

Evenwichtig onderhandelingsresultaat

ABU en vakbonden bereiken CAO-akkoord

De ABU heeft eind september een akkoord met alle vakbonden bereikt over de tussentijdse wijziging van de lopende CAO voor Uitzendkrachten. Sieto de Leeuw, voorzitter van de ABU-CAO-delegatie, zegt gezien de sociaaleconomische omstandigheden tevreden te zijn met het bereikte compromis. "We hebben de flexpositie van uitzendwerk richting markt opnieuw veiliggesteld," aldus De Leeuw.



"Aparte beloningsvoorwaarden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt definiëren nog breder onze allocatieve functie."

Sieto de Leeuw, voorzitter van de CAO-delegatie ABU

Het waren de afgelopen periode geen eenvoudige onderhandelingen, geeft de ABU-bestuurder (tevens managing director bij Randstad Holding) aan. "Voor een tussentijdse wijziging is het een zeldzaam langdurig en moeizaam proces geweest," stelt De Leeuw. "We hebben behoorlijk last gehad van de politiek-maatschappelijke discussie over flexwerk. Maar aan het einde van de rit ligt er een evenwichtige verwerking van de Wet werk en zekerheid in de CAO voor Uitzendkrachten en is de balans tussen flex en zekerheid niet substantieel gewijzigd."

Beloningsvoorwaarden

Afgesproken is onder meer dat per 30 maart 2015 de inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag een feit wordt. Uitzendkrachten krijgen dan vanaf dag 1 een loon dat gebaseerd is op de arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf. Marcel Nuyten, onderhandelaar namens FNV Bondgenoten, is er blij mee. "Daarmee wordt het principe van gelijk loon voor gelijk werk toegepast," zegt hij. Sieto de Leeuw wijst op een andere belangrijke afspraak: eigen ABU-loonschalen voor gedetacheerden met een contract voor onbepaalde tijd (uitzendfase C). "Het niveau van dat loon gebouwd staat zeer adequaat in de markt," aldus De Leeuw. Dat vindt ook Marcel Nuyten: "Deze arbeidskrachten krijgen nu een serieus en marktconform vast loon, gebaseerd op de beloning in meer dan 80 CAO's. Dat biedt meer inkomenszekerheid."

Aparte beloningsvoorwaarden zullen verder gelden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tot nu toe ging het daarbij onder meer om langdurig werklozen en mensen zonder startkwalificatie die via de uitzendbranche aan de slag gaan. Straks betreft het ook diegenen die bemiddeld worden vanuit de Participatiewet, dus mensen met een arbeidsbeperking. Tot slot geldt een apart ABU-loon gebouwd voor mensen die de uitzendbranche van-werk-naar-werk begeleidt. "Dat maakt het bemiddelen van deze groepen gemakkelijker," meent De Leeuw. "Al met al kunnen we onze allocatieve functie nog breder definiëren."

Hoofdpunten van het CAO-akkoord:

- Gelijk loon voor gelijk werk: inlenersbeloning vanaf eerste werkdag geldt vanaf 30 maart 2015.
- Aparte beloningsvoorwaarden zijn afgesproken voor specifieke doelgroepen: langdurig werklozen, mensen zonder startkwalificaties en mensen met een arbeidsbeperking (Participatiewet).
- Er geldt een apart, marktconform ABU-loon gebouwd voor flexkrachten met onbepaalde-tijdcontracten (fase C).
- In fase B kunnen per 1 juli 2015 maximaal zes contracten in maximaal vier jaar aangeboden worden. Nu is dat nog acht contracten in twee jaar.
- Er komt een minimum-urengarantie van drie uur bij repeterende dagcontracten.
- Bij repeterende weekcontracten geldt na 26 weken de gemiddelde uren omvang van de eerste 26 weken.
- Uitzonderingen op deze minimum-urengaranties gelden voor onder anderen vakantiewerkers, studenten en scholieren.
- Er vindt een loonsverhoging van 1,8% plaats op de feitelijke ABU-lonen op 29 december 2014, die nog gelden tot april 2015. Daarna geldt de inlenersbeloning of het nieuwe ABU-loon gebouwd voor mensen in fase C.



Met inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag wordt het principe van gelijk loon voor gelijk werk toegepast.

Marcel Nuyten, CAO-onderhandelaar FNV Bondgenoten

Evenwichtige afspraken

De ABU-bestuurder vindt dat er ook goede en evenwichtige afspraken zijn gemaakt op het vlak van de zogenaamde 'kleine contracten'. Voortaan moeten uitzendkrachten met korte, repeterende dagcontracten een minimum-urengarantie krijgen van drie uur. "Werkgevers horen zorgvuldig met hun flexkrachten om te gaan," zegt De Leeuw hierover. "Daar past deze afspraak keurig in. Er wordt gezorgd voor demping aan de onderkant en daarmee voor inkomenszekerheid."

Een soortgelijke overeenkomst werd bereikt op het vlak van de repeterende weekcontracten. Na 26 weken werken, krijgen uitzendkrachten recht op het gemiddelde aantal uren dat ze in dat eerste halfjaar gedraaid hebben. Nuyten: "Zo bouwen mensen garanties op. Er blijven nog uitdagingen liggen, maar dit is een eerste belangrijke stap. Eind 2015 moeten verdergaande afspraken zijn gemaakt om het misbruik van korte contracten in fase A uit te bannen. Dat is een harde eis van de vakbonden."

Meer zekerheid

Tot slot halen Nuyten en De Leeuw de resultaten aan met betrekking tot de flexkrachten in uitzendfase B. Tijdens deze fase krijgt een uitzendkracht steeds een tijdelijk contract als hij aan het werk gaat. Per 1 juli 2015 mogen er maximaal zes contracten in maximaal vier jaar tijd aangeboden worden. Nu is dat nog acht tijdelijke contracten in twee jaar. De Leeuw: "Het aantal jaren is dus opgerekt. We hebben hiermee onze flexpositie veiliggesteld."

Nuyten (voor wie dit overigens zijn laatste CAO-onderhandelingen in de uitzendbranche waren): "Qua aantal jaren is het een forse uitbreiding, maar tegelijkertijd biedt dit uitzendkrachten meer zekerheid. De tijdelijke contracten kunnen immers langer worden. Het geeft de uitzendsector meer mogelijkheden om binnen de nieuwe wettelijke kaders flex met meer zekerheid te organiseren. Dit biedt nieuwe perspectieven. Ik hoop van harte dat de branche deze handschoen gaat oppakken."

INHOUD

- KAMERLEDEN REAGEREN OP ABU-STATEMENT** 2
Naar een beter 'werkende' arbeidsmarkt.
- UITZENDBRANCHE WORDT BANENMOTOR** 3
Rob Witjes van uwv over de ramingen voor 2015-2019.
- BANENAFSPRAAK IS GEZAMENLIJKE MISSIE** 4
Aan het woord Job Cohen, Marleen Damen, Christel Poortenaar én boegbeeld Banenafpraak Aart van der Gaag.
- GASTCOLUMN ROOS WOUTERS** 5
Ons socialezekerheidsstelsel is te mooi om waar te zijn!
- DIEPTE-INTERVIEW HANS DE BOER** 6
"We gaan een gouden eeuw tegemoet."
- "ALLEEN MALAFIDE UITZENDERS HEBBEN HIER BAAT BIJ"** 7
Directeur OTTO Work Force over voorstel minister Asscher.
- HYPOTHEEK VOOR FLEXWERKERS** 8
Proef perspectiefverklaring uitgebreid.

Hans de Boer, voorzitter VNO-NCW: "We gaan een gouden eeuw tegemoet"

"Er zit een ongelooflijke kracht in de Nederlandse economie. We kunnen echt meer groei en meer banen realiseren. Maar dan zullen we de kar wel de goede richting uit moeten duwen."

Aldus Hans de Boer, sinds 1 juli de nieuwe voorzitter van ondernemingsorganisatie VNO-NCW. Volgens De Boer mogen we niet tevreden zijn met een half procentje groei. "Dat moet naar twee of

drie procent. Om die doelstelling te realiseren, moeten we allereerst vol inzetten op de export. Daarnaast zal er een enorme lastenverlichting moeten komen."

Ook de werkgeverslasten - inclusief die voor uitzendondernemers - zijn de afgelopen jaren zeer fors

gestegen, constateert De Boer. Het verschil tussen wat een werknemer netto ontvangt en wat de werkgever bruto betaald - in het jargon de 'wig' - is veel te groot geworden. Dat verziekt de relatie tussen werkgever en werknemer."

Lees het hele interview met De Boer op pagina 6 >>

Tweede Kamerlid Anne Mulder (vvd) over ABU-statement:

“Meer mensen aan de slag als werken lonender wordt”

Hij is het er ‘100% mee eens’: werken moet weer lonend worden. Zegt Tweede Kamerlid Anne Mulder (vvd) in reactie op het ABU-statement *Naar een beter ‘werkende’ arbeidsmarkt*. “Als werken meer lonend wordt gemaakt, gaan meer mensen aan de slag. Dat is goed voor de economie en onze welvaart, de koek wordt groter en zo hebben we met zijn allen meer te verdelen,” aldus Mulder.

De ABU presenteerde het statement aan de vooravond van Prinsjesdag. Minder lastendruk voor werkgevers en meer voordeel van werken ten opzichte van een uitkering zijn centrale uitgangspunten in de ABU-voorstellen. De economische groei is immers nog steeds beperkt en de werkloosheid nog altijd hoog. “Ik hoor van meerdere kanten de zorgen over de relatief starre Nederlandse arbeidsmarkt. Ik herken de geluiden van werkgevers over de grote risico’s die ze lopen bij ziekte van werknemers, wat hen belet om mensen in vaste dienst aan te nemen,” geeft Mulder aan.

Werk meer lonend

Hij is tevreden dat er in de Miljoenennota veel aandacht is voor het lonender maken van werk, waar ook de ABU voor pleitte. Zo wordt de arbeidskorting verhoogd voor alle werkenden. Mulder: “Dat is hard nodig. Een alleenstaande bijstandsmoeder die gaat werken, gaat er straks 10% op vooruit. Er wordt verder gekeken naar een belastingherziening om werken aantrekkelijker te maken. Ik sta daar zeer achter.”

Een ander ABU-voorstel betreft het verder ondersteunen van de allocatieve functie van de uitzendbranche, het matchen van vraag en aanbod. Mulder: “Het zou bijvoorbeeld goed zijn als UWV voor mensen met een uitkering niet alleen zou inzetten op vaste banen voor onbepaalde tijd. Tijdelijk werk is ook werk en vormt bovendien een mogelijke opstap naar een vast contract. Op dat vlak mag de mindset van UWV nog wel veranderen.”

Flinke belemmering

De kosten van arbeid vormen momenteel een flinke belemmering voor een goed functionerende arbeidsmarkt, benadrukt de ABU in zijn statement. Zo geldt sinds dit jaar ook voor flexibele contracten en uitzendwerk premiedifferentiatie op werkgeversniveau bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. En werkgevers zitten vast aan twee jaar loondoorbetaling bij ziekte, naast tien jaar lang de WGA-kosten van arbeidsongeschikte werknemers. Mulder herkent het probleem. “Vroeger lagen de risico’s volledig bij de overheid. Het aantal arbeidsongeschikten ging richting een miljoen en toenmalig premier Lubbers sprak: ‘Nederland is ziek’. De risico’s werden vervolgens volledig bij de werkgevers gelegd. De instroom in de arbeidsongeschiktheid is daarmee gedaald, maar er is ook een keerzijde. We zien nu werkgevers die risico’s mijden en geen personeel meer durven aan te nemen. Er zou onderzocht moeten worden of er een betere risicoverdeling mogelijk is tussen werkgevers en overheid.”

Dat geldt wat het Kamerlid betreft ook voor de premiedifferentiatie, die voor de uitzendbranche leidt tot een onevenredige lastenverzwaring. “Aan de ene kant wil je voorkomen dat mensen in de ww instromen en werkgevers daartoe een financiële prikkel geven,” legt Mulder uit. “Aan de andere kant begrijp ik wat de ABU zegt als men wijst op de relatief grote aantallen mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie die de uitzendsector bemiddelt. Die vallen vaker terug op een uitkering. Hier constateren we een spagaat. We zouden creatief kunnen nadenken over een premie die gebaseerd is op een gewogen gemiddelde van alle sectoren waarin uitzendkrachten werken.”



Onomkeerbare trend

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is inmiddels een onomkeerbare trend, constateert Anne Mulder. Net als de ABU vindt hij het daarom van groot belang dat er onderzoek wordt verricht naar een sociaal zekerheidsstelsel dat aangepast is op alle werkenden, flex of vast. “Denk aan pensioenen, hypotheek, arbeidsongeschiktheid en opleidingen. Wat regel je collectief en wat individueel? De Raad van State dringt er in zijn advies bij de Miljoenennota op aan om hier goed over na te gaan denken. Flexwerk is onzekerder, dus moeten we nieuwe zekerheden creëren. Daar moeten we mee aan de slag.”

“Tijdelijk werk is ook werk en vormt een mogelijke opstap naar een vast contract.”

Tweede Kamerlid (D66) Steven van Weyenberg:

“Drempels slechten die allocatieve rol uitzendbranche belemmeren”

“De uitzendsector heeft een zeer belangrijke allocatieve rol en zorgt bijvoorbeeld voor de eerste opstap richting arbeidsmarkt voor werklozen. Als er drempels zijn die dat belemmeren, dan mag de politiek het niet laten om goed naar die knelpunten te kijken.” Zo reageert Tweede Kamerlid Steven van Weyenberg (D66) op de ABU-voorstellen om de Nederlandse arbeidsmarkt en economie weer vlot te trekken.

De ABU heeft het statement *Naar een beter werkende arbeidsmarkt* met veel kracht neergezet, vindt Van Weyenberg. En hij praat graag met de uitzendbranche door over de problemen en mogelijke oplossingen die de ABU in dat statement formuleert. Werk moet weer lonend worden voor werknemers, stelt de ABU, met name om aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer mensen te laten instromen. Maar ook werk geven moet weer interessant worden gemaakt.

Van Weyenberg staat achter die ambitie. “De stap naar werken loont wel wat, maar nog heel weinig,” vindt hij. “Daar is nog een wereld te winnen en je moet daarmee geen minuut langer wachten dan nodig. Daarom willen we de werkgeverslasten verlagen en hebben we tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen zo ongelofelijk aangedrongen op een hervorming van het belastingstelsel. Er staan nu ruim 600.000 mensen langs de kant. Voor hen moet het lonend worden om weer aan de slag te gaan. Voor degenen die al werken, moet het lonender worden om meer uren te

draaien. En voor werkgevers moet het aantrekkelijk worden gemaakt om weer mensen in dienst te nemen. Daar hoort een ambitieuze belastinghervorming bij.”

Doorgeschooten risico’s

De ABU wijst in het kader van de werkgeverslasten onder andere op de doorgeschooten financiële risico’s bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemers. “Het is goed dat het kabinet momenteel onderzoek laat doen naar de knelpunten van loondoorbetaling bij ziekte en het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor



werkgevers,” zegt Van Weyenberg. “Want we horen dat bijvoorbeeld die twee jaar doorbetaling bij ziekte een flinke drempel vormt om mensen een kans op werk te bieden. Een financiële prikkel voor werkgevers moet er wel zijn; we herinneren ons allemaal het WAO-drama, waarbij de WAO het afvalputje werd voor afgeserveerde werknemers. We kijken dus uit naar de resultaten van het onderzoek.” Van Weyenberg haalt de ambitie aan om voor 125.000 mensen met

een arbeidsbeperking banen te creëren. Voor de uitzendsector ziet hij daar een belangrijke rol weggelegd. Hij kan zich dan ook vinden in het pleidooi van de ABU om de allocatieve functie van de branche verder te verstevigen. Bijvoorbeeld door een betere ontsluiting van bestanden met werkzoekenden. Van Weyenberg: “Zoveel banen erbij is een grote ambitie en we willen concrete resultaten boeken. Dat begint ermee dat werkgevers, waaronder uitzendorganisaties, en werknemers elkaar weten te

vinden. Werkgevers moeten goed in bestanden kunnen zoeken, uiteraard rekening houdend met de privacy van mensen. UWV en de uitzendbranche kunnen nog intensiever samenwerken, denk aan speeddates van werkzoekenden met uitzendbureaus.”

Goed sociaal stelsel

Een van de meest cruciale voorstellen uit het ABU-statement vindt het D66-Kamerlid echter het zorgen voor een goed sociaal stelsel dat past bij de flexibele arbeidsmarkt. Hij acht een ‘fundamentele herbezinning’ op het zekerheidsstelsel essentieel. “Levenslang werken voor dezelfde baas verdwijnt steeds meer. Mensen veranderen vaker van baan, doen uitzendwerk, werken flexibel. Voorzoningen als pensioenen, scholing en regelingen voor arbeidsongeschiktheid sluiten hier steeds slechter op aan. De flexibele arbeidsmarkt is een feit, dus we moeten ons sociale stelsel tegen het licht houden en hierop anticiperen.” Scholing krijgt daarbij een uitroepstekent mee van Van Weyenberg. “Kennisscholing wordt steeds belangrijker om mee te doen op de arbeidsmarkt,” zegt hij. “Al met al moeten we nu echt van baanzekerheid naar werkzekerheid. Dat wordt al heel veel met de mond beleden. Maar in de praktijk valt er nog veel terrein te winnen.”

“Uitzendbranche wordt banenmotor van Nederland”

“De uitzendbranche staat midden op een kruispunt vol kansen en mogelijkheden.” Dat stelt Rob Witjes, manager Arbeidsmarktinformatie en -advies bij uwv WERKBEDRIJFbedrijf, op basis van de nieuwste UWV Arbeidsmarktprognoses. De ramingen voor de periode 2015-2019 geven aan dat de uitzendbranche straks goed is voor bijna de helft van de banengroei in Nederland. “De uitzendsector wordt een echte banenmotor,” aldus Witjes.



“Uitzendorganisaties worden partners in mobiliteitsvraagstukken.”

Rob Witjes, manager Arbeidsmarktinformatie en -advies UWV WERKbedrijf

Onlangs kwam de UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015 uit. Het rapport gaat uit van een herstellende arbeidsmarkt. “Maar het herstel is broos,” waarschuwt Rob Witjes. Dit jaar zal het aantal banen in Nederland nog stevig in de min eindigen: 57.000 banen gaan verloren. Daarentegen laat de uitzendsector een groei van 19.000 banen zien. Positief nieuws is bovendien dat het aantal uitzenduren door blijft stijgen. Witjes: “Daar wachtte iedereen op. Het is immers een *early indicator* voor economische groei.”

Op verzoek van onder meer de ABU stelde UWV dit jaar ook een onderzoek op naar de vooruitzichten op wat langere termijn. Die prognose voor 2015-2019 voorziet dat er in de komende vijf jaar 170.000 banen bijkomen, waarvan de uitzendbranche bijna de helft voor zijn rekening neemt.

Herstel

“We kruipen uit een diep dal, waarbij 2013 het zwartste jaar was in de afgelopen 25 jaar,” zegt Witjes. “Ook de uitzendsector heeft flinke klappen opgelopen. Maar de economie herstelt

zich. Bedrijven investeren in hun flexibele schil. Daarbij verwachten we dat die bedrijven steeds vaker inzetten op meer langdurige flexcontracten en niet alleen op kortere opdrachten. Dat biedt volop mogelijkheden aan de uitzendbranche.”

Daarnaast wijst Witjes erop dat de arbeidsmarkt snel verandert, onder andere door technologische ontwikkelingen. Sectoren als de overheid en financiële dienstverlening krimpen. “Dat betekent dat de uitzendbranche een belangrijke maatschappelijke rol krijgt om mensen van werk naar werk te begeleiden en zo werkloosheid te voorkomen. Uitzendorganisaties worden partners in mobiliteitsvraagstukken,” legt hij uit.

Participatiewet

Ook de Participatiewet biedt veel kansen en uitdagingen volgens Witjes. “In het aan de slag helpen van laaggeschoolden ligt een belangrijke kracht van de uitzendsector. Dus ook in die zin zullen uitzendbureaus partnerships aangaan met bedrijven. Daarbij geldt dat UWV, gemeenten en uitzendorganisaties via Regionale Werkbedrijven stevig met elkaar optrekken om de 125.000 afgesproken banen

te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.”

Tot slot ziet hij de branche actief inspelen op de stijgende werkloosheid onder ouderen. Overigens wordt ook op dit terrein de samenwerking met UWV gezocht. Zo is er een afspraak gemaakt om in het kader van het Actieplan 55+ 22.500 ouderen extra aan de slag te helpen.

Witjes: “Er liggen dus veel verschillende rollen voor de uitzendsector. De branche past helemaal in het tijdsbeeld van nu. Juist door de maatschappelijke rollen verder op te pakken kan de uitzendbranche een nog positiever imago krijgen.”

DE UITZENDBRANCHE IS DE GROOTSTE BANENMOTOR

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

Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
Totaal alle sectoren

(Gemiddelde) groei aantal banen per jaar (x 1.000)		
2014	2015	2016-2019
19	25	15
-57	22	36

Robbert Coenmans, voorzitter FNV Jong

“ReflexLAB betrekt jongeren zélf bij discussie over flexwerk”

ReflexLAB

Samen met FNV Jong en CNV Jongeren heeft de ABU het initiatief genomen om het ReflexLAB te organiseren, waarin vijftig jongeren worden uitgedaagd om na te denken en zich uit te spreken over de flexibiliserende arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan. “We kunnen het verschil gaan maken.” Dit stelt Robbert Coenmans, voorzitter van FNV Jong.

van een flexibele arbeidsmarkt komen dus aan het woord.”

Zelf nadenken

De arbeidsmarkt verandert snel, het vaste contract is niet meer heilig. Dus is het volgens Coenmans goed om jongeren daar zelf eens over na te laten denken. “Jongeren passen zich makkelijk aan, maar hoe bewaren we de goede zaken van nu en uit het verleden? Moet een zzp'er ook een uitkering krijgen als hij of zij ziek is? En hoe bouwt hij pensioen op? En wie betaalt scholing als je steeds wisselt van baan?”

Na de masterclasses zullen de jongeren ook met een concreet onderwerp aan de slag gaan, vertelt Coenmans. “Zo zou het kunnen zijn dat je een flexwerker binnen een organisatie meer betaald dan iemand met een vast contract. Omdat de flexwerker meer risico loopt. Dan is het interessant om uit te zoeken wat een dergelijk voorstel voor economische gevolgen heeft.”

Coenmans is blij dat ook de ABU is betrokken bij dit initiatief. “De ABU is toch een gerenommeerde speler in de hele discussie over de toekomst van onze arbeidsmarkt. En er werken veel jongeren via uitzendbureaus. Dus is het een goede zaak dat de ABU zich op deze manier aan ReflexLAB verbindt.”

Meer informatie over dit initiatief is te vinden op www.reflexlab.nl.

“Er wordt door politici en door vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers vaak gesproken over wat jongeren zouden vinden van een flexibele arbeidsmarkt,” vertelt voorzitter Robbert Coenmans van FNV Jong. “Maar nu dachten wij: waarom vragen we het eigenlijk niet de jongeren zelf? Zo is het idee ontstaan voor ReflexLAB.”

Een heel jaar lang worden vijftig jongeren binnen ReflexLAB ondersteund in kennis en kunde door masterclasses van gerenommeerde sprekers en worden ze getraind in schrijftechnieken, analyse- en discussievaardigheden. Coenmans: “Daarbij is echt de bedoeling om ze objectief kennis te laten maken met alle kanten van de discussie. Zowel de voor- als tegenstanders

Ruimere criteria voor bemiddeling uitzendbranche

Lokale aanpak bepalend voor kansen 55-plussers

De uitzendbranche helpt meer oudere werknemers (55+) aan banen, maar de resultaten blijven nog achter bij de ambitie om volgend jaar 22.500 plaatsingen te realiseren. Al ligt het aantal daadwerkelijke bemiddelingen flink hoger dan de officiële tussenstand doet vermoeden. Een belangrijke succesfactor blijkt de lokale samenwerking met uwv en gemeenten.



“Onze publieke partners begrijpen de uitzendbranche.”

Esther Brooimans, social development specialist van Manpower

twee jaar 22.500 werkloze 55-plussers te plaatsen. Uitzendbureaus kunnen daarvoor een plaatsingsfee ontvangen. Uit een tussenmeting van de ABU blijkt dat tot 1 juni 2014 bijna 7.000 55-plussers zijn bemiddeld, door 206 intermediairs die een vragenlijst hebben beantwoord. Slechts 349 kandidaten voldeden aan alle voorwaarden voor een plaatsingsfee, zoals: minimaal drie maanden ww-uitkering. Uitzendbureaus vragen daar niet standaard naar (en kandidaten hoeven dat ook niet te beantwoorden). De doelgroep is daardoor niet goed herkenbaar.

Op verschillende plaatsen in het land zetten uitzendorganisaties en publieke partners samen al wel flinke stappen om de ouderenwerkloosheid aan te pakken. Manpower heeft in Den Bosch en Breda bijvoorbeeld goede resultaten behaald. Goede lokale afspraken en contacten met uwv of gemeente zijn daarvoor essentieel, concluderen social development specialisten Esther Brooimans en Bea Vroegop van Manpower. “Onze publieke partners begrijpen de uitzendbranche. Ze weten bijvoorbeeld dat wij snelheid moeten maken om opdrachtgevers te bedienen. Daar zijn de lokale werkprocessen met

UWV WERKbedrijf op afgestemd,” aldus Brooimans.

Voorselectie

In Den Bosch konden zo in de eerste helft van 2014 al bijna vijftig mensen worden bemiddeld naar één grote opdrachtgever. De uitzendorganisatie maakte hierbij een functieomschrijving die UWV aan de eigen contacten voorlegde. Ook maakte de uitzender een checklist waaraan belangstellenden moeten voldoen. Na een presentatie over het werk, de werkgever en werken via een uitzendbureau, konden alle geïnteresseerde kandidaten dan direct aan de slag. Dat kan alleen door de goede voorselectie bij uwv, benadrukt Vroegop. “Het werkt voor deze doelgroep zo ook beter dan werving via onze vestigingen of online. Het persoonlijk contact is cruciaal. De doelgroep heeft soms ook nog koudwatervrees voor uitzendwerk. In een gesprek verdwijnt dat vaak.” In Breda heeft de aanpak in de eerste helft van 2014 zo'n honderd bemiddelingen opgeleverd (ongeveer een kwart 55-plus), waarvan veel vanuit de bijstand.

Adopteren

Voor uitzendorganisaties is het volgens de social development specialisten belangrijk dat zij de doelgroep bemiddelen vanuit hun intrinsieke motivatie. “Doel en aanpak moeten echt geadopteerd worden. Wij werken vanuit de visie dat iedereen die een bijdrage wil en kan leveren op de arbeidsmarkt, een kans moet krijgen. Soms is daarvoor een extra duwtje nodig, maar talent kent geen leeftijdsgrens,” aldus Brooimans.

De kansen voor 55-plussers op de arbeidsmarkt groeien momenteel, volgens uwv. Het aantal dat vanuit de ww aan de slag ging, steeg de eerste helft van dit jaar tot ruim 12.000. In de eerste helft van 2013 waren dat er nog ongeveer 9.000, een toename van 33%. Ook zijn de criteria voor de 22.500 bemiddelingen van de uitzendbranche versoepeld. Per 20 september is de regeling uitgebreid naar de categorie 50-plussers. De voorwaarde dat iemand voorafgaand 3 maanden in de ww heeft gezeten, vervalt en de handtekening van de kandidaat is niet meer noodzakelijk voor de aanvraag.

Minister Asscher (szw) stelde in september vorig jaar 67 miljoen euro beschikbaar om ouderenwerkloosheid aan te pakken, waarvan 28 miljoen voor private intermediairs. De uitzendbranche heeft toegezegd in

Over de Banenafspraken en Quotumwet



Meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. Dat is het doel van de Banenafspraken en de nieuwe Quotumwet, voortvloeiend uit het sociaal akkoord van 2013. Afsproken is dat werkgevers 125.000 extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidshandicap: 100.000 in de



marktsector en 25.000 bij de overheid. Die banen moeten uiterlijk in 2026 gerealiseerd zijn. Deze Banenafspraken is niet vrijblijvend. Jaarlijks wordt gemeten of er voldoende arbeidsplaatsen zijn bijgekomen. Is dat niet het geval, dan treedt een wettelijk quotum in werking voor alle werkgevers met 25 of meer werknemers. Werkgevers die niet



Voorzitter Cedris Job Cohen:

“Gezamenlijk zorgen dat Banenafspraken succes wordt”

Hij heeft er vertrouwen in dat het zal lukken om 100.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Zo zegt Job Cohen, tegenwoordig voorzitter van de brancheorganisatie van sociale werkvoorzieningsbedrijven Cedris. “Linksom of rechtsom moeten we van de Banenafspraken een succes maken. Daar ligt zeker ook een rol voor de uitzendbranche.”

Bij de SW-bedrijven hebben ze er al veel ervaring mee, geeft Cohen aan: het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap bij reguliere werkgevers. “De afgelopen jaren zijn al 35.000 mensen vanuit SW-bedrijven doorgestroomd naar een ‘gewone’ baan. Onze ervaring is dat werkgevers graag hun bijdrage willen leveren, maar geen zin hebben in allerlei rompslomp. Je moet die werkgevers dus ontzorgen.”

Dan gaat het bijvoorbeeld om het geschikt maken van banen: job carving. Cohen: “Het

werk moet gemodelleerd worden, aangepast op de mogelijkheden van mensen. Dat is maatwerk. Wij hebben op dat vlak al veel expertise opgedaan, omdat we er al een omslag op hebben zitten. Vroeger werkten mensen binnen de muren van de sociale werkplaats, nu proberen we hen een plek te geven in het reguliere bedrijfsleven.” Datzelfde geldt wat hem betreft voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. “Extra begeleiding is vaak hard nodig, het gaat niet zomaar goed. Als SW-bedrijven hebben wij veel ervaring met zulke hulp en ondersteuning. Je moet die taak niet bij werkgevers neerleggen, je moet hen juist ontzorgen. Maar dat kost wel geld, dat uit de publieke sector zal moeten komen.”

Inleenconstructies tellen mee

Cohen zegt bijzonder tevreden te zijn met het feit dat inleenconstructies, zoals detacheringen en uitzendcontracten, meetellen voor de Banenafspraken en Quotumwet. Dat effent de weg voor bijvoorbeeld groepsdetacheringen, die volgens hem erg aantrekkelijk kunnen zijn voor een aantal bedrijven. “Dan kan een werkgever tegen een derde partij zeggen: ‘Dit

werk willen wij vervuld zien, regelen jullie het maar. Denk aan de schappen die gevuld moeten worden bij de supermarkt. Begeleiding, administratie en vervanging bij ziekte worden allemaal geregeld voor die partij, hij heeft er geen omkijken meer naar.”

Zowel werkbedrijven als uitzendorganisaties kunnen juist op dit vlak een belangrijke rol spelen om de afgesproken 100.000 banen te helpen realiseren. Op verschillende plekken in het land wordt daarbij ook succesvol samengewerkt, waarbij de uitzendbranche goed is in marktwerking en het snel leveren van flexibele arbeidskrachten, terwijl het SW-bedrijf de zwakkere doelgroep matcht en begeleidt. Cohen: “Zonder enige twijfel kunnen uitzendorganisaties een bijdrage leveren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen en zo goed mogelijk te plaatsen. Onze branche wil dat de Banenafspraken echt een succes wordt, binnen de afgesproken periode. Ik hoop van harte dat de quotumregeling nooit in werking hoeft te treden, al zie ik het wel als een goede stok achter de deur en een stimulans voor werkgevers. Laten we allemaal hard ons best doen om het doel te halen.”



“De mindset van maatschappij moet veranderen.”

Cristel Poortenaar, directeur van USG Restart

“Mensen met een arbeidsbeperking hebben extra begeleiding nodig, het gaat niet zomaar goed.”

Job Cohen, voorzitter Cedris

Aart van der Gaag, het ‘boegbeeld’ van de Banenafspraken: “Eigenlijk word ik gewoon weer een bemiddelaar”

Hij wordt het boegbeeld van de Banenafspraken: ABU-voorzitter Aart van der Gaag. Namens VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland gaat hij de komende drie jaar aan de slag om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een werkplek krijgen in het bedrijfsleven.

In totaal 100.000 plekken moeten er tot 2026 komen voor arbeidsgehandicapten in het bedrijfsleven. Het is aan Aart van der Gaag om die afspraak handen en voeten te geven. “Werkgeversorganisaties hebben mij gevraagd de komende drie jaar die kar te gaan trekken. Dat is een forse klus. Volgend jaar moeten bijvoorbeeld al 6.000 banen gerealiseerd worden. Het jaar daarna loopt dat op naar 8.000 en weer een jaar later naar 9.000. Dan heb je het in 2017 dus over zo’n 25 mensen per dag die aan het werk moeten.”

De afgelopen tijd heeft Van der Gaag gewerkt aan een plan, om concreet

invulling aan die doelstelling te gaan geven. “We hoeven niet opnieuw het wiel uit te vinden. Er zijn al veel goede, bestaande initiatieven. Die initiatieven wil ik gaan versterken en verbinden. En zorgen dat bedrijven, UWV, gemeenten, wsw-bedrijven en private bemiddelaars samenwerken en het niet ‘ieder voor zich’ is.”

Nieuwe wegen

“In de eerste fase van dit project willen we zo’n 15.000 bedrijven bereiken,” vertelt Van der Gaag. “Dat is ongeveer de helft van het aantal bedrijven dat onder de Quotumwet zou gaan vallen. Een deel van die bedrijven wordt via de AAVN voorzien van gratis advies en bovendien zullen ambassadeurs in de netwerken laten zien wat de mogelijkheden zijn.” Ook zullen er nieuwe wegen gevonden moeten worden om de kansen in de markt voor deze doelgroep te versterken, meent Van der Gaag. “Bijvoorbeeld door de inzet van vouchers en door het werk anders te organiseren. Denk aan job carving, of doordat mkb-bedrijven een klein pakket aan uren kunnen inkopen. Ik zie dat zeker niet als liefdadigheid: je bedrijf wordt productiever als je het op die manier aanpakt.”

Om bedrijven te inspireren zal er ook een openbaar ICT-platform moeten komen. Van der Gaag: “Daar moeten werkgevers best practices, de succesfactoren en een aanbod van goede bemiddelaars kunnen vinden. Er liggen zeker ook kansen voor uitzendbureaus, want ook detacheringen zijn mogelijk.”

Transparant bestand

Maar het enthousiasmeren van de bedrijven alleen is niet genoeg, benadrukt Van der Gaag. Er zullen ook voldoende gemotiveerde mensen moeten zijn voor de beschikbare werkplekken. “Wij willen een website waarop mensen zichzelf kunnen melden. En ook de sociale media gaan we inzetten om mensen te vinden. Dat moet uitmonden in een helder en transparant bestand. Daarna zal er een professionele match met de bedrijven moeten plaatsvinden, anders werkt het niet.”

En wellicht moet ook de doelgroep worden verruimd. Van der Gaag: “Waarom vallen alleen mensen tot aan 100% van het minimumloon nu onder deze regeling? Waarom tellen WAO- en WIA-gerechtigden niet mee?” Ook zal gekeken moeten worden naar de uniformering van de regelingen, zegt Van der



Gaag. “Want het kan natuurlijk niet zo zijn dat er voor de begeleiding van een Wajonger duizend euro beschikbaar is en voor iemand uit een gemeentebestand helemaal niets.”

Het is geen geëffend pad dat voor hem ligt, daar is Van der Gaag zich terdege van bewust. Maar zijn enthousiasme is er niet minder om. Lachend: “Eigenlijk ga ik weer terug naar mijn vroegere werk, toen ik bij Arbeidsvoorziening, bij Start en Vedior werkte. Ik word gewoon weer een bemiddelaar!”

Wethouder Marleen Damen: “Samenwerking en private sector”

Het is een forse doelstelling die er ligt tot 2026: het realiseren van 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking in het particuliere bedrijfsleven en 25.000 banen bij de overheid, stelt de Leidse wethouder Marleen Damen. “Maar ik ben optimistisch, ik zie veel kansen.”

Marleen Damen is als wethouder voor Werk en Inkomen, Wijken en Financiën binnen het Leidse college van B&W verantwoordelijk voor de uitvoering van de banenafspraken. “Tot nu toe zijn we er onvoldoende in geslaagd om werk te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nu de banenafspraken er ligt, zullen we daar verandering in moeten zien te brengen.”

Daarvoor is het volgens Damen noodzakelijk om anders naar werk te kijken en te zoeken naar andere vormen van werkgeverschap. “Ik denk dat in onze flexibele arbeidsmarkt werkgevers zeker niet direct met een vast contract voor deze doelgroep klaarstaan. Toch zie ik veel kansen. Neem een stad als Leiden. Wij hebben hier veel kennisintensieve bedrijvigheid. Ik denk zeker dat er in ondersteunende of dienstverlenende functies werk valt te creëren voor mensen met



aan de quotumplicht voldoen, krijgen een boete opgelegd. Het quotum gaat op zijn vroegst in 2017 gelden. Inleenconstructies, zoals uitzendcontracten en detacheringen, tellen mee voor de Banenafpraak en de Quotumwet. Dat betekent dat uitzendorganisaties de kans krijgen om werkgevers te ontzorgen bij het nakomen van de verplichtingen.

Algemeen directeur USG Restart Cristel Poortenaar: **“Uitzendbranche kan meerwaarde arbeidsbeperkten laten zien”**

“Juist als grootste werkgever van Nederland kan de uitzendsector bedrijven verleiden om de deur open te zetten voor mensen met een arbeidsbeperking. Wij moeten als branche de toegevoegde waarde van deze doelgroep laten zien.”

Aldus het pleidooi van Cristel Poortenaar, directeur van USG Restart. Al van oudsher richt USG Restart, als gespecialiseerd onderdeel van Start People, zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar waar de organisatie tot voor kort steeds zelf de eerste stap moest zetten om deze doelgroep aan de slag te helpen, merkt Poortenaar dat werkgevers tegenwoordig actief vragen naar de mogelijkheden. “Ze weten dat er een Participatiewet met quotumregeling boven hun hoofd hangt,” legt ze uit. Eigenlijk ziet ze in dwang geen goed middel. “Het is beter vliegen vangen

met stroop dan met azijn,” meent ze. “Werkgevers moeten erin geloven, de mindset van onze maatschappij moet veranderen.” Want dat de doelgroep meerwaarde biedt, dat ziet ze dagelijks in de praktijk. “Job carving - het creëren van een nieuwe functie door eenvoudige taken te bundelen - zorgt ervoor dat andere medewerkers zich kunnen richten op hun core business. Het kan leiden tot een grotere klantgerichtheid. Denk aan mensen die boodschappen inpakken bij de kassa of het parkeerterrein schoonhouden bij een fastfood restaurant. Het geeft medewerkers met een beperking zelf veel voldoening. Bovendien laat je als bedrijf maatschappelijke betrokkenheid zien en dat wordt door klanten enorm gewaardeerd.”

Forse uitdaging

De ambitie van 100.000 banen erbij noemt ze ‘een forse uitdaging’. Maar Poortenaar acht nog veel mogelijk: “Juist de uitzendbranche met al zijn contacten bij werkgevers en de vele vacatures die dagelijks worden gemeld, kan een belangrijke rol spelen. Het

is dan wel noodzakelijk om te weten wie precies tot de doelgroep behoren. Gemeenten en UWV zullen een compleet en transparant overzicht moeten bieden van de werkzoekenden met een arbeidshandicap. Verder zijn eenduidige subsidieregelingen belangrijk.”

Ook is het zorgen voor extra begeleiding essentieel. Poortenaar: “Wij hebben dagelijks honderden gespecialiseerde coaches actief om deze doelgroep op de werkplek te begeleiden. Dat is nodig om de duurzaamheid van de plaatsing te garanderen en werkgevers te ontzorgen. Inwerken duurt meestal langer. Je moet vaak nog algemene werknemersvaardigheden bijbrengen en mensen moeten leren omgaan met hun beperking in relatie tot werk. Wij snappen daarom dat het voor een werkgever prettig is om mensen met een arbeidsbeperking niet altijd direct zelf in dienst te hoeven nemen, maar via een arbeidsintermediair. Zo mijd je ook administratieve lasten, risico’s van bijvoorbeeld verzuim en de daarmee gepaard gaande kosten.”

ing tussen de publieke tor is een noodzaak”

een arbeidsbeperking. Door job carving, waarbij bepaalde taken - die bij reguliere functies horen - worden afgesplitst. Of denk aan een arbeidspool waarbij een aantal mkb-bedrijven gezamenlijk zorgen voor een werkweek van 32 uur.” Wel is daarbij goede begeleiding cruciaal, zo blijkt uit diverse onderzoeken. Damen: “Veel werkgevers zouden best aan de slag willen en mensen werk willen bieden, maar ze zien op tegen de begeleiding. Dus kun je denken aan een constructie waarbij je een begeleider koppelt aan een groep werknemers. Zo ontzorg je de werkgever en haal je het beste uit deze mensen.”

Kansen verzilveren

Om de kansen die er liggen ook daadwerkelijk te verzilveren, denkt Damen dat de samenwerking tussen de publieke en private sector noodzaak is. “We moeten niet de illusie hebben dat één partner het alleen kan. Werkgevers en gemeenten zullen in gesprek moeten gaan, en daar andere partijen zoals uitzendbureaus bij betrekken. Uitzenders beschikken over belangrijke kennis van de arbeidsmarkt en weten hoe je op een snelle en goede manier een match maakt met een werkgever. Vandaar dat wij als gemeente Leiden in zee zijn gegaan met een uitzendorganisatie, met als doel om jaarlijks honderdvijftig mensen extra te bemiddelen naar werk.” Op dit moment is Leiden

in samenwerking met omliggende gemeenten ook bezig een regionaal werkbedrijf op te zetten, vertelt Damen. “We willen namelijk één aanpak voor de hele regio.” Daarbij zal het ook aantrekkelijk moeten worden gemaakt om mensen, die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben in dienst te nemen, stelt Damen. “Denk aan loonkostensubsidies voor het deel dat iemand niet productief is. En aan een no-risk polis, zodat risico’s bij ziekte en arbeidsongeschiktheid afgedekt worden. Daarnaast biedt de huidige wet ook de mogelijkheid van detachering: werkgevers hoeven iemand dus niet in vaste dienst te nemen.”

Dreiging

De banenafpraak is nu nog niet verplichtend voor werkgevers. Maar het kabinet dreigt wel met een Quotumwet, inclusief boetes voor werkgevers, als de doelstellingen niet gehaald worden. Damen: “Ik denk dat de dreiging van de Quotumwet wel heeft geleid tot de huidige afspraak voor 100.000 banen in het bedrijfsleven. Maar ik geloof meer in het overtuigen en verleiden van werkgevers. Het moet voortkomen uit een intrinsieke motivatie. Ik ben er niet voor om een bureaucratisch systeem van boetes te gaan optuigen. Dat zal vooral banen opleveren voor ambtenaren en niet voor de doelgroep waar het om gaat.”



“Ik geloof meer in het overtuigen en verleiden van werkgevers, dan in boetes.”

Marleen Damen, wethouder Leiden

Ons sociale-zekerheidsstelsel is te mooi om waar te zijn!

Wij hebben een van de mooiste socialezekerheidsstelsels ter wereld. Ben je in dienst bij een werkgever dan ben je bij arbeidsongeschiktheid, ziekte en werkloosheid verzekerd van een inkomen en krijg je een aanvullend pensioen. Helaas staat dit stelsel inmiddels onder druk. De industriële revolutie heeft plaatsgemaakt voor een technologische revolutie, waarin verandering een belangrijke constante blijkt te zijn. Waar alle veranderingen toe zullen leiden weten we (nog) niet. Wel weten we dat de behoefte aan flexibiliteit enorm is gegroeid. We willen, kunnen en moeten ons voortdurend aanpassen. En hoezeer de sociale partners ook hun best doen het vaste contract voor onbepaalde tijd te behouden, de tijd dat we ons leven lang voor ‘een Philips’ werken is voorbij. De levensduur van bedrijven neemt in rap tempo af, nieuwe sectoren ontstaan terwijl andere verdwijnen en daarmee zijn vaste contracten een luxe geworden die veel werkgevers zich niet meer kunnen en/of willen permitteren. Helaas is dit ‘vaste’ contract wel het belangrijkste ‘toegangskaartje’ tot ons socialezekerheidsstelsel. Dan blijkt het stelsel ineens niet meer zo sociaal.

Het is dus tijd voor een socialezekerheidsstelsel dat wel inspeelt op de behoeften van vandaag en tevens ruimte laat voor de behoeften van morgen. Een stelsel dat wederkerige flexibiliteit in combinatie met zekerheid biedt en dat oog heeft voor individualisme zonder asociaal te zijn. Een stelsel dat opdrachtgevers en werknemers ook als gelijke burgers tegenover elkaar plaatst. Ik noem dit het Burger Service Model (BSM).

Collectieve voorzieningen moeten individueel georganiseerd gaan worden.

Bij het BSM is de toegang tot verzekeringen, voorzieningen en opleidingsgelden losgekoppeld van werkgever en branche. Iedere burger die een bijdrage levert aan de arbeidsmarkt - of dat nu in vaste dienst is of flexibel - draagt bij en krijgt daarmee toegang tot een stelsel van sociale zekerheden en voorzieningen. Tegenwoordig heeft iedereen een uniek Burgerservicenummer (BSN). Daarop wordt precies bijgehouden wat je per jaar verdient en hoeveel belasting je moet afdragen. Koppel je de opbouw van de sociale verzekeringen en voorzieningen aan dit nummer en spreek je collectief een minimale premieafdracht af die wordt doorberekend in het brutoloon, dan is dat wel zo eerlijk en helder.

Mensen met vaste contracten kunnen zo weer mobieler worden, zonder dat zij bang hoeven zijn om hun opgebouwde rechten te verliezen. De rechten zijn namelijk aan het BSN gekoppeld en niet aan de werkgever. Ook flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel krijgen toegang tot collectieve sociale zekerheden. En ondertussen verlost het de werkgevers van de starre zorglast die hun de flexibiliteit ontnemt.

Uiteraard moeten de voor- en nadelen van dit Burger Service Model nog worden onderzocht, en toch zou ik de discussie erover al wel willen voeren, omdat de tijd dat sociaal staat voor ‘een leven lang tot elkaar veroordeeld zijn’ voorbij is. Dit BSM6 houdt de vaste krachten minder gevangen, maakt flexkrachten minder vogelvrij en het biedt opdrachtgevers en werknemers tevens de gewenste wederkerige flexibiliteit in combinatie met zekerheid.

Wil je meer lezen en meediscussieren over het burgerservice-model, ga dan naar www.rooswouters.nl/2014/09/sociale-zekerheid-onder-druk-op-naar-het-burgerservicemodel/

Roos Wouters, is een inspirerende en ‘friskijkende’ politicoloog. Ze werkt o.a. als voorzitter voor de Stichting Het Nieuwe Werken Werkt en geeft lezingen, adviezen en workshops aan overheid en bedrijfsleven over arbeids- en organisatievernieuwing.



Sinds juli van dit jaar is Hans de Boer de nieuwe voorzitter van VNO-NCW. Zijn visie over hoe Nederland de crisis achter zich kan laten, is heel helder: vol investeren in export en een drastische lastenverlichting voor bedrijven en burgers.

Hans de Boer, voorzitter VNO-NCW:

“We gaan een gouden eeuw tegemoet”



CV Hans de Boer

Sinds 1 juli 2014 is J. (Hans) de Boer voorzitter van ondernemingsorganisatie VNO-NCW. Als voorzitter van VNO-NCW is De Boer ook vice-voorzitter van de SER en co-voorzitter van de Stichting van de Arbeid. De Boer (59) was ondernemer en commissaris en bouwde daarnaast de nodige ervaring op in de wereld van de (Haagse) lobby voor ondernemers. Van 1997 tot 2003 was hij voorzitter van MKB-Nederland. Voor zijn benoeming bij VNO-NCW was De Boer commissaris en adviseur bij diverse organisaties. Zo was hij voorzitter van de Raad van Commissarissen bij de Sperwer Groep (supermarkten) en ArboNed, commissaris bij Siemens Nederland en de Greenport Ontwikkelingsmaatschappij. Daarnaast was hij actief als voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid en initiatiefnemer van de herinvoering van ambachtsscholen/mts-en in Nederland, een keten van inmiddels honderd zogenoemde 'Vakcolleges'.



U voorspelt een 'nieuwe gouden eeuw'.

Hoe ziet u dat?

“Er zit een ongelooflijke kracht in de Nederlandse economie. We kunnen echt meer groei en meer banen realiseren. Er zijn nu ruim 600.000 mensen zonder werk. We zijn de afgelopen jaren in een moeras terechtgekomen. Uit de Miljoenennota blijkt nu dat we op een droog plekje in het moeras zijn aangeland. Maar we zitten nog steeds in het moeras.”

Hoe kunnen we uit dat moeras komen?

“Dan zullen we de kar de goede richting uit moeten duwen. Met een half procentje groei mogen we niet tevreden zijn, dat moet naar twee of drie procent. Om die doelstelling te realiseren zijn er twee dingen nodig. Allereerst moeten we vol inzetten op export: export, export en nog eens export. Want we laten tal van kansen in het buitenland liggen. En ten tweede: er zal een enorme lastenverlichting moeten komen. De afgelopen tien jaar zijn de collectieve lasten met het ongelooflijke bedrag van 35 miljard euro gestegen. De bestedingen van de burgers zijn weer terug op het niveau van 1998. Dan mag het niet verbazen dat de economie niet doortrekt en er weinig werkgelegenheid wordt gecreëerd.”

Om met uw eerste punt te beginnen: waarom is groei van de export zo belangrijk?

“Hoe beter je het doet op de wereldmarkt, hoe meer er doorsijpelt naar de binnenlandse markt. En daar profiteren óók bedrijven van die niets aan export doen. Dus hoe succesvoller onze export, hoe meer economische groei en werkgelegenheid. De toegevoegde waarde van onze export ligt nu op dertig procent. Als VNO-NCW vinden we dat dat naar 40 of 50% moet.”

Hoe kunnen we die export concreet stimuleren?

“Er zit onvoorstelbaar veel creativiteit en slimmigheid in Nederlandse bedrijven. Dat moeten we zien te commercialiseren. Dat betekent onder andere meer handelsmissies naar het buitenland. Met de Dutch Sustainable Growth Coalition, waarin de vliegdek-schepen van de Nederlandse economie zitten, gaan we thematische handelsreizen organiseren. Nederland is top of the world als het gaat om duurzame producten en diensten. Dan gaat het niet alleen om grote bedrijven als DSM, Unilever en Shell. Maar ook om talloze mkb-bedrijven die nieuwe technologieën bedenken. Dat moeten we uitbuiten. Zo willen we als VNO-NCW ook steun geven aan projecten die een landelijke uitstraling hebben en die Nederland aan meer groei helpen. Een voorbeeld daarvan is dat we - samen met een groep ondernemers en de gemeente Rotterdam - proberen om de World Expo 2025 naar Nederland te halen.”

Niet praten, maar doen dus?

“Zo is het. We hebben kansen dus. Uit de businessplannen van de topsectoren blijkt dat de Nederlandse landbouw nu voor 80 miljard euro exporteert, maar dit voor 150 miljard zou kunnen doen. Dat zelfde geldt voor de topsector hightech: nu 65 miljard euro, maar potentieel een markt van 110 miljard. We zijn nu met de boegbeelden van de topsectoren aan het kijken hoe we dat kunnen verzilveren.”

Naast het stimuleren van de export is er in uw ogen ook een forse lastenverlichting nodig.

“De werkgeverslasten zijn de afgelopen jaren zeer fors gestegen. Het verschil tussen wat een werknemer netto ontvangt en wat de werkgever bruto betaalt - in het jargon de 'wig' - is veel te groot geworden. Stel een werkgever geeft een goede werknemer een jaarlijkse loonsverhoging van 2.000 euro. Dan kost dat de werk-

gever, door allerlei premies en opslagen, 6.000 euro. Dat verziekt de relatie tussen werkgever en werknemer. Want die werknemer denkt: ik krijg er maar 2.000 euro bij. En de werkgever denkt: shit, ik moet 6.000 euro extra betalen. Die extra kosten voor de werkgever zitten versloten in een ondoorzichtig overzicht op het loonstrookje. Vandaar dat wij als VNO-NCW hebben gezegd: betaal voortaan het brutoloon uit aan werknemers. Dan ervaren werknemers zelf hoeveel er aan collectieve regelingen wordt uitgegeven en ontstaat er vanzelf een discussie over het nut en de noodzaak van bepaalde regelingen. Ik ben ervan overtuigd dat we aan de vooravond staan van een maatschappelijke heroriëntatie, waarbij we meer terug gaan naar individuele verantwoordelijkheden.”

Ook voor de uitzendsector zijn de werkgeverslasten de afgelopen tijd fors toegenomen. Ziet u dat als een probleem?

“Dat brengt een enorm risico met zich mee. Ook hier geldt: als je het collectieve arrangement van de uitzend-cao te veel optuigt, dan prijst uitzendwerk zichzelf uit de markt. Wil de uitzendsector goed tot

zijn recht komen, moet ze zelf ook concurrerend kunnen zijn.”

Naast hoge lasten, hebben vooral de kleinere mkb-bedrijven ook te maken met grote risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hoe kijken deze ondernemers daarnaar?

“Kleinere werkgevers denken vaak 'wat haal ik me op mijn nek': twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en tien jaar WGA-schadelast als iemand arbeidsongeschikt wordt. En *feelings are facts* op de arbeidsmarkt. Het leidt ertoe dat werkgevers minder snel mensen op een vast contract aannemen; dat kost tienduizenden banen. Dat is de dramatiek van onze collectieve arrangementen: we hebben ze zo zwaar, duur en inflexibel gemaakt, dat werkgevers huiverig worden voor vaste contracten.”

Maar zijn die flexibele contracten ook voor werknemers niet gewoon een keus, om meer vrijheid te hebben?

“Ook die trend zie je inderdaad. Vroeger was de man de enige kostwinner. Nu werken vaak man en vrouw. De een heeft dan een vaste baan en de ander werkt

zelfstandig of flexibel. Ik denk dan ook dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt verder zal doorzetten. We moeten echter wel in de gaten houden dat er een balans tussen flexibiliteit en zekerheid blijft. Ik wil niet toe naar een samenleving waarbij het ieder voor zich is.”

Betekent dat in uw ogen ook aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt?

“Als er bepaalde groepen op de arbeidsmarkt zijn die moeilijk aan de slag komen, dan is het goed daar specifieke aandacht voor te hebben. Ik heb als voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid ervaren hoe nuttig dat kan zijn. Wij hadden een kleine en efficiënte organisatie neergezet. Die volgens een standaardmethode door heel Nederland ging om jongeren uit te selecteren en werkgevers zover te krijgen dat ze een baan aanboden. Het eerste jaar van de Taskforce was heel moeilijk. Maar toen de economie op gang kwam, konden we veel jongeren aan een baan helpen. Omdat we onze organisatie hadden staan. Het probleem van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt los je niet op als er nauwelijks economische groei is. Want dan is het slechts het herverdelen van de ellende.”

Maar het kabinet wil de komende jaren wel 100.000 banen scheppen voor arbeidsbeperkten. Gaat dat lukken?

“Wij zullen de afspraak nakomen die is gemaakt in het Sociaal akkoord. Binnen nu en twee maanden komen we met onze plannen. Maar ook hier geldt: economische groei is essentieel. Het aan het werk helpen van arbeidsgehandicapten gaat pas echt werken op het moment dat de economie gaat groeien.”

Ziet u ook een rol weggelegd voor de uitzendbranche bij de uitvoering van de Participatiewet?

“De uitzendbranche beschikt over waardevolle kennis van de arbeidsmarkt en expertise over hoe je mensen naar de arbeidsmarkt leidt. Ik denk dat we die kennis en expertise hard nodig hebben. Het publieke arbeidsinstrumentarium is enorm in beweging, we gaan toe naar arbeidsmarktregio's. Uitzendorganisaties kunnen in de diverse regio's een belangrijke rol spelen. De branche heeft zich in de afgelopen decennia ontwikkeld tot een serieuze en professionele bedrijfstak. Daarmee is de uitzendsector een niet meer weg te denken onderdeel van onze arbeidsmarkt geworden.”

“Juist buiten de loonstrook om maak je verrekeningen diffuus, weinig transparant. Het werkt malafide praktijken in de hand.”

Frank van Gool, directeur OTTO Work Force

“Alleen malafide uitzenders hebben hier baat bij”

Het voorstel van szw-minister Lodewijk Asscher om zaken als huisvestingskosten en de ziektekostenverzekering niet langer via de loonstrook van flexmigranten te mogen verrekenen, leidt tot grote onrust in de uitzendbranche. Frank van Gool, directeur OTTO Work Force, een uitzendororganisatie voor internationale flexkrachten: “Iedereen wordt door zo’n maatregel benadeeld, behalve malafide uitzenders.”

Hij ligt momenteel bij de Raad van State voor advies: het Wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (WAS). Deze wet moet ervoor zorgen dat malafide uitzendpraktijken verder worden uitgebannen. Eén van de plannen betreft een verbod op het inhouden van ziektekostenpremies en huisvesting op het wettelijk minimumloon via de loonstrookje. De flexmigrant moet minstens het minimumloon giraal overgemaakt krijgen, zo luidt het voorstel.

Niet als de ABU maakt Frank van Gool zich ernstige zorgen over dit specifieke voorstel. Dagelijks heeft zijn uitzendorganisatie 5.000 buitenlandse flexkrachten aan het werk in Nederland. Voor de meesten van hen wordt de ziektekostenverzekering via OTTO Work Force geregeld en 60% van de uitzendkrachten wordt ook door zijn bedrijf gehuisvest. “Daar ma-

ken we vooraf duidelijke afspraken over en de inhouding wordt keurig transparant op de loonstrook vermeld,” zegt Van Gool. “We willen faciliteren dat dingen goed geregeld zijn.” Hij vreest de gevolgen als huisvesting en verzekeringen niet langer via de salarisstrook verrekend mogen worden. “Als flexkrachten dit zelf moeten regelen, krijg je meer onverzekerden. Als wij de huisvesting niet aanbieden, krijgen huisjesmelkers weer meer kans. Terwijl de huisvesting nu prima geregeld is: wij hebben het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen.”

Nadelige gevolgen

Van Gool ziet niet hoe dergelijke zaken op een goede manier buiten de loonstrook om georganiseerd kunnen worden. “Moeten we huurrekeningen gaan sturen en een hele debiteurenadministratie opzetten? Hoe ga je om met



wanbetalers? Je moet er immers van uitgaan dat je een deel van de huur nooit zult innen. Mensen werken hier drie maanden, gaan dan terug naar Polen. Hoe ga je die nog traceren? Kortom: het leidt tot een risico-opslag, dus duurder huisvesting.”

Niet te controleren

Hij somt de nadelige gevolgen op. “We moeten meer medewerkers inzetten. Het leidt tot meer administratieve rompslomp, zowel voor de uitzendkracht als voor ons. De huisvesting wordt duurder. En juist buiten de loonstrook om maak je verrekeningen diffuus, weinig transparant. Je werkt malafide praktijken in de hand, het

op schimmige wijze aftroggelen van kosten door malafide bureaus. Voor controlerende instanties vallen transacties zo niet meer te controleren. Flexkrachten krijgen een slechtere positie. Ik kan me niet voorstellen dat de minister dat zo gewild heeft.”

Zijn alternatief is simpel. Zorg dat er altijd schriftelijke overeenstemming is over eventuele inhoudingen op het nettoloon. En zorg dat die kosten helder omschreven staan op de loonstrook. “Alle ABU-leden doen dit al,” zegt Van Gool. “Verklaar die afspraken verbindend voor iedereen en controleer daarop. Zo creëer je een transparant en eerlijk speelveld.”

Voornaamste pijnpunten volgens de ABU:

- Kosten die niet verrekend worden via loonstrook, zijn buiten zicht van controlerende instanties.
- Stijging administratieve lasten en de biteurenrisico voor bonafide uitzenders.
- Huisvesting voor buitenlandse uitzendkrachten wordt duurder.
- Uitzenders trekken zich terug met als gevolg stagnatie van de kwaliteitsagenda huisvesting arbeidsmigranten.

Koos Karssen:

“We willen geen huisvesting van arbeidsmigranten waar we ons voor moeten schamen”

Sinds 23 juni van dit jaar is hij de nieuwe voorzitter van de Stichting Normering Flexwonen (SNF): Koos Karssen. Aanbieders van woonruimte voor arbeidsmigranten kunnen zich bij SNF laten certificeren en opgenomen worden in het openbare register als de huisvesting van goede kwaliteit is. Karssen: “Nederland kan niet zonder arbeidsmigranten. Maar dan moeten we wel zorgen dat hun huisvesting ordentelijk geschiedt.”

“SNF is vorig jaar door de ABU, NBBU, VIA, PPE/PVV, LTO, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, LBV en De Unie opgericht om het aanbod en het gebruik van kwalitatief goede huisvesting voor werknemers uit het buitenland te bevorderen,” vertelt Karssen. “De oprichting van SNF kwam voort uit de Nationale Verklaring arbeidsmigranten, die ik ook in 2012 als VNG-afgevaardigde heb ondertekend. Ik vind het zeer positief dat er een breed draagvlak is om de huisvesting te verbeteren.” De huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten is Karssen zeker niet vreemd. “Ook in Maassluis,

waar ik burgemeester ben, speelt die problematiek, omdat wij tegen het Westland en de Rotterdamse haven aan zitten. Daarnaast ben ik portefeuillehouder Wonen van de Stadsregio Rotterdam. Door overleg van huisvesters, gemeenten en uitzendorganisaties proberen wij in onze regio zo goed mogelijk met de huisvesting om te gaan.” Eind 2012 werd Karssen door de VNG gevraagd om ‘Ambassadeur Arbeidsmigranten’ te worden. “Ik moest stimuleren dat gemeenten de afspraken rond de huisvesting ook daadwerkelijk gingen uitvoeren. Je kunt dus wel zeggen dat ik flink betrokken ben bij dit dossier!” Het SNF-keurmerk is bedoeld voor werkgevers, uitzend-

organisaties en particuliere huisvestingsondernemingen, vertelt Karssen. “Jaarlijks worden huisvestingslocaties door een onafhankelijke instelling fysiek gecontroleerd op zaken als hygiëne, brandveiligheid, leefruimte, sanitaire voorzieningen en kookgelegenheden. Als de huisvesting niet deugt, dan wordt de aanbieder van huisvesting uit ons register verwijderd. We willen immers in Nederland geen huisvesting van arbeidsmigranten waar we ons voor moeten schamen.”

Verantwoordelijk

De stap van de ABU om het SNF-keurmerk verplicht te stellen voor de eigen leden, is volgens Karssen dan ook te prijzen. Uitzenders die

niet aan het keurmerk voldoen, riskeren hun lidmaatschap te verliezen. Karssen: “De ABU laat daarmee blijken dat de uitzendsector niet alleen zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt, maar daarbij ook nog eens voorloopt.”

Recent werd het 100^e SNF-keurmerk uitgereikt. Een ‘mooi begin’, aldus Karssen. “Achter die 100 keurmerken gaan 2.000 vestigingen schuil. Maar wetend dat we 300.000 arbeidsmigranten in Nederland herbergen, zijn we dus nog lang niet klaar met ons werk.” Hij adviseert gemeenten die met arbeidsmigranten te maken hebben vooral ‘niet de ogen te sluiten’. “Organiseer de

samenwerking met huisvesters, werkgevers en uitzendorganisaties. Breng in kaart om hoeveel arbeidsmigranten het in de regio gaat, waar ze wonen en door wie ze gehuisvest worden. Zorg voor een goede registratie en maak afspraken met ondernemingen die met het SNF-keurmerk werken. En vooral ook: maak een prognose voor de middellange en lange termijn, zodat je ook weet wat er op je af kan komen. De ambtenaren van minister Blok beschikken over veel facts & figures, doe daar je voordeel mee.”

Verbreden

Voor de nabije toekomst is het volgens de nieuwe voorzitter een belangrijk streven om SNF verder

te verbreden. “Wij willen ook de VNG in sterke mate betrekken bij de voortgang van onze stichting. Maar ook andere bedrijfstakken - denk bijvoorbeeld aan de logistiek of de bouw - werken met arbeidsmigranten. Het is ons streven daar ook afspraken mee te maken. Immers, met het keurmerk hebben we een mooi instrument in handen om de kwaliteit van de huisvesting voor arbeidsmigranten te verbeteren. Ik ga daar als voorzitter dan ook stevig aan trekken.”

Meer informatie over certificering en opname in het SNF-register is te vinden op www.normeringflexwonen.nl.



“Ik adviseer gemeenten de samenwerking met huisvesters, werkgevers en uitzendorganisaties samen te organiseren.”

Koos Karssen, voorzitter SNF en burgemeester Maassluis

Voor goed huisvestingsbeleid van buitenlandse uitzendkrachten, is samenwerking tussen gemeenten en uitzendorganisaties steeds belangrijker. Grote verschillen tussen het beleid van gemeenten is daarbij een uitdaging. “Intensieve lokale afstemming met alle betrokkenen is essentieel om de spelregels te leren kennen en te zorgen voor draagvlak en een goede ‘mix’ in de buurt,” zegt directeur Roland van den Brand van SBA Flex.

“Intensieve afstemming cruciaal voor de juiste mix”



Lokale samenwerking essentieel voor goede huisvesting arbeidsmigranten

Dagelijks werken in Nederland gemiddeld bijna 700 flexkrachten van SBA Flex, onder wie 98% arbeidsmigranten, vooral uit Polen. Voor de huisvesting onderhoudt de uitzendorganisatie intensieve contacten met gemeenten door heel Nederland. “Zij beginnen het belang van samenwerking steeds meer te zien. Arbeidsmigranten zijn inmiddels niet meer weg te denken uit onze economie. Dus is er behoefte aan goede huisvesting. Het beleid van gemeenten verschilt echter sterk,” schetst Van den Brand. “Dat maakt goede samenwerking ingewikkeld. Wij moeten overal zeer intensief communiceren met alle betrokkenen om lokale spelregels in de praktijk te leren kennen. Niet alleen met de gemeente, maar ook met woningcorporaties, omwonenden en bijvoorbeeld brandweer en politie. Het is steeds zoeken

naar de juiste mix van locaties, het soort huisvesting en de sociale impact. Een buurt met bijvoorbeeld te veel studenten en arbeidsmigranten is voor een gemeente ook niet wenselijk.”

Drie groepen

De geschiktheid van huisvesting is ook afhankelijk van het ‘type flexmigrant’. Op hoofdlijnen zijn er drie groepen: zeer tijdelijke werknemers (die bijvoorbeeld voor een seizoen of project naar Nederland komen), een groep die structureel blijft en hier een nieuw bestaan opbouwt en daartussen zit de groep ‘semistructurale arbeidsmigranten’, die hier enkele jaren werken om geld te sparen en daarna teruggaan naar het land van herkomst. Vaak na twee of drie jaar. “De groepen vragen vaak andere huisvestingsvormen. Het meest belangrijk is het goed faciliteren van de eer-

ste opvang. De groep die hier kort is, blijft daar vaak zitten. De groep die langer blijft, regelt na verloop van tijd zelf steeds vaker huisvesting.”

Afstemming

SBA Flex helpt flexkrachten met hun huisvesting, maar dit is voor hen niet ‘verplicht’. “Wonen en werken houden wij bewust gescheiden. Vooral de eerste opvang willen wij goed faciliteren. In die fase kan het snelst iets misgaan.” De organisatie heeft een eigen vastgoedonderneming (Flex Housing) voor professionele huisvesting van tijdelijk personeel in eigen (50 tot 60%) en huurwoningen. Ook worden collega-bureaus gefaciliteerd om arbeidsmigranten te huisvesten. “Wij zijn continu met gemeenten in gesprek over nieuwe locaties en wat op die plekken passend is. Vaak door

pragmatisch met elkaar om een grote kaart te zitten met een longlist van locaties die wij op het oog hebben. Van een lijst met vijftien potentiële locaties blijven er misschien drie over, waarvoor we kijken hoe die het meest geschikt zijn. Daarbij kijken we ook naar randvoorwaarden zoals bijvoorbeeld parkeervoorzieningen.”

Naam en gezicht

Bij die afstemming is contact met buurtbewoners ook essentieel. “Bezwaren verdwijnen vaak als je naar hen luistert en zodra de nieuwe buurtbewoners een naam en gezicht krijgen. Wij leggen bijvoorbeeld uit wie er komen, waarom en hoe lang ze blijven.” Plannen worden door deze gesprekken ook aangepast. In Bostel wilde SBA Flex recentelijk 28 flexmigranten huisvesten in een voormalig zorgcomplex. “Dat bleek toch te

veel voor de buurt, maar voor twintig mensen bleek het heel goed geschikt en zo werd dat goed opgelost.”

Ook in Tilburg bestaan intensieve contacten met de gemeente. Daar is sinds 2000 bijvoorbeeld grootschalige huisvesting gerealiseerd in een voormalig klooster. Een monumentaal pand waarvoor moeilijk een nieuwe bestemming gevonden werd. “Het bleek perfect geschikt te maken voor de huisvesting van honderd arbeidsmigranten. Zo is deze huisvesting ook interessant voor gemeenten om leegstand van panden tegen te gaan. Steeds meer gemeenten zien daarvoor mogelijkheden, zolang de aanpak en afstemming maar goed is.” In 2011 heeft de uitzendorganisatie het klooster in Tilburg gekocht van de woningcorporatie die eerder de verhuurder was.

“Het is fijn en flexibel wonen hier”

Ella Kurkovska (55) kwam acht jaar geleden vanuit Polen naar Nederland om werk te zoeken. Ze werkt als schoonmaakster via SBA Flex en woont al jarenlang in het voormalig klooster Petrus Donders van de uitzendorganisatie in Tilburg. “Het bevalt zo goed dat ik hier altijd ben blijven wonen. Ik heb hier alles wat ik wil en kan op deze manier goedkoop en flexibel wonen. Als ik vakantie heb en weg ben, hoef ik niet te betalen voor de woonruimte. Zo blijven mijn vaste lasten laag. Ook de sfeer is heel goed. Ik voel mij een echte bofkont en wil hier zeker tot mijn pensioen blijven wonen en werken.”

Proef voor werknemers met flexibel arbeidscontract uitgebreid

Veel belangstelling voor hypotheek met perspectiefverklaring

Het initiatief om mensen met een flexibel arbeidscontract eenvoudiger toegang te geven tot een hypotheek, is goed ontvangen. Dat blijkt uit de reacties op de proef met een perspectiefverklaring van Randstad, Obvion Hypotheken en Vereniging Eigen Huis. De doelgroep van de pilot is uitgebreid naar 10.000 flexmedewerkers en wordt nu ook ondersteund door de Nationale Hypotheek Garantie (NHG).

De initiatiefnemers lanceerden de pilot begin dit jaar om ook flexwerkers kansen te bieden om een woning te kopen. Mensen met een flexibele arbeidsovereenkomst komen daar tot nu toe vaak niet voor in aanmerking. De perspectiefverklaring voor flexkrachten - met een goede positie op de arbeidsmarkt - moet dat veranderen, in plaats van de traditionele werkgeversverklaring. “Niet het arbeidsverleden, maar de vooruitzichten op werk moeten op de moderne arbeidsmarkt bepalend zijn,” schetst Alje Kuiper, directeur innovatie

van Randstad Nederland. “Dat maakt veel meer mensen kansrijker.”

Tussenstand

In eerste instantie zijn duizend flexmedewerkers van Randstad aangeschreven over de mogelijkheid. In juli is dit verruimd naar 10.000. Tot september hebben van hen ruim 350 mensen een intakegesprek gehad (3,5% terwijl gerekend was op 0,5%) en werden al 22 perspectiefverklaringen afgegeven. Daarnaast lopen nog zo’n honderd procedures. De eerste woning is ook al verkocht. “Dat traject duurt bij veel

huizenkopers alleen wat langer.” De pilot loopt officieel nog door tot 1 oktober. “In het najaar kijken we of en hoe we de aanpak voor de hele uitzendsector kunnen vormgeven.”

De aanpak past volgens Kuiper bij de moderne arbeidsmarkt en het werkgeverschap van uitzendorganisaties. “Dat gaat veel verder dan de transactie tussen werkgever en werknemer. Het totale systeem van voorzieningen - waaronder hypotheek en bijvoorbeeld kinderopvang - is van grote impact op de positie van werknemers.”



Colofon Uitzendwerk is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Bij de ABU zijn zo’n 500 uitzendorganisaties aangesloten. Uitzendwerk wordt gratis toegezonden aan relaties en leden van de ABU. Wie in aanmerking wil komen voor kosteloze toezending, kan dit schriftelijk kenbaar maken bij de afdeling Communicatie van de ABU (zie e-mailadres voorpagina). Overname van de tekst of gedeelten daarvan is toegestaan, mits de titel en de uitgever worden vermeld. Voor overname van foto’s en illustraties moeten rechten worden betaald aan de rechthebbenden. U kunt hierover contact opnemen met de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin aanvaardt de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

Eindredactie: Afdeling Communicatie ABU
Journalistieke productie: Albert Reinders, Angélique van Beers, Eric Hoogeweg
Vormgeving: Ideas*Bureau voor de Vorm bv, Haarlem
Fotografie: Michel de Groot, Jeroen Poortvliet, Paul Vreeker, Hollandse Hoogte
Druk: Drukkerij WC den Ouden te Amsterdam
 ISSN 1382-4899

