

ABU

Op 17 maart 2021 zijn de verkiezingen voor de Tweede Kamer. De roep om arbeidsmarkthervormingen zien we terug in de verkiezingsprogramma's. Hoe willen partijen dit vormgeven? Een overzicht van de standpunten van acht partijen op vijf belangrijke thema's voor de uitzendbranche.



Verkiezingen 2021

**Wat gaan de
verkiezingen
ons brengen?**

Werk- en inkomenszekerheid

Wat vindt de ABU? De ABU vindt dat er een gelijk speelveld voor driehoeksrelaties moet worden gecreëerd en wil via de cao investeren in de zekerheden van uitzendkrachten.



Werkgevers betalen voor mensen in vaste dienst minder premie, zodat het loont om mensen in vaste dienst te nemen.

Moderne contractvormen, zoals oproep-, payroll- en uitzendcontracten blijven mogelijk om onvoorspelbaar werk te organiseren en kleine werkgevers te ontlasten.

Er komt een scherper onderscheid tussen echte zelfstandigen en schijnzelfstandigen. Minimale eisen voor zzp-schap zijn dat iemand zelf beslist over het aannemen of weigeren van opdrachten en zijn eigen tarieven kan vaststellen.



Er worden meer zekerheden en minder financiële en fiscale voordelen verbonden aan de keuze om een werknemer flexibel in te huren via een uitzendcontract of als zelfstandig ondernemer.

Om van de platformeconomie een gezonde bedrijfstak te maken, zijn extra handhaving en regulering nodig.

D66

Uitzendkrachten moeten zoveel mogelijk onder dezelfde voorwaarden werken als werknemers die in (vaste) dienst zijn.

Flexwerkers krijgen een opslag op het minimumloon, zodat zij per uur meer gaan verdienen dan mensen met een vast contract.

De werkgeverspremies voor de laagste inkomens worden verlaagd, zodat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om mensen die moeilijk aan het werk komen in dienst te nemen.



Een uitzendovereenkomst duurt maximaal een halfjaar zonder mogelijkheid tot verlenging.

In de wet wordt een gelijke beloning en loonkosten voor alle arbeidsrelaties geregeld. Onder andere via een uitbreiding van de Waadi. Afwijking van deze bepalingen via de cao zijn niet meer toegestaan.

Een platform is per definitie de werkgever, tenzij het kan bewijzen slechts als bemiddelaar te werken.



Er blijven drie contractvormen over: het vaste en het tijdelijke contract voor het reguliere werk, het uitzendcontract voor ziek en piek en het zelfstandigencontract voor zzp'ers.

Tijdelijke contracten worden duurder gemaakt voor werkgevers.

Uitzendkrachten krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als andere werknemers.

Payrolling, contracting en nul-urencontracten worden afgeschaft.



Er wordt een einde gemaakt aan onzekere arbeidscontracten.

Gelijk loon voor gelijk werk. Bedrijven betalen alle werknemers volgens de geldende cao-afspraken.



Uitzendwerk is alleen nog toegestaan bij tijdelijk werk.

De wettelijke mogelijkheden om uitzonderingen te maken ten nadele van uitzendkrachten in vergelijking met de rechten van reguliere werknemers worden geschrapt.

Werkgevers gaan werknemers met een flexibel contract een flextoeslag betalen.

De premiedifferentiatie in de werknemersverzekeringen wordt verder vergroot ten faveure van contracten voor onbepaalde tijd.



Voor wie onverhoopt zijn baan verliest, blijven de WW en ontslagbescherming onaangetast.

Doorgesloten flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt tegengegaan.

Zzp'ers kunnen zich betaalbaar vrijwillig verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en pensioen.

Regulering uitzendbranche

Wat vindt de ABU? De ABU wil malafiditeit via versterking van het huidige publiek-private stelsel tegengaan, waarbij de overheid niet-gecertificeerde uitzenders periodiek controleert.



Alle uitzendbureaus worden verplicht om een kwaliteitscertificaat te hebben, zoals het SNA-keurmerk.

De Inspectie SZW krijgt de bevoegdheid om een bestuursrechtelijk bestuursverbod op te leggen aan malafide uitzendondernemers die meermaals zijn beboet.



Er worden strengere eisen gesteld aan bemiddelaars en uitzendbureaus.

Er wordt meer gecontroleerd in het grijze en zwarte circuit.

D66

Uitbuiting van arbeidsmigranten wordt voorkomen. Tegen misstanden wordt hard opgetreden.

Werkgevers en uitzendbureaus die zich hier schuldig aan maken, worden aangepakt door de Inspectie SZW.



Er komt een vergunningsplicht voor uitzendbureaus.

Ieder uitzendbureau betaalt een waarborgsom van minimaal 100.000 euro.

Overtreding leidt tot boetes en in uiterste gevallen tot een bestuursverbod.



Er komt een vergunningstelsel.



De uitzendbureaus worden gereguleerd.



Er gaan vakbekwaamheidseisen gelden voor iedereen die een uitzendbureau wil starten. Wie een uitzendonderneming wil starten, volgt een opleiding en doet aan bekwaamheidsonderhoud. Ook gelden vestigingseisen.

Via een vergunningsplicht wordt beter toezicht gehouden op de activiteiten van uitzendbureaus en de voorwaarden waaronder inlening plaatsvindt. Malafide bedrijven worden gesloten en overtreders flink beboet.



Er zijn geen voorstellen op dit thema gedaan.

Arbeidsmigratie

Wat vindt de ABU? De ABU vindt dat arbeidsmigranten een gelijkwaardig loon, werkzekerheid en goede huisvesting verdienen en wil dat gemeenten en provincies zorgen voor meer huisvesting.



Arbeidsmigranten aan wie structureel behoefte is, worden geselecteerd op basis van een puntensysteem voor bijvoorbeeld opleidingsniveau, taalkennis, werkervaring en structurele behoefte.

Er komen wettelijke eisen aan de kwaliteit van huisvesting voor arbeidsmigranten en aan de voorwaarden waaronder de werkgever dit zelf mag organiseren, in plaats van de bestaande convenanten.

Het Rijk kan zo nodig gemeenten verplichten om voor extra (tijdelijke) woonruimte te zorgen.



Er komen concrete migratiedoelstellingen die rekening houden met de spankracht van de samenleving en de gewenste omvang van de bevolkingsgroei.

De fiscale prikkels die ervoor zorgen dat het aantrekkelijker is om arbeidsmigranten hierheen te halen dan Nederlandse werknemers in dienst te nemen, worden geschrapt.

D66

In de EU komen pilots waarbij arbeidsmigranten een tijdelijk visum krijgen.

De overheid helpt werkgevers bij het aannemen van tijdelijke arbeidsmigranten en bij het bieden van onderdak, scholing en terugkeer.



Uitzendbureaus mogen niet langer grensoverschrijdend detacheren.

Met een Europees verbod op premie-shoppen en aanpassing van fiscale regels wordt sociale dumping tegengegaan.

Er komt een verplichting tot certificering van de huisvesting. Arbeidsmigranten krijgen een tijdelijk huurcontract.

Bedrijfstakingen waar regelmatig misstanden bij arbeidsmigranten plaatsvinden, kunnen worden verplicht om alleen te werken met mensen die direct in dienst zijn.



De koppeling van contracten voor werk, huisvesting en vervoer wordt verboden.

Gemeenten waar arbeidsmigranten werken, hebben de verantwoordelijkheid om voor goede huisvesting te zorgen. Provincies zien daarop toe.



De huisvesting van arbeidsmigranten wordt gereguleerd.

Er wordt een einde gemaakt aan de dubbele pet van werkgever en huisbaas.

Er worden (tijdelijke) werkvergunningen ingevoerd.



Uitzendbureaus en werkgevers mogen niet langer loon inhouden voor bijvoorbeeld huisvesting.

Er komt een jaarlijks richtgetal voor arbeidsmigratie, op basis van gerichte arbeidsmarktanalyses.

Om arbeidsmigratie beter te kunnen richten op sectoren waar echt tekorten zijn, wordt bevorderd dat het systeem van tewerkstellingsvergunningen ook toegepast kan worden op werknemers uit EU-landen.

Er komt een wettelijke verplichting voor werkgevers om bij te dragen aan toegang tot taallessen voor arbeidsmigranten.

In de woonvisie van gemeenten en provincies moet het huisvesten van arbeidsmigranten een betere plek krijgen. Er worden landelijke prestatieafspraken met woningcorporaties gemaakt en er komen betere afspraken over de voorwaarden waaraan huisvesting van tijdelijke werkers moet voldoen.



Met het invoeren van tewerkstellingsvergunningen wordt de instroom van Polen, Bulgaren en Roemenen beperkt.

Leven lang ontwikkelen

Wat vindt de ABU? De ABU wil dat iedereen recht krijgt op een persoonlijk budget op een ontwikkelrekening.



Er komt een persoonlijke leerrekening voor iedere werknemer om scholing mee te betalen.

De baankansen worden vergroot door het fiscaal aantrekkelijk te maken om een transitievergoeding te gebruiken voor omscholing.



Overheid, sociale partners en onderwijsinstellingen komen gezamenlijk tot een ambitieuze aanpak voor een stelsel van leerrechten.

Iedere werkende kan op elk moment met behulp van een kennis-APK online een persoonlijk advies aanvragen over scholing en de kansen om je verder te ontwikkelen.

D66

De mogelijkheid voor een individueel ontwikkelbudget wordt onderzocht.

De sectorale opleidingsfondsen moeten nog meer worden ingezet om omscholing naar andere sectoren mogelijk te maken.



De werkgever wordt verplicht te zorgen dat werknemers actief brede en waardevolle scholing krijgen, die zoveel mogelijk gekwalificeerd is.

Om de twee jaar krijgt iedere werkende een loopbaangesprek over ontwikkeling en toekomst. Dit gesprek wordt lokaal en onafhankelijk aangeboden via bijvoorbeeld vakbonden en UWV.

Alle werkenden krijgen vouchers om zich bij- of om te scholen.

**GROEN
LINKS**

Er komt één werkloket waar iedereen terecht kan met vragen over werk, loopbaan, scholing en begeleiding naar werk en het ontwikkelingsbudget.

SP

Het wordt aantrekkelijk om een leven lang bijscholingen te volgen. Hoge kosten voor omscholing gaan omlaag.

**Christen
Unie**

Er komt een publiek-privaat bekostigde infrastructuur voor loopbaanbegeleiding en scholingsadvies, waar iedereen een beroep op kan doen tijdens de zoektocht naar nieuw werk en ook terecht kan met vragen over de loopbaan, scholingsmogelijkheden en van-werk-naar-werktrajecten.

Iedereen krijgt vanaf de geboorte een persoonlijk ontwikkelbudget. Een werkgever vergroot deze leerrekening door daar iedere maand aan bij te dragen. De leerrekening is van de werknemer en gaat mee naar een eventuele volgende werkgever.



**PARTIJ VOOR DE
VRIJHEID**

Er zijn geen voorstellen op dit thema gedaan.

Inclusieve arbeidsmarkt

Wat vindt de ABU? De ABU vindt dat werk lonend moet zijn en wil dat de landelijke overheid de publiek-private samenwerking bij arbeidsbemiddeling stimuleert.



Een gerichte begeleiding naar werk vindt plaats door meer persoonlijke dienstverlening van UWV en gemeenten, aangevuld met de kennis van gespecialiseerde private bureaus.



De samenwerking van gemeenten, UWV, uitzendbureaus en onderwijsinstellingen voor een betere begeleiding van werkzoekenden op de regionale arbeidsmarkt wordt gestimuleerd.

D66

Er komen basisbanen voor mensen die niet in een reguliere baan aan de slag kunnen. Er wordt ingezet op meer beschutte werkplekken, goede structurele beschikbaarheid van detacheringsfaciliteiten, een no-riskpolis, loonkostensubsidie en jobcoaching.



Er komen 100.000 nieuwe basisbanen in de publieke sector. De basisbaan is een volwaardige baan met een fatsoenlijk salaris, waarmee mensen die nu nog ongewild langs de kant staan aan de slag kunnen.

**GROEN
LINKS**

Iedereen die in de bijstand of de Wajong zit en ondanks begeleiding geen werk kan vinden, krijgt recht op een (basis)baan.

Inclusief werkgeverschap voor mensen met een beperking wordt de norm. Er wordt een bindend quotum ingevoerd voor de overheid en grote bedrijven.

SP.

Iedereen heeft recht op een baan. Alle mensen met een arbeidsbeperking krijgen het recht op (begeleiding naar) werk. Daarvoor wordt een nieuw 'sociaal ontwikkelbedrijf' gemaakt.

**Christen
Unie**

Er moet meer werkgelegenheid worden gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als het kan bij reguliere werkgevers en anders bij sociale ondernemingen.

Er komt een goede regeling die werkgevers ontzorgt bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze begeleidingsbonus kunnen intensieve begeleiding en eventueel productieverlies worden gecompenseerd.

De basisbaan wordt het nieuwe sluitstuk van de sociale zekerheid.

Mensen met een uitkering en weinig kansen op de arbeidsmarkt krijgen een basisbaan aangeboden.



**PARTIJ VOOR DE
VRIJHEID**

Sociaal en beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking wordt beschermd.