



Economische groei, verhoging van de arbeidsparticipatie, verlaging van de werkloosheid en vergroting van het draagvlak onder ons sociaal stelsel vragen om een open en flexibel functionerende arbeidsmarkt. Door toenemende vergrijzing en ontgroening dient de schaarste zich aan. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijft het evenwel dringen geblazen.

Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is een stelsel van regelingen nodig dat de vraag naar arbeid stimuleert, *outsiders* kansen biedt en de arbeidsproductiviteit verder bevordert. Want iedereen moet aan het werk! De ABU doet concrete voorstellen voor het verder stimuleren van de arbeidsmarkt. Zowel aan de vraag- als aanbodzijde.

ARBEIDSMARKT

STATEMENT

Iedereen aan het werk

Allocatieve functie

Tegenwoordig is uitzenden volledig geëmancipeerd en geaccepteerd. De uitzendbranche plaatste in 2005 ruim 700.000 uitzendkrachten waarmee meer dan 1,3 miljoen vacatures werden vervuld. Van de twee miljoen arbeidscontracten die per jaar worden afgesloten, neemt de uitzendbranche zo'n 65 procent voor zijn rekening. Maar liefst 3,5 procent van de Nederlandse beroepsbevolking werkt nu op uitzendbasis. Daarmee is de uitzendsector de grootste werkgever van Nederland. Ongeveer 26 procent van de uitzendkrachten komt voort uit de zogenaamde doelgroepen, dat zijn meer dan 180.000 langdurig werklozen, allochtonen, ouderen en arbeidsgehandicapten. Dit noemen we de brede allocatieve functie van

de uitzendbranche. Ruim 33 procent van alle uitzendkrachten vindt een vaste baan via een uitzendbureau. Cijfers die er niet om liegen. De uitzendbranche bevestigt daarmee zijn functie als opstap voor grote groepen werkzoekenden.

Outsiders

Na jaren van laagconjunctuur keert het tij in Nederland. De bestedingen stijgen, de (bedrijfs)inkomsten nemen toe en de werkloosheid daalt. Maar niet voor iedereen. Terwijl een groot deel van Nederland zich opmaakt om mee te liften met de economische voorspoed, is er een grote groep in de Nederlandse beroepsbevolking die achterblijft. Door een te grote achterstand op de arbeidsmarkt is deze groep zonder hulp niet in staat aan te haken bij

de Nederlandse economie. Het toenemende tekort aan arbeidskrachten zorgt voor een stagnering van de economie. Verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt is nodig om de economie draaiende te houden. Zonder arbeidskrachten, geen economische groei. Zonder groei een stagnerende arbeidsmarkt.

Verlagen van drempels

Om dit doemscenario te voorkomen zal Nederland de komende kabinetsperiode een actief arbeidsmarktbeleid moeten voeren. Het beste medicijn tegen blijvende werkloosheid is immers werk, werk en werk. Het maakt hierbij niet uit of dit deeltijdwerk, tijdelijk werk of flexibel werk is. Tijdelijk werk blijkt immers de meest effectieve methode om een vaste baan te verwerven. Het belangrijkste is dat deze groepen aansluiting houden op de arbeidsmarkt. Een goede opleiding en ontwikkeling volgt in de regel dan vanzelf. Met de vergrijzing van de Nederlandse bevolking en een daling van de beroepsbevolking is een hoge arbeidsmarktparticipatie voor de Nederlandse economie van levensbelang. Het arbeidsmarktbeleid dient dan meer dan ooit gericht te zijn op het verlagen van de drempels naar werk en moet daarom vorm krijgen in 10 effectieve maatregelen.



1 OPEN DE MARKT VOOR PERSOONLIJKE DIENSTVERLENING

De markt voor persoonlijke dienstverlening, zoals bijvoorbeeld schoonmakers in particuliere huishoudens, bevindt zich vooral in het grijze en zwarte circuit. Door het deels vrijstellen van sociale en/of fiscale belasting ontstaat er een nieuwe formele arbeidsmarkt. Hierdoor wordt de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderd. De RWI heeft reeds advies uitgebracht hoe dit verder vorm gegeven kan worden. De ABU pleit voor verdere verlaging van de arbeidskosten om het werkelijk tot een succes te maken. Het is nu aan het kabinet om hier werk van te maken.

2 VERBETER DE KANSEN VOOR (HER)INTREDERS DOOR DE INVOERING VAN EEN 'OPSTAPKORTING'

Juist de mensen die geen recent arbeidsverleden hebben, hebben het relatief moeilijk om aan het werk te raken. Werkgevers geven immers de voorkeur aan werknemers die recentelijk nog hun kwaliteiten hebben laten zien. Bij de groep zonder recent arbeidsverleden is echter het risico van nog langer niet werken het grootst. De overheid kan deze groep een belangrijke steun in de rug geven door hen op de arbeidsmarkt een extra voordeel mee te geven. Een opstapkorting waarbij werkgevers van (her)intreders tijdelijk geen sociale premies hoeven te betalen, bijvoorbeeld voor het eerste half jaar, bevordert de werkgelegenheid van de doelgroep die dit het hardste nodig heeft.

3 STIMULEER WERK IN COMBINATIE MET EEN OPLEIDING

Snel opkomende schaarste van arbeidskrachten en de vele achterblijvers aan de onderkant van de samenleving vragen om een vernieuwende aanpak. De beste baangarantie is één van werk in combinatie met een opleiding. Stimuleer daarom scholing en de opwaartse beweging op de arbeidsmarkt. Stel hiervoor geld en middelen beschikbaar, erken de uitzendbranche als intermediaire werkgever in opleidingstrajecten en zorg ervoor dat subsidies terechtkomen bij de doelgroepen die het verdienen. Immers, de uitzendbranche bemiddelt meer doelgroepen dan wie dan ook. Deze maatschappelijke brugfunctie van de uitzendbranche wordt echter onvoldoende benut. De uitzendbranche komt doorgaans niet in aanmerking voor opleidingsfondsen en subsidies en er zijn allerlei beperkende regels. Zorg daarom voor eenvoudiger wetgeving en erkenning van de sector als 'leerbedrijf'.

4 ZORG VOOR EEN OPEN EUROPESE ARBEIDSMARKT

Het arbeidsaanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt groeit de komende jaren niet of nauwelijks meer. Groeiambities worden vooral bepaald door voldoende goed gekwalificeerd arbeidsaanbod. De vraag zal groter zijn dan het aanbod. Een zo efficiënt mogelijke allocatie binnen de EU door vrij verkeer van werknemers, goederen én diensten bevordert het concurrentievermogen van onze open economie. De ABU pleit daarom voor het zo spoedig mogelijk invoeren van het vrij verkeer van werknemers.

5 HET CWI DIENT TE WERKEN VOOR DE WERKZOEKENDE MET ACHTERSTAND, NIET VOOR DE WERKGEVER

Het CWI speelt een goede rol bij het ondersteunen van achterblijvers op de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt moet echter zijn dat waar de arbeidsmarkt vraag en aanbod vanzelf oplost, geen publieke gelden nodig zijn. Juist moeilijk bemiddelbaren hebben een extra steun in de rug nodig. Leg de focus van het CWI daarom op de achterblijvers op de arbeidsmarkt en niet op de vacatureaanvragen en -invulling van werkgevers. Dit laatste is bij uitstek een taak van de uitzendbranche. Met jaarlijks meer dan 1,3 miljoen plaatsingen (Ecorys, 2004) is de uitzendbranche daar juist effectief in.

6 SCHAFF OUDERWETSE LOONVERHOUDINGS-NORM AF

Nederland zal de komende vier jaren moeten investeren in een sterke, transparante en flexibele arbeidsmarkt. Dat betekent aandacht voor participatie- en groeibelemerende arbeidsmarktinstituties. De loonverhoudingsnorm artikel 8 WAADI is een belangrijke rem op een meer flexibele economie en groei van de werkgelegenheid. Nu de sector volledig geëmancipeerd is, een eigen CAO heeft en feitelijk werkgever is, is deze norm volledig achterhaald. Artikel 8 WAADI is discriminerend voor uitzendondernemingen, maakt dat ze geen eigen beloningsbeleid kunnen voeren, is in strijd met algemene rechtsbeginselen en internationale verdragsbepalingen, is een administratieve ramp voor uitzendorganisaties en maakt de prijs van het uitzenden onnodig hoog. Economen zijn het erover eens dat er geen economische ratio is voor het behoud van artikel 8. Afschaffing van de norm zorgt voor duizenden nieuwe banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarkt in 10 maatregelen:

7 ADMINISTRATIEVE LASTENVERLICHTING

De ABU bepleit al langere tijd dat wetgeving vooraf getoetst moet worden op de gevolgen voor de uitzendbranche. Want de impact van wetgeving met administratieve gevolgen is enorm. In een branche waarbij korte tijdelijke dienstverbanden de norm zijn, meer dan 700.000 uitzendkrachten werken en jaarlijks meer dan 1,3 miljoen arbeidsovereenkomsten worden afgesloten, is de branche extra gevoelig voor administratieve lasten. In de afgelopen jaren zijn opnieuw verschillende wetten ingevoerd, zoals dit jaar de Eerstedagsmelding en de nieuwe Loonaangifte 2006, die onevenredig hoge lasten meebrengen en onvoldoende zijn toegesneden op de uitzendbranche. De administratieve lasten komen daarmee drie tot zes keer hoger uit dan de lasten bij andere branches (EIM, 2004). En daarmee hebben we het nog niet eens over de praktische (on)uitvoerbaarheid. De roep om een administratieve lastenverlichting en toetsing van wetgeving aan een 'Flextoets' blijft daarom actueel.

8 SCHAF WACHTGELD-PREMIES PER SECTOR AF

In Nederland bestaat een systeem waarbij de moeilijkst bemiddelbaren sociaal het zwaarst belast worden. Wachtgeldpremie (WW en ZW) is het hoogst voor de groepen die het hoogste risico hebben. Vanuit financiering wellicht begrijpelijk, maar vanuit arbeidsmarktperspectief erg ineffectief. Voor de uitzendsector is de situatie eigenlijk nog vreemder. Deze moeilijk bemiddelbare werknemers worden door een bedrijf bij voorkeur via een uitzendconstructie in dienst genomen. In de uitzendperiode heeft de werkgever tijd om zonder groot risico kennis te maken met een werknemer. Veelal wordt dit later omgezet in een vast dienstverband. Voor deze werknemers is de uitzendconstructie dan ook een belangrijk hulpmiddel om aan werk raken. Helaas wordt dit positieve effect weer deels teniet gedaan doordat dezelfde persoon als uitzendkracht veel meer aan sociale premies kost dan als vaste werknemer. De categorie die moeite heeft aan een baan te komen, wordt nota bene extra belast met hoge loonkosten.

9 HARDE EN DIRECTE AANPAK FRAUDE EN ILLEGALITEIT

Een groot pijnpunt is de fraudebestrijding door de overheid: die moet effectiever. De Arbeidsinspectie pakt 163 boosdoeners op (Jaarverslag Arbeidsinspectie, 2006), terwijl bekend is dat er ruim 6.000 illegale 'uitzendbureaus' actief zijn die meer dan 100.000 illegalen bemiddelen. De overheid loopt jaarlijks 250 miljoen euro mis aan belastingen en premies (Research voor Beleid, 2006). Werknemers, bonafide uitzendondernemingen, inleners en overheid worden de dupe van deze praktijken. Werknemers omdat zij worden uitgebuit. Ze krijgen geen volwaardig loon en worden slecht behandeld. Bonafide uitzendondernemingen kunnen niet concurreren tegen de lage prijzen.

De overheid zou die malafide bureaus het werken onmogelijk moeten maken. Nu sporen ze via opgepakte illegalen of inleners de uitzendbureaus erachter op. Daar komt onvoldoende uit. Het moet veel harder en directer. Niet op de koffie bij een ABU-lid, maar direct de Schilderswijk in. Het gaat om 1 miljard euro illegale omzet en het verziekt de hele markt. De bonafide ondernemingen kunnen herkend worden door een NEN 4400-certificaat en ABU-lidmaatschap. De ABU stelt voor om het voor ondernemingen zonder NEN-certificaat onmogelijk te maken zich op de markt te begeven. En om wettelijke vrijwaring te regelen voor inleners die werken met NEN-gecertificeerde uitzendondernemingen. Verder wil de ABU nauwer samenwerken met handhavende instanties en komen tot een actieve gegevensuitwisseling.

10 BRENG UITZENDEN ONDER DE DIENSTENRICHTLIJN

De uitsluiting van uitzendarbeid onder de Dienstenrichtlijn betekent een beperking van de arbeidsmobiliteit in Europa en dat zal toekomstige tekorten aan gekwalificeerd personeel in lidstaten versnellen en versterken. Uitsluiting van uitzenden beperkt ook de prijsconcurrentie en de productiviteit op de arbeidsmarkt met als gevolg hogere en minder flexibele arbeidskosten. Alles bij elkaar is het effect op de groei van de werkgelegenheid in de EU negatief en het brengt het ons verder af van de Lissabondoelstellingen.

BRONNEN:

- Instromonderzoek Uitzendkrachten, Ecorys -NEI, 2004.
- Administratieve lasten in de uitzendbranche, EIM 2004
- Over de grens. Een onderzoek naar illegale activiteiten op het gebied van uitzendarbeid, Research voor Beleid 2006.
- Voorspelling instroom uitzendkrachten 2005-2010, Ecorys 2005.
- Jaarverslag Arbeidsinspectie, 2006.



“Tijd voor concrete maatregelen om de arbeidsmarkt te stimuleren”

Met de welluidende titel 'Iedereen aan het werk!' over economische voorspoed, maar een stagnerende arbeidsmarkt - heeft de ABU een statement uitgebracht met tien knelpunten waar het nieuwe kabinet mee aan de slag zou moeten om de economie nog beter te laten draaien. “Iedereen wil het deelnemen aan de arbeidsmarkt stimuleren met het oog op de naderende vergrijzingsproblematiek. Wij willen daarentegen ook nadenken over instrumenten om die grotere arbeidsparticipatie te bereiken. Vandaar onze tien aandachtspunten,” verklaart ABU-voorzitter drs. J.A. (Hans) Kamps.

“Een belangrijk punt waar de politiek nu echt moet doorpakken is de markt voor persoonlijke dienstverlening,” vindt Kamps. “Er ligt sinds kort een kersvers RWI-advies waarin meer aandacht aan onze sector wordt besteed dan de vorige keer. Het is een eerste stap in het openbreken van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Door het openbreken van deze markt zullen er nieuwe banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ontstaan. Indien het lukt om de kosten van deze arbeid nog verder te verlagen, zal het succes nog groter zijn.”

Opstapkorting

Een probleem voor veel herintreders is dat werkgevers bij sollicitaties vaak de voorkeur geven aan mensen met een recent arbeidsverleden. “Voor die herintreders is het risico op nog langer niet werken echter het grootst. Om deze groep een steuntje in de rug te geven, zou de overheid een soort opstapkorting moeten geven aan werkgevers die dergelijke mensen in dienst nemen. Zij hoeven dan bijvoorbeeld het eerste halfjaar geen sociale premies voor deze werknemers af te dragen, dat maakt het aantrekkelijker om mensen een kans te geven.”

Volgens Kamps is de combinatie van werk en scholing de beste garantie op een baan. “De uitzendbranche bemiddelt meer doelgroepen dan wie ook, maar deze maatschappelijke brugfunctie wordt onvoldoende onderkend. Opleidingsfondsen en subsidies zijn doorgaans niet bereikbaar omdat onze sector niet ‘erkend’ is als leerbedrijf en er zijn teveel beperkende regeltjes. Dat moet veranderen.”

Achterblijvers

Om de zwaksten op de arbeidsmarkt aantrekkelijker te maken voor bedrijven zouden de hoge wachtgeldpremies voor de uitzendsector moeten verdwijnen. Ook de rol van het CWI zou anders en nuttiger moeten, vindt de ABU-voorzitter. “Uitgangspunt moet zijn dat geen publieke gelden worden ingezet waar de arbeidsmarkt vraag en aanbod zelf oplost. Het CWI zou daarom veel meer moeten focussen op het helpen van achterblijvers op de arbeidsmarkt en niet op vacatureaanvragen en -invulling van werkgevers. Dat is bij uitstek een taak van de uitzendbranche.”

Wensen op Europees niveau zijn er ook. De grenzen voor werknemers uit de nieuwe EU-landen moeten zo snel mogelijk helemaal open omdat er op de krappe arbeidsmarkt een grote behoefte is aan met name Poolse arbeiders. En het eerder dit jaar uitsluiten van uitzendarbeid onder de Dienstenrichtlijn is wat Kamps betreft een fout die zo snel mogelijk hersteld moet worden door ‘Brussel’.

“Het afschaffen van het ouderwetse loonverhoudingsvoorschrift en de ineffectieve fraudebestrijding door de overheid in combinatie met de nieuwe certificering van bonafide bedrijven zijn belangrijke zaken die al langer op de agenda van de ABU prijken.”

Lastendruk

Een stokpaardje van Kamps - waar hij als Actal-bestuurder ook regelmatig op wordt aangesproken - is het verminderen van de administratieve lastendruk. “De overheidsdoelstelling van 25 procent minder regels wordt ruim gehaald, maar dat is een gemiddelde. De uitzendbranche doorsnijdt alle sectoren en komt daardoor juist op een lastenverzwaring uit. Uiterst ongelukkig natuurlijk.” Actal, dat nieuwe wetten toetst op de administratieve lasten, krijgt een taakuitbreiding. “We gaan bij wijze van proef voor de chemie en de uitzendbranche ook onderzoeken welke kosten naleving van de regels met zich meebrengt.” Mocht de uitzendsector daar ook beroerd uitkomen dan is dat een extra argument richting de politiek om in te grijpen, beaamt Kamps.

