: Wijzigingsbrief van werkgever naar werknemer	Burgerlijk Wetboek	Inhoudelijke nalevingskosten
Ontvangst schriftelijke opzegging bij beëindiging individuele arbeidsovereenkomst anders dan procedure via UWV of kantonrechter	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten
Einde premieplicht UWV (afmelding)	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebesluit, Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten
Einde inhoudingsplicht (afmelding Belastingdienst)	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebesluit, Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten
Uitreiking verloftegoed bij beëindiging arbeidsovereenkomst: schriftelijke verklaring door werkgever aan werknemer	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebesluit, Burgerlijk Wetboek	Inhoudelijke nalevingskosten
Controle UWV	Loonadministratiebesluit	Administratieve lasten
Meewerken aan controleonderzoek door de Belastingdienst (informatieplicht)	Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten

Bron: Panteia, 2013

Verwerken en invoeren van loonbriefjes

Rondom het begeleiden en beheren van de uitzendkrachten gelden veel administratieve en inhoudelijke verplichtingen. Een structurele verplichting is de verwerking en invoering van loonbriefjes ten behoeve van de loonadministratie. Veel activiteiten vinden hier ook geautomatiseerd plaats, zodat de tijdsbesteding aan deze verplichting relatief laag is. Doordat uitzendbureaus werken met weekbriefjes is de frequentie echter hoog, waardoor de administratieve lasten van deze werkzaamheden ook hoog zijn. De urenbriefjes worden door de uitzendkracht bij de vestiging ingeleverd waarna deze door de intercedent in de administratie worden ingevoerd en de verloning kan plaatsvinden.

Tijdens de gesprekken is gebleken dat de tijdsbesteding aan deze verplichting door een aantal oorzaken kan variëren. Zo kan het zijn dat wordt afgeweken van de contracturen (meer overuren) of dat er specifieke vergoedingen verwerkt moeten worden, waardoor de verwerking meer tijd kost. Daarnaast hebben sommige uitzendbureaus zogeheten *inhouse* vestigingen waar deze werkzaamheden meer zijn geautomatiseerd en de tijdsbesteding daardoor lager uitkomt.

Verloning, afdrachten en facturatie

De werkzaamheden rondom verloning, afdrachten loonbelasting, sociale premies en pensioenpremies en facturatie rekenen uitzendbureaus tot hun *core business*.



Uitzendbureaus voeren vaak een korte check uit op de ingevoerde gegevens en vervolgens vindt automatisch de verloning plaats. Ook de afdrachten van sociale premies, loonbelasting en de pensioenpremie aan het pensioenfonds vinden automatisch plaats. De uitzendbureaus sturen vervolgens aan de opdrachtgever c.q. inlener een factuur. Het opmaken van loonstaten en jaaroverzichten kost de uitzendbureaus niet veel tijd en moeite. In veel gevallen rolt dit automatisch uit het systeem en worden deze overzichten gebruikt als voorbereiding op het opstellen van de jaarrekening. Een en ander verloopt soepel omdat uitzendbureaus veel investeren in ICT waardoor alle verplichtingen efficiënt kunnen worden uitgevoerd.

Verwerken loonbeslagen

Uit de gesprekken met uitzendbureaus komt naar voren dat de verwerking van loonbeslagen verantwoordelijk is voor hoge regeldruk en dat zij verwachten dat dit in de nabije toekomst verder zal toenemen door een toename van het aantal loonbeslagen. Uitzendbureaus ontvangen steeds vaker informatieverzoeken van deurwaarders en andere partijen die beslag willen leggen op het loon van een uitzendkracht. De ontvangst van een beslagexploot zorgt ervoor dat het uitzendbureau de gegevens van de betreffende persoon erbij gaat zoeken (waaronder BSN-nummer en het werk dat uitgevoerd is). Wanneer blijkt dat deze uitzendkracht niet meer werkzaam is voor het uitzendbureau, kan met het beantwoorden van enkele vragen worden volstaan. Als de persoon nog wel voor het uitzendbureau werkt, moeten gegevens rondom salaris, vakantiegeld en dergelijke worden opgezocht en vervolgens worden verstuurd. Vervolgens krijgt het uitzendbureau de beschikking binnen en wordt dit vastgelegd in de eigen administratie. In sommige gevallen moet een en ander nog nader worden afgestemd met de deurwaarder of andere eisende partij en uitzendbureaus maken ook zelf soms een overzicht van alle loonbeslagen die in de databank staan. Het uiteindelijk betalen van (een deel van) het loon aan derden gebeurt automatisch.

Ziekteadministratie

De ziek- en betermeldingen vormen op zichzelf genomen geen grote administratieve last. Een groot deel van de uitzendbureaus geeft aan eigenrisicodrager te zijn geworden. Dit houdt in dat er niet langer een premie wordt betaald aan het UWV, maar dat uitzendbureaus zelf de afhandeling van zieke uitzendkrachten voor hun rekening nemen. Met name de wat grotere uitzendbureaus hebben specifiek iemand aangewezen die verantwoordelijk is voor het contact met de zieke uitzendkracht. Op basis van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ) is het uitzendbureau verplicht om tot maximaal 2 jaar na de ziekmelding (een percentage van) het laatstverdiende loon door te betalen tot aan het einde van het contract. Uit de interviews blijkt dat de uitzendbureaus die eigenrisicodrager zijn, merken dat de kosten die zij maken om de zieken af te handelen lager zijn dan de premie die men in het verleden betaalde aan het UWV. Wel worden wettelijke taken die het UWV is blijven verrichten en de kosten die daarvoor in rekening worden gebracht, als last ervaren. De indruk bestaat dat het aantal ziekmeldingen in deze tijd van economische crisis afneemt, doordat ook uitzendkrachten hun baan willen behouden. De tijdsbesteding is weliswaar hoog, maar men geeft tegelijkertijd aan dat dit alles ook dicht tegen de eigen bedrijfsvoering aanligt omdat het bij goed werkgeverschap hoort om bij de zieke werknemers betrokken te zijn.

De overgang van de Ziektewet naar de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) / WAO komt in de uitzendbranche maar weinig voor. Het betreft uitzendkrachten die twee jaar ziek zijn en dan recht hebben op een WAO-uitkering. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid brengt dit verplichtingen voor het uitzendbureau met



zich mee. Dit betekent per arbeidsongeschikte een tijdsbesteding van een aantal dagen om een en ander ook in de eigen administratie goed te regelen.

Aanpassen arbeidsovereenkomst

Wanneer een uitzendkracht overgaat van fase A naar fase B of van fase B naar fase C dan moet het arbeidscontract worden aangepast. Daarbij geldt dat de uitzendkrachten die gedurende een langere tijd voor een uitzendbureau werken meer rechten opbouwen. Bij de verschillende fasen gelden verschillen in contractduur en de arbeidsvoorwaarden die daarbij horen. Het aanpassen van de arbeidsovereenkomsten is voor uitzendbureau een verplichting die dicht tegen de eigen bedrijfsvoering aanligt.

Wet Arbeid en Zorg en re-integratie

Wanneer een uitzendkracht recht heeft op een uitkering op basis van de Wet Arbeid en Zorg (zwangerschap, bevalling, kraamverlof of adoptie en pleegzorg) dan verzorgt het uitzendbureau de aanvraag daarvan. Dit zorgt voor een kleine administratieve last, omdat de frequentie van deze werkzaamheden laag is.

Ook de werkzaamheden rondom re-integratie, waaronder het aanleveren van een re-integratieverslag en de gegevenslevering in het kader van een aanvraag WAO-uitkering, komen weinig voor. Wanneer een uitzendbureau ermee te maken krijgt, is wel relatief veel tijd nodig om de werkzaamheden uit te voeren. Hierdoor kan het voor een klein uitzendbureau incidenteel een grote last betekenen.

Meewerken aan toezicht en controles

Binnen de uitzendbranche voeren drie toezichthouders wettelijke controles uit: het UWV, de Inspectie SZW en de Belastingdienst. Uit de interviews blijkt dat de meeste uitzendbureaus hier niet vaak mee te maken krijgen; gemiddeld komt het aantal controlebezoeken uit op 1 keer per 10 jaar. Wanneer een controle plaatsvindt, is dit wel een aanzienlijke administratieve last. Verscheidene uitzendbureaus vallen onder het zogeheten 'horizontaal toezicht' van de Belastingdienst of voeren voorgesprekken. Horizontaal toezicht houdt in dat er afspraken worden gemaakt tussen het uitzendbureau en de Belastingdienst dat men elkaar zoveel mogelijk van actuele zaken op de hoogte houdt. Het uitzendbureau heeft een actieve meldplicht van vragen waar men tegenaan loopt en de Belastingdienst denkt actief mee in het oplossen van problemen. Als gevolg hiervan worden aangiften vollediger ingevuld en kan ook het aantal controlemomenten omlaag, wat voor beide partijen een voordeel oplevert in tijd en kosten.

3.4 Overige verplichtingen

Totale regeldruk

De totale regeldruk voor overige verplichtingen in de uitzendbranche komt in 2012 op ruim € 46,7 miljoen. Dit komt neer op gemiddeld € 12.434 per onderneming en op gemiddeld € 7.998 per vestiging. Daarbij zijn met name de aangiften vennootschapsbelasting en loonheffingen en het opmaken van de jaarrekening verantwoordelijk voor hoge administratieve lasten.

Tabel 3.4 biedt inzicht in de verschillende werkzaamheden die bij de overige verplichtingen in de uitzendbranche zijn meegenomen, vanuit welke wet- en regelgeving deze verplichtingen zijn vereist en welke vorm van regeldruk het betreft.



Tabel 3.4 Overige verplichtingen uitzendbranche

Werkzaamheden	Wet- en regelgeving	Vorm regeldruk
Inschrijving KvK	Handelsregisterwet	Administratieve lasten
Registratieplicht uitzendonderneming	Wet registratieplicht intermediairs die arbeidskrachten ter beschikking stellen	Administratieve lasten
Belasting aangiften (Vpb en loonheffingen)	Wet op de vennootschapsbelasting / Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten
Belastingaangifte OB	Wet op de omzetbelasting	Administratieve lasten
Bewaarplicht (bewaren documenten voor de Belastingdienst)	Algemene Wet inzake Rijksbelastingen	Administratieve lasten
Bezwaar, beroep, cassatie tegen beschikking Belastingdienst	Algemene Wet inzake Rijksbelastingen / Wet op de Loonbelasting	Administratieve lasten
Jaarrekening opmaken (groot bedrijf)	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten
Jaarrekening opmaken (middelgroot bedrijf)	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten
Jaarrekening opmaken (klein bedrijf)	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten
Jaarverslag opmaken / deponeren jaarverslag bij KvK	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten
Aanvragen premiekortingen oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, uitkeringsgerechtigden (Wajong)	Wet Stimulering Arbeidsparticipatie	Administratieve lasten
Diverse verplichtingen rond verwerken persoonsgegevens, zoals doornemen besluit vrijstelling, aanmelden registratie, informeren over registreren persoonsgegevens, toestemming doorgeven gegevens aan derden, inzagerecht, correctierecht, recht van protocol	Wet Bescherming Persoonsgegevens	Administratieve lasten
Instellen OR (bij ondernemingen met meer dan 50 werkzame personen), organiseren verkiezingen OR, bekendmaken vergaderingen en verslagen	Wet op de ondernemingsraden	Inhoudelijke nalevingskosten
Diverse enquêtes (met name CBS)	Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek	Administratieve lasten

Bron: Panteia, 2013

Inschrijving en registratieplicht

Wanneer een uitzendbureau wordt gestart moet deze worden ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Het betreft hier een eenmalige verplichting. In 2012 gold de aanvullende verplichting dat uitzendbureaus zich onder de juiste kenmerken (waaronder SBI-code) moest hebben geregistreerd. Uit de gesprekken met uitzendbureaus blijkt dat in de meeste gevallen het uitzendbureau al



juist geregistreerd stond en dat deze verplichting geen grote administratieve last met zich meebracht.

Belastingaangiften

In het kader van de belastingwetgeving krijgen ook uitzendbureaus te maken met verschillende verplichtingen. Uit de gesprekken blijkt dat zij deze verplichtingen niet als ergernis ervaren. Met name de belastingaangiften Vpb en de loonheffingen zorgen wel voor aanzienlijke administratieve lasten en ook het opmaken van de jaarrekening brengt hoge kosten met zich mee. Voor beide werkzaamheden is ook de inzet van de accountant vereist, die onder externe kosten is meegenomen. De bewaarplicht en de mogelijkheid om bezwaar of beroep aan te tekenen of in cassatie te gaan tegen beslissingen van de Belastingdienst hebben niet tot opmerkingen van uitzendbureaus geleid.

Subsidieregelingen voor arbeid

Er zijn verscheidene subsidieregelingen bestemd om specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt te helpen. Zo zijn er premiekortingen voor oudere werknemers, arbeidsgehandicapten en uitkeringsgerechtigden. De uitzendbureaus vragen in het voorbeeld van arbeidsgehandicapten of er sprake is van een arbeidsgehandicaptenstatus, melden dit bij het UWV en kunnen daarmee een loonkostensubsidie ontvangen. In het geval van oudere werknemers geven uitzendbureaus aan dat het aanzetten van een vinkje voldoende is voor een premiekorting. De handelingen die uitzendbureaus moeten verrichten verschillen dus per regeling, wat de regeldruk verder doet toenemen.

Wet bescherming persoonsgegevens (WBP)

De Wet bescherming persoonsgegevens leidt tot verschillende verplichtingen. Zo kunnen uitzendkrachten in sommige gevallen onder een vrijstellingsbesluit vallen (waardoor sommige verwerkingen niet hoeven te worden gemeld), moet registratie worden gemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens en hebben uitzendkrachten bijvoorbeeld het inzagerecht op de geregistreerde gegevens, correctierecht en recht van protocol.

Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Voor ondernemingen die meer dan 50 werknemers in dienst hebben, geldt dat zij een ondernemingsraad (OR) moeten instellen. Hierbij horen verplichtingen als het organiseren van verkiezingen, het bekendmaken van vergaderingen en verslagen van deze vergaderingen. In de uitzendbranche tellen zowel de vaste medewerkers als uitzendkrachten mee voor het bepalen of er een OR moet zijn. De kleine uitzendbureaus hebben in de regel niet met deze verplichtingen te maken, de middelgrote en grote bureaus wel.

Enquêtes

Per kwartaal worden 1.500 uitzendbureaus door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) benaderd om gegevens aan te leveren. Het betreft hier bijvoorbeeld informatie over de omzet en het aantal uitzenduren. Met name grote uitzendbureaus worden vrijwel ieder kwartaal bevraagd, omdat zij de statistieken sterk beïnvloeden. Naast het CBS vragen ook gemeenten en provincies in sommige gevallen om informatie van de branche, maar dat komt incidenteel voor.



3.5 Totale regeldruk uitzendbranche

Totale regeldruk

In de vorige paragrafen is de regeldruk in de uitzendbranche uitgewerkt aan de hand van de werkprocessen bij uitzendondernemingen. Tabel 3.5 geeft een overzicht van de totale regeldruk in de uitzendbranche in 2012 en de gemiddelde regeldruk van een onderneming en een vestiging in de branche.

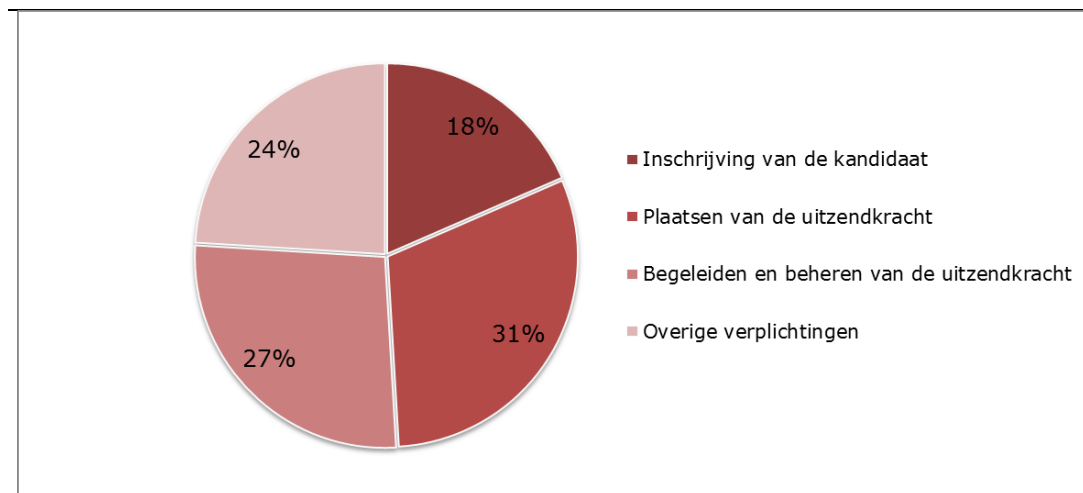
Tabel 3.5 Totale regeldruk in de uitzendbranche voor 2012

	Totale regeldruk	Gemiddelde regeldruk	
		Per onderneming	Per vestiging
Inschrijven van de kandidaat	€ 35.935.810	€ 9.557	€ 6.148
Plaatsen van de uitzendkracht	€ 60.605.196	€ 16.188	€ 10.369
Begeleiden en beheren van de uitzendkracht	€ 52.337.982	€ 13.920	€ 8.954
Overige verplichtingen	€ 46.750.455	€ 12.434	€ 7.998
Totaal	€ 195.629.443	€ 52.029	€ 33.470

Bron: Panteia, 2013

Figuur 3.1. laat zien dat het grootste deel van de regeldruk voortkomt uit de verplichtingen rondom het plaatsen van de arbeidskracht, gevolgd door de verplichtingen rondom het begeleiden en beheren. De verplichtingen die de hoogste regeldruk met zich meebrengen zijn: de wekelijkse verloningen, het opstellen van de arbeidsovereenkomsten, de doorgeleidingsplicht voor het arbodocument en het toepassen van de inlenersbeloning bij plaatsing van nieuwe uitzendkrachten.

figuur 3.1 Verdeling van de regeldruk naar de verschillende werkprocessen in 2012



Bron: Panteia, 2013

Beleving regeldruk

Uit de interviews met de uitzendbureaus blijkt dat de meeste van hen de regeldruk in de uitzendbranche op een schaal van 1-10 op een 7 of 8 inschalen. Twee opmerkingen zijn hierbij van belang:

- Kleine uitzendbureaus lijken de regeldruk zwaarder te ervaren dan de middelgrote en grote uitzendbureaus. Hiervoor zijn twee oorzaken aan te wijzen. Ten eerste ontbreekt het kleine uitzendbureaus aan specialistische kennis op bepaalde terreinen,



waardoor men meer tijd kwijt is om zich het onderwerp eigen te maken of hogere kosten moeten maken bij de inhuur van externe expertise (bijvoorbeeld accountant). Ten tweede zijn de lasten per uitzendkracht zwaarder voor kleine bureaus, omdat het vaak voor iedere uitzendkracht weer specifieke zaken moet uitzoeken, terwijl dit bij middelgrote en grote uitzendbureaus voor een grotere groep uitzendkrachten gebeurt. Kleine bureaus boeken dus minder snel efficiencywinsten door schaalgrootte.

- Uit de gesprekken blijkt dat uitzendbureaus door veel maatregelen van de overheid vaker geraakt worden dan gemiddeld in het bedrijfsleven. Verplichtingen rondom het in dienst hebben en uitzenden van personeel raken de branche zwaar. Bij nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving wordt onvoldoende rekening gehouden met flexibele arbeidsrelaties. Bij grotere uitzendbureaus speelt daarbij het volume ook een rol: een middelgroot of groot uitzendbureau heeft frequenter te maken met een verplichting dan andere bedrijven.

Tegelijk gaat het bij de laatste opmerking wel om de core business van het uitzendbureau, te weten het uit handen nemen van alle rompslomp die een inlener heeft bij het in dienst nemen van personeel. De efficiënte uitvoering van deze werkzaamheden is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering van het uitzendbureau.

In de interviews met uitzendbureaus worden als grootste ergernissen genoemd:

- Processen rondom ziekmeldingen aan UWV; de uitzendbureaus ervaren de procedures als onredelijk en krijgen er frequent mee te maken doordat zij grote volumes aan uitzendkrachten en daarmee ziekmeldingen hebben;
- De verscheidenheid aan afspraken in de inlenende cao's over beloning zorgen voor ergernis, omdat de uitzendbureaus veel tijd kwijt zijn aan het nagaan van de verschillende regelingen waar uitzendkrachten recht op hebben;
- Verplichtingen vanuit de WAADI rond het verstrekken van een arbodocument aan medewerkers over het inlenende bedrijf zorgen voor veel ergernis. Dit is het gevolg van de onbekendheid van opdrachtgevers met hun verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwetgeving en het bij hen niet beschikbaar hebben van de vereiste arbodocumenten.
- De afhandeling van loonbeslagen: uitzendbureaus geven aan dat de lasten van het afhandelen van loonbeslagen almaar toenemen. De ergernis zit met name in de incompleetheid van informatie die men krijgt aangeleverd van de (gerechts) deurwaarder, waardoor veel over en weer moet worden gebeld om de zaken juist af te handelen.



4 Ontwikkelingen regeldruk

Dit hoofdstuk geeft globaal inzicht in de ontwikkeling van regeldruk voor de uitzendbranche vergeleken met 2004. Vervolgens wordt in de tweede paragraaf gekeken naar de effecten op de regeldruk van overheidsmaatregelen in de periode 2004-2012. In de laatste paragraaf wordt ingegaan op de gevolgen van de veranderingen op het gebied van wet- en regelgeving die na 2012 hebben plaatsgevonden en nog zullen plaatsvinden.

4.1 Ontwikkeling regeldruk in de uitzendbranche

Regeldruk in de uitzendbranche in vergelijking met 2004

In het onderzoek van 2004⁵ werden de totale administratieve lasten van de uitzendbranche geraamd op € 162 miljoen. Dat de totale regeldruk in de uitzendbranche in 2012 geraamd wordt op ruim € 196 miljoen wil echter niet zeggen dat de stijging over deze periode ruim 20% is. We kunnen de uitkomsten over beide jaren niet zonder meer met elkaar vergelijken omdat:

- de definitie van administratieve lasten in de achterliggende periode is gewijzigd;
- de meting van 2012 naast de hoogte van de administratieve lasten ook inzicht biedt in de inhoudelijke nalevingskosten;
- de branche de afgelopen jaren is gegroeid;
- de tarieven van de medewerkers, die de verplichtingen uitvoeren, zijn geïndexeerd.

In dit onderzoek zijn de inspanningen van uitzendondernemingen en de uitzendsector gericht op zelfregulering niet meegenomen of onderzocht. De introductie van NEN 4400-1 (Nederlandse ondernemingen) en NEN 4400-2 (buitenlandse ondernemingen) houdt echter wel een direct verband met de wettelijke inlenersaansprakelijkheid voor belastingen en premies en voor het wettelijk minimumloon.

Daarnaast blijkt het niet mogelijk de aanzienlijke investeringen in ICT door uitzendondernemingen binnen dit onderzoek goed te kwantificeren. Deze investeringen hebben echter ongetwijfeld positief bijgedragen aan het verminderen van regeldruk bij uitzendondernemingen.

Wanneer de administratieve lasten van 2004 en 2012 met elkaar worden vergeleken dan lijkt hier sprake van een daling met bijna 6%. Deze vergelijking is echter niet juist door de eerder genoemde definitiewijzigingen. Waar in 2004 dus sprake was van administratieve lasten, kan in 2012 sprake zijn van inhoudelijke nalevingskosten. Een voorbeeld hiervan is de verplichting om een arbodocument te verstrekken aan de uitzendkrachten. In 2004 werd deze verplichting onder de administratieve lasten meegenomen, in 2012 is het verstrekken van informatie aan derden (in dit geval dus de uitzendkracht) een inhoudelijke verplichting en is er dus sprake van inhoudelijke nalevingskosten. Een deel van de bijna € 43 miljoen inhoudelijke nalevingskosten moet voor een juiste vergelijking dus worden opgeteld bij de administratieve lasten van 2012. In tabel 4.1 worden de cijfers samengevat.

⁵ Administratieve lasten in de uitzendbranche. Panteia/EIM, Zoetermeer, 2004.



Tabel 4.1 Regeldruk in de uitzendbranche: vergelijking 2004 – 2012

	Administratieve lasten	Inhoudelijke nalevingskosten	Regeldruk
Regeldruk 2004	€ 162.060.000	Niet bekend	€ 162.060.000
Regeldruk 2012	€ 153.005.599	€ 42.623.843	€ 195.629.443

Bron: Panteia, 2013

Regeldruk in de uitzendbranche in vergelijking met andere sectoren

De regeldruk in de uitzendbranche komt voor 2012 uit op gemiddeld € 52.029 per onderneming. Daarvan wordt 78% veroorzaakt door administratieve verplichtingen (€ 40.693) en 22% door inhoudelijke verplichtingen (€ 11.336) De gemiddelde administratieve lasten per onderneming in Nederland bedragen € 13.200⁶. De administratieve lasten van de uitzendbranche zijn dus ruim driemaal zo hoog als de gemiddelde administratieve lasten per onderneming in Nederland (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Gemiddelde regeldruk per onderneming in de uitzendbranche in vergelijking met gemiddelde per onderneming in Nederland

	Uitzendbranche	Alle bedrijven
Administratieve lasten alle bedrijven	€ 153.000.000	€ 13.447.000.000
Administratieve lasten gemiddeld per onderneming	€ 40.693	€ 13.200

Bron: Panteia, 2013

De administratieve lasten waar uitzendbureaus mee te maken hebben, zijn deels sectorspecifiek. In 2004 en 2012 werd met name de *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs* (WAADI) als sectorspecifiek aangemerkt en deze wet veroorzaakte in 2004 10% van de administratieve lasten in de uitzendbranche. Ook in 2012 is alleen de WAADI als sectorspecifieke wetgeving aangeduid. In 2012 zijn de administratieve lasten van de verplichtingen die hieruit voortvloeien geraamd op ruim € 14 miljoen en daarmee 9,4% van de totale administratieve lasten in de uitzendbranche. Daarnaast wordt de uitzendbranche met onevenredig hoge lasten geconfronteerd veroorzaakt door verplichtingen vanuit generieke wetgeving (die geldt voor alle bedrijven met personeel in dienst). Het hoge aantal arbeidsovereenkomsten en wijzigingen in werknemersbestanden, dat kenmerkend is voor de flexibele arbeidsrelaties in de uitzendsector veroorzaakt immers een relatief groot aantal personeelsmutaties met de daaruit voortvloeiende lasten. Denk hierbij aan de identificatieverplichtingen.

Om een goede vergelijking te maken kan de uitzendbranche beter met zakelijke dienstverlening worden vergeleken. De gemiddelde administratieve lasten per onderneming in de zakelijke dienstverlening worden geraamd op € 9.600 per jaar. Daarmee vergeleken zijn de administratieve lasten voor uitzendbureaus ruim 4 keer zo hoog.

De inhoudelijke nalevingskosten van de uitzendbranche in 2012 worden gemiddeld per onderneming geraamd op ruim € 11.000. Er zijn geen macrocijfers van de inhoudelijke nalevingskosten bekend, waardoor een vergelijking met andere sectoren niet mogelijk is. De inhoudelijke nalevingskosten voor de uitzendbureaus komen met name voort uit WID-verplichtingen en het verstrekken van arbodocumenten aan de uitzendkrachten.

⁶ Bron: Ton Kwaak, *Economische effecten van verlaging van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven*, Panteia, Zoetermeer, augustus 2013



Wanneer deze verplichtingen worden vergeleken met de werkprocessen bij andere zakelijke dienstverleners dan zijn met name de hoge frequenties (grote aantallen personeelsmutaties) van groot belang voor de hoge inhoudelijke nalevingskosten bij de uitzendbureaus. Ook van de inhoudelijke nalevingskosten kunnen we daarom zeggen dat deze hoger liggen dan gemiddeld per Nederlandse onderneming het geval zal zijn.

De belangrijkste oorzaak voor de relatief hoge regeldruk in de uitzendbranche is de hoge frequentie waarmee verplichtingen rond het in dienst hebben van personeel bij uitzendbureaus voorkomen. Dat is de Q-component (quantity) van de P x Q formule uit het StandaardKostenModel. De P-component (price) zal per verplichting bij uitzendbureaus, in vergelijking tot andere branches, lager uitvallen omdat de uitzendbranche de grote hoeveelheden verplichtingen zeer efficiënt verwerkt.

4.2 Gevolgen veranderingen in regelgeving 2004 – 2012

De overheid heeft in de periode 2004 - 2012 via voortgangsrapportages administratieve lasten en regeldruk aangegeven welke reducties zijn bereikt door wet- en regelgeving aan te passen of af te schaffen. Voor dit onderzoek zijn deze voortgangsrapportages doorgenomen. Hieruit blijkt dat de uitzendbranche relatief weinig heeft kunnen profiteren van de maatregelen die de overheid de afgelopen jaren genomen heeft om de regeldruk voor bedrijven terug te dringen.

Over het algemeen kan uit deze voortgangsrapportages de conclusie getrokken worden dat de uitzendbranche alleen onder Walvis/SUB uit 2006 (de overheveling van het heffen en innen van de premies werknemersverzekeringen van uitvoeringsinstituut UWV naar de Belastingdienst) een sterke regeldrukvermindering heeft ondervonden. Daar staat, door de economische crisis, een forse toename van het aantal loonbeslagen tegenover, met een sterke regeldrukvermeerdering tot gevolg. Ook het digitaal via XBRL aanleveren van de aangiften Vpb en BTW kan bij uitbesteding tot hogere rekeningen en daarmee hogere regeldruk leiden.

Bovendien blijkt uit de interviews dat sommige maatregelen, die door de overheid als een vereenvoudiging worden gebracht, in de dagelijkse praktijk door uitzendbureaus niet (helemaal) als zodanig ervaren worden. Op verschillende terreinen hebben de uitzendbureaus wijzigingen opgemerkt:

- Uitzendbureaus merken dat de aandacht voor wet- en regelgeving rondom illegaliteit, illegalen en werken sterk toeneemt. Daarbij ervaren zij dat de controles worden neergelegd bij het bedrijfsleven (uitzendondernemingen en opdrachtgevers/inleners) die hoge boetes riskeren wanneer regels niet (voldoende) worden nageleefd c.q. onregelmatigheden worden vastgesteld. De druk op de uitzendondernemingen neemt hiermee toe.
- De invoering van de Werkkostenregeling wordt door de overheid als vereenvoudiging gebracht, maar door uitzendondernemingen als verzwaring ervaren. Uiteindelijk moeten per uitzendkracht toch gegevens worden bijgehouden over wat er aan hen wordt verstrekt. Daarnaast is de regeling nog niet helemaal uitgekristalliseerd, waardoor onduidelijk is wat er nu precies wel en niet mag.
- In het kader van de uitvoering van de Ziektewet heeft een belangrijke wijziging plaatsgevonden die uitzendbureaus voor de keuze stelde om eigenrisicodragers te worden of niet. De bureaus die ervoor gekozen hebben om zelf het risico te gaan dragen geven aan dat dit tot nu toe goed lijkt uit te pakken, maar dat eigenlijk pas op langere termijn zal blijken of dit ook daadwerkelijk regeldrukvermindering tot stand heeft gebracht



4.3 Aankomende wetgeving en regeldruk in de uitzendbranche

Naast de wijzigingen die in de afgelopen periode hebben plaatsgevonden, staan er ook voor de nabije toekomst enkele wijzigingen op de rol die van invloed zullen zijn op de regeldruk in de uitzendbranche.

Sinds 1 januari 2013 is de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters ingevoerd. Voor 2014 staat een wijziging op de rol rond de premiedifferentiatie voor de Ziektewet en regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Vanaf 1 januari 2014 gaan werkgevers een gedifferentieerde premie betalen als bijdrage in de ziektekosten van uitzendkrachten die in de Ziektewet of WIA terechtkomen. Hoe hoger het aantal zieke arbeidskrachten, hoe hoger de premie voor het uitzendbureau wordt. Ook de WGA-lasten worden vanaf 2014 doorbelast naar de uitzendbureaus. Al met al, kunnen uitzendbureaus door deze wijziging met hoge (financiële) lasten worden geconfronteerd.

Een mogelijke reductiemaatregel betreft de vereenvoudiging van de loonheffing in 2013. Door de Wet uniformering van het loonbegrip worden de verschillen tussen loon en premieheffingen weggenomen, waardoor er in principe één loonbegrip overblijft. Door deze uniformering is de verwachting dat de loonaangifte eenvoudiger zal worden en daarmee de administratieve lasten voor de administratie van medewerkers in loondienst lager zal uitvallen.

Er is ter vervanging van het huidige G-rekeningensysteem een depotstelsel aangekondigd. De verwachte invoering hiervan, per 1 juli 2014, is echter opnieuw uitgesteld. De overheid geeft aan dat het depotstelsel dezelfde zekerheid zal bieden als de G-rekening, maar gebruiksvriendelijker zal zijn. Dit wordt door uitzendondernemingen (zeer) betwijfeld. Het is op dit moment nog niet duidelijk of het depotstelsel nog wel wordt ingevoerd.

Per 1 januari 2013 maakt UWV bij de uitkeringsvaststelling in het kader van de werknemersverzekeringen gebruik van de polisadministratie. Dit is vastgelegd in de Wet vereenvoudiging regelingen UWV. Het doel van deze Wet is met name de werkwijze van UWV te vereenvoudigen. Als gevolg van de invoering van bovengenoemde Wet zal de uitkeringsvaststelling voortaan plaatsvinden op basis van de gegevens uit de polisadministratie. Dit heeft onder meer tot gevolg dat de weekaanleveringen van uitzendondernemingen per 1 januari 2014 afgeschaft zijn. Het afschaffen van deze weekaanleveringen heeft weer aanzienlijke gevolgen voor de administraties van uitzendondernemingen. Met ingang van 1 januari 2014 moeten zij daardoor meer gegevens opnemen in hun aangifte loonheffingen. Dit leidt weer tot extra regeldruk voor uitzendondernemingen.

Vanaf 1 januari 2013 zijn bedrijven niet langer verplicht om de jaarlijkse heffingen van de Kamer van Koophandel te betalen. Dit scheelt uitzendbureaus niet alleen de financiële lasten, maar ook de administratieve afhandeling van de betaling en de administratie daaromtrent.

Voor de periode 2011 tot en met 2015 is afgesproken dat bedrijven minder enquêteformulieren krijgen toegestuurd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Naast de frequentie van het aantal enquêtes, zet het CBS ook in op het vereenvoudigen van de uitvraag, waardoor bedrijven minder tijd kwijt zijn met de beantwoording van de gestelde vragen. Dit kan voor de uitzendbranche een besparing op de administratieve lasten zijn.



Per 1 juli 2014 wordt de Wet Werk en Zekerheid stapsgewijs ingevoerd. Deze voorziet onder meer in de invoering van een wettelijke aanzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, een transitievergoeding voor werknemers die langer dan 2 jaar in dienst zijn, een wijziging van rechtspositionele termijnen en een grondige herziening van het ontslagrecht. Uitzendondernemingen zullen hiervoor naar verwachting aanzienlijke wijzigingskosten (o.a. ICT) moeten maken. Daarnaast vormen de aanzegging, de tellingen en de opbouw voor de transitievergoeding nieuwe inhoudelijke nalevingskosten.

Per 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Deze wet heeft onder meer tot gevolg dat door de voorgestelde decentralisatie de regeldruk voor uitzendondernemingen, afhankelijk van de feitelijke inrichting en processen, zal toenemen. Ook de nog in te richten wijze van informatievoorziening door gemeenten en UWV en de procesinrichting bij plaatsingen en loonkostensubsidies en –dispensaties, kunnen een aanzienlijke administratieve belemmering vormen. Mocht het in de toekomst nog komen tot een verplicht quotum voor arbeidsgehandicapten, dan heeft de uitzendsector nu al gevraagd om een passende inrichting teneinde de stijging van de regeldruk zoveel mogelijk te beperken.

In 2014 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een wetsvoorstel naar de Raad van State gestuurd gericht op de aanpak van schijnconstructies. In dit wetsvoorstel zal onder meer de ketenaansprakelijkheid voor het cao-loon worden geregeld. Deze wetgeving zal zeker leiden tot extra regeldruk voor uitzendondernemingen.



5 Verbetervoorstellen

In het vorige hoofdstuk worden enkele wijzingen in wet- en regelgeving genoemd die tot regeldrukvermindering voor de uitzendbranche kunnen leiden. Panteia heeft vanuit de interviews met bedrijven en de begeleidingscommissie ook verbetervoorstellen verzameld en daarnaast enkele voorstellen overgenomen uit eerdere rapporten⁷. Alle verbetervoorstellen zijn opgenomen in de volgende twee paragrafen. Het doorvoeren van deze voorstellen zou voor alle bedrijven en met name voor uitzendondernemingen tot een lagere- of ten minste tot een minimalisering van de regeldruk moeten leiden. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk is een praktijkvoorbeeld opgenomen van de samenwerking tussen uitzendbureaus en deurwaarders, die tot lagere lasten vanuit loonbeslagen moet leiden voor beide partijen.

5.1 Algemene verbetervoorstellen

Invoeren "flextoets" op nieuwe wet- en regelgeving

In het verleden en ook in dit onderzoek, is al verscheidene keren aangegeven dat de uitzendbranche onevenredig zwaar getroffen wordt door maatregelen die andere bedrijven maar incidenteel raken. Als mogelijkheid om na te gaan wat wetswijzigingen en voorstellen van nieuwe wet- en regelgeving voor flexibele arbeidsrelaties betekenen, zou een zogenaamde "flextoets" in het leven kunnen worden geroepen. Bij een voorstel dat de flexibele arbeidsrelaties - zoals de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de uitzendovereenkomst - raakt, zou vooraf specifiek gekeken kunnen worden naar de effecten op de regeldruk voor uitzendondernemingen om zo problemen in de nalevingspraktijk te voorkomen.

Procesoptimalisatie als uitgangspunt

Bij nieuwe wetgeving en de handhaving van wetgeving zou procesoptimalisatie als uitgangspunt moeten worden genomen. Kijkend naar de uitvoering zouden alleen die inspanningen van ondernemingen mogen worden verwacht die daadwerkelijk en meetbaar materieel bijdragen aan de naleving van die wetgeving. Optimalisatie staat daarbij tegenover maximalisatie, waarbij elke fout moet worden uitgesloten. Het uitsluiten van die laatste fouten blijkt in de praktijk dermate arbeidsintensief en kostbaar dat die kosten niet opwegen tegen de beperkte baten.

Minder veranderingen doorvoeren

Minder veranderingen doorvoeren op het gebied van wet- en regelgeving. Door de veranderingen moeten de uitzendbureaus extra moeite doen om van deze regels op de hoogte te komen of de hulp van intermediairs inschakelen wat kostenstijgingen tot gevolg heeft. Uit de gesprekken blijkt dat veel uitzendbureaus de ABU als belangrijke informatiebron en vraagbaak zien om op de hoogte te komen van wijzigingen in wetten en regels. Daarnaast worden ook via nieuwsbrieven, specifieke websites als Flexnieuws en via leveranciers informatie opgedaan. Toelichtingen via deze kanalen zijn met name voor de kleine uitzendbureaus van groot belang.

Verbetering en intensivering gegevensuitwisseling

De gegevensuitwisseling tussen centrale- en decentrale overheden zou verbeterd en geïntensiveerd kunnen worden. Uitgangspunt daarbij is het op efficiënte en effectieve wijze verwezenlijken van de doelstelling van wetgeving, bijvoorbeeld het verstrekken van loonkostensubsidies. Daarbij moet de bescherming van persoonsgegevens niet

⁷ Onder andere uit: Panteia, *Administratieve lasten MKB. Indicatie van de huidige omvang gemeten via een quick scan methode*, Zoetermeer, mei 2013



gezien worden als belemmering voor die gegevensuitwisseling, maar juist als randvoorwaarde voor de inrichting van die gegevensuitwisseling.

Betere voorlichting en regelhulp voor de uitzendbranche

Ook de voorlichting van de overheid kan verder worden verbeterd. Betere voorlichting van het nut en noodzaak van wet- en regelgeving draagt eraan bij dat er draagvlak voor ontstaat en dat de naleving minder als zwaar wordt ervaren. Veel ergernissen en irritaties zouden hiermee voorkomen kunnen worden. Daarnaast kunnen de regelhulp verder uitgebreid worden en bijvoorbeeld specifiekere worden gemaakt voor de uitzendbranche.

Versimpeling van regelgeving

Gebleken is dat in de achterliggende periode de kosten die ondernemers maken voor het inschakelen van intermediairs niet zijn afgenomen. Wet- en regelgeving blijkt complex waardoor de inzet van derden al snel noodzakelijk wordt. Het versimpelen van wet- en regelgeving kan eraan bijdragen dat ook de ondernemers in de uitzendbranche meer zaken zelf begrijpen en hier zonder gebruik te maken van intermediairs aan de juiste naleving kunnen voldoen. In dit kader kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Deze wet is (zeer) complex zowel in de uitvoering als in de handhaving ervan.

Minder toezicht voor goede nalevers

De weg die toezichthouders zijn ingeslagen met de verbetering van toezicht moet verder worden doorgezet. Het werken op basis van vertrouwen en verminderen van de aantallen bezoeken van toezichthouders als de ondernemer zijn zaken goed op orde heeft, wordt als positief ervaren door ondernemers. Ook dient te worden ingezet op eenduidige interpretatie van de regels door de toezichthouders.

5.2 Sectorspecifieke verbetervoorstellen

Aanpassen uitvoering van de Ziektewet

De uitvoering van de Ziektewet zou anders vormgegeven kunnen worden. Dat heeft te maken met de werkprocessen bij ziekmeldingen bij het UWV en de correctie van fouten daarbij. Voor elke correctie moet via een brief aan UWV een beschikking worden aangevraagd om de fout te herstellen.

Identificatieverplichtingen uitvoerbaar houden

Op dit moment zijn uitzendbureaus in alle gevallen verplicht om de identiteit van de kandidaten vast te stellen. In 2010 is door een ambtelijke werkgroep de omvang van deze verplichtingen vastgesteld, hetgeen ook is uitgewerkt in de informatie van de rijksoverheid. Daar is toentertijd nadrukkelijk gekozen die verplichtingen eenvoudig te houden. Niettemin worden in nieuwe informatieverplichtingen opnieuw controlepunten toegevoegd. De overheid zou zich moeten beperken tot de eerder vastgestelde controlevoorschriften.

Beperk de verstrekking aan opdrachtgevers van het kopie identiteitsdocument

Per 1 januari 2014 is artikel 15 Wav gewijzigd in die zin dat alleen nog van een werknemer met een nationaliteit van buiten de EU (exclusief Kroatië), EER en Zwitserland een kopie identiteitsbewijs moet worden verstrekt door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever. Deze wijziging is het gevolg van een advies van de Commissie Wientjes in 2011. In de praktijk blijkt dit tot nieuwe onduidelijkheid te leiden omdat er nog steeds voor een aanzienlijke groep werknemers met een geldig verblijfsdocument en het recht om in Nederland te werken, een kopie moet worden verstrekt. Voorstel is dan ook de verplichting een kopie van het



identiteitsdocument te verstrekken te beperken tot alleen die werknemers waarvoor ook een tewerkstellingsvergunning is verplicht.

Loonbelastingverklaring afschaffen

Sinds 2007 is de werkgever niet meer verplicht om de modelverklaring van de Belastingdienst toe te passen. Vervolgens is in 2009 door de Commissie Regeldruk Bedrijven (Cie. Wientjes) voorgesteld om de loonbelastingverklaring voor de werkgevers helemaal af te schaffen. Wederom pleiten uitzendbureaus voor afschaffing van de loonbelastingverklaring. Uitzendbureaus zouden er dan standaard van uit mogen gaan dat zij de loonheffingskorting voor de uitzendkracht moeten toepassen. Wanneer hiervan moet worden afgeweken, zou de uitzendkracht dit moeten melden bij de betreffende werkgever. Hiermee zouden de administratieve lasten worden verlaagd en het financiële risico dat uitzendbureaus lopen (een naheffing en een boete in geval er iets in de administratie en verwerking niet klopt) weggenomen worden.

5.3 Praktijkvoorbeeld aanpak regeldruk loonbeslagen

Onderstaand wordt een praktijkvoorbeeld beschreven hoe de uitzendsector samen met gerechtsdeurwaarders tot een aanpak van regeldruk is gekomen.

Automatiseren van informatieverzoeken en derdenbeslag door deurwaarders

Het aantal werknemers met schulden neemt toe, met als gevolg steeds meer loonbeslagen. Ook in de flexmarkt worden uitzenders dagelijks met loonbeslagen geconfronteerd. In het eerste kwartaal van 2012 is het aantal loonbeslagen met 15% gestegen, meldt Divosa. Het Nibud concludeert dat schulden van werknemers en loonbeslagen veel aandacht vragen van werkgevers.

De voor dit onderzoek geïnterviewde uitzendbureaus geven aan dat de verwerking van informatieverzoeken van deurwaarders en de verwerking van loonbeslagen in de administratie steeds meer tijd vergen. Uitzendbureaus zijn, net als alle andere werkgevers, verplicht om informatie te verstrekken aan deurwaarders en mee te werken wanneer loonbeslag wordt gelegd.

Op grond van artikel 475 g lid 3 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, is de werkgever verplicht de gevraagde gegevens te verstrekken. Artikel 477 lid 1 RV, verplicht de werkgever om aan het loonbeslag mee te werken en om vanaf het moment van beslaglegging, geld in te houden. Wanneer de werkgever het informatieverzoek niet invult, de derdenverklaring niet (tijdig) retourneert of geen inhoudingen verricht, kan deze op grond van artikel 477a RV, aansprakelijk worden gesteld voor betaling van de gehele vordering.

Huidige situatie

De deurwaarder stuurt een informatieverzoek in de vorm van een vragenlijst aan de (vermoedelijke) werkgever. Die vragenlijst moet de werkgever binnen 4 weken ingevuld retourneren.

Wanneer de deurwaarder vervolgens bij de werkgever beslag legt op het loon van de werknemer, is de werkgever verplicht uitvoering aan het loonbeslag te geven. De werkgever ontvangt van de gerechtsdeurwaarder het beslagexploot (het officiële document op basis waarvan beslag mag worden gelegd) evenals een uitgebreide vragenlijst betreffende het inkomen van de schuldenaar.

De werkgever moet een kopie van het beslagexploot administreren en het samen met de betreffende flexwerker controleren op juistheid. De flexwerker kan bijvoorbeeld aantonen dat de betreffende schuld en de kosten van de inning van deze schuld al zijn



voldaan. Van de deurwaarder moet dan een overzicht van de betalingsgeschiedenis, een overzicht van de gemaakte kosten en bovendien een kopie van de ingebrekestelling worden opgevraagd. Voorkomen moet worden dat er onterecht geld aan een derde uitbetaald wordt en dat de flexwerker toch het loon kan vorderen. Het is maar de vraag of de deurwaarder de onverschuldigd betaalde bedrag(en) terug zal storten.

De werkgever heeft de plicht om het deel van het loon, dat onder het beslag valt, in te houden. Dit bedrag dient dan periodiek naar de rekening van de gerechtsdeurwaarder te worden overgemaakt. Wanneer de werkgever niet of onvoldoende meewerkt, loopt deze het risico zelf te worden gedagvaard en aansprakelijk te worden gesteld voor de gehele vordering wegens "onrechtmatige daad".

Indien de werkgever in gebreke blijft het loonbeslag na te leven en het volledige loon toch maandelijks aan de schuldenaar uitkeert, dan is deze betaling niet van waarde. De werkgever zal nogmaals moeten uitbetalen aan de beslaglegger.

Naast deurwaarders is er een aantal instanties dat zonder tussenkomst van een deurwaarder loonbeslag kan leggen. Zij kunnen dat met een dwangbevel beslag. Een dwangbevel krijgt een debiteur wanneer de vordering niet is betaald en wanneer geen bezwaar meer gemaakt kan worden en niet meer in beroep kan worden gegaan. Deze instanties zijn:

- Belastingdienst;
- Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB);
- Sociale Verzekeringsbank (SVB);
- UWV;
- Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO);
- Kamer van Koophandel (KvK);
- Sociale Dienst van gemeenten;
- Gemeenten (bij gemeentelijke belastingen);
- Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen (LBIO);
- College van Zorgverzekeringen (betalingsachterstand zorgverzekering).

De administratieve lasten van de huidige situatie zijn fors. Daarnaast hebben de uitzendbureaus veel werk aan het begeleiden van werknemers met schulden.

Pilot automatisering afhandeling informatieverzoeken en loonbeslagen

Op dit moment loopt een pilot rond de elektronische afhandeling van informatieverzoeken van deurwaarders. Aan deze pilot wordt meegewerkt door Randstad, USG en Adecco. Bij Randstad en USG worden de informatieverzoeken inmiddels elektronisch verwerkt en automatisch beantwoord. Dat is bij Adecco ook het geval. Zij zijn echter een stap verder gegaan en hebben ook het loonbeslag geautomatiseerd. Bij Randstad en USG moet hiervoor de business case nog worden uitgewerkt en een positief resultaat opleveren om ook over te gaan tot het implementeren van geautomatiseerd derdenbeslag via SNG.

Via het e-Beslagennetwerk kan een gerechtsdeurwaarder elektronisch derdenbeslag leggen. Het e-Derdenbeslag bestaat uit een (pdf) bestand dat door de gerechtsdeurwaarder met zijn beroepscertificaat is ondertekend en een bestand met gegevens dat door de derde geautomatiseerd in de eigen administratie verwerkt kan worden.

Gerechtsdeurwaarders hebben goed geautomatiseerde werkprocessen en waren al langere tijd in staat om beslagen elektronisch onder een derde te leggen. Maar die



derde moet dan wel in staat zijn om die elektronische beslagen te ontvangen. Adecco bleek bereid om de efficiëncyslag te maken en dat resulteerde onlangs in het eerste elektronische beslag onder Adecco door een gerechtsdeurwaarder in Rotterdam.

De Stichting Netwerk Gerechtsdeurwaarders (SNG) neemt de ICT-voorzieningen voor haar rekening. Inmiddels hebben meer derden - waaronder diverse banken - aangegeven op korte termijn hun werkwijze zodanig aan te passen dat zij in deze elektronische derdenbeslagen kunnen ontvangen en verwerken.

SNG faciliteert elektronische informatie-uitwisseling tussen gerechtsdeurwaarders en de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens, UWV Polis, SVB, het Inlichtingenbureau, werkgevers en uitzendorganisaties.

In hoeverre naast deurwaarders ook de overige instanties van het e-Beslagennetwerk gebruik kunnen maken, is niet bekend.

Het uniformeren van de wijze waarop deurwaarders en overige instanties (elektronisch) informatie opvragen bij uitzendbureaus kan al voor een forse besparing van administratieve lasten zorgen. Indien daarnaast het beslag ook elektronisch, geautomatiseerd kan worden verwerkt in de salarisadministratie, zou dit eveneens voor een aanzienlijke lastenbesparing kunnen zorgen. Gelet op de relatief korte dienstverbanden bij uitzendbureaus en de efficiënte wijze waarop de salarisverwerking nu al plaatsvindt, is het de vraag hoeveel lasten met geautomatiseerde verwerking van beslagen bespaard kunnen worden. Om hierop meer zicht te krijgen moet gewacht worden op de resultaten van de pilot bij Adecco, Randstad en USG.



Bijlage 1 Gebruikte frequenties

Bij de berekeningen van de regeldruk in de uitzendbranche zijn verschillende frequenties gebruikt. Tabel A biedt inzicht in deze frequenties en de bron waaruit zij afkomstig zijn.

Tabel A Gebruikte frequenties

Omschrijving	Frequentie	Bron
Aantal vestigingen totaal	5.845	ABU/CBS
Aantal uitzendondernemingen	3.760	CBS
Aantal vestigingen ABU-leden	2.406	ABU
Aantal ondernemingen ABU	495	ABU
Aantal ondernemingen CBS-enquête	1.500	CBS
Omzet totale uitzendbranche	11,4 miljard euro	ABU/CBS
Aantal intercedenten	17.894	ABU
Aantal G-rekeningen	3.000	Raming Panteia
Aantal startende uitzendbureaus	300	ABU/CBS
Aantal faillissementen	ABU-lid af vanwege faillissement: 3	ABU/CBS
Aantal uitzendkrachten (gemiddeld in dienst)	350.000	Raming Panteia
Totale stroom uitzendkrachten *	744.076	ABU
Totale stroom buitenlandse uitzendkrachten **	37.828	ABU
Aantal nieuwe inschrijvingen	2.044.000	Panteia, Pilot Sirocco, 2008
Aantal nieuwe inschrijvingen buitenlandse uitzendkrachten	347.480	Panteia, Pilot Sirocco, 2008
Aantal plaatsingen	1.400.000	ABU
Aantal plaatsingen waarbij Verklaring omtrent gedrag (VOG) of Pre-employment screening (PES) nodig is (20% van het totaal aantal plaatsingen)	280.000	Raming Panteia en ABU
Aantal ziekmeldingen	132.894	ABU
Aantal aanvragen WW	118.517	ABU
Aantal nieuwe aanvragen WAO	386	ABU
Aantal uitzendkrachten in fase A	605.937	ABU
Aantal uitzendkrachten in fase B	72.179	ABU
Aantal uitzendkrachten in fase C	14.620	ABU
Aantal overgangen fase A-B, B-C	40.000	Raming Panteia
Aantal keer toepassen inlenersbeloning	Tussen 65% en 80% van plaatsingen	Raming Panteia
Aantal loonbeslagen	84.000	Raming Panteia

* Dit is het totaal aantal uitzendkrachten wat op enig moment in een jaar uitzendwerk heeft verricht.

** Dit is het totaal aantal flexmigranten wat op enig moment in een jaar uitzendwerk heeft verricht.



Toelichting op de ramingen Panteia:

- Aantal G-rekeningen: afkomstig uit onderzoek naar administratieve lasten in de uitzendbranche in 2004;
- Aantal uitzendkrachten gemiddeld in dienst: in 2004 ging het om 300.000 werknemers gemiddeld. Het aantal plaatsingen is in de periode 2004-2012 met circa 20% toegenomen. Het aantal uitzendkrachten gemiddeld in dienst is vervolgens geraamd op 350.000 (+ 17%);
- Aantal plaatsingen waarbij VOG en PES nodig is: uit de gesprekken met uitzendbureaus blijkt dat een toenemend aantal branches (kinderopvang, financiële dienstverlening, zorg, e.d.) om een dergelijke verklaring of screening vragen. Panteia en ABU ramen dat het om ongeveer 20% van het totaal aantal plaatsingen gaat;
- Aantal overgangen fase A-B, B-C: ruim 72.000 uitzendkrachten zijn werkzaam in de fase B. Per jaar zal een deel van hen doorschuiven naar een contract voor onbepaalde tijd (fase C). Daarnaast zal een deel van de uitzendkrachten in fase A (bijna 606.000) naar fase B gaan. Panteia raamt dat dit per jaar gezamenlijk voor 40.000 uitzendkrachten een faseverandering inhoudt;
- Aantal loonbeslagen: in totaal zijn in Nederland 7,7 miljoen banen van werknemers (CBS 2013), bij beslagleggingen in Nederland gaat het om 400.000 werknemers: betekent 5,2% van de werknemers. Aantal plaatsingen = 1,4 miljoen * 6% (aangenomen dat de uitzendbranche meer beslagen heeft dan het gemiddelde bedrijfsleven) = 84.000 loonbeslagen bij uitzendbranche. Aantal informatieverzoeken is driemaal zoveel als aantal beslagen: $84.000 * 3 = 252.000$.



Bijlage 2 Overzicht onderzochte wet- en regelgeving

Tabel B toont een overzicht van de wet- en regelgeving die in het onderzoek betrokken is, met de datum van uitgifte en de departementen waaronder de betreffende wet, besluit of regeling valt.



Tabel B Wet- en regelgeving die in het onderzoek betrokken is

Naam	Datum	Departement(en)
Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI)	14 mei 1998	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Wet Registratieplicht voor intermediairs die arbeidskrachten ter beschikking stellen	7 juni 2012	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën
Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet)	14 mei 1998	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	21 december 1994	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wet bestuurlijke boete arbeid vreemdelingen	2 december 2004	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Justitie
Besluit uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen	23 augustus 1995	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Justitie
Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet Arbeid Vreemdelingen	17 augustus 1995	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Regeling melding Wet Arbeid Vreemdelingen	23 april 2012	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2012	23 april 2012	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Wet op de identificatieplicht (WID)	9 december 1993	Veiligheid & Justitie
Wet op de Loonbelasting	16 december 1964	Financiën
Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965	17 mei 1965	Financiën
Loonadministratiebesluit	vervallen per 1 januari 2006	Sociale zaken en werkgelegenheid
Algemene wet inzake rijksbelastingen	2 juli 1959	Financiën, Veiligheid & Justitie
Besluit melding sociale verzekeringen	vervallen per 1 januari 2006	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Pensioen en spaarfondsenwet	vervallen per 1 januari 2007	Veiligheid & Justitie
Pensioenwet	7 december 2006	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ziekenfondswet	vervallen per 1 januari 2006	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Arbeidsomstandighedenwet	18 maart 1999	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Invorderingswet	30 mei 1990	Financiën, Veiligheid & Justitie
Uitvoeringsregeling Invorderingswet 1990	30 mei 1990	Financiën
Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte	8 februari 1996	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



Naam	Datum	Departement(en)
Coördinatiewet Sociale Verzekeringen	vervallen per 1 januari 2006	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën, Veiligheid & Justitie
Ziektewet	5 juni 1913	Veiligheid & Justitie
Werkloosheidswet (WW)	6 november 1986	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)	18 februari 1966	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Wet aanpassing arbeidsduur	19 februari 2000	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Defensie
Wet arbeid en zorg (WAZO)	16 november 2001	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Defensie
Handelsregisterwet	22 maart 2007	Economische Zaken, Veiligheid & Justitie
Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek	20 november 2003	Economische Zaken
Wet op de omzetbelasting	28 juni 1968	Financiën, Veiligheid & Justitie
Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	25 maart 2002	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Wet waardering onroerende zaken	15 december 1994	Financiën, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Veiligheid & Justitie
Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag	27 november 1968	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wijzigingswet minimumloon en minimumvakantiebijslag	12 februari 2012	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wet Bescherming Persoonsgegevens	6 juli 2000	Veiligheid & Justitie
Arbeidstijdenwet	23 november 1995	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wet op de ondernemingsraden	28 januari 1971	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Economische Zaken
Faillissementswet	30 september 1893	Veiligheid & Justitie
Burgerlijk wetboek		Veiligheid & Justitie
Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens	7 november 2002	Veiligheid & Justitie
Wet stimulering arbeidsparticipatie (STAP)	29 december 2008	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie
Wetboek van burgerlijke rechtsvordering		Veiligheid & Justitie



Naam	Datum	Departement(en)
Gerechtsdeurwaarderswet	26 januari 2001	Veiligheid & Justitie
Leidraad Invordering (vrijwaringsregeling)	juli 2012	
Uitvoeringsregeling inleners, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004		
Nieuwe Vakantiewet (Burgerlijk Wetboek)		
Uitzendrichtlijn		
Toeslagenwet (TW)		
Uitvoeringsregeling inlener, keten en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004		
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)		
Subsidieregelingen voor arbeid		

Bron: Panteia, 2013



Bijlage 3 Detailoverzicht regeldruk uitzendbranche

Inschrijving van de kandidaat																
Bericht / handeling	Departement	Wet	Vorm regeldruk	Periodiciteit	Samenstelling Kosten Gemiddeld								Totaal (intern+extern)	Frequentie (Q)	Frequentie (periodiciteit)	Totale kosten
					Interne Kosten			Externe Kosten								
					Interne Tijdsduur	Intern Uurtarief	Interne Kosten	Externe Tijdsduur	Extern Uurtarief	Externe Kosten	Afschrijvings termijn	Externe kosten				
Ontvangen van de kandidaat, voorstellen, inventariseren behoefte kandidaat, informeren over de werkwijze uitzendbureau en beslissen om de kandidaat wel of niet in te schrijven.	Geen AL	Geen	-	Eenmalig												
Bij indiensttreding van de kandidaat controleren van ID-bewijs (verificatieplicht), kopie van ID-bewijs wordt bewaard in eigen administratie (bewaarplicht)	Veiligheid & Justitie, Sociale zaken en werkgelegenheid, Financiën	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV), Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten	Eenmalig	15/60	€ 31,00	€ 7,75						€ 7,75	744.076	2,8	€ 16.146.449
Bij buitenlandse kandidaten; controle of de persoon gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten	Sociale zaken en werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie	Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	10/60	€ 31,00	€ 5,17						€ 5,17	126.493	2,8	€ 1.829.931
Het arbeidsverleden / opvolgend werkgeverschap wordt gecontroleerd	Sociale zaken en werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie	Flexwet	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	10/60	€ 31,00	€ 5,17						€ 5,17	744.076	2,8	€ 10.764.515
Tewerkstellingsvergunning aanvragen	Sociale zaken en werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie	Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)	Administratieve lasten	Eenmalig	p.m.								€ -			€ -
interne audit op de volledigheid en juistheid van de personeelsdossiers m.b.t. de identificatieplicht	Veiligheid & Justitie	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel	16	€ 41,00	€ 656,00						€ 656,00	5.845	1,0	€ 3.834.320
jaarlijkse kosten voor opleiding / training intercedenten gericht op de vereiste controles	Veiligheid & Justitie	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel	4	€ 31,00	€ 124,00						€ 124,00	13.421	1,0	€ 1.664.142
internetabonnementen en aanschaf naslagwerk over echtheidskennmerken	Veiligheid & Justitie	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel						€ 200,00	1	€ 200,00	€ 200,00	4.092	1,0	€ 818.300
aanschaf en afschrijving van UV-lampen	Veiligheid & Justitie	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel						€ 240,00	0,33	€ 79,20	€ 79,20	5.553	1,0	€ 439.778
aanschaf en afschrijving van scanners	Veiligheid & Justitie	Wet op de identificatieplicht (WID)	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel						€ 300,00	0,25	€ 75,00	€ 75,00	5.845	1,0	€ 438.375
Afronding inschrijving, doornemen mogelijkheden van de kandidaat, en alle van belang zijnde gegevens worden in het systeem ingevoerd	Geen AL	Geen	-	Eenmalig									€ -			
Totale regeldruk Inschrijving van de kandidaat															€ 35.935.810	



Plaatsen van de uitzendkracht															
Bericht / handeling	Departement	Wet	Vorm regeldruk	Periodiciteit	Samenstelling Kosten Gemiddeld						Totaal (intern+extern)	Beschrijving frequentie (Q)	Frequentie (Q)	Frequentie (periodiciteit)	Totale kosten
					Interne Kosten			Externe Kosten							
					Interne Tijdsduur	Intern Uurtarief	Interne Kosten	Externe Tijdsduur	Extern Uurtarief	Externe Kosten					
Plaatsingsmogelijkheden nagaan; selectie gestart met behulp van eigen bestand of bestanden van collega-vestigingen	Geen AL	Geen	-	Eenmalig											
Nogmaals controleren of alle benodigde gegevens aanwezig zijn	Veiligheid & Justitie, Financiën	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet op de loonbelasting	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	5/60	€ 31,00	€ 2,58				€ 2,58	Aantal nieuwe inschrijvingen	744.076	1,0	€ 1.922.196
kopie identiteitsbewijs uitzendkrachten beschikbaar stellen aan inlener	Veiligheid & Justitie, Sociale zaken en werkgelegenheid, Financiën	Wet op de identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV), Invorderingswet	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	2/60	€ 31,00	€ 1,03				€ 1,03	Aantal nieuwe plaatsingen van alle werknemers (raming Panteia 85% van totaal aantal plaatsingen). In de meeste gevallen wordt dit digitaal verzonden.	1.190.000	1,0	€ 1.229.667
Nagaan van de kredietwaardigheid van de opdrachtgever c.q. inlener	Geen AL	Geen	-	Eenmalig								Aantal plaatsingen van uitzendkrachten			
Arbeidsovereenkomst opstellen, inclusief verwerken gegevens in geautomatiseerde personeelsadministratie	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten	Eenmalig	30/60	€ 31,00	€ 15,50				€ 15,50	Aantal plaatsingen van uitzendkrachten	1.400.000	1,0	€ 21.700.000
Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) of Pre-Employment Screening (PES) aanvragen	Justitie	Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens	Administratieve lasten	Eenmalig	15/60	€ 31,00	€ 7,75				€ 7,75	In 20% van het aantal plaatsingen (raming Panteia).	280.000	1,0	€ 2.170.000
Verstrekken arbo-document aan de uitzendkrachten, overleggen informatie RI&E (inclusief opvragen bij inlener)	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Arbeidsomstandighedenwet / Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten / inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	20/60	€ 31,00	€ 10,23				€ 10,23	Aantal plaatsingen van uitzendkrachten	1.400.000	1,0	€ 14.322.000
Invoeren loonbelastinggegevens, verwerken loonbelastingverklaring, toepassen cao inlener, aanpassen arbeidsvoorwaarden voor loonbelasting en werknemersverzekeringen, verstrekken van de CAO aan de uitzendkracht	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën	Wet op de Loonbelasting, Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten / inhoudelijke nalevingskosten	Structureel	30/60	€ 31,00	€ 15,50				€ 15,50	Aantal nieuwe plaatsingen van uitzendkrachten, raming Panteia 85% van alle plaatsingen.	1.190.000	1,0	€ 18.445.000
Verwerken van werkkostenregeling / vergoedingen en verstrekkingen in het systeem	Financiën	Wet op de Loonbelasting, Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs	Administratieve lasten /inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	1/60	€ 31,00	€ 0,52				€ 0,52	Aantal plaatsingen	1.400.000	1,0	€ 723.333
Openen G-rekening (NIET SFT-verklaring)	Financiën	Invorderingswet; Uitvoeringsregeling inleners, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004	Administratieve lasten	Eenmalig	1	€ 31,00	€ 31,00				€ 31,00	Aantal openingen van G-rekeningen (voorlopige raming Panteia: 3.000 te openen rekeningen per jaar)	3.000	1,0	€ 93.000
Totale regeldruk Plaatsen van de uitzendkracht														€ 60.605.196	



Begeleiden en beheren van de uitzendkracht														
Bericht / handeling	Departement	Wet	Vorm regeldruk	Periodiciteit	Samenstelling Kosten Gemiddeld						Frequentie (Q)	Frequentie (periodiciteit)	Totale kosten	
					Interne Kosten			Externe Kosten						Totaal (intern+extern)
					Interne Tijdsduur	Intern Uurtarief	Interne Kosten	Externe Tijdsduur	Extern Uurtarief	Externe Kosten				
Verwerken en invoeren van werkbriefjes t.b.v. loonadministratie	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebe sluit, Factuurplicht	Administratieve lasten	Structureel	1/60	€ 31,00	€ 0,52				€ 0,52	350.000	52,0	€ 9.403.333
Op basis van urendeclaraties verlonen, afdrachten sociale premies, loonbelasting, pensioenpremies, factureren, loonstaten, jaaroverzichten	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën, Veiligheid & Justitie	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebe sluit, Pensioenwet	Administratieve lasten	Structureel	4	€ 31,00	€ 124,00				€ 124,00	5.845	52,0	€ 37.688.560
Ontvangen informatieverzoek	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	2/60	€ 31,00	€ 1,03				€ 1,03	252.000	1,0	€ 260.400
Ontvangen van het beslagexploot	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	2/60	€ 41,00	€ 1,37				€ 1,37	84.000	1,0	€ 114.800
Beantwoording vragen van de (gerechts)deurwaarder	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Inhoudelijke nalevin	Eenmalig	15/60	€ 31,00	€ 7,75				€ 7,75	252.000	1,0	€ 1.953.000
Versturen ingevulde en ondertekende vragenlijst naar (gerechts)deurwaarder	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Administratieve lasten (in geval van overheidsinstantie) / Inhoudelijke nalevingskosten (deurwaarder)	Eenmalig	2/60	€ 31,00	€ 1,03				€ 1,03	252.000	1,0	€ 260.400
Verwerking van loonbeslagen in loonadministratie	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel	10/60	€ 31,00	€ 5,17				€ 5,17	84.000	1,0	€ 434.000
Betaling deel van het loon aan derden	Veiligheid & Justitie	Wetboek van burgerlijke wetsvordering, Gerechtsdeurwaard erswet	Inhoudelijke nalevingskosten	Structureel							€ -			
Ziekmeldingen	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Wet uitbreiding loondoorbetalingspl icht bij ziekte	Administratieve lasten	Eenmalig	2/60	€ 31,00	€ 1,03				€ 1,03	132.894	1,0	€ 137.324
Betermeldingen / herstel melding	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Wet uitbreiding loondoorbetalingspl icht bij ziekte	Administratieve lasten	Eenmalig	2/60	€ 31,00	€ 1,03				€ 1,03	132.894	1,0	€ 137.324
Overgang ziekwet naar WIA /WAO	Sociale Zaken en We	Wet op de Arbeidsongeschikh tidsverzekering	Administratieve lasten	Eenmalig	16	€ 31,00	€ 496,00				€ 496,00	386	1,0	€ 191.456
Aanpassing arbeidsovereenkomst (indien de uitzendkracht van fase A naar fase B of van fase B naar fase C gaat)	Sociale Zaken en We	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten	Eenmalig	1	€ 31,00	€ 31,00				€ 31,00	40.000	1,0	€ 1.240.000



Begeleiden en beheren van de uitzendkracht														
Bericht / handeling	Departement	Wet	Vorm regeldruk	Periodiciteit	Samenstelling Kosten Gemiddeld						Frequentie (Q)	Frequentie (periodiciteit)	Totale kosten	
					Interne Kosten			Externe Kosten						Totaal (intern+extern)
					Interne Tijdsduur	Intern Uurtarief	Interne Kosten	Externe Tijdsduur	Extern Uurtarief	Externe Kosten				
Aanvraag van uitkering i.v.m. zwangerschaps-, bevallings- en kraamverlof	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet Arbeid en Zorg	Administratieve lasten	Eenmalig	46/60	€ 31,00	€ 23,77				€ 23,77	1.750	1,0	€ 41.592
Aanvraag van uitkering i.v.m. adoptie en pleegzorg	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet Arbeid en Zorg	Administratieve lasten	Eenmalig	46/60	€ 31,00	€ 23,77				€ 23,77	1.750	1,0	€ 41.592
Aanleveren reïntegratieverslag	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet op de arbeidsongeschikth eidsverzekering	Administratieve lasten	Eenmalig	4 5/60						€ -	p.m.	-	-
Gegevenslevering werkgever in het kader van aanvraag WAO-uitkering	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet op de arbeidsongeschikth eidsverzekering	Administratieve lasten	Eenmalig	5 22/60	€ 31,00	€ 166,37				€ 166,37	386	1,0	€ 64.218
Aanvraag subsidie	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet op de arbeidsongeschikth eidsverzekering, Reïntegratiebesluit	Administratieve lasten	Eenmalig	1 17/60						€ -	p.m.	-	-
Aanvraag herziening beschikking	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet op de arbeidsongeschikth eidsverzekering, Reïntegratiebesluit	Administratieve lasten	Eenmalig	25/60						€ -	p.m.	-	-
Contacten onderhouden arbeidsongeschikten	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Wet op de arbeidsongeschikth eidsverzekering, Reïntegratiebesluit	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig							€ -	p.m.	-	-
Bestaande arbeidsovereenkomst wijzigen: Wijzigingsbrief van werkgever naar werknemer	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Burgerlijk Wetboek	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig							€ -			€ 0
Ontvangst schriftelijke opzegging bij beëindiging individuele arbeidsovereenkomst anders dan procedure via UWV of kantonrechter	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten	Eenmalig							€ -			€ 0
Einde premieplicht UWV (afmelding)	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën, Veiligheid & Justitie	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebe sluit, Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten	Eenmalig							€ -			€ 0
Einde inhoudingsplicht (afmelding belastingdienst)	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën, Veiligheid & Justitie	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebe sluit, Burgerlijk Wetboek	Administratieve lasten	Eenmalig							€ -			€ 0
Uitreiking verloftegoed bij beëindiging arbeidsovereenkomst: schriftelijke verklaring door werkgever aan werknemer	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën, Veiligheid & Justitie	Wet op de loonbelasting, Loonadministratiebe sluit, Burgerlijk Wetboek	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig							€ -			€ 0
Controle UWV	Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Loonadministratiebe sluit	Administratieve lasten	Eenmalig							€ -			€ 0
Meewerken aan controleonderzoek door de Belastingdienst (informatieplicht)	Financiën	Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten	Eenmalig	24	€ 41	€ 984,00				€ 984,00	3.760	0,1	€ 369.984
											Totale regeldruk Begeleiden en beheren uitzendkracht			€ 52.337.982



Overige verplichtingen															
Bericht / handeling	Departement	Wet	Vorm regeldruk	Periodiciteit	Samenstelling Kosten Gemiddeld						Totaal (intern+extern)	Beschrijving frequentie (Q)	Frequentie (Q)	Frequentie (periodiciteit)	Totale kosten
					Interne Kosten			Externe Kosten							
					Interne Tijdsduur	Intern Uurtarief	Interne Kosten	Externe Tijdsduur	Extern Uurtarief	Externe Kosten					
Algemene verplichtingen voor alle uitzendondernemingen															
Inschrijving KvK	Economische Zaken, Veiligheid & Justitie	Handelsregisterwet	Administratieve laste	Eenmalig	15/60	€ 41	€ 10				€ 10	Aantal startende uitzendondernemingen	300	1,0	€ 3.075
Registratieplicht uitzendonderneming	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën	Wet registratieplicht intermediairs die arbeidskrachten ter beschikking stellen	Administratieve lasten	Eenmalig	15/60	€ 41	€ 10				€ 10	Aantal uitzendondernemingen	3.760	1,0	€ 38.540
Belasting aangifte VpB / LH'n	Financiën	Wet op de vennootschapsbelasting / Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten	Structureel	176	€ 41	€ 7.216			€ 5.000	€ 12.216	Aantal uitzendondernemingen	3.760	1,0	€ 27.132.160
Belastingaangifte OB	Financiën	Wet op de omzetbelasting	Administratieve lasten	Structureel	3 20/60	€ 41	€ 137				€ 137	Aantal uitzendondernemingen	3.760	1,0	€ 513.867
Bewaarplicht (bewaren documenten voor de belastingdienst)	Financiën	Algemene Wet inzake Rijksbelastingen / Wet op de loonbelasting	Administratieve lasten	Structureel	4 20/60	€ 41	€ 178				€ 178	Aantal uitzendondernemingen	3.760	1,0	€ 668.027
Bezwaar, beroep, cassatie tegen beschikking belastingdienst	Financiën	Algemene Wet inzake Rijksbelastingen	Administratieve lasten	Eenmalig		€ 41					€ 0	Geen gegevens bekend			
Jaarrekening opmaken (groot bedrijf)	Veiligheid & Justitie	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten	Structureel	352	€ 41	€ 14.432			€ 50.000	€ 64.432	Aantal uitzendbureaus (raming op basis van aantal bedrijven CBS 3.760 verdeeld naar klein, midden, groot = raming Panteia)	120	1,0	€ 1.731.840
Jaarrekening opmaken (middelgroot bedrijf)	Veiligheid & Justitie	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten	Structureel	176	€ 41	€ 7.216			€ 30.000	€ 37.216	Aantal uitzendondernemingen	500	1,0	€ 3.608.000
Jaarrekening opmaken (klein bedrijf)	Veiligheid & Justitie	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten	Structureel	88	€ 41	€ 3.608			€ 5.000	€ 8.608	Aantal uitzendondernemingen	3.140	1,0	€ 11.329.120
Jaarverslag opmaken / deponeren jaarverslag bij KvK	Veiligheid & Justitie	Wet op de Jaarrekening	Administratieve lasten	Structureel	10/60	€ 41	€ 7				€ 7	Aantal uitzendondernemingen	3.760	1,0	€ 25.693
Aanvraag subsidieregelingen voor arbeid															
Aanvragen premiekortingen oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, uitkeringsgerechtigden (Wajong)	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie	Wet Stimulering Arbeidsparticipatie	Administratieve lasten	Eenmalig	1/60	€ 41	€ 1				€ 1	Aantal geplaatste uitkeringsgerechtigden / arbeidsgehandicapten / oudere werknemers (raming Panteia, 2% van aantal geplaatsten)	28.000	1,0	€ 19.133
Wet bescherming persoonsgegevens															
Diverse verplichtingen rond verwerken persoonsgegevens, zoals doornemen besluit vrijstelling, aanmelden registratie, informeren over registreren persoonsgegevens, toestemming doorgeven gegevens aan derden, inzagerecht, correctierecht, recht van protocol	Veiligheid & Justitie	Wet Bescherming Persoonsgegevens	Administratieve lasten	Eenmalig	8	€ 41	€ 328				€ 328	Gemiddelde tijdbesteding per onderneming per jaar voor alle werkzaamheden.	3.760	1,0	€ 1.233.280
Overige niet voor alle uitzendondernemingen geldende verplichtingen															
Wet OR															
Instellen OR (bij ondernemingen met meer dan 50 werkzame personen), organiseren verkiezingen OR, bekendmaken vergaderingen en verslagen	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Veiligheid & Justitie, Economische Zaken	Wet op de ondernemingsraden	Inhoudelijke nalevingskosten	Eenmalig	16	€ 41	€ 656				€ 656	Aantal (startende) uitzendbureaus met meer dan 50 werkzame personen (raming Panteia: 620)	620	1,0	€ 406.720
Meewerken aan CBS-enquêtes en andere verplichte onderzoeken (o.a. van gemeenten)															
Diverse enquêtes	Economische Zaken	Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek	Administratieve lasten	Eenmalig	10/60	€ 41	€ 7				€ 7	Hoofdzakelijk CBS statistieken voor de uitzendbranche (per kwartaal worden 1.500 bedrijven benaderd)	1.500	4,0	€ 41.000
											Totale regeldruk Overige verplichtingen				€ 46.750.455



Bijlage 4 Toelichting gebruik standaardtarieven

Tabel C biedt inzicht in de standaardtarieven voor intern personeel. De uurtarieven zijn all-in. De brutolonen uit de CBS notitie "Uurlonen per beroepsgroep 2005 zijn conform de algemene ontwikkeling van de verdiende brutolonen geactualiseerd naar 2012. De aldus verkregen bruto uurlonen zijn vervolgens verhoogd met een opslag voor werkgeverslasten met 42% voor 2012. Deze opslag is verkregen door de werkgeverslasten uit het CBS-loonkostenonderzoek 2004 te indexeren met de ontwikkeling van deze lasten conform de loonkostenindex 2004-2012 van het CBS. Het bedrag aan loonkosten per uur is nog eens verhoogd met een opslag van 25% voor overhead (bureaunkosten e.d.).

Tabel C Interne uurtarieven in euro's naar beroepsgroep: 2012

Beroepsgroep	Intern uurtarief 2012
Manager	€ 54
Accountant	€ 62
Middelbaar opgeleid personeel	€ 41
Administratief personeel	€ 31
Vaklieden en laaggeschoold personeel	€ 27

Bron: Panteia o.b.v. CBS, 2013

