ABU

Beleidsplan 2020

Het perspectief van uitzendwerk

ABU

Beleidsplan 2020

Het perspectief van uitzendwerk

Het beleidsplan 2020 ‘Het perspectief van uitzendwerk’ is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Deze uitgave is bedoeld voor ABU-leden.

Inhoudsopgave

Onze missie: Uitzendwerk en payrolling zijn van waarde 4

Voorwoord 5

Onze visie: Uitzendwerk biedt perspectief 6

Onze strategie: Kwaliteit als fundament 7

2020: Betere markt door meer kwaliteit 8

2020: Verder vergroten maatschappelijk draagvlak uitzenden en payrollen 16

2020: ABU als sterke vereniging met impact 24

Onze missie

Uitzendwerk en payrolling zijn van waarde

De ABU wil uitzenden en payrolling van waarde laten zijn voor de arbeidsmarkt: voor werkenden, bedrijven en de samenleving.

Om dit te bereiken stelt de ABU zich op als een betrouwbare maatschappelijke bondgenoot. Een speler die oplossingen levert voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Kwaliteit van de dienstverlening van de ABU en zijn leden staan daarbij voorop.

Voorwoord

De waarde van uitzendwerk en payrolling zijn en blijven groot. Uitzendwerk maakt voor veel mensen het verschil tussen meedoen en niet meedoen in de maatschappij. Om de best gereguleerde vorm van externe flexibiliteit te blijven, werkt de ABU met zijn leden continu aan de kwaliteit van uitzendwerk. Nodig en noodzakelijk. Om onze markt te verbeteren. Om ons maatschappelijk draagvlak te verbreden. Ook in 2020 wil de ABU waar het kan offensief opereren. Dat kan alleen door zelf geloofwaardig en kritisch stelling te nemen tegen zaken die niet goed gaan in onze branche en actief de dialoog te zoeken voor het realiseren van oplossingen.

We zien dat de waarde van werk onder druk komt te staan. Ook nu weer bij de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans. Veel opdrachtgevers vluchten naar ongereguleerde vormen van flexibele arbeid. Gelukkig horen we ook een ander geluid: steeds luider klinkt de roep om de waarde van werk opnieuw te waarderen. Waarom? Omdat werk ertoe doet in het leven van mensen. Het geeft voldoening en - mits goed geregeld - waardigheid. Bovendien is iedereen hard nodig op de arbeidsmarkt.

Het bestuur van de ABU heeft de waarde van uitzendwerk onder de loep genomen en de contouren van een visie geschetst. In 2020 gaan we in gesprek met onze leden en stakeholders om te bepalen: hoe vinden we met elkaar dat uitzendwerk er in 2025 moet uitzien? Hoe zorgen we ervoor dat goed geregeld uitzendwerk de plaats en erkenning krijgt die het verdient? Een mooie uitdaging die bovendien richting geeft aan onze activiteiten waarover u in dit beleidsplan alles leest.

Het blijft niet bij praten. 2020 wordt een belangrijk jaar voor onze branche. Immers: minister Koolmees gaat onze basis die twintig jaar geleden is vastgelegd in het uitzendregime en de Waadi evalueren. En dat is nodig. De arbeidsmarkt en uitzenden zijn in de tussentijd veranderd. De commissie-Borstlap kwam begin 2020 met adviezen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Ook deze adviezen raken de uitzendbranche.

Kwaliteit is de basis van onze strategie. Dat maakten we in 2019 waar in de nieuwe *CAO voor Uitzendkrachten* en de introductie van een extra lidmaatschapseis tegen discriminatie. In 2020 gaan we verder op de ingeslagen weg: zo scherpen we de criteria van ons ABU-keurmerk verder aan en ondersteunen we onze leden in het juist toepassen van wet- en regelgeving.

Het voeren van een kwaliteitsstrategie is de enige manier om uitzendwerk blijvend van toegevoegde waarde te laten zijn voor de arbeidsmarkt. We kunnen dit niet vaak genoeg herhalen. Tegelijkertijd kunnen we de ogen niet sluiten voor het malafide deel van de branche. Deze problematiek vraagt om oplossingen. De ABU neemt het voortouw om de kwaliteit van de uitzendbranche te verbeteren, maar kan dit niet alleen. Vandaar onze oproep: leden, opdrachtgevers, vakbonden en overheid ga met ons in gesprek. Want samen staan we sterker in het herwaarderen van de waarde van werk. De waarde van uitzendwerk.

Sieto de Leeuw
Voorzitter

Jurriën Koops
Directeur

Uitzendwerk biedt perspectief

Het bestuur van de ABU ontwikkelde in 2019 een visie op uitzendwerk. Centraal daarin staat de kwaliteit van uitzendwerk die ABU-leden aanbieden. Daarmee zijn ABU-leden van waarde voor Nederland. Zij bieden perspectief aan werkenden, opdrachtgevers en aan Nederland.

Perspectief voor werkenden

Perspectief bieden betekent dat ABU-leden blijven investeren in het zijn van een goed werkgever voor mensen die flexibel willen of moeten werken - voor korte of langere tijd. De uitzendbranche biedt perspectief omdat er altijd werk is.

Perspectief voor opdrachtgevers

Voor opdrachtgevers betekent het geven van perspectief dat ABU-leden het mogelijk maken om te groeien en wendbaar te zijn. Dat gebeurt doordat ABU-leden de behoefte aan (externe) flexibiliteit - die nodig is in onze 24 uurseconomie - effectiever invullen dan dat opdrachtgevers dat zelf zouden doen. Hoe leden dat doen is aan hen. Uitzendwerk moet de preferente vorm van externe flexibiliteit worden en blijven voor opdrachtgevers.

Perspectief voor Nederland

Perspectief bieden gaat verder. Door uitzendwerk verkleinen ABU-leden de tweedeling op de arbeidsmarkt. Immers, iedereen krijgt via uitzendwerk een kans om mee te doen op de arbeidsmarkt. Tot slot: aan Nederland als geheel bieden ABU-leden perspectief door te zorgen voor (meer) werkgelegenheid en een goed werkende arbeidsmarkt.

Perspectief voor ABU-leden

Door het keurmerk van de ABU verder aan te scherpen en door bovenstaande beloftes biedt de ABU zijn leden perspectief op een onderscheidende propositie in de markt. Een propositie die ABU-leden ruimte geeft om de toegevoegde waarde die zij bieden zelf in te vullen en die het ABU-keurmerk sterk en onderscheidend positioneert in de markt.

Kwaliteit als fundament

Kwaliteit is het fundament van onze strategie. De ABU vertaalt dit naar drie doelstellingen: een betere markt voor ABU-leden, het vergroten van het maatschappelijk draagvlak voor uitzenden en payrollen en het blijven van een sterke vereniging.

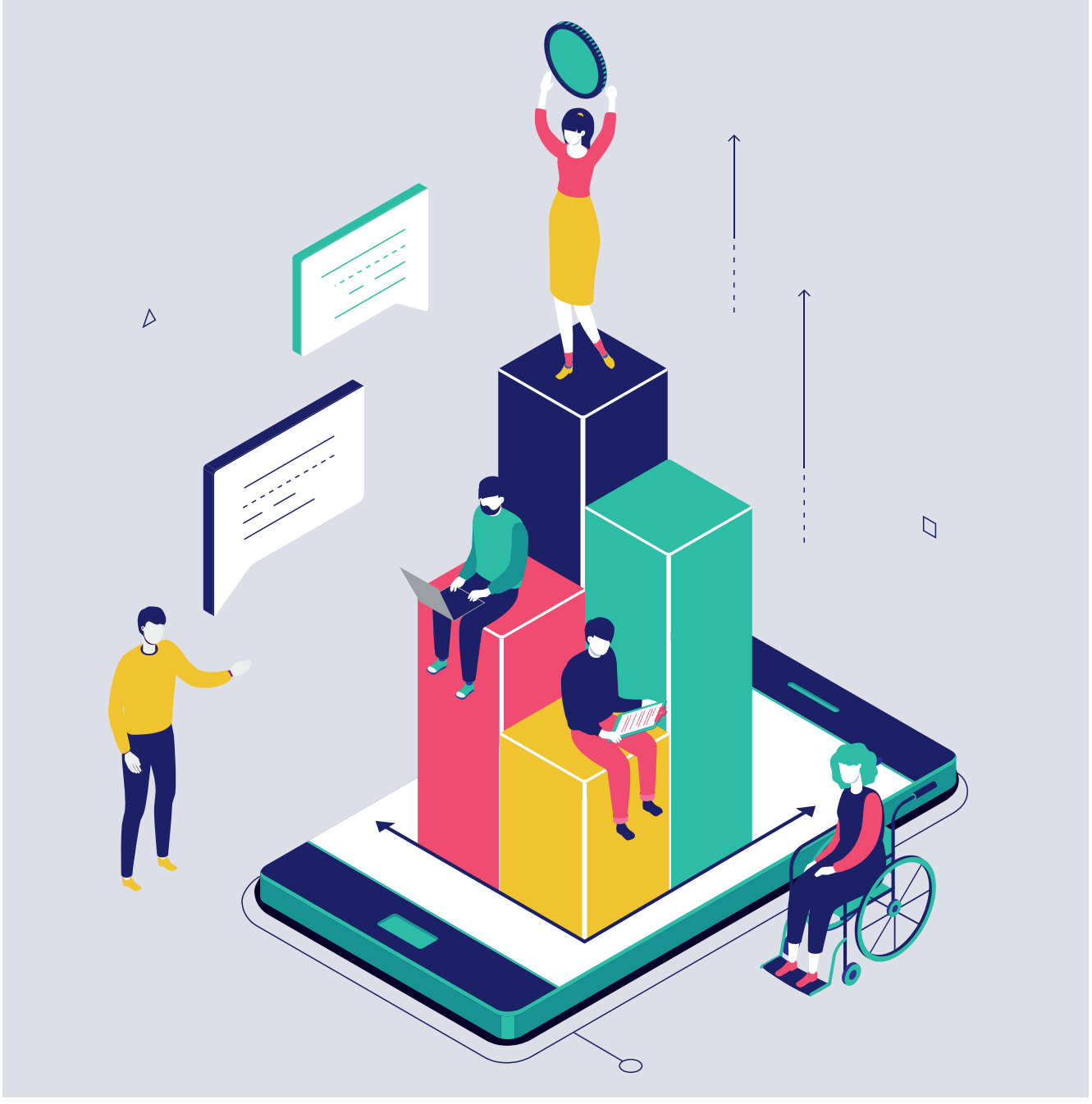
De ABU maakte in 2019 werk van zijn kwaliteitsstrategie met de nieuwe *CAO voor Uitzendkrachten*. Met daarin meer werk- en inkomenszekerheid voor uitzendkrachten, gelijke beloning voor gelijk werk en blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Met de introductie van een extra lidmaatschapseis voor aantoonbaar en toetsbaar antidiscriminatiebeleid verhoogde de ABU de kwaliteit van het lidmaatschap.

De ABU gaat ook in 2020 door op de ingeslagen weg van kwaliteit. Daartoe scherpen we o.a. de kwaliteitseisen van het keurmerk aan, zetten we in op loopbaanperspectief in de *CAO voor Uitzendkrachten*, werkt de ABU in 2020 aan een maatschappelijk geaccepteerde pensioenregeling voor uitzendkrachten, voeren we een actieve lobby voor meer kwaliteit in de uitzendbranche en voldoende ruimte binnen wet- en regelgeving voor uitzendwerk. De maatschappelijke agenda ondersteunt de kwaliteitsstrategie. Deze agenda geeft zicht op de vraagstukken op de Nederlandse arbeidsmarkt waar uitzendwerk van waarde is.

We zijn ervan overtuigd dat het voeren van een kwaliteitsstrategie de enige manier is om uitzendwerk blijvend van toegevoegde waarde te laten zijn. Voor werkenden, voor opdrachtgevers en voor Nederland. De ABU neemt hierin het voortouw, maar kan dit niet alleen. We hebben onze leden, opdrachtgevers, vakbonden en de overheid nodig om meer werk te maken van kwaliteit in de branche. We gaan met deze stakeholders dan ook actief de dialoog aan.

2020

Betere markt door meer kwaliteit



Uitzenden is niet weg te denken uit de Nederlandse economie. Tussen 2007 en 2018 werkte gemiddeld genomen 3% van de beroepsbevolking als uitzendkracht. Uitzendwerk levert een bijdrage van 21 miljard euro (3%) aan het nationale inkomen van Nederland. Uitzendwerk is een stabiel onderdeel van de arbeidsmarkt. De ABU blijft daarbij streven naar een betere markt. Uitzendwerk is immers van toegevoegde waarde, het biedt perspectief en het is in vergelijking met andere vormen van flexibele arbeid goed geregeld. In 2020 staat daarvoor het volgende op de planning.

Cao: meer waarde voor uitzendkrachten

In 2019 sloten ABU en NBBU nieuwe geharmoniseerde cao's af met de vakbonden. Een unicum: voor het eerst sinds 25 jaar zijn er gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle uitzendkrachten in Nederland. In 2020 start de nieuwe ronde cao-onderhandelingen. Inzet: een cao die van waarde is voor uitzendkrachten en een cao waarin uitzendwerkgevers nog meer hun verantwoordelijkheid nemen als het gaat om goed werkgeverschap. Dat betekent meer aandacht voor werk- en inkomenszekerheid. Daarnaast zetten we in op meer transparantie en afspraken die goed uitvoerbaar en na te komen zijn. Ook dat is kwaliteit. Deze nieuwe cao zou dan op 1 juni 2021 moeten ingaan.

Pensioenregeling: kortere wachttijd

De ABU staat voor goed werkgeverschap. Daarbij hoort ook een toekomstbestendige en maatschappelijk geaccepteerde pensioenregeling. Als het aan de ABU ligt, wordt de wachttijd fors korter. Hierdoor bouwen uitzendkrachten sneller dan nu pensioen op. Het is de bedoeling dat er één regeling komt i.p.v. de huidige Basis- en Plusregeling. De ABU zet in op een premie en opbouw die onafhankelijk van de leeftijd is. Daarmee sluit de nieuwe pensioenregeling aan bij de plannen van het pensioenakkoord. De nieuwe pensioenregeling moet in 2020 haar beslag krijgen.

Keurmerk ABU: extra kwaliteitseisen

De kwaliteit van de uitzendbranche moet beter. De ABU scherpt het komend jaar de eisen voor zijn keurmerk dan ook aan. Daardoor moet het onderscheid tussen ABU- en niet-ABU-leden nog duidelijker worden. Het keurmerk moet ABU-leden weer een onderscheidende propositie in de markt geven. Een propositie die hen ruimte geeft om de toegevoegde waarde die zij bieden zelf in te vullen en die de glans op het ABU-keurmerk versterkt. Bijkomend voordeel is dat door een aanscherping van het keurmerk de toetredingsdrempel om lid te worden van de ABU hoger wordt. Dat het lidmaatschap van de ABU geen vanzelfsprekendheid is, bleek in 2019: 9 leden voldeden niet aan de kwaliteitseisen en traden uit.

Naast deze generieke aanscherping, komen er voor leden die arbeidsmigranten bemiddelen, leden die payroll aanbieden en voor leden die actief zijn in het onderwijs aanvullend gedragsregels op maat.

Lobby: verbetering kwaliteit uitzendbranche en wetgeving met ruimte voor uitzendwerk

We zeiden het al eerder: de komende twee jaren zijn belangrijk voor de uitzendbranche. Begin 2020 bracht de commissie-Borstlap haar advies uit over een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Ook worden de Waadi en het uitzendregime geëvalueerd. Het jaar daarop zijn er Tweede Kamerverkiezingen. De ABU wil de uitzendbranche een kwaliteitsimpuls geven en sluit daarbij op voorhand geen enkele maatregel uit mits effectief, uitvoerbaar en te handhaven. De ABU zal komen met voorstellen voor een *sluitende aanpak* en deze in dialoog met politiek, vakbonden en werkgevers verder ontwikkelen. Daarbij gaat het om een hogere toetredingsdrempel om een uitzendbureau te beginnen, een bestuurdersverbod voor malafide ondernemers en verplichte periodieke controle van niet-gecertificeerde uitzendondernemingen. De ABU vindt het hoog tijd voor een opschoning van de uitzendbranche.

Borgen maatschappelijke waarde uitzendwerk door gelijk speelveld

De commissie-Borstlap (officieel: de commissie Regulering van werk) bracht in januari 2020 een advies uit aan minister Koolmees. Dit advies is

bedoeld om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. De ABU voorzag de commissie van input. Kern daarvan: zorg voor een regulerend kader, waardoor er een gelijk speelveld komt dat ervoor zorgt dat de ruimte voor ongereguleerde externe flexibiliteit wordt ingeperkt. Daarnaast pleitte de ABU ervoor om de diversiteit aan arbeidsrelaties, het bevorderen van inclusiviteit en innovatie mee te nemen in toekomstig beleid. Dat geldt ook voor het loskoppelen van sociale zekerheden en het organiseren van loopbaanondersteuning, los van contractvorm en meer eenheid in fiscale maatregelen.

Uitzendregime en Waadi: voldoende ruimte om zaken te doen

Het uitzendregime en de Waadi zijn twintig jaar oud. De arbeidsmarkt en het uitzenden zijn in de tussentijd veranderd. Zo zijn er meer zzp'ers gekomen en neemt de vlucht naar ongereguleerde externe flexibiliteit toe. De ABU wil dat het uitzendregime voldoende ruimte blijft bieden aan de dienstverlening van onze leden en aan de allocatiefunctie van onze branche. Daarbij past een zelfkritische blik als het gaat om de balans tussen flexibiliteit en zekerheid in de regelgeving voor onze branche.

Tweede Kamerverkiezingen 2021

De ABU gaat de commissies die de verkiezingsprogramma's schrijven in het eerste kwartaal van 2020 voorzien van onze visie op uitzenden en het uitzendregime. Daarnaast gaan we met onze (parlementaire) stakeholders in gesprek over de arbeidsmarkt en uitzenden. Dat doen we onder meer door het organiseren van rondetafelgesprekken en werkbezoeken.

Arbeidsmigranten: kwaliteitsimpuls nodig en noodzakelijk

De ABU maakt zich sterk voor een open klimaat waarin ABU-leden de optimale match kunnen maken tussen bedrijven in Nederland en Europese werkers. Zonder arbeidsmigranten loopt onze 24 uurseconomie vast. Samen met de commissie ABU International geeft de ABU in 2020 een kwaliteitsimpuls aan de dienstverlening van deze groep leden en werken we aan positieve beeldvorming. Op regionaal niveau blijven we samen met SNF (Stichting Normering Flexwonen), onze leden en lokale partijen lobbyen voor voldoende huisvesting van goede kwaliteit. Want alleen dan blijft Nederland aantrekkelijk voor bedrijven en werknemers uit EU-landen. Tot slot voert de ABU actief actie binnen de ledenkring om A1-verloning (verloning via een ander Europees land dan Nederland) buiten de activiteiten van zijn leden te houden.

Lobby Banenafspraak en quotumregeling: verdere versimpeling regels

De staatssecretaris van SZW heeft een versimpeling aangekondigd van de Banenafspraak en de quotumregeling. In de huidige regeling telt een uitzendkracht die aan de slag gaat bij een inlener niet mee in de telling voor de uitzendbranche. Het is immers de inlener die ervoor zorgt dat iemand weer aan het werk gaat. De ABU vindt het noodzakelijk dat het nulquotum voor het uitgeleende personeel blijft zoals het nu is. De ABU wil dat het systeem waarmee de inclusiviteitsopslag wordt geheven en de toeslagen worden toegekend zo eenvoudig mogelijk blijft en voor zo min mogelijk administratieve lasten zorgt.

> ***De ABU wil dat het uitzendregime voldoende ruimte blijft bieden aan de dienstverlening van onze leden met oog voor wat maatschappelijk wenselijk is.***

Payrolling: verdere kwaliteitsverbetering

Payrolling voorziet in een behoefte van werkgevers. Ook na introductie van de Wab. Met name kleine werkgevers zijn terughoudend met het aannemen van personeel. Het werkgeverschap brengt veel verplichtingen, kosten en risico's met zich mee. Goed gereguleerde payrolling ondersteunt ondernemers in hun werkgeverschap.

De ABU blijft zich ook in 2020 inzetten voor de belangen van de aangesloten payrollondernemingen. Onder meer door de kwaliteit van payrolling verder te verbeteren. Zo helpt de ABU leden met het

Een Nederland zonder uitzendwerk?

De Nederlandse economie en maatschappij zouden er zonder uitzendwerk een stuk slechter voor staan.

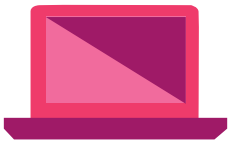
34.000 meer werklozen.

206 miljoen

euro extra uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen.

1,7 miljard

euro lager nationaal inkomen.



75% van de voormalige uitzendkrachten werkt in de flexibele schil. De helft van hen met een ongereguleerd contract.

19.000 voormalige uitzendkrachten zijn zwart aan het werk.

Bron: SEO, 2019

juist toepassen van de Wab. Daarnaast zet de ABU zich in 2020 in voor een adequaat pensioen voor payrollwerknemers. Al eerder genoemd is het verder ontwikkelen van specifieke kwaliteitseisen van het ABU-keurmerk voor deze groep leden.

Onderwijs: ABU-uitzenders als probleem-oplosser

De ABU wil samen met zijn leden komen tot een betere markt voor uitzenders die actief zijn in het onderwijs. In deze sector leveren onze leden een bijdrage aan het oplossen van een belangrijk maatschappelijk probleem: het lerarentekort. Dat gebeurt door het leveren van docenten voor ziek en piek, door het bieden van zij-instroomtrajecten en door scholen te helpen hun hr-beleid te ontwikkelen, zodat docenten perspectief krijgen in hun loopbaan. De ABU merkt dat veel scholen een negatief beeld hebben over uitzenders in het onderwijs. Dit beeld willen we in 2020 kantelen door onder andere ABU-uitzenders te positioneren op kwaliteit en toegevoegde waarde, gerichte informatievoorziening aan schoolleiders over de toegevoegde waarde van uitzenders van de ABU en het aanhalen van contacten bij overkoepelende instanties in het onderwijs, bijvoorbeeld de PO-Raad.

Sociale zekerheid: erkenning voor de uitzendbranche

De arbeidsmarkt en sociale zekerheid hangen sterk met elkaar samen. Risico's en kosten van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst. Ze leggen daarmee een zware druk op het werkgeverschap. Ook van uitzenders.

De ABU vindt de wens van het kabinet om de financiering van de sociale zekerheid te herzien en meer te laten aansluiten op de veranderende arbeidsmarkt een goede stap. Echter, de premiedifferentiatie van de WW houdt onvoldoende rekening met de allocatierol van uitzenden.

In de lobby wil de ABU erkenning voor het aan het werk helpen van 30% van de werkhervatters. De ABU vraagt nadrukkelijk aandacht voor de gemiddeld hogere verzuimlast van de doelgroep. Door de Wab is de korting op de ZW-premie afgeschaft. De ABU vindt dat er een nieuwe compensatieregeling moet komen voor de branche. Als erkenning voor de allocatieve rol.

De ABU ontwikkelt in 2020 een visie op verzuim en werkloosheid. Dit geeft richting aan onze lobby en cao-onderhandelingen.

De race naar de bodem moet stoppen. De waarde van werk verdient meer aandacht.

Aanbesteden: meer aandacht voor de waarde van werk

De inhuur van mensen is een andere vorm van dienstverlening dan de inkoop van kantoorartikelen. Toch organiseren veel opdrachtgevers beide vormen van dienstverlening onder een afdeling inkoop. Inhuur op basis van laagste prijs doet de waarde van werk teniet. De ABU vindt dan ook dat als het gaat om inhuur van flexibele krachten er op maat gemaakte aanbestedingsvoorwaarden moeten gelden die bovendien gestandaardiseerd zijn. Naast lobby hiervoor steekt de ABU volgend jaar tijd in voorlichting richting inkoopbureaus en overheden die aanbesteden. ABU-leden op hun beurt maken hun toegevoegde waarde en kwaliteit nog beter en onderscheidend zichtbaar richting opdrachtgevers.

Operationele processen: minder regeldruk en efficiencyverbetering

ABU-leden hebben in hun rol van werkgever te maken met complexe wet- en regelgeving. Door het bijzondere karakter van de branche zijn de administratieve lasten flink hoger in vergelijking met andere werkgevers. Jaarlijks hebben we het over ruim 1 miljoen plaatsingen. De ABU vraagt dan ook voortdurend aandacht voor het verminderen van uitvoeringslasten en het passend maken van wet- en regelgeving voor de branche. Zo streeft de ABU ernaar om in 2020 een effectievere invulling te geven aan de Wet tegemoetkoming loondomein, onder

meer door introductie van een digitale beschikking voor alle werkgevers. De ABU wil intensiever samenwerken met UWV als het gaat om het uitwisselen van gegevens en het vereenvoudigen van het eigenrisicodragerschap (ERD). Ook voert de ABU een lobby om de regeldruk te verminderen, bijvoorbeeld bij het afhandelen van loonbeslagen.

Binnen de branche zet de ABU zich via de SETU in voor gestandaardiseerde gegevensuitwisseling tussen uitzenders en externe partijen. Ook helpt de ABU zijn leden bij een correcte toepassing van de ABU-CAO en wet- en regelgeving door regelmatig overleg met automatiseerders.

De ABU pleit voor het in goede banen leiden van werken via platforms.

Platformwerk: pleidooi voor regulering

Platforms brengen nieuwe bedrijvigheid en innovatie. De ABU juicht dit toe. Ze zorgen voor meer werk, maken verborgen of zwart werk loonvormend en zorgen voor een laagdrempelige toegang tot werk. De ABU pleit voor het in goede banen leiden van werken via platforms. Het raakt immers aan de publieke belangen én aan de toekomst en belangen van onze branche. Immers: werken via een platform kan een serieus alternatief voor een uitzendcontract zijn.

Platformwerk roept vragen op over o.a. de rol van platforms (werkgever of niet?), de arbeidsrechtelijke positie van platformwerkers (zelfstandige of uitzendkracht?), wie eigenaar is van alle data (de platformwerker of het platform?) en of er sprake is van een gelijk speelveld.

Platformwerkers werken veelal aan de basis van de arbeidsmarkt. Vaak ten onrechte als zelfstandige. De ABU pleit voor een (zelf)regulerend kader voor platformwerk, duidelijkheid over de status van platformwerkers en een gelijk speelveld voor verschillende typen werkbemiddelaars.

Platformwerk raakt aan de toekomst van onze leden en aan de toekomst van werk en is daarmee onderwerp van debat in Politiek Den Haag. De ABU wil hierin gesprekspartner met impact zijn. Dat betekent dat we in 2020 actuele kennis over platformwerk gaan delen, onder meer in de vorm van een whitepaper en discussiebijeenkomsten. Hierbij betrekt de ABU zijn leden.

Toekomst van werk: nieuwe oplossingen voor de arbeidsmarkt

De toekomst van werk raakt aan de business van onze leden. Om die reden is de ABU deelnemer aan het platform *De toekomst van arbeid*. Doel ervan is om te komen tot een betere inrichting van de arbeidsmarkt en nieuwe oplossingen voor de inrichting van ons sociale-zekerheidsstelsel en onderwijs. De ABU voorziet in het eerste halfjaar de commissies die de programma's van de politieke partijen schrijven van deze oplossingen. Met als doel dat deze input van het platform *De toekomst van arbeid* in een nieuw regeerakkoord wordt verwerkt.

Alliantie van werk: samenwerking met andere branches versterkt impact in Den Haag

De afgelopen jaren investeerde de ABU in de *Alliantie van werk*: een samenwerkingsverband van het Platform zzp-dienstverleners, MSPnetwerk en de Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) en de ABU. Aanvankelijk was het idee deze platforms onder te brengen in een federatie. Inmiddels blijkt dat de ABU, de alliantie *Samen werken voor werk* (ABU, Cedris, OVAL en NRTO) en de drie platforms het meeste impact hebben bij het adopteren van issues die gaan over de toekomst van de arbeidsmarkt. Zo bracht de *Alliantie van werk* in 2019 twee keer een advies uit aan de commissie-Borstlap (onder andere over een praktijktoets voor nieuwe wetgeving). Ook in 2020 zal de alliantie advies geven. Daarnaast is het de bedoeling om via onder meer themagerichte bijeenkomsten werk te maken van het opinieleiderschap van deze alliantie als het gaat om bijvoorbeeld vernieuwing en innovatie van de arbeidsmarkt.

2020

Verder vergroten maatschappelijk draagvlak uitzenden en payrollen

Meer dan andere jaren werd in 2019 de beeldvorming van de uitzendbranche bepaald door soms schrijnende situaties waarin arbeidsmigranten verkeren. De oorzaak? Malafide uitzenders die het niet zo nauw nemen met wet- en regelgeving. Onze branche blijkt gevoelig voor uitwassen met alle gevolgen van dien: negatieve beeldvorming die terugslaat op de hele branche. Dus ook op uitzenders die alles goed hebben geregeld.

De ABU heeft nauw contact met de media om het verhaal te vertellen van ABU-leden die mensen succesvol aan het werk helpen, leden die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, leden die innovatieve oplossingen bedenken bijv. op het gebied van huisvesting. Het blijkt telkens weer een uitdaging deze positieve verhalen goed te laten doorklinken in de media. Goed nieuws is immers geen nieuws. De ABU gaat ook in 2020 de maatschappelijke waarde van uitzendwerk verder uitdragen, o.a. door een te ontwikkelen campagne.

Maatschappelijke agenda: input van leden noodzakelijk

In 2018 ontstond de maatschappelijke agenda: een agenda met maatschappelijke thema's waaraan ABU-leden een bijdrage kunnen leveren en oplossingen kunnen bieden. Het zijn thema's waarop de ABU een stem wil in het maatschappelijke debat en verwerkt in zijn communicatie: in- en extern (bijv. richting de media). Hoe? Door het ontwikkelen en uitdragen van onze visie op die thema's, door het formuleren van standpunten en door concrete oplossingen te bieden. Voor dit laatste heeft de ABU input van zijn leden nodig. Verhalen uit de praktijk blijken aan te slaan bij verschillende externe doelgroepen (media, politiek, beleidsmakers en andere stakeholders).

Maatschappelijke trends	Issues maatschappelijke agenda ABU
Humanisering: de mens weer centraal als tegenreactie op de globalisering waar veel mensen zich geen raad mee weten	Werk- en inkomenszekerheid in cao
Digitalisering en de gevolgen daarvan voor mens en werk	De toekomst van werk
Vergrijzing van Nederland en de gevolgen voor werkgevers en werkenden	• Duurzame inzetbaarheid • Leven lang ontwikkelen • Transities op arbeidsmarkt mogelijk maken
Polarisering in de samenleving en op de arbeidsmarkt	• Inclusieve arbeidsmarkt (opstapfunctie) • Financiële fitheid uitzendkrachten

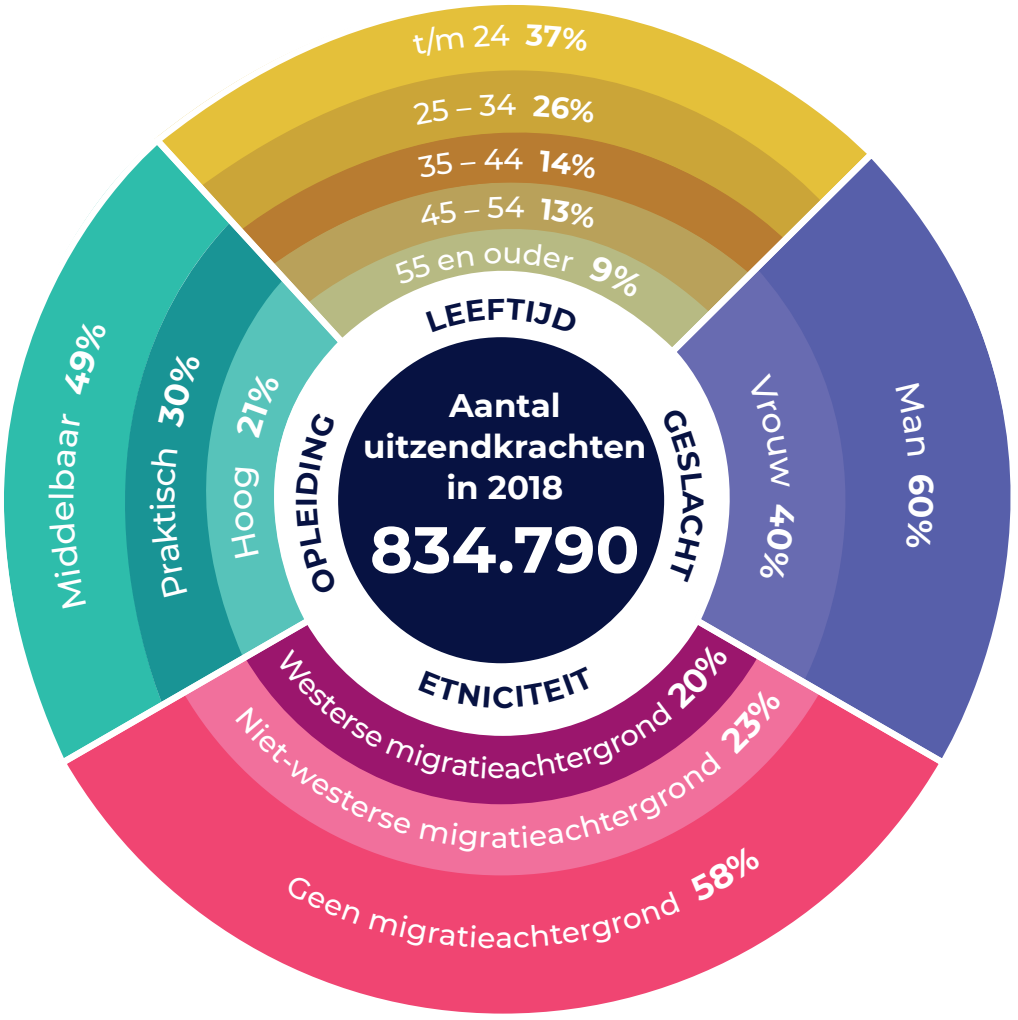
In 2020 gaat de ABU een proactiever mediabeleid voeren. Zowel als het gaat om onze eigen communicatie (bijv. via *Uitzendwerk*, social media en onze nieuwe website) als de benadering van relevante journalistieke media. Daarnaast komt er een campagne waarin de belangrijke waarde van uitzendwerk centraal komt te staan. De precieze uitwerking volgt in het eerste kwartaal van 2020.

Publiek-private samenwerking als vliegwiel voor inclusieve arbeidsmarkt

De maatschappelijke waarde van uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt, werkenden en werkgevers is en blijft groot. In 2018 werkten er ruim 840.000 mensen als uitzendkracht. Bijna een kwart van hen was ouder dan 45 jaar. Een kwart van alle statushouders vond werk via onze branche. En dat gold voor 16% van de doelgroep van de Banenafspraak. En wat te denken van de betekenis van uitzendwerk voor mensen die vanuit de WW weer aan de slag gaan? 76% van de WW'ers die een uitzendbaan hebben gevonden, is drie jaar later nog aan het werk. Publiek-private samenwerking (PPS) is dé manier om de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep van werkzoekenden te verbeteren en te werken aan positieve beeldvorming van de branche.

Uitzenders als regisseurs van werk

De ABU blijft werken aan de realisatie van duurzame vormen van publiek-private samenwerking in alle arbeidsmarktregio's. De ABU spant zich in om de uitgangspositie voor de branche zo gunstig mogelijk te maken. En wel zo dat onze branche makkelijk toegang krijgt tot de doelgroep, de administratieve lasten voor ABU-leden beperkt blijven en dat gemeentes uitzenders als logische partner zien om mensen uit een uitkeringssituatie te begeleiden naar werk.



Bron: EBB CBS, 2018, bewerking KBA Nijmegen

De uitzendbranche heeft meer dan 160 nationaliteiten aan het werk. Dat schept een verplichting als het gaat om het tegengaan van arbeidsmarkt-discriminatie.

De evaluatie van de Participatiewet in 2019 biedt kansen voor uitzenders. Het SCP concludeerde daarin dat werkgevers behoefte hebben aan intermediairs en/of partijen die regie voeren om het werk aan te passen aan de doelgroepers. De ABU werkt dan ook met volle kracht aan het verder versterken van de positie van ABU-leden. Op meerdere fronten: bij UWV, bij gemeentes en binnen arbeidsmarktregio's.

Uitzendwerk van waarde voor statushouders

Werk is een wezenlijk onderdeel om te integreren in Nederland. Het maakt mensen financieel zelfstandig, ze bouwen een sociaal netwerk op en leren Nederlands in de praktijk. Een groot deel van de vluchtelingen in Nederland is inmiddels statushouder en mag aan het werk. Dit moet zo snel als mogelijk gebeuren, omdat statushouders anders hun vaardigheden verliezen. Uitzendwerk biedt soelaas. Daar komt wel een en ander bij kijken. Om die reden zal de ABU ook in 2020 zijn leden blijven ondersteunen. Dit doen we in nauwe samenwerking met UAF en Vluchtelingenwerk.

Alliantie Samen werken voor werk: iedereen aan de slag

Wil je snel? Ga dan alleen. Wil je ver komen? Werk dan samen. Met dat in het achterhoofd werken ABU, OVAL, Cedris en NRTO al ruim twee jaar samen. Het doel? Iedereen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staat aan het werk helpen. De alliantie wil het netwerk op landelijk en regionaal niveau versterken. Ieder vanuit zijn eigen expertise en daarmee zijn toegevoegde waarde. In 2020 brengt de alliantie een statement uit in de aanloop naar de verkiezingen in 2021 en komt er een grote bijeenkomst met relevante stakeholders. In de regio's komen er inspiratiesessies en in de arbeidsmarktregio's zijn de leden van *Samen werken voor werk* actief betrokken bij de uitvoering van de plannen van *Perspectief op Werk*, een initiatief van VNO-NCW/MKB-Nederland. Om de zichtbaarheid van deze activiteiten te vergroten, is er een speciale website en worden in 2020 social media ingezet.

Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten: samenwerking met DOORZAAM

Duurzame inzetbaarheid is een hot issue en een breed begrip. Het gaat om zaken als gezondheid, veilig werken, opleiding en ontwikkeling. Het gaat ook over het werkfit maken van mensen. Financiële fitheid hoort daarbij. Rond de 5% van de uitzendkrachten kampt met schulden. De ABU ondersteunt ook in 2020 leden die hun uitzendkrachten helpen van deze schulden af te komen. Dit gebeurt o.a. in de vorm van een 'toolkit'.

Arbeidsmarktdiscriminatie: samenwerken noodzaak en lastig

De ABU vindt discriminatie op de arbeidsmarkt onacceptabel en ontoelaatbaar. Iedereen moet kunnen meedoen. Ongeacht afkomst, geloof, geslacht, zwangerschap of leeftijd. Elk geval van discriminatie is er een te veel. En zeker binnen onze branche waarin jaarlijks 160 verschillende nationaliteiten werk vinden en die steeds belangrijker wordt om ouderen aan het werk te helpen. *Noblesse oblige* dus.

Tegelijkertijd is arbeidsdiscriminatie een breed maatschappelijk probleem. De ABU en zijn leden kunnen het dus niet alleen oplossen. Om die reden zoekt de ABU ook in 2020 verdere aansluiting bij maatschappelijke initiatieven in gemeentes, contact met antidiscriminatievoorzieningen en het College voor de Rechten van de Mens. De ABU blijft inzetten op verdere samenwerking met branche-organisaties.

Meldplicht voor uitzenders: uitvoerings- en handhavingsproblemen

Ook samenwerking met het ministerie van SZW blijft belangrijk. De Tweede Kamer wil een

meldplicht invoeren voor uitzendbureaus als zij te maken krijgen met discriminerende verzoeken. Deze meldplicht zou deel moeten uitmaken van wetgeving die ophanden is. De ABU is voor goed antidiscriminatiebeleid maar tegen zo'n wettelijke meldplicht. Dit heeft onder meer te maken met de uitvoering en handhaving ervan in de praktijk. Daarnaast wil de ABU een aanpak waarbij het hele Nederlandse bedrijfsleven is betrokken.

De ABU vindt dat er al voldoende toezicht is op arbeidsmarktdiscriminatie binnen de uitzendbranche. Zo doen gemeenten, ISZW en ABU regelmatig *mystery calls* onder hun eigen leden, heeft de ABU een meld-punt voor discriminerende verzoeken ingesteld en alle leden verplicht tot het voeren van een actief en toetsbaar antidiscriminatiebeleid. Eerder, in 2019, ontwikkelde de ABU de campagne *Werk jij mee? Zeg nee*. Bedoeld om intercedenten te ondersteunen bij het hanteren van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. In 2020 brengen we deze campagne wederom onder de aandacht van intercedenten.

ABU-leden: blijvende urgentie arbeidsmarktdiscriminatie

De ABU ziet grote noodzaak om arbeidsdiscriminatie blijvend op de agenda van zijn leden te houden. In 2020 wordt het bereik van de campagne *Werk jij mee? Zeg nee.* verder vergroot. Ook komen er trainingen voor leden en stelt de ABU een e-learning beschikbaar. De samenwerking met de vier grote gemeentes in ons land wordt verder geïntensiveerd. Hierbij zijn ook ABU-leden betrokken. Dit alles onder de vlag van de update van het *Actieplan diversiteit arbeidsmarkt* uit 2018.

Arbeidsmigranten: kwaliteitsimpuls om beeldvorming te kantelen

Arbeidsmigranten uit andere Europese lidstaten leveren een positieve bijdrage aan de Nederlandse en lokale economie. Dat bleek o.a. uit onderzoek dat SEO Economisch Onderzoek in 2018 in opdracht van de ABU deed. Inmiddels is bijna 25% van alle uitzendkrachten in Nederland arbeidsmigrant. De uitzendbranche is daarmee van grote betekenis voor deze doelgroep.

Arbeidsmigranten uit andere Europese lidstaten leveren een positieve bijdrage aan de Nederlandse en lokale economie.

De ABU blijft in 2020 aandacht vragen voor de toegevoegde waarde van arbeidsmigranten. In 2020 geven ABU-leden daartoe een kwaliteitsimpuls aan hun dienstverlening. Het gaat bijvoorbeeld om het verbeteren van voorlichting over rechten en plichten van arbeidsmigranten, het opnemen van de Code Fair Recruitment van de ILO en het omzetten van het SNF-keurmerk naar een keurmerk voor pandcertificatie. De ABU gaat daarnaast onderzoek doen naar de tevredenheid van arbeidsmigranten en voorziet Kamerleden en journalisten proactief van informatie. Onder meer door het organiseren van werkbezoeken.

Perspectiefverklaring: een eigen huis, een plek onder de zon

Uitzendkrachten willen net als iedereen een bestaan opbouwen. Een eigen huis hoort daar vaak bij. De perspectiefverklaring geeft de mogelijkheid tot het afsluiten van een hypotheek, mits voldaan wordt aan de andere voorwaarden van de geldverstrekker. Tot nu toe kregen ruim 4.000 uitzendkrachten een dergelijke verklaring.

In 2019 is de perspectief-taxateur geïntroduceerd. Bedoeld voor kleinere uitzenders die het traject van aanvraag tot toekenning van de perspectiefverklaring willen uitbesteden. In 2020 wordt de bekendheid van de perspectiefverklaring verder onder de aandacht van ABU-leden gebracht om zo het aantal leden dat de verklaring uitgeeft te verhogen. Ook is het de bedoeling om het aanvraagproces van een perspectiefverklaring te vereenvoudigen. Dit gebeurt in samenwerking met de speciaal opgerichte Stichting Perspectiefverklaring.

Onderzoek: ondersteuning discussie en bewijsvoering

De ABU investeert jaarlijks in onderzoek. Noodzakelijk omdat - net als in andere branches - de beeldvorming van de uitzendbranche vaak wordt bepaald door incidenten en emoties. Met feiten en cijfers onderbouwt de ABU zijn argumenten en proberen we discussies te laten plaatsvinden o.b.v. die feiten. Rode draad in ons onderzoek is de waarde van uitzendwerk en payrolling voor werkenden, inleners en Nederland.

In 2020 staan o.a. de volgende onderzoeken op de rol:

Toekomst van flexibiliteitsmaatregelen bij bedrijven
Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek uit 2013 *De toekomst van flex* en brengt in kaart of en op welke manier de strategieën van inleners voor het inhuren van flexibele arbeid zijn veranderd.

Uitzendmonitor
Het tweejaarlijkse uitgebreide onderzoek dat KBA Nijmegen in opdracht van de ABU doet, levert actuele cijfers over de uitzendbranche.

Arbeidsmigranten: stand van zaken en tevredenheid
In 2020 doet de ABU samen met de NBBU zijn tweejaarlijkse meting naar de samenstelling van de arbeidsmigrantenpopulatie die via leden van de brancheorganisaties worden bemiddeld, de landen van herkomst en huisvesting. Nieuw is het onderzoek naar de tevredenheid van arbeidsmigranten over o.a. de dienstverlening van ABU-leden.

Ledentevredenheidsonderzoek
De ABU gaat de tevredenheid van zijn leden over de service, de waarde van het ABU-lidmaatschap en de resultaten peilen. Mede op basis van dit onderzoek verbetert de ABU zijn dienstverlening.

2020

ABU als sterke vereniging met impact

De ABU voert een kwaliteitsstrategie. Kwaliteit begint bij onszelf dus bij het ABU-keurmerk. In 2020 werken we aan verdere versterking en zichtbaarheid van het keurmerk, zodat leden zich hiermee onderscheidend kunnen positioneren in de markt.

In 2020 wordt, net als in 2019, de dienstverlening verder geoptimaliseerd: meer maatwerk, meer bekendheid van de ABU-diensten en nieuwe vormen van dienstverlening. 2020 start daarom met een ledentevredenheidsonderzoek. Ons streven? Minimaal het rapportcijfer 8 van onze leden.

Ondersteuning bedrijfsvoering leden: tools
In 2019 ontwikkelden we een aantal middelen ter ondersteuning van de bedrijfsvoering van leden. Zo werd de cao-app geactualiseerd, kwamen er voorlichtingsvideo's over de Wab en werden de openingstijden van de helpdesk verruimd. Ook in 2020 gaat de ABU op deze tour verder. Zo worden de gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid van het ledennet verbeterd (onder meer als het gaat om de FAQ's) en komt er een applicatie voor directeuren van ABU-leden om snel onderling te kunnen communiceren.

Bijeenkomsten: inspelen op behoefte leden
De behoefte aan bijeenkomsten blijft groot. ABU-leden waarderen deze vorm van interactie bijzonder. Dat blijkt telkens uit enquêtes onder leden. Alle reden om nog beter in te spelen op behoeftes van leden. Dit betekent o.a. meer bijeenkomsten in de regio (dicht bij waar leden hun business hebben), bijeenkomsten die inspelen op zaken die gaan over de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld het eigenrisicodragerschap, de gevolgen van 'Tech') en nazorg als het gaat om de implementatie van de Wab en de nieuwe cao. Ook inspiratiebijeenkomsten staan op de agenda.

Congres 2020: het Nationale Arbeidsmarktdebat
In de aanloop naar de verkiezingen voor de Tweede Kamer in 2021 organiseert de ABU in november het Nationale Arbeidsmarktdebat. Met onder anderen de woordvoerders van de grootste politieke partijen.

Ledenbezoeken: ABU dichtbij
Sinds twee jaar is het aantal bezoeken aan ABU-leden geïntensiveerd. Per jaar bezoeken de voorzitter, managers en beleidsadviseurs van de ABU ruim 50 leden. Dat dit wordt gewaardeerd en waardevolle input oplevert voor het ABU-beleid en de -dienstverlening staat buiten kijf. In 2020 gaan we toe naar 100 ledenbezoeken per jaar.

Commissies: input van leden voor beleid en ontwikkeling
Wat is de ABU zonder zijn leden? Niet veel. Vandaar dat er binnen onze vereniging een aantal ledencommissies zijn. Deze commissies geven advies en denken mee over relevante ontwikkelingen en issues die gaan over de arbeidsmarkt en die onze leden raken.

Het gaat onder meer om de volgende commissies: de cao-commissie, de commissie MKB, de commissie Payrolling, de commissie Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, de commissie Arbeidsrecht (CAR), de Denktank Diversiteit, de commissie Onderzoek en de commissie ABU International. Sinds 2019 hebben ook uitzenders die actief zijn in het onderwijs zich verenigd in een commissie.

Uitzenders zijn lid van de ABU om verschillende redenen

1. ABU als keurmerk
2. Geïnformeerd worden
3. Vragen stellen
4. Lobbyen
5. Feedback geven
6. Meedenken & exploreren

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Singaporestraat 74
Lijnden

020- 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl