

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 2740

Vragen van de leden **Omtzigt** en **Heerma** (beiden CDA) aan de Staatssecretaris van Financiën en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het beleidsbesluit over de indeling van uitzendbureaus en andere organisaties bij de sectorcodes sociale zekerheid, waardoor sociale lasten fors kunnen toenemen* (ingezonden 13 juni 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 juli 2017).

### Vraag 1

Herinnert u zich dat u in de staatscourant de «Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 mei 2017, 2017–0000076375, tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met afschaffing voor nieuwe gevallen van de mogelijkheid om uitzendbedrijven in een andere sector dan de uitzendsector in te delen» heeft laten plaatsen?<sup>1</sup>

### Antwoord 1

Ja. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft deze regeling, handelende in overeenstemming met de Staatssecretaris van Financiën laten plaatsen.

### Vraag 2

Klopt het dat door deze nieuwe regeling twee soorten vaksector-uitzendbureaus ontstaan onder de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), namelijk degenen die vóór 24 mei 2017 een aanvraag voor sectorindeling hebben ingediend en degenen die dat ná die datum gedaan hebben?

### Antwoord 2

Er bestond voor 24 mei al een onderscheid tussen werkgevers die arbeid ter beschikking stellen aan derden (hierna uitzendbedrijven), te weten uitzendbedrijven die waren ingedeeld in de uitzendsector en uitzendbedrijven die op hun verzoek in «vaksectoren» waren ingedeeld. Uitzendbedrijven die voor inwerkingtreding van de hiervoor genoemde wijzigingsregeling zijn ingedeeld in een vaksector blijven daar vooralsnog ingedeeld. Na die datum kunnen nieuwe uitzendbedrijven alleen worden ingedeeld in de uitzendsector. In

<sup>1</sup> Staatscourant 29244 van 24 mei

afwachting van een definitieve regeling vond ik het aangewezen om de uitzonderingsbepaling zo snel mogelijk te bevrozen.

### Vraag 3

Klopt het dat de vaksectoruitzendbureaus van voor 24 mei 2017 in de regel veel lagere sociale premies zullen betalen dan de uitzendbureaus die na die datum een aanvraag ingediend hebben? Hoe groot kan het verschil in loonkosten hierdoor zijn voor twee identieke ondernemingen?

### Antwoord 3

Uitzendbedrijven die zijn ingedeeld in een vaksector blijven vooralsnog de premie van die sector betalen in plaats van de hogere premies die gelden in de uitzendsector. Het gaat hier om de premie voor werkloosheid voor de sectorfondsen, voor kleine bedrijven die publiek verzekerd zijn voor ziekte en arbeidsongeschiktheid en de premie voor de Werkhervattingskas. Omdat het hier de bekostiging van het eerste half jaar aan WW-uitkeringen betreft, worden deze premies in principe kostendekkend vastgesteld. Het verschil tussen de premie geldend in de vaksector en de premie geldend in de uitzendsector is afhankelijk van de premie per sector. In de onderstaande tabel worden de premies van de vaksectoren waar de meeste uitzendbedrijven actief zijn weergegeven, evenals het verschil met de premie in de uitzendsector. Omdat binnen de uitzendsector de premies verder worden gedifferentieerd, zijn hier de relevante premies voor uitzendkrachten zonder uitzendbeding opgenomen.

	Premies vaksectoren	Maximale verschil tussen vaksector en uitzendsector
Havenbedrijven	3,73%	5,31%
Metaal en techniek	1,85%	7,19%
Gezondheidszorg	2,00%	7,04%
Overig goederenvervoer	2,20%	6,84%
Horeca korte contracten	4,38%	4,66%
Agrarisch korte contracten	3,28%	5,76%
Algemene industrie	2,15%	6,89%
Overig personenvervoer	4,60%	4,44%
Openbaar vervoer	1,61%	7,43%
Slagersbedrijven	3,32%	5,72%
Elektrotechnische industrie	2,15%	6,89%
Koopvaardij	1,83%	7,21%

Dit premievoordeel heeft er mede voor gezorgd dat meer dan 50% van de uitzendarbeid nu is ingedeeld buiten de uitzendsector. Ik vind dit een zorgelijke ontwikkeling die afbreuk doet aan het leidende principe van de sectorpremies: de vervuiler betaalt. De uitzonderingsbepaling op grond waarvan indeling in de vaksector mogelijk is, was bedoeld voor uitzendbedrijven die uitzenden op contracten zonder uitzendbeding in de veronderstelling dat dit meer vaste krachten zouden zijn. In de praktijk is echter gebleken dat contracten van uitzendbedrijven zonder uitzendbeding vrijwel even flexibel zijn als contracten met uitzendbeding. Door de uitzonderingsbepaling wordt uitzendarbeid niet geprijsd zoals volgens de geldende wet- en regelgeving de bedoeling is. Daarom ben ik overgegaan tot bevrozing van de huidige situatie, vooruitlopend op een definitieve oplossing. Ik achtte een snelle actie noodzakelijk gezien de toenemende snelheid waarmee de verschuiving van uitzendarbeid vanuit de sector uitzendbedrijven naar andere sectoren is opgetreden. Ook wil ik snelheid maken met het treffen van een definitieve oplossing.

### Vraag 4

Wat is de objectieve rechtvaardigingsgrond om dit verschil tot in lengte van jaren te laten voortduren? Zal dit onderscheid stand houden bij een rechter?

### Antwoord 4

Op basis van cijfers van UWV en de Belastingdienst bleek dat inmiddels meer dan 50% van geregistreerde uitzendarbeid plaatsvindt buiten de uitzendsector. Deze trend zorgt voor een oneigenlijk premievoordeel voor uitzendbedrijven die zijn ingedeeld in de vaksector en een premiestijging voor de overige werkgevers in de vaksectoren. Het faciliteren van deze trend door de overheid

vind ik ongewenst en daarom is met onderhavige regeling de huidige situatie bevroren. Dit is gebeurd vooruitlopend op het uitwerken van een definitieve oplossing voor de uitzonderingsbepaling en de onbedoelde effecten ervan. Het is niet mijn bedoeling om het in het verleden ontstane onderscheid in premiebehandeling van overigens gelijke bedrijven langdurig te continueren. Vandaar mijn streven gericht op een definitieve regeling per 1 januari 2019.

Vraag 5

Kunt u aangeven op basis van welk gebleken bewijs van verschil in gebruik van sociale verzekeringen, u dit besluit genomen heeft?

Antwoord 5

De premies voor de sectorfondsen en de Werkhervattingskas zijn gebaseerd op de instroom van werknemers uit deze sectoren in uitkering tegen werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zie ook de antwoorden bij vraag 2 en 4.

Vraag 6

Kunt u bevestigen dat de wijziging van 18 mei 2017 geen gevolgen heeft voor personeel-bv's die uitsluitend arbeidskrachten ter beschikking stellen binnen het eigen concern (intra-concern) en dus niet of nagenoeg geheel niet (90%-criterium) aan derde partijen personeel uitlenen? Maakt het hierbij nog verschil of «leiding en toezicht» wel of niet door de binnen het concern inlenende vennootschap wordt uitgeoefend?

Antwoord 6

Voor bestaande ondernemingen die al zijn ingedeeld in de vaksector verandert niets met de regeling van 18 mei. Voorafgaande aan de wijzigingsregeling vielen personeels-bv's onder de (nu bevroren) uitzondering dat zij werden ingedeeld in de sector waartoe de werkzaamheden behoren waarvoor de werkgever het grootste bedrag aan premieplichtig loon betaalt. Omdat er bij personeels-bv's alleen binnen hetzelfde concern arbeidskrachten worden uitgezonden en omdat niet is beoogd om deze onder sector 52 te laten vallen, worden deze uitzendovereenkomsten, ook als het om nieuwe ondernemingen gaat, uitgezonderd van de verplichte indeling in de sector uitzendbedrijven. Deze personeels-bv's worden dus ingedeeld in de vaksector waarin zij hun personeel laten werken. Ik ben voornemens dit expliciet op te nemen in de definitieve regeling. Aan de Belastingdienst is gevraagd om hierop in de uitvoering al vast te anticiperen. Dat geldt dan voor nieuwe ondernemingen.

Vraag 7

Kunt u aangeven hoe de wijziging van 18 mei 2017 uitpakt voor een zzp-er die via een eigen bv werkt? Valt de bv van zo'n zzp-er ook onder de reikwijdte van het begrip «uitzendbedrijf»?

Antwoord 7

Een zzp-er die via een eigen bv werkt is in de regel geen werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen. Als zodanig speelt dan ook de problematiek van sectorpremie niet. In de situatie waarin de zogenaamde zzp'er via een «constructie» desondanks voor de werknemersverzekeringen als werknemer van zijn BV wordt aangemerkt, en deze werknemer ter beschikking werd gesteld om onder leiding en toezicht van de inlener te werken, vindt indeling van de BV plaats met toepassing van de uitzendregels. Indeling vond voor de wijziging dan plaats in een vaksector. Door de wijziging vervalt deze mogelijkheid voor nieuwe gevallen. Dit is niet anders dan bij alle overige uitzendbedrijven. Ik zie geen reden om hier een uitzondering voor te maken. Deze werkgevers vallen in deze situatie onverkort onder de (nieuwe) uitzendregels.

Vraag 8

Blijft een bestaande sectorindeling van rechtswege bestaan of bent u voornemens de indelingsbeschikking ten nadele van een werkgever te herzien?

Antwoord 8

De bestaande sectorindeling blijft intact. De regeling van 18 mei 2017 bevriest de situatie zoals die was vóór inwerkingtreding. Dit vooruitlopend op het inwerkingtreding van een definitieve oplossing omtrent de uitzonderingsbepaling en de onbedoelde effecten ervan.

Vraag 9

Kan een werkgever in rechte te honoreren opgewekt vertrouwen ontlenen aan een indelingsbeschikking qua sectorindeling?

Antwoord 9

Ja. Daar verandert onderhavige regeling niks aan.

Vraag 10

Waarom heeft u de Kamer niet op de hoogte gesteld van deze vrij ingrijpende wijziging?

Antwoord 10

Deze wijziging betreft een ministeriele regeling. Er is gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid om de onbedoelde effecten van een uitzonderingsbepaling in de financiering van de werknemersverzekeringen zo snel mogelijk te stoppen. Ik achtte een snelle actie noodzakelijk gezien de toenemende snelheid waarmee de verschuiving van uitzendarbeid vanuit de sector uitzendbedrijven naar andere sectoren is opgetreden. Daarnaast betreft de maatregel alleen het bevriezen van de huidige situatie, waardoor de gevolgen van het besluit beperkt zijn. Deze omstandigheden zijn uiteraard anders bij een definitieve regeling, die daarom al in de conceptfase met sociale partners zal worden besproken.

Vraag 11

Kunt u deze vragen één voor één en binnen de reguliere termijn beantwoorden?

Antwoord 11

Ja.