

ABU en NBBU moeten niet buigen

ABU en NBBU moeten niet in aanloop van de nieuwe cao-onderhandelingen buigen voor bonden en politiek, door nu al te laten weten dat zij bereid zijn de periode van het uitzendbeding te verkorten.



Paul Muller

Managing director
The Human Specialist

“Waar zijn de ABU en NBBU in hemelsnaam mee bezig. Wat een kortzichtige visie dat uitzendwerk alleen voor piek en ziek wordt gebruikt. Onze bedrijven zijn actief in de bouw en techniek, waar projectmatig wordt gewerkt. Als een project wordt gescoord, zijn grote aantallen vakmensen nodig. Na afronding van het project kan er worden afgebouwd. Bedrijven willen en moeten flexibel werken, maar als je de flexibiliteit bij de uitzendbureaus weghaalt, is dat een groot probleem. Het gevolg is een enorme vlucht naar het zzp-model, waar de overheid kampt met een regelgeving-probleem. Hier is de geest uit de fles en die gaat er nooit meer in. Ik werk meer dan dertig jaar in de uitzendbranche, maar nog nooit is de regel drift van de overheid zo groot geweest. De vakbonden schreeuwen moord en brand en de brancheverenigingen ABU en NBBU laten hun leden in de kou staan. Niet vreemd dat meer dan 10.000 van de 14.000 bureaus zich niet hebben aangesloten. Ooit waren we trots om lid te zijn van de ABU of NBBU.”



Flavia van As

Chief operating officer
Charlie works

“Nu onze brancheorganisaties hebben laten weten bereid te zijn om de periode van het uitzendbeding in te korten, lijken zij voor te sorteren in een onderhandeling die breder is dan alleen het MUB-vraagstuk. De rol van uitzendorganisaties transformeert reeds jaren van het leveren van slechts ‘piek- en ziek-oplossingen’ naar een succesvolle werkgeversrol, waarbij het toevoegen van waarde door middel van scholing, ontwikkeling en coaching steeds meer centraal staat. Een belangrijk deel van de groep flexkrachten zou minder of minder snel een baan vinden wanneer juist deze rol wordt ingedamd. Inzetten op een lagere flexibiliteit kan betekenen dat er minder mogelijkheden voor bepaalde doelgroepen zijn om toe te treden en zich door te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. De nieuwe cao dient een fundament te zijn om aan zowel flexibiliteit voor bedrijven als aan zekerheid voor flexkrachten recht te blijven doen. Juist het verenigen van deze schijnbaar hybride doelen, vergt een precair proces van afstemming over een breed scala aan onderwerpen.”



Steven Gudde

Directeur bidmanagement en business
development Olympia

“Als de afgelopen periode iets duidelijk is geworden, is het wel dat de arbeidsmarkt op onderdelen toe is aan vernieuwing. Daarbij moeten we leren van het verleden. Maar vooral ook het verleden op onderdelen durven loslaten en er niet krampachtig aan blijven vasthouden. Dat geldt voor iedereen. Alleen zo komen we tot oplossingen die voor iedereen werken en waarbij we flexibiliteit en zekerheid kunnen verenigen. Onderhandelen voor een cao is niet het verdedigen van de eigen positie, maar zorgen voor een gezamenlijke toekomst voor alle betrokkenen. Dat de NBBU en ABU in aanloop daarnaartoe laten weten dat zij bereid zijn om de periode van uitzendbeding in te korten, is niet buigen. Het is laten zien dat je overtuigd bent dat er toekomst is die voor iedereen veel kan brengen. En dat de bereidheid er is om zaken ter discussie te stellen. Dat is niet buigen. Dat is bewegen vanuit kracht en ambitie om de arbeidsmarkt van de toekomst vorm te geven. Dat zouden meer partijen moeten doen.” **X**