

Datum	Van	Referentie
September 2019	Drs. J. Koops koops@abu.nl 020 - 655 82 55	2019/09/6040

Betreft: input Commissie Regulering van Werk n.a.v. discussienota *In wat voor land willen we werken?*

Over de waarde van uitzendwerk bij het tegengaan van de tweedeling op de arbeidsmarkt.

Op 20 juni j.l. publiceerde uw commissie de discussienota: *In wat voor land willen wij werken?* In de nota geeft u blijk van een grote zorg: de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt in Nederland die onze samenleving splijt. U pleit voor het terugdringen van deze tweedeling en het zeker stellen van de waarde van werk voor de toekomst. U riep partijen op te reageren op uw nota. De ABU neemt deze uitnodiging graag aan en voert een pleidooi voor de erkenning van de waarde van uitzendwerk voor Nederland. Uitzendwerk kan namelijk een bijdrage leveren aan het tegengaan van de tweedeling op de arbeidsmarkt. Op welke manier en wat daarvoor nodig is leest u in deze notitie.

Eerst een nuancering van de OESO-cijfers

De afgelopen jaren is – zoals de OESO concludeert – de flexibele schil in Nederland explosief gegroeid. Enige nuancering is op zijn plek: de grote groei van de flexibele schil zit in de meest ongereguleerde vormen van flexibel werk, met name het aantal zzp'ers en oproepkrachten is sinds het begin van deze eeuw sterk gegroeid. Het aandeel uitzenden binnen de flexibele schil (inclusief zzp'ers) is sindsdien juist afgenomen. Het aandeel uitzenden in de beroepsbevolking is met zo'n 3% al decennia stabiel.

Uitzendwerk biedt zekerheden...

U constateert dat veel werkenden in Nederland op zoek zijn naar zekerheid. Wij zien dat ook en zijn met u van mening dat hier iets aan gedaan moet worden. Uitzendwerk kan hierin voorzien en biedt een aantal zekerheden die ook te vinden zijn in vaste contracten. Waar hebben het dan over?

Uitzendwerk is geborgd in wet- en regelgeving en heeft een eigen (nieuwe) cao waarin werk- en inkomenszekerheid centraal staan. Belangrijk daarbij is het beginsel: gelijk loon voor gelijk werk. Ook verplichten uitzenders zich om structureel te investeren in de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Uitzendkrachten bouwen voorts pensioen op, krijgen hun loon doorbetaald bij ziekte en kunnen een huis kopen met de in samenwerking met hypotheekverstrekkers ontwikkelde perspectiefverklaring.

De uitzendbranche is een branche die goed gereguleerd is. Ook dat biedt zekerheid. Er is veel toezicht vanuit de overheid en op initiatief van private partijen inspecteren onafhankelijke instellingen twee keer per jaar ruim 4500 uitzendondernemingen. Daarmee investeert de sector ruim 15 miljoen euro in zelfregulering. De ABU wil dat dit zo blijft.

... En faciliteert externe flexibiliteit

U constateert dat externe flexibiliteit mogelijk moet blijven. Dat vinden wij ook. Uitzendwerk faciliteert deze externe flexibiliteit voor bedrijven en organisaties. En al lang niet meer alleen voor 'piek en ziek'. Het op- en afschalen van bedrijven is door internationalisering en de 24-uurs economie een continu proces geworden. Bedrijven moeten zich m.a.w. continu aanpassen aan de markt. Ook voor bedrijven is uitzendwerk van waarde.

Om van waarde te kunnen blijven is het nodig om een gelijk speelveld te maken voor alle contractvormen. Kostenverschillen tussen de verschillende contractvormen verdwijnen daardoor. Dit maakt het minder aantrekkelijk voor bedrijven om in te kopen op de minst gereguleerde en daarmee goedkoopste contractvorm. Zo kan uitzenden een win-win situatie realiseren met toegevoegde waarde voor bedrijven én werkenden.

Toch raakt de waarde van (uitzend)werk uit het zicht

Is het allemaal rozengeur en maneschijn? Nee. U constateert dat de waarde van werk uit het zicht raakt in Nederland. Dat geldt ook voor de waarde van uitzendwerk.

Veel bedrijven kopen flexibele arbeid in op prijs in plaats van op toegevoegde waarde. Dat is mogelijk want er zijn op dit moment veel aanbieders van flexibele arbeid. Dat maakt deze markt versnipperd. Bovendien is er geen gelijk speelveld. Dit veroorzaakt oneigenlijke concurrentie tussen de verschillende vormen van flexibel werk. De ABU vindt dat er te veel uitzendbureaus zijn (naar schatting zo'n 13.000). De toetredingsdrempel moet wat ons betreft hoger worden. Onder uitzenders die niet zijn aangesloten bij een branchevereniging bevindt zich een deel dat malafide zaken doet en waarop door gebrek aan handhaving nauwelijks toezicht wordt gehouden. Dit zet het imago van de branche onder druk. Terwijl de branche vooral een ander gezicht heeft.

Uitzendwerk faciliteert duurzame participatie op de arbeidsmarkt

De uitzendbranche brengt vraag naar en aanbod van werk op een efficiënte en duurzame manier samen. De allocatie- en opstapfunctie van de uitzendbranche is daarmee van waarde voor Nederland. Zo blijkt ook uit recent (2019) representatief onderzoek onder 1.600 uitzendkrachten. Voor 57% van de uitzendkrachten is uitzendwerk dé opstap naar werk, met kans op die felbegeerde vaste baan. 29% kiest bewust voor flexibiliteit. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat uitzendkrachten het minst tevreden zijn over de opleidingsmogelijkheden die uitzenders bieden. Hier ligt een mooie uitdaging voor de uitzendbranche om meer werk te maken van duurzame inzetbaarheid. Dat doen we – samen met de vakbonden – in de stichting DOORZAAM.

Nog altijd staat er een miljoen mensen langs de kant van de arbeidsmarkt. Uitzendwerk kan hen net dat zetje geven dat ze nodig hebben. Dat blijkt ook uit de cijfers: 35% van de WW'ers komt weer op de arbeidsmarkt dankzij uitzendwerk. 70% van de WW'ers die via een uitzendbaan aan het werk ging heeft drie jaar later nog werk. 25% van de statushouders vindt werk via de uitzendbranche. Zo zijn er meer feiten die de duurzame betekenis van uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt aantonen. Uitzendwerk kan dus de tweedeling op de arbeidsmarkt tegen gaan.

De toekomst van uitzendwerk

De ABU is – net als uw commissie – van mening dat de waarde van werk moet worden hersteld. De doorgeschoten flexibilisering en de voortdurende 'race-to-the-bottom' c.q. de concurrentie op loonkosten moet wat ons betreft stoppen. De ABU pleit dan ook voor een gelijk speelveld.

De ABU wil dat uitzendwerk de preferente vorm van externe flexibiliteit is en blijft. Niet doordat uitzenden zo goedkoop mogelijk wordt aangeboden maar door de waarde die uitzendwerk heeft voor werkenden, opdrachtgevers en voor Nederland. De ABU gaat met zijn leden meer zekerheden voor uitzendkrachten realiseren. De nieuwe *Cao voor uitzendkrachten* die per 30 december 2019 ingaat is daarbij een belangrijke stap. Uitzenders nemen hun verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap. Dat betekent dat zij meer gaan investeren in kwaliteit en daarmee in de relatie met uitzendkrachten. Dat kan zitten in scholing, in loopbaanbegeleiding of in het bemiddelen naar een vaste baan. Maar in ook zaken als ondersteuning bij schuldhulpverlening, aandacht voor laaggeletterdheid of het realiseren van een hypotheek. Allemaal zaken die werkenden nodig hebben om ook in de toekomst mobiel te blijven op de arbeidsmarkt.

Onze oproep

De conclusie is duidelijk: uitzendwerk slaat een brug tussen meedoen en niet meedoen. Tussen voor langere tijd meedoen of voor kortere tijd. Uitzendwerk kan de tweedeling op de arbeidsmarkt daarmee verkleinen. Om deze toegevoegde waarde te kunnen blijven bieden is een regulerend kader nodig dat zorgt voor een gelijk speelveld en de ruimte voor ongereguleerde flex inperkt. Een kader dat wettelijk is verankerd. Een kader dat – in uw woorden – robuust, uitlegbaar, uitvoerbaar en handhaafbaar is. Wij benadrukken daarbij nog eens het belang van effectieve handhaving, want gebrek aan handhaving werkt zeer ondermijnend. Alleen op die manier kan de uitzendbranche zijn allocatiefunctie goed blijven vervullen en kunnen uitzenders verder werk maken van goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en goed opdrachtnemerschap.

Wij brengen onze oproep graag onder de aandacht van uw commissie en gaan graag met u in gesprek om een persoonlijke toelichting te geven op de waarde van uitzendwerk en de visie van de ABU op de regulering van werk.