

Agenda Arbeidsmarkt

Strategische koers Bouwend Nederland

Zoetermeer, maart 2016

De Agenda Arbeidsmarkt van Bouwend Nederland vormt het beleidskader voor de regio's, vakgroepen en secties van Bouwend Nederland. Het legt de ambities en doelstellingen van Bouwend Nederland voor de komende drie jaar vast. Het geeft lidbedrijven, bestuurders, medewerkers, en stakeholders inzicht in de inhoudelijke koers en in de doelen. De Agenda Arbeidsmarkt is tot stand gekomen in samenwerking met leden uit onderwijs- & adviescommissies en ledenpanels. In de Agenda Arbeidsmarkt wordt, op basis van eerder gemaakte afspraken, aandacht geschonken aan de vraag- en aanbodzijde van werknemers in de sector, aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt en aan de gevolgen van wetgeving rondom participatie van werknemers met een achterstand op de arbeidsmarkt.

1. Huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt

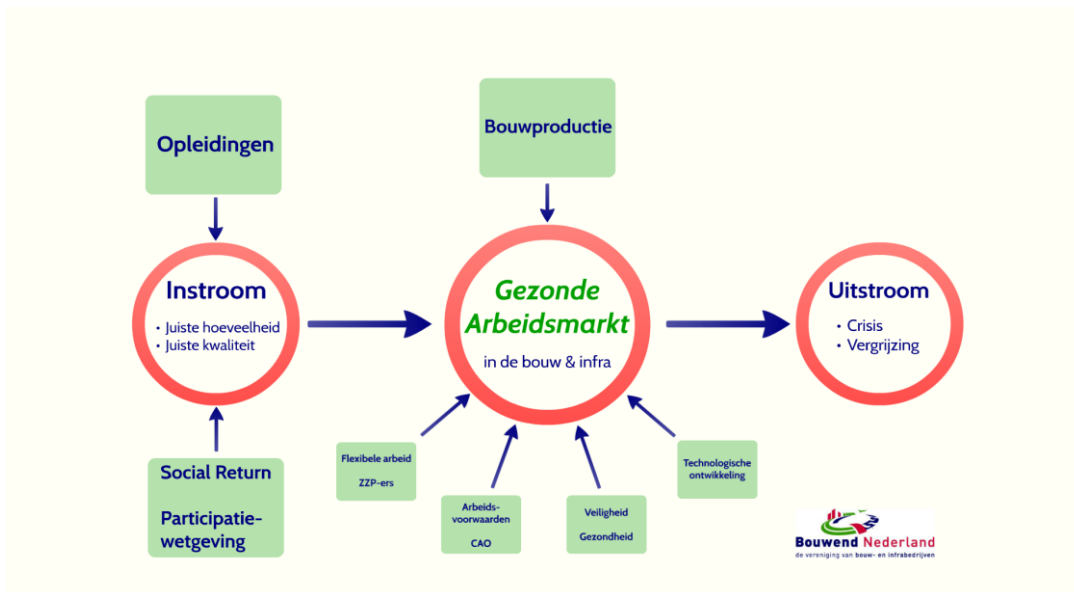
Bouwend Nederland ziet een aantal trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:

- Bouwproductie en de werkgelegenheid trekken aan
- De sector ontgroent en vergrijst, mensen blijven langer doorwerken
- Het aantal traditionele werknemers in vaste dienst neemt af. Steeds meer bedrijven maken gebruik van zzp en flex uit binnen- en buitenland; wetgeving versterkt deze trend
- Toename van het gebruik van flex brengt ook vormen van oneerlijke concurrentie met zich mee
- Nederland is op weg naar een *participatiesamenleving*. Ook deze trend wordt versterkt door wetgeving

2. Visie

Bouwend Nederland wil dat de sector kan beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel.

Een gezonde arbeidsmarkt voor de sector heeft voldoende instroom van jonge gediplomeerde schoolverlaters en zij-instromers en kan de uitstroom uit de sector van oudere werknemers opvangen. Daarnaast bezit een gezonde arbeidsmarkt een zekere mate van flexibiliteit, met zzp'ers en uitzendkrachten, waardoor bedrijven snel kunnen inspelen op een toenemende of afnemende vraag, zoals te zien is op de onderstaande afbeelding.



3. Ontwikkelingen vraagzijde werknemers

Na jaren van economische crisis heeft de bouw de weg omhoog weer gevonden. De vooruitzichten zijn weer voorzichtig positief. Dit is te zien in de ontwikkeling van de bouwproductie, die sinds 2014 weer een lichte stijging laat zien. In 2015 laat de sector voor het eerst sinds jaren een groei van 3% zien en ook de vooruitzichten van 2016 zijn gunstig. Met name de markt voor de woningbouw (nieuwbouw en onderhoud) trekt aan. De groei geldt in mindere mate voor utiliteitsbouw en infra. Deze ontwikkeling geldt volgens het EIB ook voor de middellange termijn (tot 2020)¹.

De werkgelegenheidsontwikkeling heeft wat meer tijd nodig om op gang te komen dan de bouwproductie. In de periode 2009 tot heden is het aantal werknemers onder de cao met 70.000 man gedaald. Weliswaar is een deel van deze werknemers verder gegaan als zzp'er, maar een groot deel is uit de sector verdwenen. In 2014, het jaar waarin voor het eerst sinds jaren de bouwproductie met 1% toenam, sneden veel bedrijven nog (verder) in hun personeelsbestand om als bedrijf het hoofd boven water te kunnen houden. Bedrijven die wel personeel nodig hebben trekken vaak tijdelijke arbeidskrachten aan via zzp of flex. De verwachting is dat in de komende jaren de werkgelegenheid weer aantrekt en dat 2/3 van het aantal banen dat tijdens de crisis is verdwenen, weer terugkomt.²

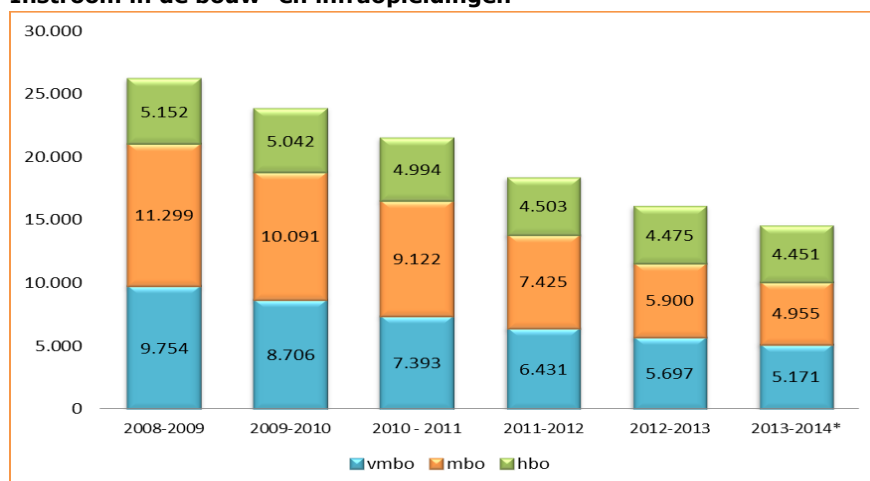
4. Ontwikkelingen aanbodzijde werknemers

De bouw vormt geen uitzondering op het Nederlandse demografische model: er komen steeds meer oude mensen bij en het aantal jongeren loopt terug. Kijkend naar het aantal jongeren in (bouw)technische opleiding is te zien dat het aantal jongeren dat op het vmbo en mbo kiest voor een bouwgerelateerde opleiding afneemt. Deze structurele ontwikkeling is tijdens de economische crisis alleen maar versterkt. Zo is het aantal leerlingen in het mbo sinds 2008 meer dan gehalveerd, zoals te zien is in de onderstaande afbeelding.

¹ Rapportage Arbeidsmarkt en onderwijsinformatie, Fundeon (2015) blz 6 e.v., Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid, EIB (2015) blz 14 e.v.

² Verwachtingen bouwproductie EIB (2015) blz 83 e.v.

Instroom in de bouw- en infraopleidingen



Bron Fundeon/DUO, 2015

In de afgelopen jaren heeft de daling geen ingrijpende gevolgen gehad, omdat de werkgelegenheid hard is teruggelopen. Nu er in de nabije toekomst weer meer banen vrijkomen is het de vraag of er genoeg (geschikt) personeel beschikbaar is.

Deze vraag is ook relevant wanneer gekeken wordt naar uitstroom. Instituten als Fundeon, EIB en ROA hanteren 3% om de vervangingsbehoefte te berekenen. Instroombehoefte versus gerealiseerde behoefte leverde volgens de berekening van Fundeon (voor bol en bbl, mbo) de minimale instroombehoefte op van 6671 leerlingen. En dat is dan nog slechts de behoefte aan mbo'ers. Ook het aantal hoger opgeleiden, inclusief UTA, dat uittreedt, zal vervangen moeten worden. Met de aantrekkelijke markt, de vernieuwingen in onze sector en de toenemende vraag naar hoger opgeleid personeel wordt dit de uitdaging voor de komende jaren.

Historie instroombehoefte versus gerealiseerde instroom mbo niv. 1 t/m 4

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015*	2015/2016
Gerealiseerd	7.455	5.955	5.075	5.086	
Behoefte	9.800	7.390	5.780	6.662	6.671
Tekort/overschot	-2.345	-1.435	-705	-1.576	

Bron: Fundeon/ DUO, 2015

Om te zorgen voor voldoende, goed opgeleide medewerkers in onze sector moet er ook aandacht blijven voor het binden en boeien van mensen: via persoonlijke opleidingsbudgetten en het bieden van loopbaanperspectieven. Mensen die kiezen voor werk in onze sector, moeten daar ook blijven en daarvoor dragen zowel werkgevers als werknemers zelf verantwoordelijkheid.³

Doelstellingen:

- Bouwend Nederland vindt dat er aandacht en inzet moet blijven voor imago van en instroom in onze sector, nu de werkgelegenheid weer aantrekt en wij op middellange termijn weer meer mensen nodig hebben. Wij moeten mensen verleiden om in onze sector te gaan werken op zowel uitvoerend als managementniveau. Omdat de verwachting is dat wij in onze sector meer hoger opgeleiden nodig hebben, zullen we hier in onze aandacht voor instroom ook op moeten inzetten⁴.

³ Het speerpunt Arbeidsvoorwaarden & -verhoudingen gaat in een aparte agenda nader in op het aandachtspunt Modern personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid, begin 2016.

⁴ Bouw aan de toekomst! Toekomstige competenties voor medewerkers in bouw en infra, TNO in opdracht van Bouwend Nederland, 2015.

- Bouwend Nederland zal, in nauwe samenwerking met leden, ledengroepen, opleidingsbedrijven, onderwijsinstellingen en –koepels, instroomactiviteiten organiseren om interesse voor bouwtechnische opleidingen en werken in onze sector te stimuleren⁵.
- Naast het bevorderen van instroom is ook het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector een uitdaging. Fundeon en Arbouw bestaan per 1 juli 2016 niet meer maar cao-partijen hebben gezamenlijk besloten tot de oprichting van een nieuw kenniscentrum voor duurzame inzetbaarheid (KADI). Het is de bedoeling dat dit instituut de duurzame inzetbaarheid van werknemers zal stimuleren. Cao-partijen willen werknemers minder vrijblijvend een periodiek gezondheidsonderzoek (PAGO) en een duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA) laten doen.⁶
- Tenslotte zal Bouwend Nederland haar leden moeten blijven informeren over arbeidsmarktonderzoeken en –analyses.⁷

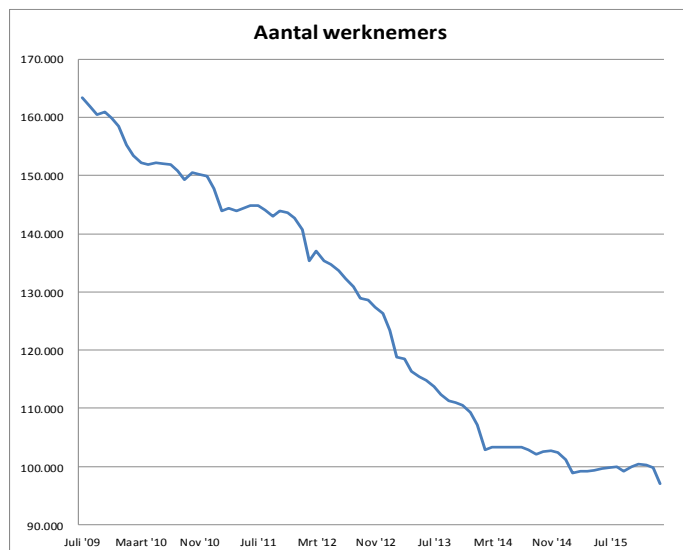
5. Minder vast, meer flex

Tot de jaren negentig van de afgelopen eeuw werkten de meeste werknemers in vaste dienst. In het Nederlandse polderlandschap speelt de cao daarbij een belangrijke rol. Werkgevers en werknemers maken in de cao afspraken over lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Met de komst en inzet van buitenlandse werknemers, zzp'ers en flexwerkers is het aantal traditionele werknemers in vaste dienst afgenomen. De grote daling van het aantal werknemers in de bouw is goed te zien in de cao-cijfers. Het aantal werknemers onder de cao is afgenomen van ruim 170.000 in januari 2009 tot onder de 100.000 in juli 2015.

Ontwikkeling van het werknemersbestand onder de cao, juli 2009-juli 2015

	Juli 2009	Feb 2016
Totaal	163.368	97.043
Waarvan bouwplaatspersoneel	110.408	57.785
Waarvan UTA	59.960	39.258

Bron: Technisch Bureau Bouwnijverheid, feb 2016



De grote daling in het aantal werknemers werd mede veroorzaakt doordat de inhoud van de cao niet meer van deze tijd was. Inmiddels hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een nieuwe cao.

Dat laat onverlet dat bedrijven naast vaste medewerkers nu en in de toekomst gebruik zullen blijven maken van een flexibele schil van arbeidskrachten. Volgens cijfers van het EIB bedraagt het percentage gewerkte manuren door zzp'ers in de gehele bouwnijverheid (inclusief projectontwikkeling) zo'n 24%.⁸

De inzet van flexarbeid – in onze

definitie: iedere vorm van arbeid die niet is terug te voeren tot een vorm van arbeidsovereenkomst – draagt namelijk bij aan het tijdelijk kunnen inzetten van extra mankracht. Dat kan zijn ingegeven door de behoefte aan extra vakkrachten wanneer die echt nodig zijn. Opdrachtgevers zouden doorgaans alleen gebruik moeten maken van flexibele arbeid wanneer daar behoefte aan is. Uitzend- en zzp-contracten zijn de meest sprekende voorbeelden.

⁵ De activiteiten die Bouwend Nederland onderneemt staan vermeld in de bijlage bij deze notitie.

⁶ Bestuursnotitie voorloopstichting KADI, 17-02-2016.

⁷ Zoals De bouwmarkt in vogelvlucht, 2015.

⁸ Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid, EIB, 2015.

In toenemende mate wordt er echter ook gekozen voor flexarbeid vanwege verhoogde risico's en dus minder beheersbare kosten voor de inlener. Bestaande maar ook recente sociale wetgeving laat zien dat het in dienst nemen en/of houden van vast of tijdelijk personeel grotere financiële risico's met zich meebrengt. De loondoorbetalingsplicht bij ziekte, de verantwoordelijkheid (en financiële risico's) voor tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gaan, een stijging van sociale premies en mogelijke aansprakelijkheden voor correcte betaling van het loon zijn daarin belangrijke ontwikkelingen. Zij spelen een rol bij de afweging voor bedrijven om te kiezen voor flexarbeid. Immers, alle voornoemde risico's zijn gekoppeld aan het formele werkgeverschap. In geval van flexarbeid ligt dat werkgeverschap niet bij de inlener maar het bestaat simpelweg niet (in geval van zzp'ers) of het ligt bij een andere partij (bv. uitzendorganisatie).

Daarnaast biedt de inzet van flexibele arbeid ook mogelijkheden om oneerlijk te concurreren. Inleners kunnen op kosten besparen wanneer zij veel(vuldig) gebruik maken van flexibele krachten. Voor hen gelden niet altijd de cao-bepalingen/arbeidsvoorwaarden waardoor het kostentechnisch aantrekkelijk wordt deze personen in te zetten ten koste van cao-personeel. Het kostenvoordeel dat hiermee gehaald wordt brengt in die zin dus oneerlijke concurrentie met zich mee. Verdringing van vast personeel ligt daarmee op de loer.

In een aparte bijlage bij deze agenda wordt een overzicht van voor- en nadelen van eigen personeel vs. flexibele arbeidskrachten gevoegd. Deze bijlage zal ook apart op de website van Bouwend Nederland gepubliceerd worden.

Doelstellingen:

- Bouwend Nederland vindt dat flexarbeid noodzakelijk is en blijft om te kunnen meebewegen met economische schommelingen. De inzet van flexkrachten mag daarom niet door wetgeving belemmerd worden. Zzp'ers kunnen als actieve ondernemers een positieve bijdrage leveren aan de bouw- en infrasector. Wet- en regelgeving moeten gericht blijven op het faciliteren van het ondernemerschap van deze groep. Schijnzelfstandigheid daarentegen is onwenselijk want het leidt tot oneerlijke concurrentie.
- Onlangs heeft de Eerste Kamer het aangepaste wetsvoorstel DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) aangenomen. De nieuwe wet regelt dat de huidige VAR komt te vervallen per 1 mei 2016 en dat er – na een overgangperiode tot 1 mei 2017 – gebruik kan worden gemaakt van een beperkt aantal door de Belastingdienst opgestelde algemene modelovereenkomsten, die zowel fiscale als arbeidsrechtelijke vrijwaring bieden. Voorwaarde is uiteraard dat partijen gebruik maken van zo'n modelovereenkomst en er ook naar handelen. Die algemene modelovereenkomsten zouden in beginsel voldoende moeten zijn voor alle sectoren, waardoor het stelsel (aanvullende) sectorale modelovereenkomsten overbodig zou maken. De wet laat echter de mogelijkheid open voor aparte sectorale modelovereenkomsten. In de recent afgesloten cao is de afspraak gemaakt samen met de vakbonden te komen tot een sectorale modelovereenkomst voor de bouw. De vakbonden gebruiken de mogelijkheid die de nieuwe wet biedt om toch sectorale modelovereenkomsten op te stellen, om nakoming van de cao-afspraken daarover af te dwingen.

6. Oneerlijke concurrentie

De hierboven geschetste trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt bieden niet alleen kansen op de arbeidsmarkt. Als ongewenst bijeffect scheidt het ook mogelijkheden voor bedrijven om op een oneerlijke manier te concurreren. Zowel internationaal als nationaal en sectoraal worden er stappen gezet om oneerlijke concurrentie te kunnen bestrijden.

Internationale aanpak oneerlijke concurrentie

Via Europese wetgevingsprocessen, zoals bijvoorbeeld het vaststellen van de Handhavingsrichtlijn, die de werking van de bestaande Europese Detacheringsrichtlijn effectiever moet maken, wil 'Brussel' meer grip krijgen op de ongewenste bijeffecten van een open Europese arbeidsmarkt. Die Handhavingsrichtlijn moet door iedere afzonderlijke lidstaat worden geïmplementeerd in nationale wetgeving. Het kabinet is in gesprek met sociale partners over de elementen die in een nationale wet moeten komen. Naast het verstevigen van de positie van nationale handhavingsinstanties

(voor Nederland: de Inspectie SZW), worden ook de mogelijkheden van een meldplicht voor de bezoekende detacheerder besproken en onderzocht. Bouwend Nederland participeert daartoe in een ad hoc werkgroep van VNO-NCW. Ook heeft hiertoe in december 2015 overleg plaatsgehad tussen de Europese sectorale sociale partners en minister Asscher. In het kader van het Nederlandse EU-voorzitterschap in de eerste helft van 2016 wil Bouwend Nederland samen met België, Duitsland en Frankrijk een lobby starten om oneerlijke concurrentie aan de orde te stellen. Een en ander zou betekenen dat werkgeversvertegenwoordigers uit genoemde landen enkele voorstellen kunnen formuleren die leiden tot wetsvoorstellen in de respectievelijke landen. Bij voorbeeld het versterken van controles en transparantie, zoals registratie op de bouwplaats. Hierin past onze Bouwplaats-ID. Daarnaast zijn een effectieve implementatie van de handhavingsrichtlijn en het verbeteren van de betrouwbaarheid van de A1 formulieren twee voorbeelden. De eerste contacten zijn reeds in 2015 gelegd en deze worden ook in de komende jaren voortgezet.

Nationale aanpak oneerlijke concurrentie

Enkele jaren geleden is het toenmalige kabinet al gekomen met wet- en regelgeving om oneerlijke concurrentie aan te pakken. Daarbij heeft men zich in eerste instantie gericht op de aanpak van malafide uitzendbureaus.

Een nieuwe stap die de regering recentelijk heeft gezet in het bestrijden van oneerlijke concurrentie is de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). Deze wet moet ervoor gaan zorgen dat uitbuiting en onderbetaling van werknemers wordt tegengegaan en oneerlijke concurrentie wordt bestreden. De WAS heeft een grote impact op de manier waarop ondernemingen zullen moeten gaan werken en hun bedrijfsprocessen moeten gaan inrichten. Die processen zullen gericht moeten zijn op een bonafide keten van aannemers. Een eventuele ketenaansprakelijkheid voor niet betaalde lonen ergens in de keten hangt iedere schakel daarbij boven het hoofd.

Sectorale aanpak oneerlijke concurrentie

In de cao-afspraken voor een nieuwe BouwCAO voor de periode 2015-2017 wordt een Bouwplaats-ID geïntroduceerd. De verplichte toepassing daarvan moet wel algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

Een Bouwplaats-ID kan bijdragen aan de verplichtingen van bedrijven in het kader van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). Voorts kunnen via het paritaire Bureau Naleving nalevingsonderzoeken worden gedaan en kan er informatie worden uitgewisseld met de Inspectie SZW.

Doelstelling:

Bouwend Nederland is een groot voorstander van een level playing field: oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden is onwenselijk en moet stevig worden aangepakt, ook wanneer dit uiteindelijk leidt tot gerechtelijke procedures. Een recent voorbeeld hiervan is de gerechtelijke (bodem)procedure waarin de internationaal opererende uitzender Rimec door de rechter tot de orde is geroepen.

7. Social return, Participatiewet & Quotumregeling

Om het inschakelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen, zijn er verschillende instrumenten bedacht door de overheid. Op nationaal niveau is er de Participatiewet, die aan de werkgevers in Nederland de collectieve plicht oplegt om jaarlijks een aantal zogenaamde *garantiebanen* te scheppen. Als de aantallen collectief niet worden gehaald, kan de Participatiewet omgezet worden in een Quotumregeling. Dan gaan er verplichtingen gelden voor individuele bedrijven. Op grond van het onderhandelingsresultaat voor de BouwCAO 2015-2017 moeten gedurende de looptijd van de CAO 295 garantiebanen gecreëerd worden. Uit haar brief aan de Tweede Kamer d.d. 3 juli jl. geeft staatssecretaris Klijnsma aan dat werkgevers in de periode 1 januari 2013 – 1 januari 2015 bijna 10.000 extra banen hebben gecreëerd voor arbeidsbeperkten. De banenafpraak voor private werkgevers gaat uit van een aantal van 6.000 extra banen tot eind 2015. De kans dat de Quotumwet op korte termijn ingevoerd wordt lijkt dan ook klein.

Op decentraal niveau proberen met name gemeenten door het toepassen van SROI lokale mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Zij doen dit door het inschakelen van deze doelgroep als voorwaarde te stellen bij het uitvoeren van een opdracht.

Doelstellingen:

Bouwend Nederland wil haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen als het gaat om Social Return. In onze sector willen bedrijven via Social Return mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan het werk helpen. Daarbij heeft Bouwend Nederland wel een aantal randvoorwaarden waar aan voldaan moet worden:

- Voorkomen van verdringing en dubbele verplichtingen
Voorkomen van verdringingseffecten van Social Return, alsmede van verplichtingen die komen bovenop de verplichtingen uit de Participatiewet (100.000 garantiebanen) en eventueel de Quotumwet
- Uniformering/Opleiden
Opdrachtgevers die Social Return toepassen, doen dat zoveel als mogelijk op dezelfde of vergelijkbare wijze en altijd speelt Opleiden daarbij een centrale rol. Daarnaast bijstaan van leden die met SROI te maken krijgen.

Tenslotte

Naast de hierboven beschreven hoofdlijnen zal uiteraard de actualiteit steeds gevolgd worden en wordt waar nodig informatie verstrekt aan de leden of de leden om hun input worden gevraagd. In het kader van de nieuwe verdienmodellen zullen ook steeds mogelijkheden voor aanvullende, betaalde dienstverlening bekeken worden, zoals inmiddels met de cursus WAS al is gebeurd.

BIJLAGE I

Om de voorgenomen doelstellingen te bereiken onderneemt Bouwend Nederland de komende jaren, samen met leden en stakeholders, de volgende activiteiten:

Ten aanzien van het stimuleren van instroom in de sector:

- Bouwend Nederland neemt deel aan lobby via VNO-NCW, zoals het versterken van het vmbo, het vergoten van instroom in het mbo door bol/bbl en flexibilisering van het hbo d.m.v. vraagfinanciering
- De Dag van de Bouw staat in 2016 in het teken van innovatie. Om die reden heeft Bouwend Nederland een prijsvraag uitgezet bij een innovatief onderwijssoort, het technasium. Vanuit het hele land zullen leerlingen innovatieve onderzoeken indienen bij Bouwend Nederland. In samenwerking met leden, de (regionale) medewerkers onderwijs & arbeidsmarkt en de betreffende scholen zal de uitreiking in de week voor de Dag van de Bouw op de Bouwcampus plaatsvinden. Ook in de jaren daarna zal steeds gekeken worden naar aansluiting tussen de Dag van de Bouw en instroomactiviteiten
- I.s.m andere technische branches (Techniek Talent, Jet Net) wordt gewerkt aan een PPS, waar een gezamenlijke website/portal voor basis- en voortgezet onderwijs een onderdeel van is
- In het kader van het Techniekpact ondersteunt Bouwend Nederland regionale activiteiten die door onderwijsinstellingen en plaatselijke overheden worden ondersteund
- Bouwend Nederland organiseert Bouworiëntatiedagen voor het hbo, afstudeerprijzen in de regio voor het hbo, innovatie op locatie TUE
- Bouwend Nederland sponsort de Skills-wedstrijden voor het mbo, die landelijke en internationaal op veel belangstelling kunnen rekenen
- Leden en medewerkers van Bouwend Nederland onderhouden contacten met opleidingsbedrijven, stichtingen Bouwtalent, onderwijsinstellingen en -koepels in de gehele onderwijskolom, in besturen en werkveldcommissies

Ten aanzien van flexarbeid:

- Bouwend Nederland neemt deel aan de lobby via VNO-NCW, dat ziet op het verlagen van administratieve en financiële lasten bij de vormgeving en implementatie van sociale wetgeving
- Bouwend Nederland blijft ijveren voor behoud van de zelfstandigenaftrek voor de 'echte' zzp'ers (ozp'ers: ondernemers zonder personeel)

Ten aanzien van het tegengaan van oneerlijke concurrentie:

- Mede-investering in een fraudebestendig, uitvoerbaar en betaalbaar Bouwplaats ID-systeem; proeftuinen worden in overleg met lidbedrijven opgezet
- Lidbedrijven faciliteren in het omgaan met de WAS door middel van adequate informatievoorziening, cursussen en praktische tools
- Afstemming met RWS over een praktische uitvoering van de WAS: met oog voor elkaars belangen en met respect voor de onderlinge relatie komen tot uitvoerbare afspraken

Ten aanzien van Social return, Participatiewet en Quotumregeling:

- Uitdragen/verder ontwikkelen (met CROW en via de Werkkamer) landelijke bestektekst en regionale standaardoplossingen
- Via de regio ondersteunen van bedrijven die met SROI te maken krijgen
- Via regio informeren van regionale aanbesteders én ondersteunen van regionale opleidingsbedrijven
- Via Aanbestedingsinstituut monitoren van en aanpakken van diversiteit aan Social Return voorwaarden bij (openbaar aangekondigde) aanbestedingen

Bij alle activiteiten worden leden betrokken. Alle acties worden ondersteund door informatie via (instroom)website en social media.

BIJLAGE II

Overzicht voor- en nadelen inzet vast personeel en flexibele arbeidskrachten

In de Agenda Arbeidsmarkt 2015 is geschetst dat ondernemers om uiteenlopende redenen gebruik maken van flexibel personeel. Daarbij wordt veelal gekeken naar kostenvoordelen. Hierdoor kan er oneerlijke concurrentie ontstaan omdat bedrijven met een grote flexibele schil goedkoper kunnen werken als gevolg van lagere arbeidskosten.

In onderstaand schema wordt een niet-limitatief overzicht gegeven van de voor- en nadelen van de inzet van vast versus flexibel personeel.

Bouwend Nederland is op dit moment bezig met de ontwikkeling van een zogeheten 'Kosten-batenweegschaal vast en flexibel personeel'. Dit is een hulpmiddel waarmee bedrijven de kosten, baten, risico's en randvoorwaarden kunnen 'afwegen' om tot een goed onderbouwde beslissing te komen over een investering in (of besparing op) personeel. Door middel van een Excel-spreadsheet kunnen verschillende scenario's voor investeringen in personeel worden ingevoerd en de financiële consequenties worden berekend. Hiermee ontstaat een helder inzicht in de kosten en opbrengsten van een beslissing.

Voordelen	Vast personeel
✓	Doorgaans goede scholing via sectorale opleidingssystematiek
✓	Binding met bedrijf <ul style="list-style-type: none"> • Loyaliteit • Doorgroeimogelijkheden
✓	Vaste waarde binnen bedrijf <ul style="list-style-type: none"> • Tijdig kunnen inroosteren • Maatwerkafspraken mogelijk binnen kaders cao
Nadelen	Vast personeel
✓	Vast loon/salaris
✓	Beperkte inzet agv ATW
✓	Verplichte afdracht diverse premies/kosten: <ul style="list-style-type: none"> • BTER-premies • Loondoorbetaling bij ziekte • Transitievergoeding

Voordelen	Flexibel personeel
✓	Snelle inzet op piekmomenten
✓	Minder beperkingen agv ATW; zzp-er niet gebonden aan onwerkbaar weerregeling in CAO
✓	Minder risico's/verplichtingen: <ul style="list-style-type: none"> • Geen loondoorbetaling bij ziekte • Geen transitievergoeding • Geen of minder premies
Nadelen	Flexibel personeel
✓	Doorgaans minder goed/gericht geschoold; zzp-er verantwoordelijk voor eigen scholing
✓	Geen binding met inlener
✓	Risico op WKa-heffingen bij schijnzelfstandigen