



UITZENDWERK.

GOED GEREGLD.

OVER DE BIJDRAGE

VAN DE UITZENDBRANCHE

AAN DE ARBEIDSMARKT

We staan aan de vooravond van een nieuw kabinet. Een kabinet dat, als het aan de ABU ligt, de arbeidsmarkt met stip op nummer 1 zet. Het gaat daarbij om meer werk, een inclusieve arbeidsmarkt en meer zekerheid voor mensen. De uitzendbranche wil hierbij een rol spelen. Belangrijk is wel dat de kern van uitzendwerk intact blijft.

Als er één ding duidelijk is, dan is het wel dat iedereen in de polder en de politiek worstelt met de fundamentele veranderingen die zich op de arbeidsmarkt voltrekken. Veranderingen die voor veel werkenden onzekerheid met zich meebrengen, zo blijkt uit meerdere onderzoeken. Onzekerheid over de toekomst van hun eigen werk, onzekerheid over hun inkomen of over de belangrijke vraag of een huis kan worden gekocht.

Die behoefte aan zekerheid is een begrijpelijke wens van iedereen. Om die reden maakt de ABU zich al ruim 55 jaar sterk voor fatsoenlijk werk met een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Werk dat goed gereguleerd is en daarmee uitzendkrachten zekerheden biedt. Werk dat een onmisbare bijdrage levert aan onze economie. En niet in de laatste plaats: werk dat oplossingen biedt voor de knelpunten op onze arbeidsmarkt.

Onze oproep aan het nieuwe kabinet is kort en simpel: borg en versterk de allocatiefunctie van de uitzendsector.

Uitzendwerk is goed gereguleerd en heeft een grote economische en maatschappelijke meerwaarde, terwijl het slechts 8% van de flexibele schil uitmaakt. Uitzendwerk is goed voor de arbeidsmarkt. Het zorgt er bovendien voor dat minder goed geregelde en vaak onzekere vormen van flexibel werk geen kans krijgen.

DEZE OPROEP DOEN WE NIET ZOMAAR

Uitzendwerk is van grote betekenis voor de arbeidsmarkt. Zo is de branche een van de grotere werkgevers van Nederland: in 2015 waren er dagelijks 250.000 uitzendkrachten aan het werk. Dat het daarbij niet om 'kleine baantjes' gaat, laten de cijfers zien. Zo werkt 48% van de uitzendkrachten meer dan 36 uur per week en 40% is langer dan een jaar werkzaam als uitzendkracht. Uitzendbanen zijn volwaardige banen én het zijn banen met perspectief. Want meer dan 60% van de uitzendkrachten is na de uitzendperiode nog altijd aan het werk.

En wat misschien nog wel het allerbelangrijkste is: uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van onderzoeksinstituut TNO blijkt dat 66% van alle uitzendkrachten tevreden is over zijn of haar werk. Zo vindt 81% het werk interessant en is 69% positief over de leermogelijkheden.

Uitzendwerk sluit aan bij de verschillende motieven van mensen. Zo zoekt 28% van de uitzendkrachten naar vast werk via een uitzendbaan. 19% wil op deze manier ervaring opdoen. Nog eens 19% doet uitzendwerk als vakantiewerk. Voor 15% van de uitzendkrachten is een uitzendbaan een tijdelijk iets. Tot slot doet 15% uitzendwerk als bijbaan naast de studie.

DE UITZENDBRANCHE NEEMT ZIJN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Het hebben van werk is van grote betekenis. Voor iedereen. Mensen doen ertoe. Leveren een bijdrage aan de samenleving. Ontwikkelen zichzelf. Krijgen meer grip op hun toekomst. Werk helpt mensen vooruit.

Het aandeel uitzendkrachten binnen de werkzame beroepsbevolking is 3%. Ondertussen helpt de uitzendbranche 30% van de mensen die vanuit de WW weer aan de slag gaan, duurzaam aan het werk. 70% van de WW'ers is drie jaar later nog aan het werk. De duurzaamheid van uitzendwerk is dus groter dan men vaak denkt. Voor jong en oud.

UWV, gemeenten en de uitzendbranche werken steeds intensiever samen. Dat blijkt de sleutel tot succes om werkloosheid te voorkomen en werkzoekenden duurzaam te plaatsen. Van de bijstandsgerechtigden die weer aan het werk gaan, doet 40% dat via een uitzendbureau. 10% van de mensen met een arbeidsbeperking en 25% van de werkloze ouderen vinden via een uitzendbaan weer een plek op de arbeidsmarkt.

UITZENDWERK BIEDT VAN ALLE FLEXVORMEN DE MEESTE ZEKERHEID

Werkenden zijn op zoek naar zekerheid. Naar regie en voorspelbaarheid van de eigen toekomst. Met perspectief op werk, een stabiel inkomen en een eigen huis. Uitzendwerk kan in die behoefte voorzien. Uitzendkrachten kunnen bogen op de volgende zeven zekerheden:

1 UITZENDWERK IS GOED GEBORGD IN WET- EN REGELGEVING EN IN DE CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

Uitzendwerk heeft een stabiele basis in de wet. Bovendien kent de sector een eigen cao, de *CAO voor Uitzendkrachten*. Daarin zijn de rechten, zekerheden en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten goed geregeld. Ook is voor opdrachtgevers helder hoe de arbeidsrelatie eruitziet.

2 GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

Een belangrijke bepaling in de *CAO voor Uitzendkrachten* is de zogeheten inlenersbeloning. Dit betekent dat uitzendkrachten vanaf de eerste dag dat zij bij een opdrachtgever aan de slag gaan, hetzelfde salaris krijgen als werknemers in een vergelijkbare functie. Dat geldt ook voor o.a. atv en diverse toeslagen.

3 UITZENDKRACHTEN BOUWEN PENSIOEN OP

Een uitzendkracht bouwt pensioen op wanneer hij minimaal 21 jaar oud is en ten minste 26 weken gewerkt heeft voor een uitzendorganisatie.

4 BIJ ZIEKTE WORDT HET LOON VAN EEN UITZENDKRACHT DOORBETAALD

Ook loondoorbetaling bij ziekte is geregeld in de cao. Het salaris of de ziektewetuitkering wordt in het eerste jaar aangevuld tot 91% en in het tweede jaar tot 80%. Bij werkloosheid is er recht op een WW-uitkering.

5 UITZENDKRACHTEN HEBBEN TOEGANG TOT SCHOLING

Iedere uitzendonderneming moet investeren in de opleiding en ontwikkeling van uitzendkrachten. Momenteel volgt 13% van de uitzendkrachten scholing (tegen 15% van de mensen met een tijdelijk contract). In 2020 moet dat zijn gestegen tot 20%.

6 OOK UITZENDKRACHTEN KUNNEN INMIDDELS EEN HYPOTHEEK KRIJGEN

De uitzendbranche heeft samen met o.a. grote hypotheekverstrekkers de zogenaamde *Perspectiefverklaring* ontwikkeld. Met deze verklaring is het ook voor uitzendkrachten mogelijk om een hypotheek met NHG-garantie aan te vragen. Daarvoor moeten zij wel minimaal een jaar voor hetzelfde uitzendbureau werken.

7 UITZENDKRACHTEN HEBBEN EEN GROTERE WERKZEKERHEID DAN BIJ ANDERE VORMEN VAN FLEXIBEL WERK

Omdat uitzendkrachten kunnen terugvallen op het werkgeversnetwerk van de uitzendorganisatie, is hun werkzekerheid groter. Uitzendwerk biedt daardoor een duurzame opstap naar werk. 75% van de uitzendkrachten die werkloos worden, is binnen het jaar weer aan de slag.