

Retouradres: Mercuriusplein 1 2135 HA Hoofddorp
Zijne Excellentie Drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2511 VX Den Haag

Hooggeachte heer Koolmees,

In deze tijd van corona hebben we de verantwoordelijkheid om mensen aan het werk te houden die door deze crisis onevenredig hard worden geraakt. Dat geldt voor medewerkers met een vaste aanstelling. Dat geldt voor uitzendkrachten.

NOW-regeling: een robuust pakket, maar met onbedoelde effecten

Met de NOW-regeling introduceert het kabinet een robuust pakket aan maatregelen om werkgevers te ondersteunen om hun werknemers, vast en flex, zoveel mogelijk in dienst te houden. De snelheid en daadkracht waarmee dit brede pakket door het kabinet is klaargezet, kent zijn gelijke niet in de recente Nederlandse geschiedenis. Dat verdient een groot compliment.

In de uitzendsector biedt de NOW-regeling helaas niet de ondersteuning die veel partijen nodig hebben om hun uitzendkrachten te beschermen. Terwijl uitzendbureaus een cruciale rol spelen in de reallocatie van en het behoud van werk voor uitzendkrachten. De realiteit is dat de sector wordt gedwongen om op grote schaal uitzendkrachten te laten uitstromen, omdat het de enige manier is om werkzekerheid te behouden voor honderdduizenden andere uitzendkrachten en vaste medewerkers. De NOW-regeling, gemaakt vanuit de juiste intenties, zorgt er voor dat een grote groep uitzendkrachten daarmee hun aansluiting op de arbeidsmarkt verliest waardoor ze na de crisis onnodig op achterstand staat.

Om dit te voorkomen is een aanpassing van de NOW noodzakelijk.

We lichten deze ongewenste effecten graag toe en we bieden een alternatief om die binnen de bestaande noodmaatregel op te lossen. Daarover willen we graag op korte termijn in gesprek.

Onbedoelde effecten in de NOW-regeling

Concreet hebben twee onderdelen in de regeling zeer onwenselijke effecten voor de uitzendbranche en voor de uitzendkrachten die van ons afhankelijk zijn. Dit is overigens van toepassing voor alle dienstverlenende sectoren en strekt daarmee veel verder dan Olympia of de uitzendsector. Het gaat om:

1. Rekenwijze voor bepaling omzetverlies als basis voor hoogte subsidie;
2. De drempelwaarde van 20% voor toekenning subsidie;

Hieronder lichten wij de punten een voor een toe.

Datum

14 april 2020

Referentie

NOW

Onderwerp

Groepen uitzendkrachten op afstand
arbeidsmarkt door onbedoelde effecten in
NOW.

Kopie verzonden naar:

Jurriën Koops (ABU), Margreet van Beem

1. Bepaling van omzetverlies

Om de hoogte te bepalen van de subsidie wordt het verlies aan omzet afgezet tegen het omzetgemiddelde over 2019. Het gevolg is dat uitzendbureaus die in 2019 en begin 2020 een groei hebben laten zien, een veel hardere daling moeten laten zien om boven die drempelwaarde van 20% te komen. Hoewel het op het eerste gezicht lijkt dat juist deze bureaus geen ondersteuning nodig hebben door hun omzetgroei, is het tegenovergestelde waar. Daar waar opdrachtgevers uitzendkrachten naar huis sturen worden deze bureaus geconfronteerd met hoge kosten om uitzendkrachten in dienst te houden. Dit naast het in dienst houden van de zogenaamde indirecte medewerkers (het personeel in dienst bij Olympia op de vestigingen, hoofdkantoor etc.), zonder dat daar inkomsten of compensatie vanuit de NOW tegenover staan. Wij lichten dat toe aan de hand van een rekenvoorbeeld.

In ons rekenvoorbeeld vergelijken wij bureau A met omzetzijging van 2%¹ (maand op maand over geheel 2019 en de eerste drie maanden van 2020) ten opzichte van bureau B met 2%² omzetzijging (maand op maand over geheel 2019 en de eerste drie maanden van 2020). Stel dat beide bureaus even zwaar worden getroffen door de crisis. Met een omzetzijging van 35% in april ten opzichte van maart 2020, om vervolgens in mei en juni op dit niveau te blijven. Dan is de ondersteuning:

- **Org. A:** Omzetzijging tov maart 2020: **35%** Omzetzijging tov 2019: **45,4%** Loonsomsubsidie: **40,9%**
- **Org. B:** Omzetzijging tov maart 2020: **35%** Omzetzijging tov 2019: **23,3%** Loonsomsubsidie: **21%**

Voor organisatie B wordt het daarmee onmogelijk om alle uitzendkrachten in dienst te houden.

Wanneer het gehanteerde structurele groeipercentage van organisatie B 2,6% zou zijn (voor sommige partijen niet irreëel in de branche), ontvangt deze **0%** subsidie. Ook als er bij deze organisatie sprake is van een omzetval van 35% in april.

Niet alleen leidt dit tot onzekerheid bij uitzendkrachten, het leidt ook tot grote ongelijkheid wanneer uitzendkrachten van organisatie A en B, bij dezelfde opdrachtgever werkten die de activiteiten tijdelijk stil legt.

2. Drempelwaarde

Daarnaast leidt het hanteren van een drempelwaarde tot een onevenredig groot risico voor continuïteit van ondernemingen en daarmee zekerheid van werk voor uitzendkrachten en vaste medewerkers. We proberen dit complexe effect sterk vereenvoudigd uit te leggen.

Wanneer een uitzendbureau een omzetverlies heeft, bestaat dit uit een optelsom van krimp en groei, verspreid over de gehele portefeuille van het uitzendbureau. Daarmee lijkt binnen een uitzendbureau de mogelijke krimp (klant X) te compenseren met groei (klant Y). Dit is helaas vaak niet het geval. Vaak zijn klanten waar wordt afgebouwd anders van aard dan de klanten waar de vraag gelijktijdig aantrekt. Van eenduidige uitwisseling van uitzendkrachten is in een dergelijke situatie te weinig sprake. Wanneer bij afschaling in lijn met de NOW uitzendkrachten in dienst worden gehouden, gebeurt er (zeer versimpeld weergegeven) dit:

		Kosten (in dienst houden)	Opbrengsten	Omzet
Afschaling klant X:	10 fte in leegloop	10 fte (+10)	- 10	- 10
Opschaling klant Y:	10 fte nieuw ingezet	10 fte (+10)	+10	+10

¹ Een reële weergave van de omzetontwikkeling van enkele partijen in de uitzendbranche over 2019.

² In geval van Olympia een reële weergave van de omzetontwikkeling over 2019.

In dit voorbeeld is er geen wijziging in de omzet echter verdubbelen de kosten van een uitzendbureau. Daarbij komt het voor dat een uitzendbureau de drempelwaarde voor omzetsdaling niet haalt. Dit terwijl er wel sprake is van verdubbeling van kosten omdat uitzendkrachten in dienst worden gehouden en ook de volledige operationele kosten voor de uitzendorganisatie (eigen personeel, niet uitzendkrachten) onverkort doorlopen. De onzekerheid van het wel of niet halen van de drempelwaarde zorgt er daarmee voor dat er grote groepen uitzendkrachten niet onder de NOW in dienst gehouden kunnen worden. Ook daar waar het duidelijk is dat de drempelwaarde niet behaald wordt, kan het dus zo zijn dat de groei en krimp mix in de portefeuille ervoor zorgt dat grote groepen uitzendkrachten zonder werk eindigen omdat hier geen subsidie tegenover staat. Dit alles terwijl het ook nog kan voorkomen dat de uitzendkracht in kwestie bij een opdrachtgever werkt, die zelf wel de drempelwaarde behaalt. En waar iedereen zelfs, tijdelijk, zonder werk zit. De eigen groep werknemers komt dan wel in aanmerking voor de NOW. Dit alles, terwijl de uitzendkracht in kwestie soms zelf bij een opdrachtgever werkt die zelf wel de drempelwaarde voor omzetverlies behaalt. En waar de eigen medewerkers van de opdrachtgever zonder werk zitten, maar wel in aanmerking komen voor de NOW. In een extreem maar niet uit te sluiten voorbeeld kunnen alleen al bij Olympia deze effecten leiden tot duizenden uitzendkrachten die tijdelijk geen werk meer hebben zonder dat daar enige NOW subsidie tegenover staat.

Een bijkomende perverse prikkel van deze dynamiek, kan zijn dat uitzendbureaus mogelijk de keuze maken om uitzendkrachten niet te laten instromen op nieuwe opdrachten. Dit omdat door de hiermee te genereren nieuwe omzet mogelijk het behalen van omzetverliesdrempel in gevaar komt. Als dit gebeurt wordt groepen mensen de aansluiting op de arbeidsmarkt ontnomen. En dat is precies wat we gezamenlijk moeten voorkomen. De waardevolle allocatieve functie van uitzendbureaus komt door de doorwerking van de drempelwaarde dus onder druk te staan.

Alternatieven om NOW-regeling aan te passen en te laten werken voor iedereen

De intentie van de regeling deugt. Daar staan we volledig achter. Wij willen immers, net als u, onze uitzendkrachten en medewerkers in deze moeilijke tijd beschermen en dus aanhouden. Wij denken dat de aanpassing van de NOW-regeling op onderdelen een oplossing biedt om dit zoveel mogelijk te bereiken. Hieronder lichten we deze kort toe:

1. Omzetverlies van klanten (inlenende partijen) als uitgangspunt.

De toegang tot de NOW voor externe flexkrachten zou moeten worden gekoppeld aan het omzetverlies van onze klanten (inlenende partijen). Dit verlies is immers bepalend voor de leegloop onder onze uitzendkrachten. Zo rekening gehouden met de driehoeksrelatie tussen opdrachtgever, uitzendkracht en uitzendonderneming zijn alle betrokkenen gelijkwaardig. Uitzendkrachten en vaste medewerkers worden gelijkgesteld.

Wij begrijpen dat bovenstaande oplossingsrichting in uitvoering op praktische bezwaren stuit.

Er is een alternatief:

2. Loslaten van de 20% omzetverliesdrempel voor de uitzendsector.

Het rekenvoorbeeld eerder in deze brief laat zien dat deze eis leidt tot ongewenste effecten. Dit komt door de relatie tussen historische omzet (ontwikkeling) en loonsom die specifiek is voor deze sector. Het loslaten van de 20% drempel is dan uitsluitend van toepassing op uitzendkrachten en dus niet op het indirecte personeel (de medewerkers die geen uitzendkracht zijn).

Pagina
3/4

Referentie
NOW

Onderwerp
Groepen uitzendkrachten op afstand arbeidsmarkt door onbedoelde effecten in NOW. Kopie verzonden naar: Jurriën Koops (ABU), Margreet van Beem

3. *Introduceren alternatieve omzet-referentie periode*

Om de historische omzet ontwikkeling niet verkeerd te laten doorwerken in de subsidie bepaling (zoals in het rekenvoorbeeld), kan er beter voor een andere referentieperiode worden gekozen. Wij stellen voor om februari 2020 (maal drie) als alternatieve referentie te introduceren. Natuurlijk geldt ook hier dat de omzet in februari 2020 op basis van accountantsverklaringen onomstotelijk vastgesteld wordt. Deze alternatieve referentie periode kent uitvoeringstechnisch weinig beperkingen.

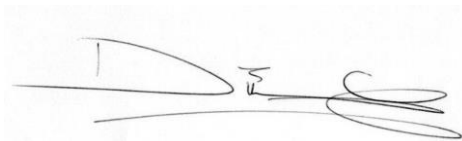
Zowel alternatief 2 en 3 hebben minimale impact op de uitvoering van de NOW maar zorgen er wel voor dat we onnodig baanverlies van grote groepen uitzendkrachten voorkomen.

Tot slot

We kunnen niet genoeg benadrukken: hoe langer de NOW-regeling in de bestaande vorm in werking blijft, hoe meer uitzendkrachten hun baan verliezen.

Om het effect, dat de NOW-regeling onbedoeld tot gevolg heeft, te stoppen, hopen wij van harte dat u gehoor geeft aan onze oproep. Wij stellen ons beschikbaar om deze of andere oplossingen te bespreken.

Met vriendelijke groet,



Dimitri Yocarini
CEO

Pagina
4/4

Referentie
NOW

Onderwerp
Groepen uitzendkrachten op
afstand arbeidsmarkt door
onbedoelde effecten in
NOW. Kopie verzonden naar:
Jurriën Koops (ABU), Margreet
van Beem