



ABU

Beleidsplan 2024
ABU. Dat werkt
voor iedereen
beter.

Beleidsplan 2024

ABU. Dat werkt voor iedereen beter.

Een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
Bedoeld voor onze leden.

Inhoudsopgave

Onze missie en kernwaarden	2
Eerst dit	3
Onze ambitie: Positieve impact maken in de maatschappij	4
Onze doelstellingen: Perspectief bieden door goed geregeld werk	6
Het ABU-keurmerk: Fundament én bewijs	7
Cao: Toekomstperspectief voor leden en uitzend- en payrollkrachten	9
2024: Een betere markt door meer kwaliteit	11
2024: Positieve en zichtbare maatschappelijke impact maken	16
2024: Een sterke vereniging	21

Over de beelden in dit beleidsplan

De beelden in dit beleidsplan en de daarbijbehorende teksten komen uit de campagne: *Uitzendwerk zet Nederland in beweging*. Deze campagne brengen we onder de aandacht van politici en beslissers en beleidsmakers. Centraal staat de cruciale rol van de uitzendbranche bij het realiseren van de plannen om Nederland toekomstbestendig te maken. <https://www.abu.nl/belang-van-uitzendwerk/>

Onze missie

De ABU wil uitzenden en payroll van waarde laten zijn voor de arbeidsmarkt. We bieden oplossingen voor mensen, voor bedrijven en voor de samenleving.

Onze kernwaarden

Onder deze missie zitten vier kernwaarden die de basis vormen voor het handelen van de ABU en zijn leden.

- **Maatschappelijk betrokken:** we dragen – in samenwerking met anderen – bij aan oplossingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.
- **Goed werkgeverschap:** we zorgen goed voor uitzend- en payrollkrachten en helpen hen vooruit.
- **Kwaliteitsbewust:** we handelen als professioneel dienstverlener gebaseerd op kennis van zaken en respect voor werkenden.
- **Betrouwbaar:** we handelen eerlijk en geloofwaardig en zijn aanspreekbaar op ons handelen.

Eerst dit...

De ABU en zijn leden, u dus, staan aan de vooravond van een cruciale periode. Het economisch tij is onzeker, uitzenden is steeds complexer en duurder geworden, en Den Haag timmert zaken dicht met nieuwe wetten en regels. In 2024 krijgen we een nieuw kabinet.

In onze gesprekken met leden horen wij dat veel van u worstelen. Met de huidige omstandigheden, maar vooral met de toekomst van de markt. Het gevoel hebben klem te zitten tussen uitzendkrachten die wat te kiezen hebben, opdrachtgevers die nog steeds goedkope arbeid willen en de vele nieuwe regels die extra kosten met zich meebrengen en van uitzenden bijna een hogere wetenschap maken. Regels werken verstikkend. Die boodschap zullen we laten horen. Proportionaliteit in regelgeving is hard nodig. Niet elk incident in de media hoeft te leiden tot nieuwe voorschriften. Minder regels, maar meer handhaving.

Markt en politiek knellen: uitzenden wordt duurder, andere vormen van hr-dienstverlening dringen zich op. Wat te kiezen? Ook actief worden met zzp-dienstverlening? Veel is in beweging, en wat gaat de ABU doen? U leest het in dit plan.

We roepen een nieuw kabinet op om bestaande plannen uit te voeren, zoals de hervorming van de arbeidsmarkt en het toelatingsstelsel. Duidelijkheid en voorspelbaar overheidsbeleid zijn voor onze sector broodnodig. Een deltaplan voor arbeidskrapte vinden we ook essentieel. Nederland vergrijsst en heeft mensen nodig. Juist nu Nederland moet veranderen, is de arbeidsmarkt krappere dan ooit. In onze campagne “Uitzendwerk brengt Nederland in beweging” is dit het centrale thema.

Het toelatingsstelsel – een van de grootste veranderingen in de uitzendbranche sinds decennia – heeft onze grote aandacht. Het is bekend: de ABU ondersteunt de hoofdlijnen van het wetsvoorstel en benadrukt effectieve handhaving en uitvoerbaarheid voor succes in de praktijk.

De business van veel van onze leden staat onder druk. De ABU staat aan uw zijde. We gaan door met het ontwikkelen van dienstverlening en kennis die u helpt om uw bedrijf goed te kunnen blijven runnen.

De arbeidsmarkt verandert, en daarmee ook de toekomst van hr-dienstverlening. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de ABU. De ABU evolueert stap voor stap van belangenbehartiger van uitzenden en payroll naar ook het vertegenwoordigen van zzp-dienstverleners. Dit doen we niet zomaar. Dit vraagt om een strategietraject dat we samen met u in 2024 willen gaan doen. Het doel? Een scherpe koers met perspectief voor u en uw bedrijf.

Kwaliteit blijft daarbij een belangrijke pijler. De gedragscode die we in 2022 vernieuwden, is een zeer belangrijke leidraad. Ons keurmerk ontwikkelen we door. Immers, met een overheidsstempel door het toelatingsstelsel is het nog belangrijker om onderscheidend te zijn in de markt. Dat vraagt ook goed werkgeverschap van ons, met meer zekerheid voor uitzendkrachten in de cao.

U wilt een krachtige en assertieve ABU, zo bleek uit het ledentevredenheidsonderzoek. Ook dat zetten we kracht bij. We zullen ons in 2024 duidelijk laten horen én gelden, zonder daarbij de balans met u en onze stakeholders te verliezen. We willen en moeten immers in verbinding blijven staan met de wereld om ons heen.

We gaan een spannend jaar tegemoet. U kunt op de ABU rekenen. Wij rekenen ook op u. Want alleen met elkaar kunnen we een vuist maken om onze branche vooruit te helpen.

Positieve impact maken in de maatschappij

Onze leden zorgen voor werk. Dat is van grote maatschappelijke waarde. Om dit te kunnen blijven doen, is een gezonde branche voor hr-dienstverlening noodzakelijk.

Maatschappelijke impact gaat niet alleen om het toevoegen van financieel-economische waarde, maar ook om het welzijn van uitzend- en payrollkrachten, meer samenwerking lokaal en ook bijvoorbeeld de kwaliteit van huisvesting.

In 2021 initieerden we het onderzoek 'Werken in 2030', waaruit drie kernthema's naar voren kwamen waarin onze leden een verschil kunnen maken: het positieve effect van werk op het welzijn van werkenden, bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt en stimuleren van duurzame economische groei in Nederland. Deze thema's blijven onze leidraad.

Deze maatschappelijke opgaven sluiten aan bij de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen die de VN in 2015 vaststelde (de *Sustainable Development Goals* – SDG's). Hiermee moet voor 2030 een einde komen aan extreme armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. De SDG's gelden voor alle landen en voor iedereen. Onze ambitie sluit aan bij twee van deze VN-doelen.

Het welzijn van uitzend- en payrollkrachten staat centraal

Dit sluit aan bij SDG 8: waardig werk en economische groei. Kern ervan is dat er tegen 2030 volledige en productieve werkgelegenheid is. Werkgelegenheid

die ervoor zorgt dat alle vrouwen en alle mannen, ook jongeren en mensen met een handicap, kans hebben op degelijk werk en een gelijkwaardig loon krijgen voor gelijkwaardig werk.

Werk is cruciaal. Het faciliteert maatschappelijke deelname, zelfrespect en ontwikkelingsmogelijkheden. Het draagt bij aan veiligheid, inkomenszekerheid, toekomstperspectief, talentherkenning en autonomie. Onze leden, als goede werkgevers, verbeteren de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten en zorgen voor werkcontinuïteit, met aandacht voor de gezondheid van uitzend- en payrollkrachten.

ABU-leden maken duurzame participatie mogelijk

Dit sluit aan bij SDG 10. Tegen 2030 moet iedereen gelijke kansen hebben in de samenleving. Ongeacht leeftijd, geslacht, beperkingen, etniciteit, afkomst, geloofsovertuiging of economische status.

ABU-leden maken duurzame participatie mogelijk. Ze brengen vraag en aanbod naar en van werk bij elkaar en verzorgen de opstap voor mensen die dat nodig hebben. Zo dragen ze bij aan een betere positie op de arbeidsmarkt van uitzend- en payrollkrachten. Ze verzetten zich tegen arbeidsmarktdiscriminatie en bevorderen diversiteit en inclusie. Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen. Dat is goed voor organisaties, opdrachtgevers en onze leden.

Ook in 2024 blijven we ons inzetten voor bovenstaande doelen. Topprioriteit daarbij is een gezond

ondernemersklimaat voor onze leden. Ook in de toekomst. Het is om die reden dat we samen met onze leden een intensief traject willen doorlopen om te komen tot een scherpere strategie die toekomstbestendig is.

Maatschappelijke Raad van Advies

Stakeholders maken of breken de reputatie van organisaties. Op advies van stakeholders richtte de ABU in 2023 een Maatschappelijke Raad van Advies (MRA) op. De leden geven de ABU gevraagd en ongevraagd advies over onze koers. Het is een manier om een structurele dialoog met de omgeving te hebben. De MRA bestaat uit vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, de wetenschap en hr-dienstverlening.

Investeringsbudget ondersteunt ambitie

Vorig jaar werd een deel van het eigen vermogen vrijgemaakt als investeringsbudget. Dit is bedoeld voor initiatieven die nauw aansluiten bij onze strategische doelstellingen: meer kwaliteit, maatschappelijke impact en een sterke vereniging. Afgelopen jaar is een groot deel van dit budget besteed aan het ontwikkelen van meer samenwerking met publieke partijen (PPS). Zo zijn we inmiddels partner in het Werkcentrum Rijnmond. Het geld werd ook gebruikt voor het instellen van een maatschappelijke adviesraad. In 2024 gaan we hiermee door. Ook is er geld gereserveerd om aandacht voor duurzame inzetbaarheid bij leden te stimuleren en extra inzet op het dossier arbeidsmigranten.



Perspectief bieden door goed geregeld werk

De ABU zet zich in voor een gelijk speelveld voor alle vormen van flexibel werk. Ook dragen we bij aan een inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt waar goed geregeld werk centraal staat, ongeacht de contractvorm. Werk dat veilig is en betekenis geeft aan de mensen die dat doen. De komende jaren maakt de ABU stap voor stap de transitie van vertegenwoordiger van uitzend- en payrollbelangen naar vertegenwoordiger van bredere arbeidsmarktdienstverleners met o.m. zzp-dienstverlening. De uitvoering ervan is onderwerp van gesprek.

Uitzenden biedt flexibiliteit en begeleiding aan mensen die op zoek zijn naar een vaste baan, ervaring willen opdoen in verschillende organisaties, werk en privé willen combineren of een bijbaan zoeken. Zzp'ers willen zelfstandigheid en ondernemerschap. Payrolling ontzorgt ondernemingen en professionaliseert het werkgeverschap.

Verschillende vormen van werk voorzien dus in verschillende behoeften van bedrijven en werkenden. Onze leden spelen hierop in. Wat deze vormen van werk gemeenschappelijk hebben is het ABU-fundament van kwaliteit. Met elk hun eigen criteria. Het ABU-keurmerk voorziet in criteria voor uitzenden en payrolling. In 2024 ontwikkelen we kwaliteitseisen voor zzp-dienstverlening.

Gebaseerd op onze ambitie en ondersteund door onze instrumenten (de cao en het keurmerk) en onze dienstverlening, werken we ook in 2024 verder aan de realisatie van de volgende drie doelstellingen:

- Een betere markt voor onze leden: een toekomst voor uitzendwerk als preferente vorm van flexibel werk met ruimte voor andere vormen van intermediaire dienstverlening.
- Maatschappelijke impact: een zichtbare bijdrage leveren aan een inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt.
- Een sterke vereniging: de ABU ondersteunt leden bij succesvol ondernemen met een gezonde bedrijfsvoering en meer impact. Het lidmaatschap moet waarde toevoegen voor elk lid.

Hoe brengen we dit in 2024 in de praktijk? Dat leest u op de volgende pagina's. Die praktijk begint bij de twee belangrijkste kwaliteitsinstrumenten van de ABU: het keurmerk en de *CAO voor Uitzendkrachten*.

Fundament én bewijs

Het ABU-keurmerk ondersteunt onze leden in hun positionering van kwaliteitsspeler op de arbeidsmarkt. Het is het fundament én het bewijs dat zij hun rol als werkgever en hr-dienstverlener op hoog niveau invullen. De gedragscode is hiervoor een belangrijk instrument.

Relevantie ABU-keurmerk in de toekomst

Hoe kan het ABU-keurmerk relevant en onderscheidend blijven? Deze vraag is ingegeven door het toelatingsstelsel dat – met de kennis van nu – op 1 januari 2026 zal worden geïntroduceerd. Een stelsel dat ruimte moet geven aan bonafide ondernemers en malafide partijen buiten spel zet. Het gaat gelden voor alle bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen.

ABU-leden zijn en blijven kwaliteitsspelers. De vraag is dus: hoe blijven we relevant en onderscheidend? We gaan van keurmerk (dat toetst op het naleven van wet- en regelgeving) naar een kwaliteitslabel dat o.a. waarborgen heeft voor het leveren van goede dienstverlening. Om deze vraag goed te beantwoorden, ontwikkelt de ABU in 2024 een aantal scenario's. Het moet helpen om een goede keuze te maken in het belang van onze leden.

Een soepele overgang naar het toelatingsstelsel

Het toelatingsstelsel is ingrijpend en gaat impact hebben op de bedrijfsvoering van onze leden.

Zo komt er een uitgebreider normenkader (in plaats van het bestaande SNA-normenkader) en worden de controles uitgebreider. De ABU gaat leden ondersteunen om zich goed voor te bereiden en daarmee soepel over te gaan naar het nieuwe stelsel.

Verbeteren kwaliteit en efficiency huidige controles uitzenden en payrollling

In de tussentijd hebben ABU-leden nog steeds te maken met hoge controledruk en regeldruk. Efficiency van de audits heeft onze continue aandacht, met als inzet om de controledruk te verlagen. Daarnaast onderzoeken we in 2024 de mogelijkheid om onze leden die internationale medewerkers bemiddelen te toetsen op de *Fair Employment Code*. Dit is een code waarin de informatie- en zorgplicht van leden is vastgelegd.

Introductie meldingsprocedure voor gedragscode

In de gedragscode staan de beloftes die onze leden doen aan iedereen die met hen te maken heeft: uitzend- en payrollkrachten, opdrachtgevers en andere stakeholders. De code legt vast hoe onze leden de kwaliteitskoers en maatschappelijke impact in de praktijk brengen. De code is een belangrijke leidraad en bindende kracht voor onze vereniging. Onderlinge concurrentie is er uiteraard altijd. Maar met elkaar werken onze leden aan een inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt. De *Fair Employment Code* is aanvullend op de gedragscode. Ook hiervoor geldt de meldingsprocedure.

Keurmerkcampagne

In 2022 zijn we gestart met een campagne die de positie van het ABU-keurmerk op de markt versterkt: *ABU. Dat geeft zekerheid.* Deze loopt ook door in 2024. We bouwen hiermee aan de bekendheid en blijvende keuze voor het ABU-keurmerk bij inleners. Belangrijk met het oog op het toelatingsstelsel. Er is aparte aandacht voor inleners die werken met internationale medewerkers. In 2024 gaat de campagne door, online via LinkedIn (gericht op 30.000 inleners), via specifieke sites en via radiospots op BNR. We besteden onder andere aandacht aan de gedragscode, de *Fair Employment Code* en de inhoud van de controles bij ABU-leden. Ook komt er extra aandacht voor het unieke payrollkeurmerk.

Er zijn plannen genoeg.

Kwaliteitseisen voor zzp-dienstverleners

De ABU zet stappen om voor leden die zzp-dienstverlening aanbieden kwaliteitscriteria te ontwikkelen.



Toekomstperspectief voor leden en uitzend- en payrollkrachten

Uitzenders hebben te maken met veel nieuwe regels. Die gaan gepaard met serieuze kostenstijgingen en maken het uitzenden steeds complexer en moeilijker uit te voeren. Dat maakt het product steeds minder aantrekkelijk. Het is voor de ABU van groot belang om tijdens het maken van nieuwe cao-afspraken te focussen op inhoud, uitvoerbaarheid en timing. Hierbij hebben we oog voor de bedrijfsvoering van onze leden en voor een verantwoorde loonkostenontwikkeling. Ook moet de cao meer en meer de diversiteit in onze branche weerspiegelen. Zodat uitzendwerk aantrekkelijk blijft voor diverse groepen zoals jongeren. Differentiatie in de cao ligt dan ook in het verschiet. Gezien het nog ontbreken van een gelijk speelveld voor flexibele arbeid en de nog ruime mogelijkheden voor oneigenlijke zzp, overwegen we alle cao-afspraken zorgvuldig in samenhang met verschillende wetgevingstrajecten.

Relevantie ABU-keurmerk in de toekomst

De CAO voor *Uitzendkrachten* is een belangrijk instrument met grote impact. Met de cao brengen ABU-leden goed werkgeverschap in de praktijk. Werkgevers en vakbonden willen door het maken van collectieve afspraken de opstap- en transitiefunctie van onze branche versterken. Dat biedt

uitzendkrachten meer bestaanszekerheid. En de cao helpt ABU-leden om te blijven ondernemen. Afspraken tussen werkgevers en vakbonden zorgen voor een gelijk speelveld binnen de uitzendbranche en voor heldere spelregels.

Het SER-advies uit 2021 vormt nog steeds het uitgangspunt bij het maken van cao-afspraken. Voor een belangrijk deel is dit advies al in de cao verwerkt. Zo is de duur van Fase A teruggebracht tot 52 gewerkte weken en Fase B is verkort van vier naar drie jaar. Een belangrijke opdracht voor de toekomst is het verder toewerken naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Ook bestaat de wens om werk te maken van een gedifferentieerde cao, zodat deze weer een concurrerende positie krijgt en daarmee voor verschillende groepen werkenden interessant wordt.

Ook op het gebied van pensioen ligt er een opgave. De nieuwe StiPP-regeling moet worden ingepast in het nieuwe pensioenstelsel en de kwaliteit van de huidige pensioenregeling wordt de komende jaren marktconform. De afgelopen jaren is de wachttijd afgeschaft en is de werkgeverspremie in de Basisregeling verhoogd. In 2024 gaat de toetredingsleeftijd omlaag van 21 naar 18 jaar. Dit brengt gevolgen met zich mee voor de bedrijfsvoering van onze leden. Komend jaar zullen we onze leden goed informeren over verdere wijzigingen in de pensioenregeling en ondersteunen bij de implementatie ervan.

SER-advies Zekerheid voor mensen

- Meer zekerheid voor uitzendkrachten door onder meer het wegvallen van de onderbrekingstermijn
- Contractflexibiliteit van 78 naar 52 weken
- Daarna maximaal zes contracten in twee jaar
- Maximale uitzendtermijn van vijfenhalf naar drie jaar
- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten vanaf dag één
- Marktconforme pensioenregeling
- Arbeidsmarktinfrastructuur die soepel werkt
- Waarborg allocatiefunctie van de uitzendbranche



Voor de zorg,

2024

Een betere markt door meer kwaliteit

Uitzenden kent te veel regels: zowel in de wet als in de cao. Denk aan: het ophanden zijnde toelatingsstelsel, aanpassingen in het uitzendregime en de cao. Ook payrolling staat onder druk: de wetgever overweegt een maximale termijn van terbeschikkingstelling. Tel daarbij op de onzekere marktsituatie voor leden, verkiezingen, de economische situatie, lastenverhogingen voor het bedrijfsleven en het is duidelijk: de ABU moet op de barricades voor zijn leden die aan uitzenden en payrolling doen. Luid en duidelijk, met één ABU die zich laat horen én gelden.

Tegelijkertijd zien we meer leden die zzp-bemiddeling doen. Leden verwachten dat de ABU hen ook hierin ondersteunt.

Ons streven? Een markt met voldoende ruimte voor uitzenden en payrolling. Een markt waarin onze leden dus zaken kunnen blijven doen. Gelijktijdige introductie van het nieuwe uitzendregime en zzp-wetgeving vinden we dan ook een must.

Lobby: nieuw uitzendregime dat aansluit bij SER-advies

Belangrijk voor u, want...

Het is bekend: de huidige wettelijke regels over uitzendwerk worden anders. Er komt een stevige wettelijke basis met als uitgangspunt het SER-advies. Dit biedt kansen want het versterkt het maatschappelijk draagvlak voor onze dienstverlening. De precieze uitwerking hangt af van de plannen van het nieuwe kabinet. Bij de uitwerking letten we erop dat de regels die er komen proportioneel zijn en goed uitvoerbaar zijn in de praktijk.

Wat wij voor u (gaan) doen

De ABU wil een passend wettelijk kader voor uitzendwerk – zoals dat is afgesproken in het SER-akkoord – waarmee uitzendwerk zijn maatschappelijke functie kan blijven vervullen. Zonder *cherry picking* door beleidsmakers.

Lobby: uitvoerbaar en betaalbaar toelatingsstelsel

Belangrijk voor u, want...

In oktober 2023 is het Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel introduceert een publiek toelatingsstelsel voor ondernemingen of rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners). Dit gaat verder dan alleen de uitzendbranche, payrollers of detacheerders. De beoogde ingangsdatum van de wet is 1 januari 2025, de toelatingsplicht geldt dan per 1 januari 2026.

‘We blijven ons sterk maken voor een samenhangende en gelijktijdige aanpak van alle flexibele arbeidsrelaties en efficiënte en uitvoerbare handhaving.’

Het wetsvoorstel – een direct gevolg van de aanbevelingen die de commissie-Roemer in 2020 deed – moet zorgen voor een gereguleerde toegang tot de uitzendbranche. Dit moet bijdragen aan meer transparantie (het is immers inzichtelijk wie is toegelaten en wie niet), meer kwaliteit (malafide uitzenders komen het stelsel niet binnen of de toegang wordt ingetrokken) en een gelijk speelveld (geen concurrentie op prijs en arbeidsvoorwaarden) binnen de uitzendbranche. Zaken die naadloos passen bij onze kwaliteitsstrategie.

Wat wij voor u (gaan) doen

Het wetgevingstraject moet nog starten. Op dit moment weten we dat de huidige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel in Q2 2024 naar de Tweede Kamer wil sturen. Behandeling in de Tweede Kamer kan mogelijk leiden tot aanpassingen. De ABU is daar tegen. Wij steunen de introductie van een

toelatingsstelsel en de hoofdlijnen van huidige uitwerking van het wetsvoorstel (oktober 2023). De ABU richt zijn lobby in 2024 op de nadere uitwerking van de wet. Het is daarbij belangrijk dat het stelsel effectief, uitvoerbaar en betaalbaar blijft. Ook blijven wij hameren op het belang van effectieve handhaving. De minister wil hiervoor 90 fte extra aantrekken. In onze ogen is dat volstrekt onvoldoende.

Daarnaast ondersteunen wij onze leden optimaal bij de overgang naar dit stelsel. Dat begint met een gap-analyse van de normen waaraan onze leden nu al voldoen (SNA- en ABU-keurmerk) en hun aanvullende verplichtingen vanaf 1 januari 2026 (meer hierover zie 'Sterke vereniging').

Lobby: regulering van zzp

Belangrijk voor u want...

Zzp-wetgeving is al langere tijd ondeugdelijk. Ook handhaaft de Belastingdienst niet. Dit maakt dat veel werkenden, soms ook gedwongen door omstandigheden, kiezen voor het zzp-schap

terwijl ze dat eigenlijk niet zijn. Deze schijnzelfstandigheid zorgt voor oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en zet daarmee grote druk op andere vormen van flexibel werk, waar onder uitzendwerk.

De ABU wil een evenwichtig en gelijk speelveld voor alle vormen van flexibel werk. Daarvoor is gelijktijdige introductie van zzp- en uitzendwetgeving belangrijk. Uitzenden en zzp kunnen – mits goed gereguleerd – naast elkaar in de markt bestaan, omdat ze voorzien in verschillende behoeften van werkenden en bedrijven.

Wat wij voor u (gaan) doen

Het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden is in het najaar van 2023 in consultatie gegaan. Ook dit wetsvoorstel gaat waarschijnlijk in Q2 naar de Tweede Kamer. De ABU blijft lobbyen voor duidelijke spelregels over wanneer sprake is van zzp. Ook zijn we voorstander van de introductie van het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst



op basis van een laag uurtarief. Wij blijven ons inzetten voor gelijktijdige introductie van uitzend- en zzp-wetgeving.

Uitvoering plan ‘Van goed naar beter’ voor betere positie arbeidsmigranten

Belangrijk voor u, want...

Eind 2020 kwam het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten met aanbevelingen om de positie van internationale medewerkers te verbeteren. Belangrijk voor de mensen zelf en ook omdat het imago van onze branche voor een groot deel wordt bepaald door de omgang van uitzenders met deze groep. In 2023 presenteerde de ABU een veelomvattend plan om wonen, werken en welzijn van arbeidsmigranten te verbeteren. Precies wat het Aanjaagteam beoogde. Dit plan krijgt in 2024 een vervolg. Dit moet ertoe leiden dat ABU-leden zichtbaar én erkend onderscheidend zijn als het gaat om de bejegening van internationale medewerkers.

‘ABU-leden willen zichtbaar en onderscheidend zijn in hun bejegening van internationale medewerkers.’

Wat wij voor u (gaan) doen

In het plan ‘Van goed naar beter’ zetten we in op de volgende zaken:

- Versterking van het ABU-keurmerk (zie elders in dit plan) en aanpak van misstanden (onder meer door onze deelname aan het Field Lab Go West, een PPS-constructie met vakbonden, politie en de Arbeidsinspectie);
- Investeren in gezond, eerlijk en veilig werk (door onder andere het convenant Veilig werken in de bouw);
- Verdere verbetering van de kwaliteit van huisvesting door invoering van een kwaliteits-systeem en op handen zijnde wetgeving (voor onder meer doelgroep contracten);

- Meer opleidingen voor en doorstroom van internationale medewerkers (zie elders in dit beleidsplan);
- Meer aandacht voor welzijn en vitaliteit (idem).

Het belang van een visie op arbeidsmigratie

De ABU ziet arbeidsmigratie als een van de instrumenten voor arbeidsmarktbeleid om de schaarste te lijf te gaan. Net als meer, slimmer en anders werken én het aan het werk helpen van het onbekend talent. Het maatschappelijk debat over arbeidsmigratie is een debat van uitersten. De ABU constateert dat arbeidsmigratie nu iets is wat ons overkomt. Terwijl door de vergrijzing en de grote transities Nederland mensen nodig heeft om onze welvaart op peil te houden en de economie draaiende te houden. Daarbij zijn we niet blind voor de effecten die arbeidsmigratie heeft op wonen, zorg en onderwijs. De ABU denkt dat een heldere visie op de rol van arbeidsmigratie richting kan geven aan het debat. De ABU werkt aan de ontwikkeling van deze visie en presenteert deze in 2024.

Lobby: ET-regeling

Belangrijk voor u, want...

Er komt steeds meer druk op aanpassing of afschaffing van de ET-regeling. Tegelijk is er discussie over het huidige convenant met de Belastingdienst over deze regeling. Het convenant geeft onze leden zekerheid over de toepassing van de ET-regeling. Het wegvallen van het convenant zou bovendien een grote administratieve last met zich meebrengen.

Wat wij voor u (gaan) doen

In onze lobby dringen we aan op een zorgvuldige belangenafweging van de ET-regeling. Die belangenafweging moeten wij ook intern maken. Als het gaat om het convenant met de Belastingdienst, zetten we in op behoud én modernisering. Het gaat daarbij onder meer over de verruiming van het begrip arbeidsmigrant, scherpere eisen aan de huisvesting (opnemen SNF-normen). Ook in de cao-onderhandelingen zetten we in op behoud van de regeling en op een vereenvoudigde controle en uitvoering.

Een werkend wettelijk kader voor payrollling

Voor u belangrijk, want...

Het ministerie van SZW ziet op basis van jurisprudentie van het EU-hof van Justitie een noodzaak om een maximale inleentermijn vast te leggen. Hiermee wordt bedoeld een maximale periode waarin dezelfde arbeidskracht naar dezelfde inlener kan worden gezonden: via uitzenden of payrollling. De ABU ziet hier de noodzaak niet van in. Introductie zou ernstige gevolgen hebben voor uitzenden én payrollling dat meer een structureel karakter kent.

Wat wij voor u (gaan) doen

Payrollling is goed geregeld en volgens de ABU moet dit zo blijven. Payrollmedewerkers hebben dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als de vaste medewerkers van de opdrachtgever. Ons lobbywerk richt zich op het aanmoedigen van de wetgever om, indien het noodzakelijk blijkt de wettelijke uitleentermijn te maximaliseren, een antimisbruikbepaling toe te passen. Op deze manier wordt er zo min mogelijk afgeweken van het SER-advies.

Platforms en platformwerk

Voor u belangrijk, want...

Voor uitzenders is het belangrijk om met platformtechnologie bezig te zijn: het kan waarde toevoegen aan de dienstverlening. Ook kan het helpen om interne bedrijfsprocessen te optimaliseren. De wet- en regelgeving voor platformwerk is nog altijd ambigu. Op dit moment spelen er diverse rechtszaken en politieke discussies over het fenomeen. De jurisprudentie en het beleid dat daaruit volgen, zullen invloed hebben op de ontwikkeling van de markt. De terugkerende vraag is of platformwerkers werkzaam zijn in loondienst of als zzp'er.

Wat wij voor u (gaan) doen

Wij gaan leden helpen om een goede afweging te maken over wat platforms voor hun bedrijven kunnen betekenen. Daarnaast blijven we aangesloten op op handen zijnde regelgeving. Zowel in Nederland als in de EU.

**Daar zijn veel mensen
voor nodig.**

2024

**Positieve en
zichtbare
maatschappelijke
impact maken**

Uitzendwerk biedt perspectief aan werkenden, aan bedrijven en aan de samenleving als geheel. Iedereen verdient een eerlijke kans op de arbeidsmarkt. De uitzendbranche vervult hierin een cruciale rol: vraag en aanbod van werk komen samen. Een sterke functie voor zowel opstap als doorstap is hiervoor essentieel. Dit legt bepaalde verwachtingen neer bij zowel de politiek in Den Haag als bij onze leden. Een andere belangrijke uitdaging is het faciliteren van scholing en persoonlijke ontwikkeling, zodat mensen kunnen doorstromen naar nieuwe kansen. Tel daarbij op meer werkzekerheid, een veilige en gezonde werkomgeving, en het waarborgen van gelijke kansen. Dit zijn de uitdagingen voor 2024 en onze bijdragen aan het realiseren van twee doelen van de VN (SDG 8 en SDG 10). Terwijl we tegelijk bedrijven ondersteunen in hun wendbaarheid en het verdienvermogen van Nederland bevorderen. Want uitzendwerk is onmisbaar voor het succes van bedrijven en brengt Nederland in beweging.

De opstapfunctie van de uitzendbranche versterken

Voor u belangrijk, want...

In bijna alle sectoren is er op dit moment krapte op de arbeidsmarkt. De werkloosheid is historisch laag. Maar elke werkloze is er één te veel. Het probleem is dat de kandidaten die beschikbaar zijn, vaak niet direct passen op de beschikbare vacatures. Door bemiddeling, begeleiding en opleiding kunnen de leden van de ABU deze mensen toch aan het werk helpen. Ook jobcarving, het aanpassen van het werk aan de beschikbare kandidaat, is een middel.

Om de bemiddelingsrol van de uitzend- en payrollbranche voor uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden zoals asielzoekers, statushouders, WW'ers, WWB'ers, jongeren, reclassering, Banenafpraak en Nuggers te versterken, gaan we het volgende doen in 2024.

Wat wij voor u (gaan) doen in de lobby

We lobbyen om de no-risk doelgroep uit te breiden, zodat kandidaten die normaal gesproken minder kansen krijgen vanwege de doorbetalingsverplichting bij ziekte, betere kansen op de arbeidsmarkt krijgen. We zullen ook blijven lobbyen voor een sterke positie van de uitzendbranche in de nieuwe (regionale) arbeidsmarktinfrastructuur.

Hiervoor blijven we samenwerken in de alliantie Samen werken voor werk (OVAL, Cedris, NRTD, ABU) en met VNO-NCW. Ook blijven we de samenwerking tussen publieke en private partijen versterken. Dat leidde in 2023 onder andere tot voortzetting van onze samenwerking met UWV.

Wat wij (gaan) doen

Een betere toegang tot de arbeidsmarkt begint met lagere drempels. De ABU ondersteunt en stimuleert zijn leden om Open Hiring te adopteren. Dat doen we via workshops en adviezen. Ook promotie van het gebruik van EVC en een skillspaspoort staat op de agenda.

Betere arbeidsmarktpositie en meer werkzekerheid voor uitzendkrachten

Voor u belangrijk, want...

Nederland staat aan de vooravond van grote veranderingen. Denk aan de opgave om meer huizen te bouwen, de energietransitie te realiseren. Hiervoor zijn veel mensen nodig. UWV becijfert dat er alleen al voor de energietransitie 100.000 mensen extra nodig zijn. Onze leden staan bij uitstek opgesteld om oplossingen te bieden voor deze maatschappelijke uitdagingen. Als het gaat om scholing, van-werk-naar-werkbegeleiding (naar andere sectoren) en duurzame inzetbaarheid. Het mes snijdt aan twee kanten: de maatschappij wordt hier beter van en voor de uitzendkrachten komt er meer werkzekerheid.

Wat wij voor u (gaan) doen om meer werk te maken van scholing en duurzame inzetbaarheid

Voor opleiden en scholing is geld nodig. Leden zijn verplicht om 1,02% van hun loonsom te besteden aan duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Doen ze dat niet, dan moet het overvloedige bedrag naar Doorzaam (het fonds voor duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche).



Maar die mensen
moeten er wel zijn.

Er blijft nog veel geld op de plank liggen, zo blijkt. Dat is zonde van het geld én voor de mensen. De ABU start een campagne waarin we leden stimuleren de zogenoemde bestedingsverplichting duurzame inzetbaarheid ('scholingsgelden') ook daadwerkelijk te benutten. Dat doen we door onze leden te inspireren, bijvoorbeeld door best practices beschikbaar te stellen. Ook helpen we onze leden die dat willen bij het (verder) ontwikkelen van scholingsbeleid voor uitzendkrachten.

***We realiseren het Actieplan
duurzame inzetbaarheid
met aandacht voor het belang
van gezondheid, arbo en verzuim-
preventie van uitzendkrachten.***

We ondersteunen leden bij het inrichten van goed verzuimbeheer, belangrijk in het licht van de nieuwe ziekteregels in de cao.

Daarnaast starten we in 2024 een aantal pilots met een kopgroep van enthousiaste leden met als doel meer werkzekerheid voor uitzendkrachten bieden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het opzetten van een (regionale) pool. We willen daarmee onderzoeken of deze vorm meer werkzekerheid biedt en wat ervoor nodig is om dit in de praktijk te laten werken.

Ruim een derde van de uitzendkrachten is internationale medewerker. Overbodig om te noemen maar toch: de activiteiten die hier staan genoemd, gelden voor alle uitzendkrachten dus ook voor arbeidsmigranten.

Bijdragen aan een diverse en inclusieve arbeidsmarkt

Voor u belangrijk, want...

Diversiteit gaat over een scala van verschillende achtergronden zoals afkomst, geslacht, geaardheid. Inclusiviteit gaat over scheppen van een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en geaccepteerd voelt. Beide dragen bij aan een arbeidsmarkt waarin iedereen een kans krijgt om mee te doen. Hiermee kunnen ABU-leden het verschil maken. De uitzendbranche biedt werk aan 187 nationaliteiten. Het risico

op discriminatie is daarom altijd aanwezig. De ABU zit hier bovenop.

Wat wij voor u (gaan) doen

In 2023 is het *Actieplan Diversiteit en Inclusiviteit* vastgesteld. Dit plan bouwt voort op eerdere initiatieven. Ook is er wederom een mystery-callonderzoek gedaan onder alle leden, om zicht te blijven houden op mogelijke discriminatie. In 2024 blijven we doorgaan met het verzorgen van trainingen voor intercedenten om discriminerende verzoeken om te buigen, blijven we voorlichting geven en bieden we verdere ondersteuning en inspiratie aan leden. Bijvoorbeeld als het gaat om Open Hiring.

En daar wringt de schoen.

Ondersteuning uitzendkrachten bij geldzorgen

Voor u belangrijk, want...

Bijna 800.000 mensen leven in armoede. Ook een deel van de uitzendkrachten zit in een kwetsbare financiële situatie. Dit heeft gevolgen voor hun welbevinden en daarmee voor hun werkvermogen. Door hiervoor aandacht te hebben, tonen ABU-leden zich goed werkgever.

Wat wij voor u (gaan) doen

De ABU werkt samen met de Nederlandse Schuldhulproute (NSR). Via hun platform *Geldfit* kunnen uitzendkrachten anoniem en laagdrempelig op zoek naar hulp. NSR is een publiek-private samenwerking. De ABU wil meer leden aansluiten op *Geldfit*. In 2024 gaan we dit verder promoten.

Bewijsvoering en beeldvorming

Voor u belangrijk, want...

Onderzoek dat de ABU laat doen is onder andere bedoeld om bewijslast te verzamelen voor de maatschappelijke relevantie van onze branche.

Leden vinden dit belangrijk, zo blijkt uit het leden-tevredenheidsonderzoek van 2023.

Goed werk doen zonder dat anderen het zien werkt niet. De ABU mag en moet daarbij assertiever communiceren. Belangrijk daarbij is de balans tussen voor jezelf opkomen en de gewenste en noodzakelijke verbinding met de omgeving. In de communicatie met stakeholders positioneren we uitzendwerk en payroll als oplossingen voor verschillende behoeftes.

Wat wij voor u (gaan) doen

In 2024 verschijnt onder meer de *Uitzendmonitor* met inzicht in onze allocatierol. Ook gaan we de duurzaamheid van de opstapfunctie van onze branche voor uitzendkrachten in kaart brengen.

Uitzendwerk brengt Nederland in beweging

De reputatiecampagne voor meer maatschappelijk draagvlak voor uitzendwerk gaat ook in 2024 door.

In de aanloop naar en na afloop van de Tweede Kamerverkiezingen loopt een campagne met





Voor de uitvoering van de *plannen* is een goed werkende arbeidsmarkt nodig.

daarin de cruciale rol van de uitzendbranche voor het toekomstbestendig maken van Nederland. We doen daarbij een oproep aan een nieuw kabinet voor voldoende ruimte voor uitzendwerk. Dat betekent dus: duidelijke regels met goede handhaving.

De campagne heet *Uitzendwerk brengt Nederland in beweging*. In een tijd waarin Nederland voor grote uitdagingen staat, denk aan de energietransitie, zijn er voldoende mensen nodig om de plannen te realiseren. Die mensen zijn er nu niet of nauwelijks.

De uitzendbranche biedt oplossingen hiervoor. We leiden mensen op en begeleiden mensen naar nieuw werk.

Daarnaast komt er in 2024 een inspiratiecampagne voor leden en stakeholders met daarin *best practices* over scholing, duurzame inzetbaarheid en het belang van diversiteit en inclusiviteit. Ook verschijnt er een nieuwe reeks van de podcast Aan het werk, over hoe PPS werkt in de praktijk.

Met ruimte voor *goed geregeld* uitzendwerk.

2024

Een sterke vereniging

Bedrijven worden lid van de ABU voor de waarde die het lidmaatschap biedt. Dit wordt versterkt door goede kennis over de leden, waardoor de ABU adequaat en snel kan inspelen op hun behoeften. Hoewel het ledentevredenheidsonderzoek van 2023 positief was, zijn er verbetermogelijkheden in ledenbetrokkenheid, dienstverlening en communicatie. Specifieke aandacht in 2024 is er voor voorlichting over het toelatingsstelsel, de inlenersbeloning en het ontwikkelen van dienstverlening voor leden die zzp'ers bemiddelen.

In 2024 ondersteunen we onze leden op de volgende zaken:

Soepele entree toelatingsstelsel

Zoals het er nu uitziet start per 1 januari 2026 het toelatingsstelsel. Een stelsel bedoeld voor meer kwaliteit in de uitzendbranche. Op het moment van schrijven moet het wetsvoorstel nog worden behandeld. De verwachting is dat dit in Q2 2024 gebeurt. Na goedkeuring van de wet gaat de ABU zijn leden helpen om snel en goed te voldoen aan de toetredingseisen. Dit doen we o.a. met voorlichting en tooling. De precieze invulling komt later.

Toepassen inlenersbeloning

Het juist toepassen van de inlenersbeloning is arbeidsintensief en brengt het risico van concurrentie op arbeidsvoorwaarden met zich mee. In 2024 helpen we leden om de inlenersbeloning eenduidiger en efficiënter toe te passen. Daarbij hoort ook voorlichting naar inleners.

Implementatie cao- en pensioenafspraken

In 2024 willen we een nieuwe cao afsluiten. Onderdeel daarvan zijn nieuwe pensioenafspraken. De ABU ondersteunt leden bij de implementatie van de afspraken in hun bedrijf.

Vorbereiding op CSRD

In 2024 bereiden we ABU-leden voor op wetgeving die vanuit Europa op sectoren afkomt. De CSRD,



Corporate Sustainability Reporting Directive, verplicht bedrijven vanaf 2025 te rapporteren over de impact van het bedrijf op de omgeving en andersom.

ABU Academy: praktische kennis

In 2024 organiseert de ABU wederom een groot aantal workshops. In deze workshops komen thema's aan de orde die belangrijk zijn voor de bedrijfsvoering van onze leden. Zoals de CAO voor *Uitzendkrachten*, kostprijsbepaling, de voor- en nadelen van het eigenrisicodragerschap, de voorbereiding op een ABU-audit of het financieel gezond houden van uitzendkrachten. De Academy gaat ook workshops verzorgen over zaken die zzp-dienstverleners raken.

Advies op Maat

Er zijn situaties waarbij leden meer ondersteuning nodig hebben dan onze Helpdesk kan bieden. Met *Advies op Maat* richten we ons juist hierop: persoonlijk advies. Zo is er de mogelijkheid om een-op-een te sparren met onze specialisten. Een adviseur kan u bijvoorbeeld ondersteunen bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid.

ABU Business Coaching

ABU Business Coaching is bedoeld voor directeuren of eigenaren en ondersteunt bij het scherp krijgen van complexe vraagstukken. Hoe zorg je bijvoorbeeld dat de kwaliteit op niveau blijft als jouw bedrijf een grote groei doormaakt? Hoe integreer je bij een bedrijfsovername meerdere bv's? Hoe geef je duurzame inzetbaarheid inhoud? Voor dit soort strategische vraagstukken kunnen leden (maximaal twee keer per jaar) gebruikmaken van de ABU-businesscoaches: mensen die hun sporen in de uitzendbranche hebben verdiend.

Ondersteuning reguliere bedrijfsvoering

De regels voor uitzenden en payrollrolling uit wetgeving en cao worden steeds ingewikkelder. De ABU wil leden helpen om deze te implementeren in hun eigen bedrijf.

Er zijn verschillende ondersteunende instrumenten beschikbaar. Om leden te helpen bij het maken van hun antidiscriminatiebeleid is er bijvoorbeeld de app Diversiteit Loont. Met het Stappenplan transitievergoeding kan de hoogte van de transitievergoeding worden bepaald. Tot slot is er de vernieuwde tool voor de juiste toepassing ET-regeling. En de cao-app.

Ter ondersteuning van de bedrijfsvoering zijn er kant-en-klare modeldocumenten, zoals modelovereenkomsten voor uitzend- en payrollkrachten. Beschikbaar in verschillende talen.

Al deze instrumenten zijn overzichtelijk bijeengebracht op Mijn ABU: ons ledennet.

Marktmonitor

Elke vier weken publiceert de ABU de ontwikkelingen in de uren en omzet van de uitzendbranche. Belangrijke informatie voor leden, financials en andere stakeholders.

Relaties met externe partijen

ABU-leden zijn in hun werk sterk afhankelijk van digitale ondersteuning. Daarom werken we ook in 2024 nauw samen met softwareleveranciers, opleidingsbureaus, inspectie-instellingen en adviesbureaus. Ook ondersteunen wij SETU bij het verder ontwikkelen van digitale oplossingen voor de hele sector.

Gerichte communicatie als succesfactor

De ABU communiceert veelvuldig met zijn leden. Nog steeds blijkt dat leden onze diensten niet kennen. In 2024 gaan we gericht communiceren (onder meer door inzet van minder communicatiemiddelen) en de diensten van Ledenservice verder promoten. De maandelijkse online bijeenkomsten van ABU Actueel voorzien in een grote behoefte van leden. Dit continueren we in 2024.

Betrokken leden

Een sterke vereniging kan niet zonder de betrokkenheid van zijn leden. Dit krijgt bijvoorbeeld vorm in



verschillende commissies, zoals de commissies voor de cao, ABU International, Payrolling, Arbeidsmarkt, Loonheffingen en Sociale Verzekeringen, MKB, Arbeidsrecht en PPS. In de commissie Ledenservice praten diverse soorten leden over hun behoeften aan dienstverlening van de ABU.

Om onze leden steeds beter te leren kennen (en zij ons), leggen de voorzitter en medewerkers van het bureau jaarlijks ledenbezoeken af. In 2024 willen we 200 ledenbezoeken afleggen.

**Voor banen
van nu *én*
de toekomst.**



***Verzeker de toekomst
van uitzendwerk.***

***Uitzendwerk brengt Nederland
in beweging.***

Colofon

December 2023 | **Eindredactie:** afdeling CMO, ABU | **Tekst:** Simone Nederend en Leo van der Pol
Fotografie: iStock | **Opmaak:** Studio Oneseventwo | **Drukwerk:** Drukkerij Groen

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden

020- 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl