

Samenvatting Uitzendbranche

- ⊕ In totaal zijn in ons land zo'n 2 duizend uitzendondernemingen geregistreerd (met een kleine 5 duizend vestigingen). De uitzendbranche is uiterst conjunctuurgevoelig. De jaren 2001-2003 lieten dan ook een daling zien van het aantal uitzendkrachten en mede daardoor van het aantal vaste medewerkers (intercedenten, consultants etc.). In 2004 nam het aantal uitzendkrachten echter weer fors toe. Een voorbode van economisch herstel.
- ⊕ Zowel de ABU als NBBU kent twee CAO's, één voor vaste medewerkers (intercedenten e.d.) en één voor uitzendkrachten.
- ⊕ Van de vaste medewerkers en uitzendkrachten was in 2004 slechts 6 respectievelijk 9 procent 45-plusser. Dit is deels een gevolg van een selectief wervings- en selectiebeleid. Uitzendbureaus nemen niet snel oudere uitzendkrachten aan (mede omdat bedrijven niet genegen ze in te lenen). Intercedenten en consultants komen vaak direct van het MBO of HBO. Door het relatief jonge personeelsbestand zal de uitzendbranche de komende jaren niet of nauwelijks geraakt worden door de vergrijzingsproblematiek.
- ⊕ Bij het aantrekken van de economie zal ook de vraag naar vaste medewerkers weer toenemen. Onder meer door toenemende concurrentie van legale uitzendbureaus uit nieuwe EU-lidstaten zal de uitbreidingsvraag vermoedelijk niet groot zijn. De vervangingsvraag van vaste medewerkers zal gezien de leeftijdsopbouw duidelijk onder het landelijke gemiddelde liggen.
- ⊕ Voor uitzendkrachten is de komende jaren wel een flinke toename van de uitbreidingsvraag te verwachten. De vervangingsvraag naar uitzendkrachten is per definitie erg hoog. De meeste uitzendkrachten zien uitzendwerk als bijbaan of opstap naar werk buiten de uitzendbranche.
- ⊕ Op dit moment lenen uitzendondernemingen weinig ouderen uit. Voor de uitzendbureaus voor ouderen bestaat momenteel eveneens weinig emplot. Pas als bij hoogconjunctuur weer tekorten op de relevante arbeidsmarkten ontstaan, zal de uitzendbranche weer meer ouderen uitlenen.
- ⊕ In de uitzendbranche is geen sectorbrede regeling die voor vaste medewerkers vervroegd uitreden (financieel) aantrekkelijk maakt. De NBBU-CAO bevat een demotie-bepaling voor vaste medewerkers van 55 jaar. Hiervan gaat een positief effect uit op de arbeidsparticipatie van ouderen. Daar staat tegenover dat de uitzendbranche (net als de meeste andere sectoren) nog steeds een aantal generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen kent (taakverlichting, werktijdverkorting en extra verlof). Deze maken ouderen duurder (en daardoor minder aantrekkelijk) voor de werkgever. Een belangrijke maatregel gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van ouderen is het recht van vaste medewerkers van ABU-leden van 50 jaar of ouder op jaarlijks geneeskundig onderzoek op kosten van de werkgever. Verder bevatten zowel de ABU- als de NBBU-CAO bepalingen over scholing en persoonlijke ontwikkeling van vaste medewerkers. Daarbij gaat het echter eerder om het op peil houden van vakkennis dan om employability.
- ⊕ Voor uitzendkrachten zijn op sectoraal niveau alleen afspraken gemaakt over scholing en persoonlijke ontwikkeling. Opmerkelijk is dat in de NBBU-CAO voor uitzendkrachten leeftijd niet wordt genoemd als factor op grond waarvan niet mag worden gediscrimineerd.
- ⊕ De uitzendbranche is als intermediair afhankelijk van de bedrijven die uitzendkrachten inlenen. Zolang bedrijven niet genegen zijn oudere uitzendkrachten in te huren, zullen ook uitzendondernemingen ouderen niet snel een uitzendovereenkomst of contract aanbieden. Overigens kunnen uitzendondernemingen het goede voorbeeld geven door - meer dan nu het geval is - zelf meer ouderen als vaste medewerker in dienst te nemen.

