



Sterk voor  
uitzendwerk



# ARBEIDSMARKT IN CRISIS

## Behoud vakkennis en werkgelegenheid!

*Maatregelen voor een crisis- en  
langetermijn-bestendige arbeidsmarkt*

Nederland staat voor een bijzondere uitdaging. Op dit moment zitten we in een periode van crisis met een overschot aan arbeidskrachten, terwijl de Nederlandse economie na de crisis zal kampen met een structureel tekort op de arbeidsmarkt. Meer dan ooit vraagt de Nederlandse economie om een flexibele arbeidsmarkt die met heftige ontwikkelingen kan meebewegen. Alles op alles moet worden gezet om te voorkomen dat veel mensen langdurig werkloos raken.

Arbeidsmobiliteit slijt met de duur van inactiviteit. Hoe langer de werkloosheid van een persoon duurt, hoe moeilijker hij aan een nieuwe baan raakt. In tijden van terugval van de vraag naar arbeid dient er alles gedaan te worden om de werkloosheidsduur te beperken en de arbeidsmarkt flexibel te houden. Alleen een flexibele arbeidsmarkt is in staat schokken en verschuivingen op te vangen en, bij herstel, de economische groei te versterken.



# STIMULEER DE VRAAG NAAR ARBEID EN VOORKOM (LANGDURIGE) WERKLOOSHEID

Voorkomen moet worden dat vakkennis verloren gaat en mensen langdurig in een werkloosheidspositie raken. De ABU geeft aanbevelingen om op de korte termijn arbeidsplaatsen te behouden en te zorgen voor een snelle reactivering om op de lange termijn te anticiperen op de toenemende vergrijzing en de tekorten op de arbeidsmarkt.

## 1. VERWIJDER DE BTW-BLOKKADE VAN FLEXIBILITEIT IN DE ZORG EN HET ONDERWIJS

De zorg en het onderwijs kunnen een leidende rol spelen in het verzachten van de huidige arbeidsmarktproblemen. Waar marktsectoren kampen met grote overschotten, hebben publieke sectoren nog steeds een tekort aan arbeidskrachten. Maar de mogelijkheid om dit flexibel in te vullen in zorg en onderwijs ontbreekt, omdat de btw op flexibele arbeid in deze sectoren niet aftrekbaar is en dus als een 'malus' op flexibele arbeid werkt. Afschaffing hiervan betekent 19% méér werkgelegenheid.

## 2. STIMULEER DE WERKGELEGENHEID DOOR TIJDELIJKE AFDRACHT-VERMINDERING

De meeste bedrijven richten zich in tijden van crisis op kostenbeheersing. Een belangrijk onderdeel hiervan zal zich richten op de besparing van de arbeidskosten. De grote klappen vallen daardoor aan de onderkant van de arbeidsmarkt, daar waar de maatschappelijke impact het grootst is. Een verlaging van de loonkosten helpt werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Door ruimere loonkostensubsidies of een tijdelijke afdrachtvermindering wordt de arbeidsparticipatie gestimuleerd en werkgelegenheid behouden.

## 3. STEL OPLEIDINGSFONDSEN OPEN VOOR ALLE WERKLOZE WERKZOEKENDEN

Als werknemers uit een sector opgeleid kunnen worden om in een andere sector wel aan de slag te gaan, moet dit maximaal worden gestimuleerd. De Opleiding- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) hebben geld beschikbaar om werkloze werknemers die in een andere sector aan de slag kunnen, bij- of om te scholen. Het afschermen van deze O&O-fondsen is een achterhaald principe. Zorg er als overheid voor dat de grenzen tussen sectoren worden weggenomen en dat juist ook uitzendkrachten opgeleid kunnen worden en over sectoren heen bemiddeld kunnen worden.

## 4. NIEMAND OP STRAAT ZONDER ERVARINGSCERTIFICAAT!

Om werknemers die hun baan verliezen snel en effectief te kunnen bemiddelen, helpt het als hun opgedane kennis en ervaring wordt omgezet in een ervaringscertificaat (EVC). Het ervaringscertificaat bespoedigt de intake enorm en maakt direct duidelijk wie direct bemiddelbaar is en welke werknemer nog aanvullende scholing nodig heeft. Niemand de poort uit zonder een (tijdelijke) plaatsing, een opleiding of op zijn minst een ervaringscertificaat. De overheid dient te bevorderen dat het ervaringscertificaat voor elke werkloos geworden werknemer wordt ingezet.

# EID WERKLOOSHEID

## 5. ZET PERSOONSGEBONDEN RE-INTEGRATIEBUDGET IN

Iedere werkzoekende die zich meldt bij een mobiliteitscentrum dient een publieke of private bemiddelaar te hebben met verantwoordelijkheid voor de plaatsing. Voorwaarde is dat de private bemiddelaars van dezelfde financiële, fiscale en scholingsmiddelen gebruik kunnen maken als UWV WERKbedrijf. Onderscheid tussen tijdelijke plaatsingen op uitzend- of detachingscontracten en directe plaatsingen dient er niet te zijn. Idealiter zou er één totaal budget moeten zijn voor omscholing/herplaatsing zonder allerlei bureaucratie dat zowel door uitzendbedrijven, gemeenten en UWV WERKbedrijf kan worden toegepast.

## 6. CREËER NU EEN FORMELE MARKT VOOR PERSOONLIJKE DIENSTVERLENING

Het is al jaren onderwerp van gesprek op de politieke agenda. Nu is de tijd om hier ook echt werk van te maken. De markt voor persoonlijke dienstverlening, zoals bijvoorbeeld schoonmakers in particuliere huishoudens, bevindt zich nog steeds in het grijze en zwarte circuit. Door het deels vrijstellen van sociale en/of fiscale belasting ontstaat er een nieuwe formele arbeidsmarkt. De ABU pleit in lijn met het RWI-voorstel voor een verdere verlaging van de arbeidskosten. Door het gedeeltelijk vrijstellen van sociale of fiscale belasting, kan hier een formele arbeidsmarkt ontstaan en biedt dit kansen voor mensen die anders uit de arbeidsmarkt verdwijnen.



## 7. FLEXWET BIJLT BEDRIJVEN EN WERKZOEKENDEN KANSSEN

In goede tijden, maar ook in slechte tijden is flexibilisering van de arbeidsmarkt van groot belang. Flexibiliteit is het sleutelwoord om verschuivingen in de economie op te vangen, schokken voor bedrijven te absorberen en versnelde groei mogelijk te maken. Juist dankzij de Flexwet kunnen bedrijven overleven in een tijd van economische crisis en afnemende vraag naar producten en diensten. De uitzendsector kan dankzij de Flexwet de schok opvangen en mensen bemiddelen van werk naar werk, 'pools' opzetten en zorgen voor een snelle reactivering van werklozen in samenwerking met de mobiliteitscentra. De Flexwet moet dan ook dezelfde mogelijkheden behouden om de flexibele inzet van werkzoekenden in de toekomst te garanderen.

# CIJFERS ONDERSTREPEN DE ROL VAN UITZENDWERK

## UITZENDWERK VOOR VELE DOELGROEPEN, OOK TIJDENS ECONOMISCHE NEERGANG

Op basis van onderzoeken door Ecorys/NEI gedurende 2000 tot 2006 blijkt de uitzendbranche, ook ten tijde van een economische neergang, succesvol te zijn in het activeren van doelgroepen: ouderen (45+), arbeidsgehandicapten, etnische minderheden, herintredende vrouwen en langdurig werklozen. In de periode van de vorige economische neergang, van 2001-2004, worden via de uitzendbureaus 160.000 uitzendkrachten bemiddeld die afkomstig zijn uit een achterstandspositie, ruim 26% van alle uitzendkrachten.

Jaar	Totale instroom	Waarvan doelgroepen
2001	725.000	23% (= 166.750)
2002	650.000	26% (= 169.000)
2004	615.000	26% (= 159.900)
2006	730.000	27% (= 197.100)

Bron: Ecorys/NEI, *Instroomonderzoeken*

## UITZENDBAAN VOOR WERKZOEKEN- DEN EFFECTIEVE STAP NAAR DUURZAME WERKHERVATTING

Onderzoek van SEO toont aan dat zowel een uitzendbaan als bemiddeling naar een direct dienstverband leidt tot een duurzame werkhervatting. Onderzocht is hoe de re-integratie van niet-werkende werkzoekenden (NWW) verloopt gedurende een periode van 2,5 jaar. In totaal zijn 1,2 miljoen mensen gevolgd gedurende 2001-2005. Van de groep CWI-cliënten die start met een direct dienstverband is na 30 maanden nog 70% werkzaam tegen 62% van de groep CWI-cliënten die start met een uitzendbaan. Voor CWI-cliënten die starten met een uitzendbaan werkt na 30 maanden maar liefst 46% in een baan in directe dienst.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-klanten*, mei 2008.

## OPLEIDING VAN UITZENDKRACHTEN SPEELT GROTE ROL

Ruim 19% van alle uitzendkrachten volgt een opleiding, dat zijn er jaarlijks ruim 140.000. Dit blijkt uit onderzoek door Ecorys/NEI. Uit onderzoek onder ABU-leden in 2008 blijkt dat 39% een leerwerktraject aanbiedt aan uitzendkrachten. In 2007 zijn 4.762 uitzendkrachten gestart met een leerwerktraject en naar verwachting zullen in 2008 ruim 7.000 uitzendkrachten een leerwerktraject starten. Leerwerktrajecten zijn een belangrijk instrument om (jonge) mensen op te leiden tot erkende beroepskwalificaties op mbo- en hbo-niveau.

Bron: Ecorys/NEI, *Instroomonderzoeken en ABU-ledenenquête*, augustus 2008.

## WERK EN INKOMEN NA MASSAONT- SLAG: UITZENDBAAN BIEDT KANSEN

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft in samenwerking met CBS een onderzoek gedaan naar de gevolgen van massaontslag voor de werknemer. Zij hebben de situatie voor werknemers in 2001-2002 onder de loep genomen, een periode die goed te vergelijken is met de huidige situatie. Gemiddeld zoeken de ontslagen werknemers 4,7 maanden. Een groot deel vindt binnen drie maanden vast werk (62,9%) of een uitzendbaan (7,5%). De onderzoekers concluderen dat de personen die binnen drie maanden een uitzendbaan aanvaarden bijna even succesvol zijn als de personen die in dezelfde periode vast werk accepteren. Bovendien bewijzen ze dat de arbeidsmarktprognoses voor de groep die een uitzendbaan aanneemt veel beter zijn dan voor de groep die afhankelijk wordt van een uitkering.

Bron: Wetenschappelijk Raad voor Regeringsbeleid, 2009.

