NBBU

jaarverslag

2023

Inhoudsopgave

	Pagina
Jaarverslag	
- Voorwoord	2
- Vereniging en bureau	4
- Wet en regelgeving	7
- Actualiteiten in 2023	17
- Kennis en Innovatie	20
- Zichtbaarheid	26
- Vooruitblik	29
Jaarrekening	
- Balans	33
- Exploitatierekening	34
- Kasstroomoverzicht	35
- Waarderingsgrondslagen en resultaatbepaling	36
- Toelichting bij de balans	38
- Toelichting bij de exploitatierekening	41
- Overzicht materiële vaste activa	46
Overige gegevens	
- Statutaire bepalingen inzake de bestemming van het resultaat	47
- Voorstel resultaatverwerking	47
- Vaststelling jaarrekening	47
Controleverklaring	48

Voorwoord

Ook in 2023 zette de NBBU zich dagelijks in om de regeldruk voor ondernemers in de flexibele arbeidsmarkt zoveel mogelijk binnen de perken te houden. Dit is en blijft een enorm gevecht gegeven het huidige politieke klimaat richting het ondernemerschap in het algemeen en flex in het bijzonder. Personeelstekorten blijven een groot probleem voor werkgevers, waarvoor arbeidsmarktintermediairs waardevolle oplossingen bieden. Die meerwaarde verdient erkenning.

Nieuwe wetgeving leidt tot meer regeldruk. Het is onze visie dat die regeldruk in toenemende mate niet alleen verstikkend werkt voor ondernemers in de flexbranche, maar voor de economie in het algemeen, voor werkgevers én werkenden.

We blijven daarom uitdragen wat de (negatieve) impact van alle wet- en regelgeving in de praktijk is. Dat doen we voor en achter de schermen, via de publieke opinie en door te lobbyen voor de belangen van onze leden.

Een voorbeeld van succesvolle belangenbehartiging in 2023 is dat bestaande uitzendondernemingen onder voorwaarden worden vrijgesteld van het betalen van een waarborgsom van €100.000,- als onderdeel van toelating tot het nieuwe stelsel onder voorgestelde wet Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Dat is in het directe voordeel en belang van leden van de NBBU.

Een ander voorbeeld is dat het conceptwetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden niet in zijn oorspronkelijke vorm naar het parlement is gestuurd, maar op een aantal punten is gewijzigd. Hiertoe zochten we de samenwerking met de Bovib, de VvDN en de RIM.

Deze lobby is nog gaande, maar een eerste succes is dat de kritiek die onder andere de genoemde coalitie gaf op het conceptwetsvoorstel ertoe leidde dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloot om het concept te herschrijven en dat enkele Tweede Kamerleden aan de hand van onze inbreng vragen stelden aan de minister.

De NBBU maakte zich in 2023 op nog andere manieren hard voor de belangen van zijn leden. Dit leidde er onder meer toe dat de deblokkeringstermijn van de g-rekening korter zal zijn, dat er gesprekken zijn gevoerd over een vernieuwd ET-convenant en dat de Wet Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie stevig is aangepast en handhaving pas 2 jaar na invoering gaat plaatsvinden.

Alle bestaande, nieuwe en voorgestelde regelgeving toont aan dat de markt waarin onze leden zich begeven steeds complexer wordt. Onze leden hebben steeds meer behoefte aan duidelijke en praktisch toepasbare informatievoorziening, in de vorm van onder meer trainingen en opleidingstrajecten.

De NBBU neemt in een steeds complexere markt de rol in van kennisleider en kenniscentrum. Leden kunnen bij ons alle informatie halen die zij nodig hebben om in de

huidige marktomstandigheden succesvol te zijn. Deze rol hadden we al, maar breiden we steeds verder uit.

Door het publiceren en verspreiden van onderzoeken en publicaties, het organiseren van evenementen en kennisbijeenkomsten en het delen van kennis en innovaties bieden we leden een informatievoorsprong die steeds belangrijker wordt. Ons Skillslab is een centrale 'hub' waar leden kennis kunnen halen, in de vorm van vakinhoudelijke trainingen.

In 2024 bouwen we voort op bovenstaande initiatieven. Daarmee verstevigen we onze positie voor de komende jaren. In 2024 wacht ons onder meer de uitwerking van een nieuw pakket arbeidsmarktwetgeving. We blijven onze leden informeren over deze ontwikkelingen en helpen hen zo goed voorbereid de toekomst in te gaan.

Brigitte van der Burg & Marco Bastian

Voorzitter & Directeur NBBU

Vereniging en bureau

Het bestuur en bureau van de NBBU hebben zich ook in 2023 weer ingezet om u als lid en ondernemer in de flexbranche te vertegenwoordigen.

Het bestuur

Het bestuur van de NBBU bestaat uit:

- Brigitte van der Burg - voorzitter
- Remco Beijer - algemeen bestuurslid
- Martin van Dijk - penningmeester
- Angelique van Hal - algemeen bestuurslid (vanaf november 2023)
- Noor Treffers - algemeen bestuurslid
- Marjolein van de Veerdonk - algemeen bestuurslid
- Rommie Woudstra - vicevoorzitter (tot november 2023)

Tijdens de Algemene ledenvergadering van november 2023 namen we na 8 jaar afscheid van Rommie Woudstra. Angelique van Hal neemt haar plek in het bestuur in.

Herverkiezingstabel 2023

Bestuurstermijnen	Termijn	Start termijn	Einde termijn	Herkiesbaar
Brigitte van der Burg	2e	mrt 21	mrt 25	Nee
Remco Beijer	2e	mei 22	mei 26	Nee
Martin van Dijk	1e	nov 22	nov 26	Ja
Angelique van Hal	1e	nov 23	nov 27	Ja
Noor Treffers	2e	mei 20	mei 24	Nee
Marjolein van de Veerdonk	1e	nov 21	nov 25	Ja
Rommie Woudstra	2e	nov 19	nov 23	Nee (afscheid genomen in 2023)

Het bureau

De medewerkers van het NBBU-bureau zijn inmiddels gewend aan het nieuwe bedrijfspand aan De Brand 20 in Amersfoort.

De grote zaal wordt volop ingezet om trainingen en bijeenkomsten te houden voor groepen tot 60 personen.

Een deel van de medewerkers werkt af en toe nog thuis, maar de collega's maken veelvuldig gebruik van de nieuwe faciliteiten op kantoor.

Wisseling van de wacht

In 2023 zijn er drie nieuwe collega's bij de NBBU begonnen:

- Annemijn Vervloet (Juridisch adviseur)
- Sven van Brakel (Senior adviseur arbeidsmarkt)
- Okke Wijntjes (Juridisch adviseur)

Pensioen

In 2023 hebben we afscheid genomen van collega Piet Meij die na 14 jaar bij de NBBU gewerkt te hebben welverdiend van zijn pensioen kan gaan genieten. Tijdens de Algemene Ledenvergadering en Arbeidsmarkt van Morgen van mei 2023 sprak Piet Meij de leden nog één keer toe.

De vereniging in 2023

2023 was opnieuw een druk jaar. Een kleine greep uit de gebeurtenissen:

- In maart 2023 verraste de Hoge Raad eenieder door toch uitspraak te doen in de zaak van Solutions over uitzendbeding bij ziekte;
- De ontwikkelingen in het kader van het nieuwe toelatingsstelsel gingen in sneltreinvaart verder;
- Het Kabinet Rutte IV kwam ten val;
- En we sloten een pensioenakkoord.

In dit jaarverslag leest u wat er in 2023 nog meer gebeurde.

Toelatingsstelsel uitzendbureaus

In 2020 en 2021 zijn er diverse rapporten en adviezen tot stand gekomen die aan de basis liggen van de herinrichting van de arbeidsmarkt. Het gaat hier over:

- Het eindrapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap);
- Het hoofdstuk Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen uit het SER MLTadvies; en
- Het Rapport van het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.

De uitwerking van deze rapporten en adviezen vindt in 2023 en verder plaats en komt tot uiting in het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). De NBBU is hier nauw bij betrokken en levert directe input bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Meer hierover leest u verderop in het jaarverslag.

Cao voor Uitzendkrachten

Het werk van de NBBU ging al die tijd onverminderd door. We hebben als vereniging niet stilgestaan. Er werd bijvoorbeeld ook volop onderhandeld over een nieuwe Cao voor

Uitzendkrachten. NBBU en ABU gingen opnieuw om tafel met vakbonden CNV, De Unie en FNV. Meer hierover leest u verderop in het jaarverslag.

Algemene ledenvergaderingen

In mei en november 2023 zijn er twee reguliere ALV's georganiseerd. Op de ALV van 11 mei 2023 namen we afscheid van Piet Meij, die per juli 2023 met pensioen is gegaan. Op de ALV van 21 november 2023 namen we afscheid van bestuurslid en vicevoorzitter Rommie Woudstra, wiens bestuursperiode er na acht jaar op zat. Wij danken Rommie voor haar jarenlange inzet en bijdrage als bestuurslid van de NBBU. Angelique van Hal, algemeen directeur van Haldu Groep, trad op diezelfde ALV tot het bestuur toe.

Op verzoek van de cao-delegatie werd in januari 2023 een extra ALV ingelast om met elkaar te stemmen over voorgestelde afspraken voor de NBBU-cao voor uitzendkrachten.

Crisis

Er gebeurde meer in 2023. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne die sinds februari 2022 gaande is, heeft nog altijd effect op de Nederlandse arbeidsmarkt. Er zijn in Nederland veel Oekraïense vluchtelingen die ook kunnen en willen werken. De NBBU heeft een speciale informatiepagina ingericht voor leden om hen te informeren over het werken met Oekraïense vluchtelingen.

Wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving speelden ook in 2023 een belangrijke rol. De Minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil meer evenwicht op de arbeidsmarkt en stuurde in april 2023 een pakket samenhangende maatregelen voor de arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer. In dit onderdeel van het jaarverslag leest u meer over de onderwerpen die in de brief aan de orde komen en die relevant zijn voor de uitzendbranche.

En ook:

- De NBBU onderhandelde voor een nieuwe cao voor uitzendkrachten;
- Er is nieuwe regelgeving gekomen omtrent het uitzendbeding bij ziekte;
- Op het gebied van zzp-bemiddeling wordt er gesproken over nieuwe wetgeving;
- Er is een pensioenakkoord gesloten;
- Het nieuwe toelatingsstelsel (Wtta) voor de uitzendbranche werd geïntroduceerd;
- Er is diverse wetgeving op het gebied van diversiteit & inclusie in de maak.

De regeldruk voor (mkb-)ondernemingen is groot. De NBBU zet zich dagelijks in om de regeldruk te minimaliseren en duidelijk te maken wat de impact van alle wet- en regelgeving in de praktijk is.

Cao-onderhandelingen

Een nieuw cao-akkoord

In december 2022 kwamen de onderhandelingen voor een nieuwe cao tot een hoogtepunt en op de valreep van het oude jaar kwam het op 20 december 2022 tot een akkoord met de vakbonden FNV, CNV en De Unie. Met dit akkoord zetten de partijen opnieuw een flinke stap richting gelijkwaardige beloning van uitzendkrachten. De NBBU is daarnaast blij dat in de nieuwe cao afspraken zijn gemaakt over de arbeidsongeschiktheidsbepaling die voor de lange termijn zowel juridisch, politiek als maatschappelijk houdbaar zijn.

De leden van de NBBU hebben op maandag 23 januari 2023 in een ingelaste Algemene Ledenvergadering ingestemd met het nieuwe cao-akkoord. Deze cao ging met terugwerkende kracht op 2 januari 2023 in.

Wijzigingen per 1 juli 2023

Per 1 juli 2023 wijzigen er enkele zaken in de NBBU-cao voor Uitzendkrachten. De juristen van de NBBU maakten een factsheet met een overzicht van de wijzigingen.

Statusupdate onderhandelingen

In 2023 voerde de NBBU samen met de vakbonden gesprekken om een nieuwe cao te realiseren. Dat ging niet altijd vanzelf. Werkgeverspartijen deden een voorstel, waarbij de focus ligt op een reële verhouding van prijs en kwaliteit, waarbij de arbeidsmigrant van tevoren weet wat er maximaal voor de huisvesting betaald moet worden. Voor de vakbonden was dit voorstel niet genoeg en hebben ze zich halverwege 2023 uit de gesprekken teruggetrokken. Wij blijven echter bereid om in gezamenlijkheid tot afspraken te komen. Ons uitgangspunt is en blijft dat er betaalbare kwalitatieve huisvesting moet komen voor alle arbeidsmigranten. Eind 2023 zijn de gesprekken dan ook weer hervat.

Cao vaste medewerkers

De NBBU heeft naast de cao voor uitzendkrachten voor leden ook een cao voor vaste medewerkers. Ook op dat vlak hebben in 2023 enkele wijzigingen plaatsgevonden.

Pensioenregeling:
Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Toekomst pensioenen. In deze wet zijn de voorwaarden gewijzigd waar een pensioenregeling aan moet voldoen. Om die reden moet de pensioenregeling in de NBBU-cao voor vaste medewerkers worden aangepast.

Loonstijging vaste medewerkers voor 2024:
We hebben in 2023 uitvraag gedaan bij de NBBU-leden naar de ruimte die men ziet voor een eventuele loonstijging voor vaste medewerkers per 1 januari 2024. Daar is door veel leden op gereageerd. Wat ons uit de vele reacties voornamelijk opviel, is dat men pas op de plaats wil maken voor wat betreft een verplichte loonstijging en in plaats daarvan de voorkeur heeft om zelf de hoogte en het moment van de loonstijging te kunnen bepalen.

Om gehoor te geven aan dat geluid heeft de NBBU voor 2024 besloten **geen cao-loonstijging** af te spreken. Dit betekent dat elke werkgever vrij is om de hoogte en het moment van de loonstijging zelf te kunnen bepalen.

Uitzendbeding en ziekte

Rechtsgeldigheid beëindiging uitzendovereenkomst bij ziekte

Er is in 2022 veel te doen geweest omtrent het uitzendbeding en ziekte. In de cao voor uitzendkrachten staat de regel dat een uitzendovereenkomst met uitzendbeding bij ziekte kan eindigen. Ziekmelding door een uitzendkracht leidt ‘van rechtswege’ (automatisch) tot een onmiddellijke beëindiging van de uitzendovereenkomst, omdat er binnen de cao vanuit wordt gegaan dat de inlener de terbeschikkingstelling bij een ziekmelding beëindigd (ook wel de fictie genoemd). Het uitzendbeding bij ziekte is in de huidige cao opgenomen in artikel 15 lid 1 sub b en is afgeleid van de wettelijke bepaling rondom het uitzendbeding.

De afgelopen 1.5 jaar is de rechtsgeldigheid van deze regel in enkele gerechtelijke uitspraken ter discussie gesteld en er liep een rechtszaak waarin dit aan de Hoge Raad is voorgelegd. De Hoge Raad heeft op 17 maart 2023 uitspraak gedaan in deze zaak:

In de uitspraak bepaalt de Hoge Raad dat het uitzendbeding wel bij ziekte ingeroepen kan worden, maar niet op de manier zoals in de huidige uitzend-cao is geregeld. Hierin is namelijk bepaald dat de uitzendovereenkomst met uitzendbeding automatisch eindigt als de uitzendkracht zich ziekmeldt, de zogenaamde fictie.

Dit betekent dat bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding de overeenkomst alleen toch tot een einde kan komen bij arbeidsongeschiktheid, als de opdrachtgever hiertoe een actief verzoek doet.

De uitspraak past in de nieuwe cao-afspraken per 1 juli 2023, waarin onder andere de fictie ook niet meer is opgenomen.

Politieke en maatschappelijke discussie

Het eindigen van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding tijdens ziekte stond zowel in de rechtspraak als in de politiek sowieso al ter discussie.

Op de onderhandelingstafel voor de cao voor uitzendkrachten was de herziening van de arbeidsongeschiktheidsbepaling dan ook een belangrijk onderwerp. Werkgevers wilden graag een nieuwe bepaling omtrent arbeidsongeschiktheid die voor de lange termijn zowel juridisch, politiek en maatschappelijk houdbaar is.

De uitgangspunten hierbij waren:

- Een eenduidige bepaling voor alle uitzendovereenkomsten in fase 1-2 (dus zowel met als zonder uitzendbeding;
- Voor alle uitzendovereenkomsten in fase 1-2 gaat een aanvulling op de Ziektewet na einde van de uitzendovereenkomst gelden;
- Behoud van elementen als wachtdag(en);
- Een eigen bijdrage van de uitzendkracht voor de aanvulling op de Ziektewetuitkering

Uitgebreide informatie

Er is in de eerste helft van 2023 veel gebeurd op het gebied van arbeidsongeschiktheid in fase 1-2. De afdeling Juridisch Advies van de NBBU kreeg hier veel vragen over en heeft de meest gestelde vragen en bijbehorende antwoorden voor leden op een rij gezet.

Zzp-bemiddeling

Werken met zzp'ers

In 2023 stond opnieuw de wet- en regelgeving omtrent het werken met zzp'ers op de agenda.

Minister van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stuurde in de zomer van 2022 haar hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer. Hierin staat hoe het kabinet wil toewerken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Het kabinet was van plan om langs drie lijnen het nieuwe zzp-beleid vorm te geven:

- Er moet een gelijker speelveld komen tussen werknemers en zzp’ers;
- De regels rondom zzp moeten verduidelijkt moeten (inclusief de introductie van een rechtsvermoeden van werknemerschap bij lagere uurtarieven dan € 30 - € 35);
- De handhaving van de (nieuwe) regels met betrekking tot zzp moet weer opgestart worden.

De uitwerking tot nu toe

Met betrekking tot het bereiken van een gelijker speelveld – de eerste lijn – zijn er vier maatregelen genomen.

- De Fiscale Oudedagsreserve (FOR) is per 1 januari 2023 afgeschaft;
- De zelfstandigenaftrek voor ondernemers wordt nog sneller afgebouwd dan eerder was aangekondigd (tot €900,- in 2027);
- Verder krijgen zzp’ers meer mogelijkheden om collectief met opdrachtgevers te kunnen onderhandelen. Het kabinet onderzoekt de introductie van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) per 2027 of 2028;
- De vertegenwoordiging van zzp’ers in de Sociaal Economische Raad (SER) is beter geregeld dan voorheen.

Concept zzp-wet 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' in internetconsultatie

Minister Van Gennip heeft op 6 oktober 2023 het conceptwetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden gepresenteerd. Deze wet moet de regels omtrent het werken met zelfstandigen verduidelijken. Het wetsvoorstel draagt volgens de minister bij aan het herstellen van de balans tussen het werken met zelfstandigen en als zelfstandige(n) aan de ene kant, en het werken met en als werknemer(s) aan de andere kant. Dit gebeurt door te verduidelijken wanneer als werknemer gewerkt moet worden en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden.

Na het verstrijken van de deadline blijkt dat er bijna 1100 reacties zijn ingediend. Hieruit blijkt dat het wetsvoorstel voor veel partijen belangrijk is.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat aan de slag met het verwerken van al deze reacties. Zodra er meer bekend is delen we dat uiteraard met u via onze website en nieuwsbrief.

Geslaagde lobby

De lobby om het huidige zzp-wetsvoorstel niet in de oorspronkelijke vorm naar het Parlement te sturen.

De kracht van vele lobby's is dat we door samenwerking met andere vertegenwoordigende organisaties meer zeggenschap krijgen over een onderwerp en uiteindelijk ook meer invloed. Een goed voorbeeld daarvan is de samenwerking die de NBBU heeft gezocht met de Bovib, de VvDN en de RIM om het conceptwetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden op een aantal punten gewijzigd te krijgen.

Deze lobby is op het moment van schrijven nog volop gaande maar een eerste succes is dat de kritiek die we hebben gegeven op het concept wetsvoorstel ertoe geleid heeft dat minister heeft besloten om het conceptwetsvoorstel te gaan herschrijven en dat enkele Tweede Kamerleden aan de hand van onze inbreng vragen hebben gesteld aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Pensioen

De Tweede Kamer heeft in december 2022 na een lang en intensief wetgevingsproces ingestemd met de nieuwe Pensioenwet. De Wet Toekomst Pensioenen geeft invulling aan de afspraken die de regering en sociale partners in 2019 in het Pensioenakkoord maakten.

Het doel van de wet is om een transparanter en persoonlijker (aanvullend) pensioenstelsel te realiseren dat beter aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen en de huidige arbeidsmarkt. Het nieuwe pensioenstelsel kent alleen nog maar premieregelingen met een leeftijdsonafhankelijke premie.

Eerste Kamer stemt in met pensioenwet

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Toekomst pensioenen. Hierin is onder andere opgenomen dat de wachttijd voor het opbouwen van pensioen vervalt. Dit betekent dat elke werknemer vanaf de eerste werkdag direct pensioen opbouwt. De huidige wachttijd van acht gewerkte weken komt daarmee te vervallen. Deze wijziging treedt per 1 juli 2023 al in werking.

Onder de nieuwe wet start de uitzendkracht dus per 1 juli 2023 direct vanaf zijn of haar eerste werkdag met pensioen opbouwen in de Basisregeling.

Een andere wijziging die ingaat per 1 januari 2024 en die ook gevolgen heeft voor de uitzendsector is de verlaging van de toetredingsleeftijd. Dit betekent dat uitzendkrachten in plaats vanaf 21 jaar al vanaf hun 18e jaar deelnemen in de pensioenregeling.

Ook wijzigingen voor vaste medewerkers

De nieuwe pensioenwet zorgt, zoals eerder aangegeven, ook voor wijzigingen in de pensioenregeling van de NBBU-cao voor vaste medewerkers.

Nieuwe pensioenregeling in de uitzendsector

De NBBU is als cao-partij ook in 2023 in gesprek met de ABU en de vakbonden over de nieuwe pensioenregeling in de uitzendsector. Naast de wijzigingen die plaats moeten vinden in het kader van de nieuwe Pensioenwet is ook de gezamenlijke doelstelling van cao-partijen dat de uiteindelijke pensioenregeling marktconform is. Dit zoals ook is opgenomen in het middellange termijnadvies van de SER.

In november 2023 hebben NBBU en ABU een onderhandelingsresultaat bereikt met de vakbonden FNV, CNV en De Unie over een nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten. Per 1 januari 2026 komt er één uniforme pensioenregeling die voldoet aan het SER-MLT advies en de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De bruto pensioenpremie wordt vastgesteld op 23,4% van de pensioengrondslag, met een premieverdeling van 15,9% voor werkgevers en 7,5% voor werknemers. Hiermee wordt de pensioenregeling marktconform.

Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

In het jaarverslag van 2021 en 2022 schreven we al over het nieuwe toelatingsstelsel voor de uitzendbranche. De aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten om een verplichte certificering voor uitzenden in te voeren zijn door de Tweede Kamer breed omarmd. Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen de specifieke problematiek bij arbeidsmigratie en uitzenden in het algemeen.

De NBBU is nauw betrokken bij het opstellen van dit stelsel en de werkzaamheden hiervoor gingen in 2023 in rap tempo door. Het doel is dat de nieuwe wetgeving op 1 januari 2025 van kracht wordt.

Advies Raad van State

De bedoeling was dat het wetsvoorstel in het voorjaar van 2023 naar de Tweede Kamer zou gaan. Op 3 april 2023 is het advies van de Raad van State (RvS) op het (toen nog) wetsvoorstel Verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten gepubliceerd. De RvS heeft de regering geadviseerd om het wetsvoorstel nog niet bij de Tweede Kamer in te dienen, tenzij het wordt aangepast. Hoewel de RvS de noodzaak onderschrijft om “*misstanden op de arbeidsmarkt tegen te gaan door malafide uitleners aan te pakken*” en dat “*wordt voorzien in verdergaande regulering van de uitzendsector*”, noemt hij een aantal bezwaren.

Wetsvoorstel toch naar Tweede Kamer

Het wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) is in oktober 2023 in aangescherpte vorm alsnog naar de Tweede Kamer gestuurd. Het toelatingsstelsel gaat voor NBBU-leden en andere ondernemingen of rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners) gelden.

Het wetsvoorstel introduceert een toelatingsstelsel in de Waadi. Dit betekent dat u alleen arbeidskrachten ter beschikking mag stellen als u daartoe bent toegelaten door de minister van SZW. Het stelsel moet de positie van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten verbeteren, arbeidsmigranten in het bijzonder, en een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners waarborgen.

Wanneer gaat de wet in?

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2025, de toelatingsplicht geldt dan per 1 januari 2026. Let op: dit houdt in dat organisaties die arbeidskrachten ter beschikking stellen zich tijdig dienen te melden bij de minister van SZW. Hiervoor dient u in 2025 al de nodige acties te verrichten. Hoe dit proces precies verloopt is nog niet bekend, wij houden u hiervan op de hoogte.

De rol van de NBBU

De NBBU is vanaf het voorjaar van 2021 intensief betrokken bij het ontwerp van dit wetsvoorstel. De NBBU zet in op drie hoofdrichtingen:

1. Effectiviteit
   Middels dit stelsel worden de benoemde doelen behaald.
2. Betaalbaarheid
   De kosten voor uitleners dienen proportioneel te zijn anders gaat dit ten koste van het draagvlak.
3. Handhaving
   Zonder afdoende publieke handhaving (door onder andere de Arbeidsinspectie) geen sluitend systeem.

Geslaagde lobby

Het was oorspronkelijk het idee van de wetgever om via deze wet iedere ondernemer die arbeidskrachten ter beschikking stelt bij toelating tot het nieuwe stelsel € 100.000 (per rechtspersoon) aan de overheid te laten betalen die pas na 4 jaar terugbetaald zou worden. Door de inspanning van de NBBU (gedurende een aantal jaren) is er voor bestaande uitzendondernemingen een uitzonderingsbepaling gekomen.

Ondernemingen die:

- vier jaar als uitzendonderneming staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel; en
- vier jaar aantoonbaar arbeidskrachten ter beschikking hebben gesteld; en
- in het bezit zijn van een (niet ouder dan drie jaar zijnde) 'schone verklaring' van de Belastingdienst.

Zijn uitgezonderd van de verplichting de bedoelde waarborgsom van € 100.000 te betalen.

Bereid u goed voor

We wijzen u er met klem op dat de verplichte toelating per 1 januari 2025 een grote impact heeft op de brede bedrijfsvoering. Het gaat niet alleen om uitzendbureaus, maar om **alle ondernemingen die werknemers uitlenen**. We adviseren u de artikelen en informatie over de certificering goed in de gaten te houden en u erin te verdiepen. De NBBU informeert zijn leden met regelmaat over dit onderwerp.

Diversiteit & inclusie

Diversiteit en inclusie staan al jaren hoog op de agenda van de politiek. In 2022 bood (inmiddels demissionair) minister Van Gennip van SZW een actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aan de Tweede Kamer aan. Dit actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie.

Gelijke kansen bij de werving en selectie van werknemers

Onderdeel van dit actieplan Gelijkwaardige kansen voor iedereen is het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat op 14 maart 2023 door de Tweede Kamer is aangenomen.

Deze wet gaat naar verwachting medio 2024 in en verplicht alle werkgevers in Nederland om een werkwijze te hebben die gericht is op het bieden van gelijke kansen bij de werving en selectie van werknemers. Onderdeel van deze wet is de meldplicht van de intermediair bij de Arbeidsinspectie als zijn opdrachtgever een discriminerend verzoek doet.

Loontransparantie

Daarnaast is ook wet Loontransparantie aangekondigd, met als doel gelijke beloning voor vrouwen en mannen. Op 7 juni 2023 is de Richtlijn Loontransparantie van de Europese Unie namelijk in werking getreden. Dit betekent dat Nederland deze richtlijn binnen drie jaar dient te implementeren in de Nederlandse wetgeving.

Voor alle werkgevers in Nederland gaat gelden dat zij transparant over de salarisrange dienen te zijn vóór indiensttreding:

- Er gaat een verbod gelden om te vragen naar salarisgeschiedenis bij arbeidsvoorwaardengesprek;
- Er gaat een verplichting gelden tot het geven van openheid over beloningsontwikkeling;
- Alle werknemers krijgen het recht op informatie over hun individueel loonniveau en het gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten;

Werkgevers met meer dan 100 werknemers worden bovendien verplicht om beloningsverschillen te meten en hierover te rapporteren.

Dient wet- en regelgeving ergens toe?

Het is dus duidelijk dat de Nederlandse regering grote stappen zet op het vlak van diversiteit en inclusie. Allemaal met als doel: het bieden van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dit doel kunnen wij als NBBU alleen maar onderstrepen. Maar de voorgestelde regelgeving moet wel ergens toe dienen. Wat is de doelmatigheid van de regelgeving in onze sector? Leidt het tot datgene wat we beogen? Of is het buitenproportioneel en schieten we met een kanon op een mug? Veel wet- en regelgeving lijkt in te gaan op de maakbaarheid. Welke effecten leveren die wetten op? Wordt het er beter van? Allemaal vragen die voor de NBBU een belangrijke rol spelen in de gesprekken die we voeren in Den Haag.

Themamaand Diversiteit & Inclusie

De maand oktober stond in 2023 bij de NBBU volledig in het teken van diversiteit en inclusie. Zo verschenen er een vierdelige podcast, interviews, informatieve artikelen én tips, tricks en tools om aan de slag te gaan met diversiteit en inclusie binnen uw bedrijf.

Meer regelgeving en succesvolle lobby

Er staat voor de komende jaren nog meer wet- en regelgeving op stapel. De NBBU hield zich in 2023 ook bezig met onderstaande onderwerpen:

- Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten
- Wetsvoorstel voor meer veiligheid op de werkvloer voor uitzendkrachten
- Wijziging SNA-norm: Verbod op doorlenen van werknemers met een A1-verklaring

Daarnaast vond er op onderstaande onderwerpen nog succesvolle lobby plaats:

G-rekening

De lobby om de deblokkeringstermijn van de g-rekening substantieel te verkorten

Het Ministerie van Financiën is – o.a. in overleg met de NBBU – begonnen aan de modernisering van het systeem van de g-rekening. De belangrijkste inzet van de NBBU bij deze gesprekken is het verkorten van de deblokkeringstermijn van de g-rekening (die nu in de prakijk tot wel zes weken kan zijn). Het resultaat van onze inzet hierbij is dat onder het vernieuwde g-rekeningsysteem de deblokkeringstermijn tot wel 'enkele weken' korter zal zijn. Een en ander hangt nog af van de precieze vormgeving ervan. Wij blijven de gesprekken voeren om de termijn zo kort mogelijk te houden.

ET-convenant

Een nieuw ET-convenant met de Belastingdienst

Het laatste ET-convenant dat de NBBU met de Belastingdienst gesloten had dateert uit 2011. Deze vereenvoudigende bewijsafspraak was duidelijk aan vernieuwing toe. De wereld van toen is op veel punten niet goed meer te vergelijken met de huidige. Op initiatief van de NBBU zijn vele gesprekken gevoerd met de Belastingdienst en het Ministerie van Financiën om te komen tot een geheel nieuw convenant dat voldoet aan de eisen van de huidige tijd. Deze gesprekken zijn afgerond en in het eerste kwartaal van 2024 zal dit nieuwe convenant getekend worden.

Actualiteiten in 2023

Er gebeurde veel in 2023. Oorlog, personeelstekorten en de val van het kabinet Rutte IV. De NBBU stond leden met raad en daad bij.

Oorlog in Europa

De ongerechtvaardigde oorlog van Rusland tegen Oekraïne begon op 24 februari 2022 toen Rusland buurland Oekraïne vanuit meerdere kanten binnenviel. De invasie veroorzaakte Europa's grootste vluchtelingencrisis sinds de Tweede Wereldoorlog. Meer dan dan 9,5 miljoen Oekraïners ontvluchtten hun land.

Nederland vangt de Oekraïense vluchtelingen ruimhartig op. We helpen hen aan een goed onderkomen en bieden ze perspectief. We kunnen hun situatie verlichten door hen aan werk te helpen en hun kinderen aan scholing. In afwachting van de situatie in Oekraïne. Hier ligt een rol voor uitzenders, die de kennis en expertise hebben om deze mensen te helpen. Deze oorlog kent uiteindelijk alleen maar verliezers. Maar laten we in ieder geval als samenleving proberen dat verlies zoveel mogelijk te beperken.

De afdeling Juridisch Advies van de NBBU stond leden in 2023 bij met een continue stroom aan actuele informatie via de website, social media en de nieuwsbrief.

Personeelskrapte

De krapte op de arbeidsmarkt is inmiddels een structureel probleem. Deskundigen waarschuwen al jaren voor de gevolgen van de vergrijzing. Er gaan meer mensen met pensioen gaan dan dat er werkenden bij komen. Het werk dat er is, moet dus door steeds minder mensen worden gedaan.

Alle sectoren

Personeelstekort komt voor in alle sectoren: in de zorg, het onderwijs, de horeca en tal van andere sectoren is een groot tekort aan personeel. Ook voor arbeidsmarktintermediairs is die krapte op de arbeidsmarkt een bijzonder ingewikkelde situatie. Niet alleen omdat het lastig is om aan intercedenten te komen, maar ook voor de intermediair is het vinden van passend personeel een steeds grotere uitdaging.

Er zijn nog mensen beschikbaar

Maar wie goed kijkt, ziet dat er in de huidige arbeidsmarkt nog mensen beschikbaar zijn. Dat begint al bij het bestaande werknemersbestand. Een tevreden werknemer die op zijn of haar plek is, hoef je bijvoorbeeld niet te vervangen. Die inspanning kun je je alvast besparen. Personeelsbehoud en investeren in je personeel door goed werkgeverschap wordt voor werkgevers steeds belangrijker. Daarnaast zijn er in het werkzame deel van de bevolking nog

veel mensen beschikbaar, bijvoorbeeld op plekken waar werkgevers niet gewend zijn te zoeken. Intermediairs aangesloten bij de NBBU zijn bij uitstek de specialisten om hier mensen te vinden voor hun opdrachtgevers. “Het CBS schat het onbenut arbeidspotentieel in op 1,1 miljoen mensen. Volgens het UWV zijn 300.000 van hen direct inzetbaar. Achter het beeld van de extreme krapte gaat een verborgen vermogen schuil aan mensen die een deel van de openstaande vacatures direct of op termijn kunnen invullen. Denk aan mensen die meer willen werken dan nu, mensen die nu niet werken, maar dat wel willen, mensen in een uitkering, noem maar op.

Duurzame inzetbaarheid

Door de krappe arbeidsmarkt is duurzame inzetbaarheid belangrijker dan ooit. Werknemers en flexkrachten binden, boeien en behouden door ze bijvoorbeeld te scholen en perspectief te bieden bij hun persoonlijke ontwikkeling staat steeds vaker hoog op de agenda. En er zijn uitstekende redenen om als ondernemer met die tweede groep (de flexkrachten) aan de slag te gaan op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

De NBBU stimuleerde zijn leden in 2023 dan ook volop hiermee aan de de slag te gaan.

De val van het kabinet Rutte IV

Op vrijdagavond 7 juli 2023 kwam er na anderhalf jaar een einde aan het kabinet Rutte IV. De maandenlange discussie over maatregelen om de asielinstroom te beperken is na dagen van crisisoverleg definitief geklapt. Daarnaast gaf premier Mark Rutte in zijn verklaring voorafgaand aan het debat over de val van zijn vierde kabinet aan dat hij **niet opnieuw** lijsttrekker wordt van de VVD. Hij wil nog wel aanblijven als demissionair premier tot na de verkiezingen als er nieuw kabinet is.

Marco Bastian - Directeur NBBU: "Met het aangekondigde vertrek van premier Mark Rutte heeft de val van het kabinet een nieuwe wending gekregen. In de komende periode aan ons de taak de wetgevingstrajecten die nu lopen nog eens zorgvuldig te bekijken. Kwaliteit van wetgeving die werkbaar uitpakt voor werkenden én werkgevers speelt hierbij voor ons een belangrijke rol. We houden scherp in de gaten hoe de situatie op het gebied van arbeidsmarktbeleid zich de komende periode ontvouwt en blijven in de tussentijd het gesprek met de betrokken partijen aangaan."

Verkiezingen november 2023

Op woensdag 22 november 2023 vonden er verkiezingen plaats. De NBBU bereidde u daarop voor met een uitgebreid overzicht van de verkiezingsstandpunten van de poltieke partijen over de flexbranche in 2023.

Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken

Er was ook goed nieuws in 2023. Het kabinet past de regels aan voor asielzoekers die willen werken, nadat de Raad van State op woensdag 29 november 2023 oordeelde dat de 24-weken-eis in strijd is met de Europese Opvangrichtlijn. Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken als hun asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling is.

Kennis en innovatie

De NBBU heeft een belangrijke rol als kenniscentrum in de branche. In 2023 hebben we diverse activiteiten en projecten georganiseerd om onze leden te ondersteunen en stimuleren op het gebied van kennis en innovatie.

NBBU lanceert Skillslab

De NBBU ging in 2022 van start met de ontwikkeling van het NBBU Skillslab. De NBBU is een belangrijk kenniscentrum in de uitzendbranche. In het nieuwe Skillslab ontwikkelt en presenteert de NBBU vakinhoudelijke trainingen voor ondernemers en vakprofessionals. Dit doen we vanuit de ambitie om u te blijven ontwikkelen en inspireren. Want kennis en passie delen, het vak ontwikkelen, uw onderneming richten op de toekomst, dat alles kan niet zonder dat u zichzelf en uw medewerkers ontwikkelt.

Op 1 januari 2023 hebben we nbbuskillslab.nl gelanceerd.

PE-punten

Vaste medewerkers zijn een belangrijke schakel tussen flexwerkers en inleners. daarom is het uitermate belangrijk dat zij op de hoogte zijn én blijven van de laatste ontwikkelingen en dat ze blijven doorleren. Met de invoering van permanente educatie (PE) gaat dat nu een stuk makkelijker. Sinds eind 2022 is mogelijk om PE-punten te krijgen. In 2023 hebben we ons hard gemaakt voor deze punten en het is inmiddels mogelijk om PE-punten te krijgen voor de Training NBBU-cao en de training Einde TBA.

Arbeidsmarkt van Morgen - Wat staat ons te wachten?

Sinds jaar en dag laten deskundigen van binnen en buiten de arbeidsmarkt hun licht schijnen over de vraag wat de arbeidsmarkt op de korte en lange termijn te wachten staat. Tijdens de Arbeidsmarkt van Morgen van 11 mei 2023 - dit keer speciaal voor leden - waren *usual suspects* Victor Broers en Mathijs Bouman van de partij, aangevuld met Anne-Marije Buckens van 50 Company. Piet Meij en Loes Waterreus van de NBBU namen de zaal mee in een interactieve afsluiter.

Taal van de toekomst

Om de toekomst te begrijpen, dien je de taal van de toekomst te kennen, luisterde de centrale boodschap van Broers verhaal. Nieuwe ontwikkelingen brengen nieuw jargon mee, zoals ontwikkelingen in het verleden dat ook al deden. Toen de stoommachine het paard als belangrijkste aandrijfmiddel verving, veranderde het jargon van hoefijzer, zadel en bit naar zuiger, cilinder en vliegwiel. Alleen in het woord paardenkracht bleef de essentie van het apparaat als opvolger van zijn vierhoevige voorganger bewaard.

De toekomst heeft dus zijn eigen taal nodig. Maar welke taal is dat? Bouman stak in zijn verhaal niet onder stoelen of banken dat de overheid de grootst mogelijk moeite heeft daar een antwoord op te vinden.

Want de overheid doet niets aan huidige problemen, stelt Bouman. Voorgestelde oplossingen zijn reactionair en zitten vast in dogma's. De vaste baan is het uitgangspunt, ruimte voor nieuw jargon, voor nieuwe mogelijkheden, is er niet. Maar hoe draagt dit bij aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt?

Personeelsbeleid = core business

De oplossingen van Bouman: personeelsbeleid wordt core business, de ongeschikte kandidaat vinden, mensen opleiden, meer doen met deeltijders, banen geschikt maken voor mensen door *jobcarving* en - de radicaalste oplossing - banen vernietigen. Posities die niet bestaan hoef je immers niet in te vullen. Technologisering en digitalisering kunnen hier hun bijdrage aan leveren.

De toegevoegde waarde van de 50-plusser

Daarover ging het betoog van Anne-Marije Buckens. Met haar organisatie 50 Company helpt Buckens 50-plussers aan werk. En dat is hard nodig, stelde ze. Om uiteenlopende redenen is het voor 50-plussers ook in de huidige krappe arbeidsmarkt moeilijk om werk te vinden.

Maar de kennis, ervaring en vaardigheden van deze groep werkenden zijn voor veel werkgevers van toegevoegde waarde. Hoe breng je hen bij elkaar? Daar is voor intermediairs een belangrijke rol weggelegd.

Poolen om te poolen

Kennis van de doelgroep en kennis van de markt zijn hierbij onontbeerlijk. Een manier om die kennis uit te breiden, is door nauwere samenwerkingen aan te gaan met andere intermediairs. Piet Meij en Loes Waterreus gingen samen dieper in op deze vraag met een rondvraag onder de aanwezigen. Veel deelnemers zien de opkomst van technologische innovaties als uitdaging, maar het grootste obstakel blijft de schaarste aan personeel. "Geen hond te vinden", aldus een van de antwoorden.

Podcast - Werk en inkomen in de 21e eeuw (seizoen 2)

In 2023 lanceerden we het tweede seizoen van de podcast *Werk en inkomen in de 21e eeuw.* Deze podcast ligt in het verlengde van ons congres Arbeidsmarkt van Morgen en dit seizoen staan de verschuivende frameworks centraal.

De wereld verandert snel en aantal maatschappelijke frameworks en paradigma's is aan het kantelen. Krijgen we binnenkort weer te maken met een nieuwe grote schuldencrisis? Of een eurocrisis? Zal ons financiële systeem bezwijken onder zijn eigen disbalans? Heeft onze

economie van groei en competitie zijn langste tijd gehad? En transformeren wij de komende jaren noodgedwongen naar een economie van samenwerking en van evenwichten? Zullen bedrijven die nu vaak nog industrieel zijn georganiseerd evalueren tot organische netwerkstructuren geïnspireerd door de natuur? En wat voor leiderschap is nodig in deze nieuwe manier van organiseren?

In vier nieuwe afleveringen praat podcasthost Victor Broers met zijn gasten over deze en andere vragen en onderzoekt hij hoe dit ons werk en de manier waarop wij werk organiseren flink zal gaan veranderen. De gasten waarmee hij aan tafel gaat zijn:

- Hans Hoogervorst
- Justin Timmer
- Leo Witvliet
- Sven Jensen

In gesprek met Hans Borstlap

Eind 2018 stelde het kabinet de Commissie Regulering van Werk in om te adviseren over de veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen voor wet- en regelgeving. Onder leiding van Hans Borstlap leverde deze commissie in januari 2020 haar eindrapport op: *In wat voor land willen wij werken?* De uitwerking van dit rapport is inmiddels in volle gang.

De NBBU ging in gesprek met Hans Borstlap over de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt en zijn visie op de opeenstapeling van wet- en regelgeving. “Er is altijd behoefte aan tijdelijke inhuur, maar dan wel ordelijke, goed toegeruste inhuur.”

Loopbaan Intermediair

In het najaar van 2021 begon ons project Loopbaan Intermediair aan een nieuwe fase. Een nieuwe groep intermediairs ging van start met het adviestraject, met als doel een Leven Lang Ontwikkelen op te nemen in hun organisaties. Deze groep deelnemers rondde het traject in mei 2022 af en inmiddels begeleidden we bijna 175 NBBU-leden in hun ontwikkeling tot Loopbaan Intermediair.

Het succes van het adviestraject Loopbaan intermediair tekent de beweging richting een arbeidsmarkt waarin intermediairs een steeds diversere rol op zich nemen. Niet langer uitsluitend de rol van katalysator in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, maar steeds meer de rol van externe HR-partner, voor opdrachtgevers én werknemers.

De vraag ‘Wat kunnen jullie voor mij betekenen?’ oftewel ‘What’s in it for me?’ wordt steeds bepalender voor de keuze voor een intermediair. Zeker in de krappe arbeidsmarkt, die in 2023 een nieuw hoogtepunt bereikte. De banen liggen voor het oprapen, maar de zoektocht naar het juiste personeel is moeilijker dan ooit. Het is voor intermediairs essentieel die meerwaarde te tonen en te blijven tonen.

Voor de NBBU als brancheverenigingligt er de schone taak onze leden in deze metamorfose te begeleiden. En dit blijven we doen, want eind 2022 ging er weer een nieuwe groep deelnemers van start met het project Loopbaan Intermediair. In mei 2023 ontvingen zij tijdens de Algemene ledenvergadering hun certificaat.

De leiders van morgen leggen vandaag de basis voor toekomstig succes

De NBBU ontwikkelde in 2023 samen met futuriste Barbara van Veen en businesspartner ondernemerschap Ralph van Dam exclusieve leiderschapsprogramma *De Groeiende Onderneming*. Het programma is bestemd voor dga's, MT-leden en vestigingsmanagers van NBBU-leden.

Verspreid over 2023 leren deelnemers in 5 interactieve bijeenkomsten:

- Toekomstbestendige groei realiseren;
- Kerncompetenties van het ondernemerschap ontwikkelen;
- Nieuwe ideeën invoegen in je businessmodel.

In elke bijeenkomst komt een specifiek thema aan bod, zoals digitalisering, samenwerking als ontwikkelingsstrategie en strategisch HRM. Welke kansen liggen er binnen deze thema's en hoe pas je deze toe in jouw bedrijf?

De groeiende onderneming was een succesvol programma, dat in 2024 een vervolg krijgt.

Open Hiring

Open Hiring is een vorm van personeel aannemen waar geen werving en selectie aan te pas komt. Open Hiring houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek of cv. Iedereen is welkom, ongeacht wat diegene in het verleden heeft gedaan, opleiding of ervaring. Kortom: een baan zonder sollicitatiegesprek. Open Hiring is een middel waarmee we breder zoekgedrag in de branche stimuleren.

NBBU, Start Foundation en ABU geven in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2023 een aantal masterclasses 'Verover de arbeidsmarkt met de opleiding Open Hiring'.

Met deze masterclasses leiden we NBBU-leden in vier maanden tijd op als Certified Supplier Open Hiring. De masterclass geeft inzicht in de mogelijkheden van deze vorm van breder zoekgedrag en laat zien dat NBBU leden ook hierin verder gaan om zo optimale dienstverlening aan hun opdrachtgevers te kunnen bieden. Na het succes van 2023 kunnen we nu al zeggen dat hier in 2024 een vervolg aan gegeven wordt.

Publiek-private samenwerking (PPS)

In 2023 heeft de NBBU zich weer volop ingezet op de Publiek-private samenwerking (PPS). NBBU-intermediairs zijn een logische samenwerkingspartner voor de publieke sector. Maar wie zijn er allemaal actief in dat speelveld? En met wie werken NBBU en diverse NBBU-leden al nauw en succesvol samen? We hebben het in een interactieve flyer in kaart gebracht. Klik op de verschillende organisaties voor meer informatie over de samenwerking met NBBU en/of NBBU-leden.

Samenwerking NBBU en UWV verlengd

Een van de belangrijke partners waarmee de NBBU samenwerkt is UWV. We kunnen dan ook trots melden dat we de samenwerking met UWV in 2023 opnieuw verlengd hebben.

Maandag 3 juli 2023 hebben Marco Bastian en UWV-directeur Judith Duveen hun handtekening onder de verlengde samenwerking tussen NBBU en UWV gezet. Allebei de organisaties zetten zich in om de publiek-private samenwerking te stimuleren. Zo helpen we nog meer mensen bij het vinden van duurzaam werk!

In oktober 2023 waren Judith Duveen (directeur Werkbedrijf UWV) en Rob Witjes (hoofd afdeling Arbeidsmarktinformatie- en advies bij UWV) te gast bij de NBBU en gingen zij met NBBU-leden in gesprek over hoe deze samenwerking er in de praktijk uit moet komen te zien.

Samen aan de slag

De samenwerking met UWV, maar ook met gemeenten, werkgeversservicepunten (WSP) en Regionale Mobiliteitsteams (RMT)/Doorstroompunt-regio's (RMC) speelt zich zowel af op beleidsniveau als op het uitvoerende vlak. Dat laatste betekent vooral: samen aan de slag. De NBBU werkt bijvoorbeeld met het UWV Landelijk met de Programmaraad, LWSPG, de ABU en Servicepunt Flex samen in het Kernteam publiek-private samenwerking (PPS). Dit kernteam ondersteunt arbeidsmarktregio’s in het opzetten en/of verdiepen van een regionale samenwerking tussen publieke partijen en uitzenders.
NBBU is hét kenniscentrum van de uitzendbranche en we delen onze kennis met de partijen in het kernteam. In dit kernteam komen de expertise over relevante informatie over Diversiteit en Inclusie, arbeidsmarktcijfers en breder zoekgedrag zoals de Banenafspraak en Open Hiring aan bod.

Convenant veilig werken in de bouw met ingehuurd personeel

Bouwend Nederland, Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) en Aannemersfederatie Nederland (AFNL) slaan de handen ineen met ABU en NBBU om werk in de bouwsector veiliger te maken. In december 2023 ondertekenen zij het Convenant veilig werken in de bouw met en door ingehuurd personeel. Partijen willen onder andere een

verbetering van de veiligheidsopleiding en het toezicht op ingehuurd personeel en zzp'ers realiseren. Dat moet binnen drie jaar het geval zijn. Demissionair minister van SZW, Van Gennip, nam het convenant in ontvangst.

Zichtbaarheid

De NBBU blijft groeien als vereniging. Dit zien we terug in onze ledenaantallen, websitebezoeken en aanmeldingen voor trainingen.

Feiten en cijfers

In 2023 organiseerde de NBBU verschillende cursussen en bijeenkomsten (fysiek en online). Hieraan namen 1167 personen deel.

De website trok in 2023 bijna 140.000 bezoekers. Een flinke stijging ten opzichte van 2022. De communicatieafdeling van de NBBU zet zich dagelijks in om de vindbaarheid van de NBBU te vergroten en richt zich erop om de NBBU meer en meer als kenniscentrum in de markt te zetten.

De NBBU organiseert ieder jaar diverse klankbordgroepen waaraan leden van de NBBU kunnen deelnemen. Op dit moment bestaan er onder andere klankbordgroepen voor de volgende thema's:

- arbeidsmigranten
- bouw
- cao
- communicatie
- publiek-private samenwerking
- wet- en regelgeving
- zzp
- zzp in de zorg

Mutatie in ledenaantal

- Aantal leden per 31 december 2019: 1.311
- Aantal leden per 31 december 2020: 1.344
- Aantal leden per 31 december 2021: 1.321
- Aantal leden per 31 december 2022: 1.362
- Aantal leden per 31 december 2023: 1.390

Afdeling Juridisch Advies

In 2023 is de naam van de Servicedesk veranderd in de afdeling Juridisch Advies.

Leden beschouwen de afdeling Juridisch Advies als belangrijkste toegevoegde waarde van de NBBU.

In 2023 ontving de Servicedesk ruim 15.000 vragen van leden. Een deel van die vragen valt weer uiteen in deelvragen, waar verschillende collega’s van de NBBU zich over buigen.

Veel vragen stonden dit jaar in het teken van de wijzigingen omtrent het uitzendbeding bij ziekte, de cao voor uitzendkrachten en het pensioen. Ook over het werken met Oekraïners werden veel vragen gesteld.

Beeldvorming

De beeldvorming over de uitzendbranche is hardnekkig en veelal negatief. Terwijl er zoveel moois te vertellen valt. De enige manier om de vooroordelen over de branche te veranderen, is door mooie en goede voorbeelden te blijven laten zien.
De NBBU heeft in 2021 een nieuw initiatief gelanceerd: De Meerwaarde van Flex. Ook in 2023 zijn hier veel voorbeelden geplaatst uit de branche die laten zien hoe mooi de branche is en wat het werk voor mensen kan betekenen. Er is bijvoorbeeld een interview te lezen met een NBBU-lid die gevluchte Oekraïners aan het werk helpt.

Communicatiespecials

De NBBU heeft in 2023 diverse communicatiespecials gepubliceerd.

Informatiespecial Eigenrisicodragerschap en Loondoorbetaling bij ziekte

De keuze voor het eigenrisicodragerschap werd in 2023 extra belangrijk. Met het oog op de wijzigingen in de NBBU-cao voor uitzendkrachten die per 1 juli 2023 in zijn gegaan is het goed dat leden zich op tijd en goed informeren. Om leden hierbij te ondersteunen hebben we hebben een informatiespecial eigenrisicodragerschap en loondoorbetaling bij ziekte gemaakt. Daarnaast is er een FAQ-pagina gepubliceerd met alle vragen en antwoorden over de arbeidsongeschiktheid in Fase 1-2.

Onderzoek NBBU: arbeidsvoorwaarden ondergeschoven kindje in veel vacatureteksten

Arbeidsmarktintermediairs kunnen in hun vacatures nog veel meer aansluiten bij de wensen van kandidaten. Dat blijkt uit onderzoek (2023) door de NBBU naar arbeidsvoorwaarden in vacatureteksten. Hoewel in 73% van de onderzochte vacatures salaris werd genoemd, bleek deze belangrijke arbeidsvoorwaarde slechts in iets meer dan de helft van de teksten concreet te zijn gemaakt. Andere arbeidsvoorwaarden worden nóg minder vaak genoemd.

Podcastserie Diversiteit & Inclusie op de werkvloer

In het kader van de themamaand Diversiteit & Inclusie heeft de NBBU een nieuwe podcastserie gepubliceerd: Diversiteit & Inclusie op de werkvloer. Vier afleveringen die gaan over diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt. Diversiteit en inclusie brengen onze samenleving en bedrijven verder, maar ze vragen ook veel van ons. Anders denken en anders kijken naar mensen en naar de organisaties waar we in werken. Daar willen wij onze leden op verschillende manieren actief bij helpen. Want ook daarom is de NBBU er. Met de

vier gesprekken in deze reeks hopen we leden en anderen te inspireren en hun horizon te verbreden. Want hoe diverser we onze arbeidsmarkt ontwikkelen, hoe sterker we samen staan.

Vooruitblik

In 2024 bestaat de NBBU 30 jaar. In november staan we hier bij stil door de ALV een feestelijk karakter mee te geven. Daarnaast publiceren we dit jaar interviews met onze leden. Daarbij gaan we in op de situatie in het jaar van hun toetreding en de verschillen en ontwikkelingen die zij in de loop der jaren in hun onderneming hebben gezien en meegemaakt.

Komend jaar staat vooral in het teken van het voorbereiden op nieuwe wet- en regelgeving. Flexibele arbeid blijft een onmiskenbaar belangrijke rol spelen voor werkgevers, maar voorgestelde wetten maken het ondernemers niet makkelijker. De twee belangrijkste wetsvoorstellen - en de voorstellen die de meeste impact zullen hebben - zijn de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) en de Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR).

Wtta

Het wetsvoorstel introduceert een toelatingsstelsel in de Waadi. Dit betekent dat u alleen arbeidskrachten ter beschikking mag stellen als u daartoe bent toegelaten door de minister van SZW. Het stelsel moet de positie van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten verbeteren, arbeidsmigranten in het bijzonder, en een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners waarborgen. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2025, de toelatingsplicht geldt dan per 1 januari 2026.

De NBBU is sinds 2021 als sociale partner inhoudelijk nauw betrokken bij de totstandkoming van het wetsvoorstel. De NBBU heeft veel tijd en inspanning in dit stelsel geïnvesteerd, we staan achter de introductie van een toelatingsstelsel. Wel is het behoorlijk ingrijpend en zorgt het voor hogere kosten bij de onderneming. Op onderdelen van de wet zijn we ontevreden. Zo is de NBBU een fel tegenstander van de waarborgsom, met name gezien de drempel die dit voor het mkb en starters oplevert. De politieke wens voor de waarborgsom is echter groot en er spelen verschillende belangen, waardoor deze toch in het wetsvoorstel is opgenomen. De NBBU blijft kritisch kijken naar de effectiviteit, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid van het stelsel. Ook de handhaving door de Arbeidsinspectie blijft een punt van aandacht.

Wet VBAR

Deze opvolger van de Wet DBA heeft tot doel schijnzelfstandigheid te voorkomen door te verduidelijken wanneer iemand kan worden ingehuurd als zzp'er. Daarnaast beoogt de wet mensen die tegen een te laag uurtarief werken beter te beschermen. De NBBU is kritisch op het wetsvoorstel, omdat de wet niet vooraf leidt tot meer duidelijkheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie, omdat het praktisch onmogelijk is een generieke regel voor alle zzp'ers in Nederland te maken en omdat onduidelijk is hoe handhaving gerealiseerd kan worden.

De oplossing ligt volgens de NBBU in het herstellen van de collectiviteit in de sociale zekerheid. Door zekerheden, bescherming en verplichtingen los te koppelen van de contractvorm - door alle werkenden te laten meebetalen aan sociale voorzieningen - kan de arbeidsmarkt toekomstbestendig worden gemaakt én de houdbaarheid van het sociale stelsel worden gewaarborgd. Dit verlaagt de druk op de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie en geeft werkenden meer keuzevrijheid.

NBBU als kenniscentrum

Nieuwe wet- en regelgeving maakt de flexibele arbeidsmarkt steeds complexer. Dat vergroot de behoefte aan duidelijke en praktisch toepasbare informatie onder arbeidsmarktintermediairs en hun inleners. De NBBU staat zijn leden bij met de kennis en kunde die nodig zijn om als ondernemer in de flexbranche succesvol te zijn. Deze rol bestendigen we en bouwen we in 2024 verder uit.

Via publicaties en nieuwsbrieven houden we leden op de hoogte van de ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Partijen kunnen via ons Skillslab bovendien trainingen en leerpaden volgen om zich verder te bekwamen in het vakgebied. We organiseren kennissessies en bijeenkomsten, zoals de Arbeidsmarkt van Morgen, met belangrijke stakeholders in de arbeidsmarkt om leden op de hoogte te houden van actuele ontwikkelingen en verrichten zelf onderzoek - of laten dit doen - om tot nieuwe inzichten te komen over de moderne arbeidsmarkt.

Begroting 2024

De begroting van de NBBU over 2024 ziet er als volgt uit:

	BEGROTING 2024	BEGROTING 2023
NETTO OMZET	€ 3.640.900	€ 3.200.500
Direct aan de omzet toe te rekenen uitgaven	€ -350.000	€ -305.000
BRUTO OMZETRESULTAAT	€ 3.290.900	€ 2.895.500
Exploitatiekosten:		
- personeel	€ 2.146.900	€ 1.950.000
- bestuur	€ 220.300	€ 189.900
- voorlichting	€ 30.000	€ 15.000
- kantoor	€ 146.200	€ 128.100
- huisvesting	€ 163.700	€ 131.100
- promotie	€ 200.000	€ 125.000
- strategie	€ 245.000	€ 178.000
- jubileum	€ -	€ -
- algemeen beheer	€ 104.300	€ 84.400
- afschrijvingen op materiële vaste activa	€ 37.500	€ 32.500
- mutatie voorziening dubieuze debiteuren	€ 75.000	€ 25.000
SOM DER EXPLOITATIEKOSTEN	€ 3.368.900	€ 2.859.000
Financiële baten en lasten	€ 3.000	€ -11.500
EXPLOITATIERESULTAAT	€ -75.000	€ 25.000
Mutatie bestemmingsreserve	€ 75.000	€ -25.000
Mutatie algemene reserve	€ -	€ -