



Het kán professioneler...

Check dan eerst het Facility Leveranciersoverzicht

Bent u op zoek naar facilitaire producten of diensten, kijk dan in dit actuele overzicht van facilitaire leveranciers. Door de indeling in categorieën kunt u snel en effectief zoeken.

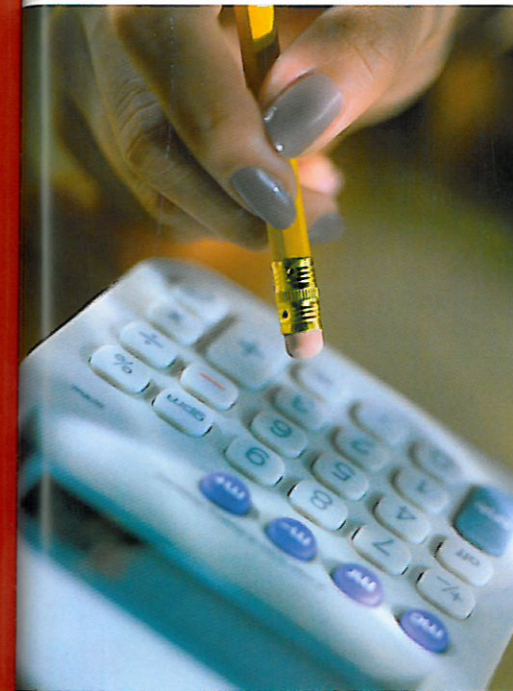
Het Facility Leveranciersoverzicht biedt de mogelijkheid om een bekeken product of dienst te bewaren en om direct extra informatie aan te vragen over dit product of deze dienst bij de leverancier middels het contractformulier. Mocht u nog vragen hebben dan kunt u mailen naar FacilityLeveranciersoverzicht@kluwer.nl

Ga naar www.factomagazine.nl/leveranciersoverzicht

Facility Leveranciersoverzicht*

Facto Magazine*

Payrolling: ondernemen zonder zorgen



De inkrimping van de verzadigde schoonmaakmarkt is een feit. Dat vraagt om actief ondernemen. Maar ook bij groei, grote drukte, ziekte of uitval is snel kunnen anticiperen op de wensen van uw klant een vereiste. Dit betekent tijdelijke en blijvende veranderingen in uw personeelsbestand en dus veel administratieve rompslomp. Een mogelijkheid om dat 'probleem' op te lossen, is de verloning en contractbeheer onder te brengen bij een payroll-bedrijf. Een overzicht van de ins & outs. JOOST VAN BEERS* EN PETRA DE BRUIN

neemt deze werknemers als het ware over en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever. Opdrachtgevers verstreken daartoe gegevens, zoals kopie-legitimatiebewijs, brutoloon en looptijd contract, aan het payroll-bedrijf. Kortom, de opdrachtgever besteedt het juridische werkgeverschap uit aan het payroll-bedrijf. Concreet betekent dit: het payroll-bedrijf zorgt voor de aan- en afmeldingen bij alle instanties (UWV),

ziekmeldingen, loonbeslag, afdrachten van de werkgeverspremies, opbouwen van vakantierechten, verzorgen van de loonstrook en jaaropgave.

Medewerkers kunnen niet tot in het oneindige via payrolling worden ingezet. Zo heeft een medewerker na 78 gewerkte weken (fase A van de ABU-cao) recht op een contract voor bepaalde tijd. In veel gevallen contracte-

Payrolling, payrollservice of gewoon payroll: het is een opkomende vorm van dienstverlening op de Nederlandse markt. Dit ondanks het feit dat overheden, bedrijven, organisaties en verenigingen een - positieve of negatieve - mening over payrolling hebben.

De Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) verwacht dat het aantal bedrijven dat de komende jaren gebruik zal maken van payrolling sterk zal stijgen. Nu ligt het aandeel bedrijven in Nederland dat gebruikmaakt van deze soort dienstverlening op 8%, in enkele jaren zal dit groeien naar 28%. In cijfers: VPO berekende begin dit jaar dat er in Nederland dagelijks meer dan 60.000 medewerkers op payroll-basis actief zijn.

Principe

Payrolling werkt heel eenvoudig. De opdrachtgever werft en selecteert zelf zijn personeel en het payroll-bedrijf

Voor wie is payrolling interessant?

- » **Startende ondernemers**
Ondernemers die voor het eerst werknemers in dienst nemen en de weg van goed en probleemloos werkgeverschap nog niet kennen.
- » **Core business**
Ondernemingen die zich niet bezig willen houden met alle financiële en administratieve verplichtingen rond werknemers, maar bezig willen zijn met ondernemen.
- » **Regelgeving**
Ondernemers die (te veel) tijd kwijt zijn aan het bijhouden en volgen van de steeds veranderende Nederlandse regelgeving.
- » **Piekmomenten**
Ondernemers die te maken hebben met veranderingen in het personeelsbestand, bijvoorbeeld door piek- en dalmomenten.
- » **Kosten**
Ondernemers die concluderen dat het uitbesteden van het juridisch werkgeverschap voordeliger kan zijn dan het inbesteden.

ren schoonmaakbedrijven rechtstreeks (eigen dienstverband).

Redenen

Waarom neemt payrolling zo'n toevlucht? Drie redenen: flexibiliteit, continuïteit en zekerheid. Bij de huidige recessie is te zien dat de werkloosheid gestaag groeit en dat de verwachtingen voor de toekomst er ook niet om liegen. Het kan zijn dat uw klanten failliet gaan en dat uw bedrijf dus opdrachten verliest. Het gevolg? U moet saneren. Als eerste moeten dan de flexibele medewerkers de deur worden gewezen. Daarna moet een ontslagvergoeding worden aangevraagd voor het vaste personeel.

Een ander voorbeeld. De proeftijdervaart u als te kort om een medewerker op zijn of haar competenties in te schatten. Payrolling kan dus een middel zijn om aan de voorkant (instroom van nieuwe medewerkers) een selectie te maken van de medewerkers die binnen het bedrijf passen. Maar payrolling kan ook het voor de schoonmaakbranche zo kenmerkende hoge verloop opvangen, zonder de administratieve verzwarende die dit met zich meebrengt.

Payrolling is interessant voor alle bedrijven die zonder risico personeel willen inzetten. Niet alleen risico's worden vermeden, door payrolling krijgen bedrijven een inzichtelijke en beheersbare kostprijs.

Medewerkers

De 'gepayrolde medewerker' merkt in de praktijk geen enkel verschil: u hebt de dagelijkse leiding en regelt alle operationele zaken. De gepayrolde medewerker verdient ook hetzelfde salaris als wanneer hij of zij rechtstreeks in dienst is bij de opdrachtgever. Verder ontvangt

(Advertentie)



+31 (0)70 - 345 87 37 www.greenspeed.eu

de medewerker een contract van het payroll-bedrijf, waarmee het payroll-bedrijf juridisch gezien zijn of haar werkgever is. Wat dit laatste betreft, is payrolling dus vergelijkbaar met een uitzendbureau, alleen goedkoper! Voor het verlonen van medewerkers

kunnen drie cao's worden gehanteerd: de ABU en NBBU-cao's voor uitzend-ondernemingen, en de VPO-cao, specifiek voor payrolling. Deze drie hebben enkele overeenkomsten: flexibiliteit, pensioenvoorziening en de salariering van de medewerker. Een



Edwin Barendsma (links) en Joost van Beers

Payrolling in praktijk

Schoonmaakbedrijf Barendsma is een allround schoonmaakorganisatie, gevestigd in Leeuwarden. Het is een traditioneel familiebedrijf, opgericht in 1900. De huidige directeur, Edwin Barendsma, is de vierde generatie.

Bij het bedrijf werken 32 medewerkers, van wie er 25 worden gecontracteerd door een payroll-bedrijf. Waarom kiest Barendsma hiervoor?

'In payrolling zie ik diverse voordelen. Het zorgt voor een vereenvoudigde administratie en medewerkers zijn flexibel inzetbaar voor een langere periode. Daarnaast heeft payrolling een positieve invloed op het verzuim: het is een derde lager dan onder vaste medewerkers. Of een medewerker 4 of 40 uur per week werkt, de kostprijs per gewerkt uur is gelijk. Dit in tegenstelling tot een eigen dienstverband, dan betaal je per medewerker, loonstrook, arbodienst, verzuimverzekering et cetera, ongeacht hoeveel uur iemand werkt.'

Hoe reageren de medewerkers?

'De reacties van gepayrolde medewerkers zijn positief. Een goede werkgever blijft een goede werkgever. Deze relatie tussen de werkgever en werknemer is en blijft het belangrijkste, iedereen krijgt binnen Barendsma Schoonmaakbedrijf dezelfde rechten en plichten. Daarnaast kan de gepayrolde medewerker kiezen of zij per week of per vier weken wordt betaald. Een tevreden medewerker dus.'

En de klanten van uw bedrijf?

'Onze klanten waar de gepayrolde medewerkers werken, merken het verschil niet met "eigen" medewerkers. Iedereen is dus gelijk.'

Heeft payrolling ook negatieve kanten?

'Ja zeker, de brancheorganisatie stelt eisen aan schoonmaakbedrijven. Zo mogen wij maar 10% van de werkuren via payrolling inzetten. Hieraan voldoen wij niet en daarom hebben wij ons lidmaatschap bij OSB opgezegd. Ik was overigens sinds de oprichting van OSB lid.'

verschil is bijvoorbeeld de gehanteerde inleentarieven tussen een payroll-bedrijf en uitzendbureau verschillen.

Kosten

Opdrachtgevers geven het gewerkte aantal uren aan het payroll-bedrijf door. Dat kan wekelijks, maandelijks of periodiek. Opdrachtgevers krijgen vervolgens een vaste kostprijs per gewerkt uur van het payrollbedrijf doorberekend. Een voorbeeld: bruto-uurloon € 10,- x omrekenfactor 1,70 = € 17,- (exclusief btw). Gemiddeld verdient een payrollbedrijf tussen de 5 en 10%, terwijl dat bij een uitzendbureau gemiddeld 30% is.

Kortom, eenmalig een medewerker aanmelden en de gewerkte uren doorgeven, de overige administratieve rompslomp is voor het payrollbedrijf!

OSB

De brancheorganisatie van de schoonmaak, OSB, is vooralsnog terughoudend tegenover de payroll-dienstverlening. Niet omdat de complexiteit en

intensiteit van het werkgeverschap voortdurend toeneemt. Maar die terughoudendheid zit 'm wel in het ondermijnen van de Cao Schoonmaak- en Glazenwasbedrijf. Gepayrolde medewerkers kunnen namelijk geen rechten ontlenen aan de schoonmaak-cao; ze vallen daardoor bijvoorbeeld buiten de contractwisselingsparagraaf en kunnen niet deelnemen in het bedrijfstakpensioenfondsen of de kinderopvangregeling.

Een andere, en misschien de belangrijkste, reden waarom OSB payrolling niet toejuicht, is de verplichting om bedrijfstakheffingen af te dragen. Via payrolling wordt het geld namelijk in andere fondsen dan die van de schoonmaakbranche gereserveerd.

Voordelen

De voordelen van payrolling op een rij:

- » geen verplichting om zieke medewerkers twee jaar lang door te betalen;
- » geen verplichtingen inzake de Wet verbetering Poortwachter;
- » geen verplichte aansluiting bij een arbodienst;

- » geen risico's met arbeidsovereenkomsten en juridische vraagstukken;
- » geen administratieve handelingen voor verloning en salarisadministratie;
- » geen afdrachten voor loonheffingen;
- » geen facturatie bij opname vakantie-dagen en uitbetalen van vakantiegeld;
- » mogelijkheid om de proeftijd te verlengen tot 26 weken;
- » vrijblijvend advies over personele vraagstukken.

Conclusie

Payrolling is voordelig voor werkgever en werknemer. Het bevordert de werkgelegenheid, een reden waarom de overheid de uitzendbranche in het leven riep. Door flexibiliteit durven bedrijven eerder (meer) medewerkers in te zetten, ook in tijden van recessie. Zij kunnen namelijk snel anticiperen op veranderingen in de markt en de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers goed regelen.

*Joost van Beers is directeur Call4Payroll in Hilversum (www.call4payroll.nl)

(Advertentie)

Met Cleanfix Benelux B.V. naar de top!



Cleanfix Benelux B.V. is importeur van de Zwitserse Cleanfix reinigingsmachines. Vanuit Oirschot verzorgen wij de distributie en technische ondersteuning naar het Cleanfix dealernetwerk en eindgebruikers in de gehele Benelux.

Cleanfix wil hogerop!

Daarom zijn wij op zoek naar:

Regionale Account Manager(s) m/v

Uw belangrijkste taken zijn:

- verwerven van nieuwe accounts
- ondersteunen en uitbouwen van bestaande accounts
- ondersteunen van Cleanfix Premium Partners met bijv. demonstraties en beurzen

Profiel

- Flexibel & initiatiefrijk
- Min. 3 jaar succesvol account management in technische producten
- MBO werk- en denkniveau
- Beheersing Nederlands (woord + schrift), Duits is een pré



Help jij ons naar de top?

Stuur een brief met uw cv+ pasfoto naar

p.wielaard@cleanfix.nl of bel naar 0499-550033 en vraag naar Philip Wielaard.

sinds 1969

www.knol.com

STOOMREINIGINGSSYSTEMEN

voor een schone en hygiënische werkomgeving!

www.stoom.nl

STOOMREINIGERS | STOOMSTOFZUIGERS | STOFZUIGERS

Knol stoomreinigingssystemen
 Van 't Hoffstraat 5 T 0031 (0)78 - 6130064
 3316 GX Dordrecht F 0031 (0)78 - 6141981
 Postbus 183 I www.knol.com
 3300 AD Dordrecht @ info@knol.com