

NAAAR EEN *beter* ‘werkende’ ARBEIDS- MARKT

Naar een beter ‘werkende’ arbeidsmarkt, dat is de titel van dit ABU-Statement. Dat is misschien wel meer dan ooit noodzakelijk, want nog altijd is de economische groei beperkt en de werkloosheid hoog. We zullen alles op alles moeten zetten om onze economie en arbeidsmarkt weer vlot te trekken. Dat betekent dat we werk voor werknemers weer lonend moeten maken, met name om aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer mensen te laten instromen.

Maar ook werkgeven moet weer interessant en lonend worden. Werkgevers hebben te maken met hoge (administratieve) lasten. Vooral financiële risico’s voor ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn volledig doorgeschoten en hebben geleid tot perverse effecten op de arbeidsmarkt: meer risicoselectie door werkgevers, terughoudendheid om werknemers aan te nemen en een vlucht naar vormen van flex waarvoor de ABU niet wil instaan.

De voorgenomen premiedifferentiatie voor de ww zal de arbeidsmarkt alleen nog maar méér schaden.



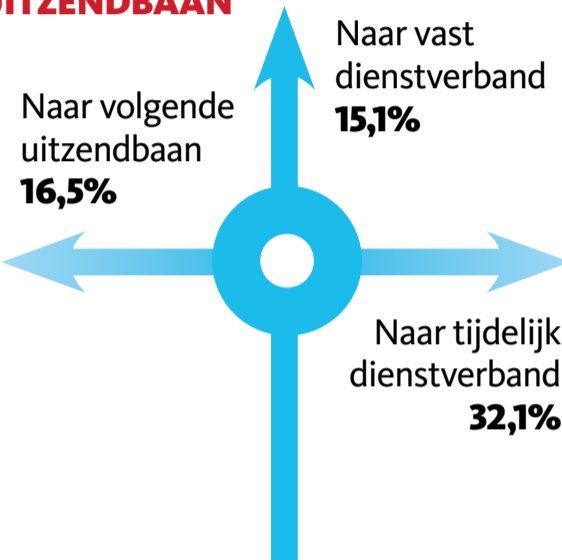
Om meer mensen aan de slag te krijgen, hebben we juist lastenverlichting nodig. Zeker ook voor de uitzendbranche, die onevenredig zwaar wordt getroffen door hoge lasten. Uitzendwerk is voor veel mensen dé weg naar werk. De sociale partners zien het dan ook als de preferente vorm van flex. Toch vormt uitzendwerk slechts 7% van alle flexibele arbeidsvormen. Als we foute flexibele arbeidsvormen willen beperken, zullen we uitzendwerk in zijn kracht moeten zetten. Want hoe meer ruimte voor uitzendwerk, hoe beter dat is voor de arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die in de komende jaren onontkoombaar verder zal flexibiliseren. Dat vraagt óók dat wij na gaan denken over een sociaal stelsel dat zekerheid biedt aan álle werkenden; vast én flex. Want alleen met een sociaal stelsel dat past bij de nieuwe realiteit op de arbeidsmarkt, is er toekomst voor iedereen.

Jurriën Koops, directeur ABU

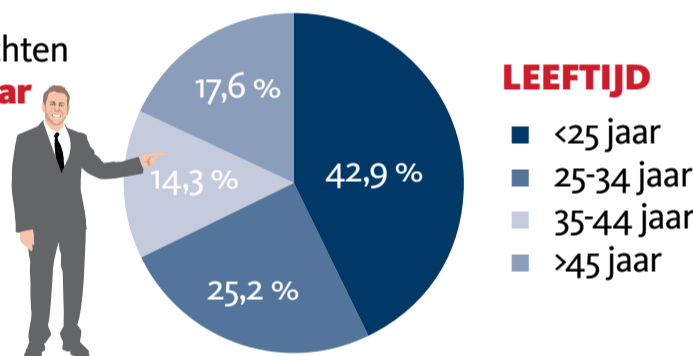
Feiten en cijfers

700.711 UITZENDKRACHTEN ZIJN AAN DE SLAG GEGAAN IN 2012

DOORSTROMEN NA EEN UITZENDBAAN



Maar liefst **17,6%** van de uitzendkrachten is ouder dan **45 jaar**



DE UITZENDBRANCHE IS DE GROOTSTE BANENMOTOR

De uitzendsector is verantwoordelijk voor **40%** van de groei van het aantal banen in 2016-2019.

	(Gemiddelde) groei aantal banen per jaar (x 1.000)		
	2014	2015	2016-2019
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	19	25	15
Totaal alle sectoren	-57	22	36

UITSTROOM WW EN WWB



Toelichting: Van de baanvinders uit de ww vindt ruim een derde weer werk met hulp van een uitzendbureau. Voor nog meer mensen uit de bijstand die een baan vinden (**39%**), is uitzendwerk de weg naar werk.

Naar een **beter** 'WERKENDE' ARBEIDSMARKT

Maak werk lonend voor werknemers

1 Werken moet voor werknemers weer lonend worden, om meer mensen - met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt - te laten instromen. Voor uitkeringsgerechtigden is het aanvaarden van werk een risicovolle stap. Omdat ze er financieel weinig op vooruit gaan of er soms zelfs netto op achteruit gaan als gevolg van hogere belastingen en premies, het verlies van huur- en zorgtoeslag, hogere reiskosten of noodzakelijke kinderopvang. Deze zogenaamde 'armoedeval' is een belangrijk obstakel om meer werk te realiseren. Ook is de uitstroom naar tijdelijk werk nog onvoldoende geaccepteerd en is het schakelen tussen (tijdelijk) werk en uitkering voor betrokkenen on-

AANBEVELINGEN:

- Voorkom de 'armoedeval' en neem (fiscale) maatregelen om het nettoverschil tussen uitkering en loon bij het aanvaarden van werk aanmerkelijk te vergroten, bijvoorbeeld door verhoging van de arbeidskorting.
- Laat een studie verrichten naar ongewenste neveneffecten van het toeslagensysteem (huur- en zorgtoeslag).
- Pas wetgeving zo aan dat het snel schakelen tussen (tijdelijk) werk en uitkering met name voor gemeenten mogelijk wordt.

dig ingewikkeld. Het leidt tot risicomijdend gedrag: men blijft zitten in de uitkering. Het belemmert uitzendorganisaties om uitkeringsgerechtigden snel aan het werk te helpen.

Verlaag de werkgeverslasten en beperk de risico's

2 De kosten van arbeid in Nederland zijn hoog en zetten daarmee een rem op het aannemen van personeel. Een betere werking van de arbeidsmarkt en een hogere arbeidsdeelname vragen een gericht overheidsbeleid om de kosten van arbeid terug te dringen. Sinds begin jaren '90 zijn de financiële risico's voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers neergelegd bij werkgevers, volgens het principe van 'de vervuiler betaalt'. Inmiddels betreft dat naast 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte, ook nog eens 10 jaar lang de kosten (WGA) van arbeidsongeschikte werknemers. Sinds 2014 geldt er ook voor flexibele contracten en uitzendwerk premiedifferentiatie op werkgeversniveau. Weliswaar heeft de wetgeving ertoe geleid dat het beroep op arbeidsongeschiktheidsregelingen is teruggedrongen. Maar de financiële risico's voor werkgevers zijn inmiddels zo groot geworden, dat ongewenste neveneffecten optreden, zo laten diverse onderzoeken zien. Het leidt tot meer risicoselectie, die vooral kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt treft. En - vooral kleinere - bedrijven durven geen personeel aan te nemen of kiezen ongeregelde flexvormen. Specifiek voor de uitzendbranche geldt dat premiedifferentiatie leidt tot een onevenredige lastenverzwaring. Dit komt door het grote aantal personen dat de branche bemiddelt, onder wie ook veel mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie die vaker terugvallen in een uitkering. Het verschil tussen de gemiddelde sectorfondspremie voor 61 sectoren en de uitzendbranche was in 2013 ruim 9% (punten).

Met als gevolg dat uitzendwerk voor werkgevers minder en ongeregelde flex juist méér aantrekkelijk wordt. Ondanks alle neveneffecten overweegt de overheid ook voor de WW premiedifferentiatie. Recent onderzoek van SEO (2014) laat zien dat werkgevers weliswaar minder mensen zullen ontslaan, maar ook minder mensen aannemen, waardoor de gemiddelde werkloosheidsduur oploopt. Bovendien zal het risicoselectie verder stimuleren, ook bij uitzendwerkgevers. Uitzenders hebben immers weinig invloed op de instroom in de WW: die wordt bepaald door inlenende bedrijven. Premiedifferentiatie voor de WW ondermijnt daarmee de allocatieve rol van de uitzendbranche. En dat terwijl het SEO-rapport ook laat zien dat de uitstroom uit de WW via de uitzendbranche groter is dan instroom vanuit de uitzendbranche. Zelfs in de crisisjaren 2011 en 2012 ging het per saldo respectievelijk om 25.700 en 23.400 personen.

AANBEVELINGEN:

- Sla niet de weg in van verdere premiedifferentiatie voor de WW. Het is schadelijk voor de arbeidsmarkt en raakt vooral kwetsbare groepen.
- Breng de loondoorbetaling bij ziekte terug naar een halfjaar en beperk de WGA-schadelast van tien jaar bij arbeidsongeschiktheid.
- Reduceer de onevenredige lastenverzwaring voor de uitzendbranche door WGA- en WW-premie te baseren op de gemiddelde premie van alle sectoren waarin uitzendkrachten werkzaam zijn.

Bring de regeldruk terug

3 De overheid heeft zich als doel gesteld om van 2012 tot 2017 de lasten met 2,5 miljard euro te verminderen. VNO-NCW en MKB-Nederland gaven onlangs aan dat de invulling van die doelstelling te traag gaat: de overheid moet 'meer gas geven'. De ondernemersorganisaties vroegen daarbij om specifieke aandacht voor de uitzendbranche, die bovenmatig wordt getroffen. De kosten van de regeldruk voor de uitzendbranche worden door Panteia (2014) geraamd op ruim € 195 miljoen euro per jaar. Dat maakt dat de regeldruk voor de uitzendondernemingen ruim vier keer zo hoog is als voor andere ondernemingen in de zakelijke dienstverlening.

AANBEVELINGEN:

- Daadwerkelijke realisatie van de overheidsdoelstellingen tot vermindering van de regeldruk in 2017. Minder veranderingen in en versimpeling van de wet- en regelgeving moet daarbij het uitgangspunt zijn.
- Voer een 'Flextoets' in, waarbij wet- en regelgeving wordt getoetst op de effecten op de regeldruk voor uitzendondernemingen. Benoem de uitzendbranche tot maatwerksector in het kader van de huidige aanpak regeldruk van het kabinet.
- Beter en efficiënter inzetten van de loonbelastingverklaring: deze verklaring invullen waar noodzakelijk en weglaten waar mogelijk.

Versterk de allocatieve rol van de uitzendbranche

4 In de in 2012 afgesloten CAO voor Uitzendkrachten wordt uitzendwerk door de sociale partners als dé preferente vorm van flex aangemerkt. De waarde ligt niet alleen in de allocatieve rol, het matchen van vraag en aanbod. Uitzendwerk is ook de opstap naar werk voor mensen die moeilijk aan de slag komen, zoals jongeren zonder startkwalificatie, ouderen en langdurig werklozen. Uitzenden is ook een belangrijke banenmotor voor de komende jaren.

Toch vormt uitzendwerk op dit moment slechts 7% van alle flexibele arbeidsrelaties en nog geen 2,3% van werkend Nederland. Om ongeregelde vormen van flex verder terug te dringen, zal uitzendwerk als preferente vorm van flex de ruimte moeten krijgen. Dat betekent dat er een eind moet komen aan prijsopdrijvende lastenverzwaringen en aan tal van uitzendbeperkende maatregelen die de arbeidsmarkt eerder kwaad dan goed doen. Zo worden in honderden cao's eisen gesteld aan het maximumaantal in te zetten uitzendkrachten, wordt een maximumduur voor plaatsing bepaald of is er de verplichting dat na een uitzendperiode een vaste baan moet volgen. Daarnaast zal kritisch moeten worden gekeken naar wet- en regelgeving die publiek-private samenwerking hindert. De intensieve samenwerking (onder meer het Programmaadproject *Ontsluiting Werkzoekendenbestand*) van de uitzendbranche met UWV en gemeenten in de 35 arbeidsmarktregio's is de afgelopen jaren zeer succesvol gebleken. Tussen mei 2013 en januari 2014 werden - in crisistijd - nog 2.700 bijstandsgerechtigden aan een baan geholpen en 13.000 cv's ontsloten op Werk.nl. Wil ook in de komende jaren die publiek-private samenwerking kunnen floreren, dan moeten drempels worden weggenomen. Want hoe meer ruimte voor uitzendwerk, hoe beter dat is voor de arbeidsmarkt.

AANBEVELINGEN:

- Neem geen uitzendbeperkende bepalingen in nieuwe cao's op en schrap ze uit de huidige cao's.
- Zet uitkeringsgelden (o.a. Participatiewet) op een creatieve manier in en durf te experimenteren zoals in het project *Ontsluiting Werkzoekendenbestand*.
- Zorg voor een transparant en rechtstreeks toegankelijk bestand werkzoekenden en doelgroepenregister, zodat uitzendondernemingen snel kunnen schakelen.

Zorg voor een goed sociaal stelsel dat past bij de flexibele arbeidsmarkt

5 Uit onderzoek van TNO (2014) blijkt dat ook de komende jaren de flexibiliseringsbehoefte bij bedrijven blijft toenemen: de flexschil zal in 2020 zijn gegroeid naar 30%. Een steeds grilliger conjunctuur, globalisering en steeds snellere technologische ontwikkelingen maken dat flexibiliteit voor werkgevers een must is. Maar ook voor werknemers is het vaste contract niet meer heilig: zij willen meer vrijheid en een goede balans tussen werk en privé. Flexibilisering is een onomkeerbaar proces en dat vraagt om een nieuwe kijk op ons sociale stelsel. Hoe kunnen we opleidingen, hypotheek, sociale-zekerheidsregelingen en pensioenen zo inrichten dat ze voor alle werkenden toegang en voldoende zekerheid bieden? In de toekomst zal het niet meer de vorm van het contract zijn die zekerheid bepaalt. Zekerheid zal veel meer gevonden moeten worden in de snelheid waarmee werknemers transities op de arbeidsmarkt kunnen maken en daarvoor gekwalificeerd zijn. En dus zullen we niet de arbeidsmarkt moeten aanpassen aan het sociale stelsel, maar het sociale stelsel aan de nieuwe realiteit van onze arbeidsmarkt.

AANBEVELINGEN:

- Laat onderzoek verrichten naar een sociaal stelsel waarbij de werkende, ongeacht de aard van de arbeidsrelatie, centraal staat, zodat een volgend kabinet met plannen kan komen voor een sociaal stelsel dat past bij de flexibele arbeidsmarkt.
- Geen flexibiliteit zonder zekerheid: creëer de mogelijkheid om voor pensioenen, sociale zekerheid, scholing en hypotheek 'eenvoudig meeneembare rechten' op te bouwen. Dit verschaft werkenden zekerheid en maakt transities op de arbeidsmarkt makkelijker.

En wat creëert nog meer banen?

6 De afgelopen jaren zijn een aantal voorstellen geformuleerd, die nooit in daden zijn omgezet, maar wél een bijdrage kunnen leveren aan meer werk. We noemen er hier twee:

CREËER EEN VOORPORTAAL VOOR DE WW EN GEBRUIK EEN DEEL VAN DE WW-PREMIE ALS 'TRANSITIEPREMIE'

Het is belangrijk om meer prikkels in te bouwen om te voorkomen dat mensen werkloos worden. Vacatures worden niet gevuld door een negatieve prikkel als premiedifferentiatie. Vandaar het voorstel om in bepaalde sectoren met veel WW-instroom een voorportaal voor de WW te creëren. Een deel van de WW-premie zou als 'transitiepremie' in de ontwikkeling en opleiding van mensen kunnen worden geïnvesteerd, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. Ook kunnen mensen omschoold worden voor andere sectoren, waar schaarste aan personeel is. De uitzendbranche kan hierbij een belangrijke rol spelen.

STIMULEER DE LOKALE MARKT VOOR PARTICULIERE DIENSTVERLENING

Met een goedwerkende markt voor particuliere dienstverlening kunnen particulieren werk thuis of buitenshuis tegen een voordelig tarief laten uitvoeren. Het gaat dan om bijvoorbeeld huishoudelijk werk, strijken, boodschappen doen of het vervoer van personen met een handicap. Uit onderzoek van de commissie Kalsbeek blijkt dat de ontwikkeling van een markt voor dienstverlening aan huis 45.000 fulltime arbeidsplaatsen kan realiseren ten koste van arbeidsplaatsen in het zwarte circuit. De ABU roept gemeenten op lokaal te gaan experimenteren. En de uitzendbranche speelt daarbij graag een rol.

Feiten en cijfers

IN- EN UITSTROOM WW

Uitzendbranche zorgt voor meer uitstroom uit de WW dan instroom in de WW. In 2012 bedroeg het positieve saldo bedroeg **23.400 PERSONEN**



VAN ALLE LANDEN IN EUROPA IS NEDERLAND MET 2 JAAR LOONDOORBETALING ZIEKTE KOPLOPER

Runner-up is Verenigd Koninkrijk met 28 (!) weken.

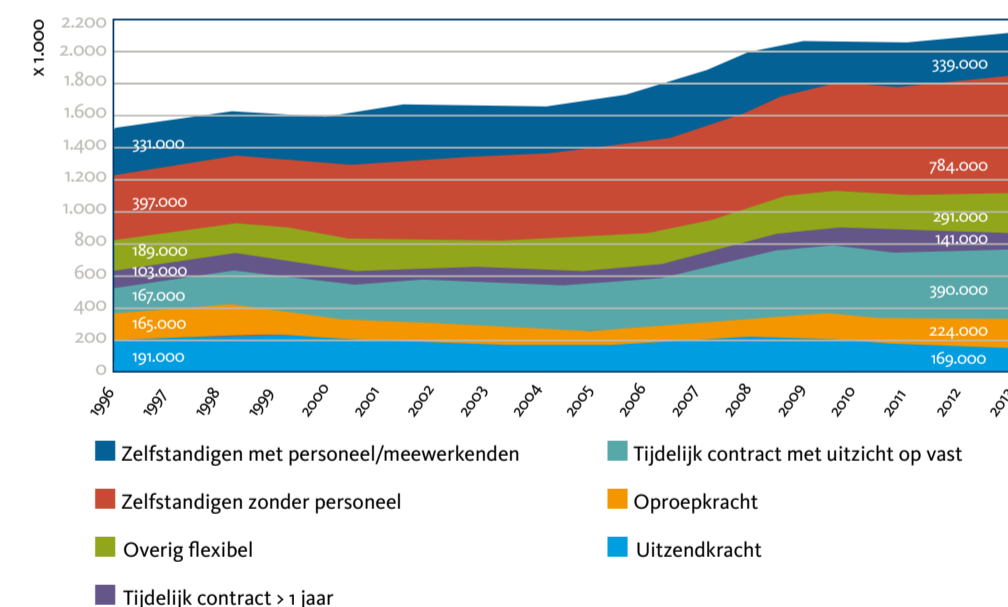
Nederland	2 jaar	70%*
Verenigd Koninkrijk	28 weken	vast bedrag
Duitsland	6 weken	100%
België	14 dagen-1 maand	60-100%

Lengte van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte en de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte als percentage van het loon.

*De loondoorbetaling is gedeeltelijk geregeld via collectieve overeenkomsten. Deze kan in bepaalde sectoren dus langer en/of hoger zijn

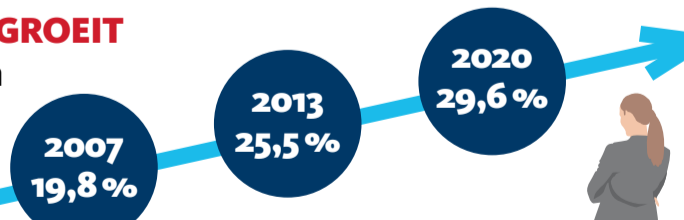
FLEXIBELE SCHIL

Uitzendkrachten vertegenwoordigen 7% van de totale flexschil en 2,3 % van alle werkenden.



FLEXIBELE SCHIL GROEIT

De flexibele schil van bedrijven groeit van 25,5% in 2013 naar 29,6% in 2020.



REGELDruk

De regeldruk in de uitzendbranche wordt geraamd op ruim **195 miljoen euro per jaar**, dat is ruim drie keer zo hoog als gemiddeld voor ondernemingen in Nederland. En **vier keer zo hoog** als voor andere bedrijven in de zakelijke dienstverlening.

GEBRUIKTE BRONNEN BIJ FEITEN EN CIJFERS:

Centraal Bureau voor de Statistiek | SEO Economisch Onderzoek (2014) Premiedifferentiatie WW: gevolgen voor de economie en de uitzendsector | ITS (2014) Uitzendmonitor | Panteia (2014) Regeldruk in de uitzendbranche. Lasten vanuit weg- en regelgeving in kaart gebracht | TNO (2014) De toekomst van flex | UWV (2014) UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2019 | UWV (2014) Niet werkende werkzoekenden aan het werk in 2010. Wie zijn ze en waar vinden ze een baan? | CPB (2014) CPB Policy Brief 2014-03 | RWI (2012) Dynamiek in uitkering en werk.

Naar een **beter** 'WERKENDE' ARBEIDSMARKT

André Timmermans, directeur UWV WERKbedrijf "De uitzendbranche is een belangrijke banenmotor"



"De uitzendbranche heeft een wezenlijke rol op onze arbeidsmarkt," zegt André Timmermans, directeur van UWV WERKbedrijf. "Hoe langer iemand werkloos is, hoe moeilijker het wordt een baan te vinden.

De uitzendbranche levert een belangrijke bijdrage om mensen snel weer aan de slag te krijgen. Van alle WW'ers vindt op dit moment één derde een baan via een uitzendbureau. Van alle banen die er in de periode 2015-2019 bijkomen, zal naar verwachting 40% via uitzendorganisaties worden ingevuld. De uitzendsector is een professionele bedrijfstak waar wij als UWV graag mee samenwerken. "De afgelopen jaren is een hechte publiek-private samenwerking tot stand gekomen tussen UWV en de

uitzendsector. Die is uniek in Europa. We hebben gerealiseerd dat iedereen met een WW-uitkering rechtstreeks kan worden gevonden door een intercedent van een uitzendbureau. Dat is belangrijk nu de economie weer wat aantrekt. We organiseren gezamenlijk speeddates voor werkzoekenden. Er ligt een afspraak om in het kader van het Actieplan 55+ 22.500 ouderen extra aan de slag te helpen. Ik ga ervan uit dat deze afspraak de komende maanden waargemaakt wordt. En ook in het kader van de Participatiewet liggen er volop mogelijkheden voor samenwerking. Het verder uitbouwen van de publiek-private samenwerking is van groot belang voor onze arbeidsmarkt. Ik hoop dat gemeenten in elke arbeidsmarktregio het belang zien van het stroomlijnen van plaatsingsinstrumenten. Dan kan ook uitzendwerk zijn rol op de arbeidsmarkt spelen. Zeker bij de Participatiewet gaat het daarbij wel om duurzame flex."

Hans de Boer, voorzitter VNO-NCW: "Er moet een eind komen aan de tomeloze lastenverzwaringen"



"Het kabinet moet veel meer doen om de economische groei te stimuleren," stelt Hans de Boer, sinds deze zomer de nieuwe voorzitter van VNO-NCW. "Groeit betekent meer banen. We moeten toe naar 2,5 tot 3%

groeit per jaar, dan komen er jaarlijks 75.000 banen bij. Dat is wat we nodig hebben. Dat betekent wat mij betreft ook meer aandacht voor lastenverlichting. Aan de tomeloze lastenverzwaringen van de afgelopen jaren moet een eind komen. Werken en ondernemen moet veel meer lonen." "We hebben arbeid zó duur gemaakt, dat het ten koste gaat van werk. In de Verenigde Staten betaal je voor een parking service 10 dollar, in Amsterdam kost dat 30 euro. Dan zet je liever zelf je auto weg! Lagere

lasten op arbeid betekent meer banen. We hebben als VNO-NCW voorgesteld om werknemers voortaan hun brutoloon uit te betalen. Nu krijgen ze het netto en is voor de werknemers niet alleen 'onzichtbaar' wat hij of zij zelf aan premies betaalt, maar ook nog eens hoeveel kosten er voor de werkgever bovenop komen. Als werknemers bruto uitbetaald krijgen, ervaren ze zelf hoeveel er eigenlijk aan collectieve regelingen wordt uitgegeven. Ik denk dat er dan vanzelf een discussie ontstaat over het nut en de noodzaak van bepaalde regelingen in onze verzorgingsstaat." "Ook de uitzendbranche wordt aan meer regelgeving onderworpen. Dat betekent hogere prijzen en zo wordt uitzendwerk minder aantrekkelijk voor werkgevers. Dat is echt doorgeschoten, daar moeten we iets aan doen. Want het laatste wat je wil, is dat 'onfatsoenlijke' flexibele arbeid verder in de kaart wordt gespeeld."

Paul van der Heijden, hoogleraar Internationaal Arbeidsrecht: "Ons sociaal stelsel dreigt te imploderen"



"We zijn getuige van een kanteling van het arbeidsbestel in Nederland," aldus Paul van der Heijden, hoogleraar Internationaal Arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. "Een aantal ontwikkelingen

heeft tot dat kantelpunt geleid. Het vaste contract heeft feitelijk niet meer de positie die het in de 20^e eeuw had. Het aandeel vaste contracten is gedaald van 90% naar 68%. Door sociaal-culturele verschijnselen als individualisering en de behoefte aan participatie, willen mensen zelf hun leven kunnen inrichten en daar past het vaste contract niet altijd meer bij. Door werkgevers - vooral in het mkb - wordt ook gekozen voor meer flex, vanwege de hoge arbeidskosten. Het vaste contract is niet langer de spil van

ons arbeidsbestel, maar de rechten op het gebied van arbeid, sociale zekerheid en scholing zijn wel alleen aan mensen met een vast contract voorbehouden. Dat schuurt meer en meer. Kabinet en Kamer verzuimen echter om tot zich door te laten dringen dat hier sprake is van een essentiële systeemverandering. Wat zal moeten gebeuren, is dat de arbeidsverhouding centraal komt te staan, zodat ook flexwerkers en zzp'ers rechtsbescherming krijgen. Je kunt denken aan een gelaagd systeem: met een laag, midden en hoog niveau van bescherming. Werkenden kunnen daar dan zelf een keus in maken. Ik denk dat het goed zou zijn als de overheid een onafhankelijke onderzoekscommissie zou instellen om dit verder te verkennen. Er moet echt iets gebeuren, want anders implodeert ons sociale stelsel."

Evert Verhul, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en kroonlid van de SER: "Werkgeversrisico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn doorgeslagen"



"Er is een fundamentele discussie nodig over de premiedifferentiatie voor ziekte en arbeidsongeschiktheid," stelt hoogleraar Arbeidsrecht Evert Verhul. "Het risico voor werkgevers op ziekte en arbeidsongeschiktheid is in veel gevallen niet makkelijk te beïnvloeden. Stel een werknemer raakt overspannen door een echtscheiding. Of een werknemer breekt bij het skiën zijn rug. Dat zijn risico's die door de werkgever niet beïnvloedbaar zijn. Is het dan wel terecht dat een werkgever daarvoor premie moet betalen?" "In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw was er een grote instroom in de Ziektewet en WAO. Het risico voor ziekte en arbeidsongeschiktheid lag volledig bij de samenleving. Door meer risico's bij

werkgevers te leggen, heeft de politiek de instroom van zieken en arbeidsongeschikten willen beperken. Dat is gelukt, maar je kunt je afvragen of het niet naar de andere kant is doorgeslagen. Door maatregelen als twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en premiedifferentiatie wordt de arbeidsovereenkomst zwaar belast. Vooral kleinere werkgevers zoeken daarvoor een uitweg en kiezen uit kostenoverwegingen voor zzp'ers of tijdelijke contracten. Dat is onwenselijk. We moeten veel meer kijken naar de verwijtbaarheid van verzuim. Kan de werkgever de werknemer re-integreren? Dan moet hij dat wél doen en daarop moeten prikkels zich richten. Als de werkgever dat kan, maar niet doet of als de ziekte of arbeidsongeschiktheid een gevolg is van slechte arbeidsomstandigheden, is er sprake van verwijtbaarheid. Je moet dus een onderscheid gaan maken op basis van verwijtbaarheid. Want de generieke instrumenten die we nu kennen, zijn schadelijk voor de arbeidsmarkt."

Michaël van Straalen, voorzitter van MKB-Nederland: "De administratieve lasten voor uitzenders zijn buitenproportioneel"

"De hoeveelheid regels en de complexiteit ervan is een enorme ergernis voor ondernemers." Het is duidelijke taal van de voorzitter van MKB-Nederland Michaël van Straalen. "De administratieve lastendruk in Nederland is hoog en dat kost ondernemers veel tijd én geld. We lopen echt uit de pas bij andere landen en dat schaadt onze concurrentiepositie. Dat kan toch niet de bedoeling zijn."

En dus zal de lastendruk naar beneden moeten, concludeert Van Straalen. "De overheid heeft de ambitie om de administratieve lasten in 2017 met 2,5 miljard euro te verlagen. Maar dat gaat nu nog veel te langzaam, er moet echt meer gas bij. Neem een voorbeeld aan een land als Engeland, dat een regeldruk-luw gebied voor kleine ondernemingen kent. En laten we ook eens stoppen met al die extra regels die we als 'kop' boven op



Europese regelgeving zetten. Ook dat doet onze concurrentiepositie geen goed." "Vooral voor de uitzendbranche is administratieve lastendruk buitenproportioneel, door het enorme aantal personeelsmutaties dat men moet verwerken. Ik ben daarom voorstander van een 'flextoets', waarbij je van tevoren kijkt wat wet- en regelgeving voor uitzendorganisaties betekent. En schaf de loonbelastingverklaring

voor uitzenders nu eens af, want in 95% van de gevallen vindt gewoon loonheffing plaats. Als we de lasten voor uitzendorganisaties laten oplopen, wordt uitzendwerk te duur en wordt uitgeweken naar ongeregelde flex. Uitzendwerk heeft door zijn allocatieve functie een grote meerwaarde voor onze samenleving. Dat moeten we zien te behouden."