

KENMERKEN VAN (DE WERKENDEN VIA) DE GEORGANISEERDE EN ONGEORGANISEERDE UITZENDBRANCHE

Eindrapport

Mark den Hartog

Yvonne Prince

Arie-Jan van der Toorn

Rotterdam, 9 september 2022

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 9 SEPTEMBER 2022

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

KENMERKEN VAN (DE WERKENDEN VIA) DE GEORGANISEERDE EN ONGEORGANISEERDE UITZENDBRANCHE

EINDRAPPORT

CONTACTPERSOON

Naam	Yvonne Prince
Adres	Marconistraat 16, 11 ^e etage 3029 AK Rotterdam
Telefoon	010 302 0500
Mobiel	06 4052 7014
Email	prince@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

CONCLUSIES EN SAMENVATTING	1
1 AANLEIDING, ONDERZOEKSVRAAG, EN AANPAK	3
2 KENMERKEN VAN DE GEORGANISEERDE EN ONGEORGANISEERDE UITZENDBRANCHE	5
2.1 Aantal en kenmerken van uitzendbedrijven	5
2.2 Aantal en kenmerken uitzendkrachten werkzaam via uitzendbedrijven	7
2.3 Bedrijvendynamiek uitzendbranche	9
3 ARBEIDSMARKTPATRONEN UITZENDKRACHTEN	12
3.1 Gebruik van het fasesysteem	12
3.2 Draaideurconstructie bij uitzendbedrijven	22
3.3 Arbeidsmarktpatronen van uitzendkrachten	24
3.4 Brugfunctie van uitzendwerk	26
I AFBAKENING ONDERZOEKSPOPULATIE	29
II METHODISCHE BESCHRIJVING HOOFDSTUK 3	31
III AANVULLENDE TABELLEN EN FIGUREN	33

CONCLUSIES EN SAMENVATTING

Doel en aanpak onderzoek

Dit rapport beschrijft de kenmerken en ontwikkelingen van bedrijven en werkenden in de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche. Tegen de achtergrond van discussies rondom de rol en waarde van de intermediair brengt dit onderzoek feiten en cijfers over deze groep in beeld die bij kunnen dragen aan deze discussie. Het onderzoek is in grote mate gebaseerd op analyses van SEOR met behulp van Microdata van het CBS. Het gaat hierbij nadrukkelijk om beschrijvende analyses waarbij kenmerken en ontwikkelingen in beeld gebracht worden, en niet om verklarende analyses waarbij causale verbanden in kaart worden gebracht.

Conclusie

Alhoewel er een groot aantal ongeorganiseerde uitzendbedrijven is, werken veruit de meeste uitzendkrachten via georganiseerde uitzendbedrijven. De helft van de uitzendperiodes duurt korter dan 13 weken, waardoor velen alleen onder fase 1/2/A vallen. De constructie dat uitzendbureaus hun uitzendkrachten ontslaan en vervolgens na 6 maanden weer in de eerste fase in dienst nemen (draaideurconstructie) wordt relatief weinig gebruikt (0,6% van alle uitzendperiodes in de periode 2011-2021). Positief is dat bijna de helft van de uitzendkrachten na vier jaar regulier werk heeft, en dat bij een vijfde van de personen die starten vanuit werkloosheid het uitzendwerk een brugfunctie naar regulier werk heeft.

Een belangrijke uitkomst uit de studie is dat we weinig verschillen zien tussen werkenden via georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbedrijven, alsmede tussen werkenden via grotere en kleinere georganiseerde bedrijven. Verschillende type personen doorlopen wel hele verschillende patronen, maar al die type personen werken zowel bij georganiseerde als ongeorganiseerde bedrijven, en ook bij grotere en kleinere georganiseerde bedrijven.¹ Hieronder bespreken we de bevindingen van het onderzoek.

Minder bedrijven, meer uitzendkrachten in georganiseerde branche

De georganiseerde uitzendbranche bestaat uit beduidend minder bedrijven dan de ongeorganiseerde uitzendbranche. In totaal identificeren we in de data in 2021 1.358 georganiseerde bedrijven en 15.111 ongeorganiseerde bedrijven (Standaard bedrijfsindeling (SBI) code 78). De georganiseerde bedrijven hebben bijna 1.800 unieke KvK-nummers maar het betreft 1.358 unieke bedrijven (in sommige gevallen behoorden meerdere KvK-nummers tot één economisch bedrijf). Veel van de ongeorganiseerde bedrijven zijn actief in de arbeidsbemiddeling en hebben weinig tot geen werkenden in dienst. Als we kijken naar bedrijven die daadwerkelijk uitzendkrachten in dienst hebben, dan blijven er nog maar 1.752 ongeorganiseerde bedrijven over (met name vanwege een groot aantal arbeidsbemiddelingsbureaus). De georganiseerde bedrijven vertegenwoordigen veruit het grootste aandeel van de branche als het gaat om aantal uitzendkrachten (85%). Verder zien we weinig verschillen in persoons- en baankenmerken van uitzendkrachten bij ongeorganiseerde en georganiseerde bedrijven. De bedrijvendynamiek (aantal oprichtingen en aantal opheffingen) ligt in de uitzendbranche hoger dan in andere sectoren, en met name grote (≥ 500 werkenden) en kleine (< 10 werkenden) uitzendbedrijven reageerden qua netto-omzet een stuk sterker op de coronacrisis dan middelgrote (10-500 werkenden) uitzendbedrijven.

Duidelijke verschuiving in 'sectorverloning' na invoering van de WAB op 1 januari 2020

Met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) op 1 januari 2020 is de mogelijkheid voor werkgevers om gebruik te maken van de code van de sector waarnaar meer dan 50% van het personeel wordt uitgezonden (zogenoeten sectorverloning), in plaats van de uitzendsector, afgeschaft. We zien daar ook

¹ Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het in dit onderzoek (uiteraard) gaat om alle geregistreerde arbeid. Wanneer een uitzendbureau geen loonaangifte doet van zijn werknemers (illegale arbeid) hebben we geen informatie over deze personen.

duidelijk de effecten van terug. Met name grote uitzendbureaus (≥ 500 werkenden) maakten in 2019 - voor de invoering van de WAB - veel meer gebruik van sectorverloning. In 2021 wordt er bijna geen gebruik meer gemaakt van sectorverloning.

Helft van de uitzendperiodes korter dan 13 weken, klein deel komt in fase 3/B en fase 4/C terecht

De definitie van een uitzendperiode is in dit onderzoek de periode van uitzendwerk na een periode van 6 maanden geen uitzendwerk. Door deze afbakening kunnen we de start van een uitzendperiode beter identificeren, waardoor we het aantal gewerkte weken in een uitzendperiode kunnen volgen over de tijd. We zien dat 50% van de uitzendperiodes niet langer dan 13 weken duren. Omdat we vervolgens ook zien dat de meeste personen niet eerder dan rond de wekengrenzen vanuit de cao² overgaan naar een volgende fase, zijn er relatief weinig uitzendkrachten die de volgende fase in een uitzendperiode bereiken. Hierbij zien we wel dat uitzendkrachten bij ongeorganiseerde bureaus gemiddeld wat vaker in fase 3/B (12% bij ongeorganiseerd t.o.v. 9% bij georganiseerd) en fase 4/C (2% bij ongeorganiseerd en 1% bij georganiseerd) terechtkomen. Daarnaast zien we dat het aandeel dat in fase 3/B en/of 4/C terechtkomt hoger is na de invoering van de WWZ.

Bij ongeveer 6% van de uitzendperiodes komt het voor dat men na een periode van 6 tot 12 maanden terugkeert bij een uitzendbureau, daarvan kan 10% als draaideurconstructie worden aangemerkt

Uitzendbureaus kunnen de maximale duur van het fasesysteem 'oprekken' door uitzendkrachten aan het einde van een uitzendperiode voor ten minste 6 maanden niet ter beschikking te stellen. In dat geval begint de telling in het fasesysteem opnieuw. Op deze manier kan men een uitzendkracht langer ter beschikking stellen in fase 1/2/A of 3/B dan is bepaald in de cao. Het blijkt dat men bij 6% van de uitzendperiodes weer terugkeert bij een uitzendbureau na een periode van 6 tot 12 maanden niet ter beschikking te zijn gesteld. Daarvan kan 10% als draaideurconstructie worden aangemerkt; zij werken over twee uitzendperiodes meer dan de maximale duur in fase 1/2/A. In totaal komt een draaideurconstructie dus in 0,6% van onze populatie voor. Een draaideurconstructie komt minder vaak voor bij studenten.

Iets minder dan de helft heeft na vier jaar regulier werk, verschillen tussen type uitzendkrachten

Wanneer we kijken naar hoe de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten over de tijd ontwikkelt, zien we dat na vier jaar ongeveer 45% ander werk dan uitzendwerk gevonden heeft. Ongeveer 35% heeft geen werk meer (waarvan 30% met uitkering, 70% zonder uitkering), en ongeveer 20% heeft nog steeds of weer opnieuw uitzendwerk. De grootste veranderingen vinden al vrij snel na de start van de uitzendperiode plaats. De groep die geen werk meer heeft betreft na 1 jaar al rond de 35% van de populatie, en dit aandeel verandert daarna niet veel meer. Er zijn verder weinig verschillen tussen georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus en tussen kleine en grote georganiseerde bedrijven. Wel zijn er duidelijke verschillen in patronen tussen typen uitzendkrachten, waarbij niet-ingezetenen veel vaker uitzendkracht blijven of geen werk meer hebben na 4 jaar.

Brugfunctie van uitzendwerk komt bij een vijfde van de populatie die start vanuit werkloosheid voor

We zien uitzendwerk als brugfunctie als een persoon na 6 maanden werkloosheid uitzendwerk gaat doen, vervolgens binnen 3 maanden na het stoppen van het uitzendwerk een reguliere baan vindt, en die baan vervolgens minimaal 6 maanden behoudt. Van de personen die na 6 maanden werkloosheid uitzendwerk vinden, geldt voor 20% dat uitzendwerk inderdaad gebruikt wordt als opstap naar regulier werk. Wanneer we deze groep over de tijd volgen en ook kijken naar het type contract, zien we dat na vier jaar 70% nog steeds werk of weer ander werk dan uitzendwerk heeft, waarvan bijna 60% met een vast contract.

² Deze grens lag tussen 2016 en 2021 op 78 weken, d.w.z. als een uitzendkracht langer dan 78 weken in fase 1/2/A zat, dan moest de overstap naar fase 3/B gemaakt worden.

1 AANLEIDING, ONDERZOEKSVRAAG, EN AANPAK

Dit rapport beschrijft diverse kenmerken van de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche. De rol en waarde van de intermediair wordt de laatste jaren steeds vaker tegen het licht gehouden. Tegen de achtergrond van die discussies is het noodzakelijk om goed de feiten en cijfers van de branche in beeld te brengen. Dit onderzoek levert daar een bijdrage aan door kwantitatieve informatie over de branche te verstrekken, daarbij onderscheid makend naar georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven, naar kleine en grote bedrijven en naar type uitzendkrachten. Ook wordt ingezoomd op de fases die een uitzendkracht tijdens zijn uitzendperiodes doorloopt en op de arbeidsmarktpatronen van deze uitzendkrachten. Het onderzoek baseert zich in grote mate op analyses van SEOR met Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Aanleiding

Uitzendwerk vervult een aantal rollen op de arbeidsmarkt. Zo wordt uitzendwerk ingezet om tijdelijke tekorten in de productiecapaciteit op te vangen ('piek en ziek') en brengen uitzendbureaus vraag en aanbod snel bij elkaar ('allocatiefunctie'). Een bijkomend voordeel van uitzendwerk is dat het een opstap zou kunnen zijn naar een arbeidsovereenkomst bij de inlener ('de brugfunctie'). Dit komt vooral ten goede aan groepen die verder van de arbeidsmarkt afstaan. Verder is detachering van specialistisch personeel voor veel bedrijven een uitkomst en biedt het inlenen van personeel voor veel bedrijven de nodige flexibiliteit.

Tegelijkertijd wordt gesteld dat flexibel werk middels een uitzendbeding een manier vormt om structureel op arbeidskosten te besparen en dat het percentage uitzendkrachten dat doorstroomt naar een contract voor onbepaalde tijd afneemt ('de opstapfunctie').³ Daarnaast is de kans op het vinden van werk groot, maar de kans op het behouden van werk steeds kleiner geworden, wat wijst op een draaideur met de sociale zekerheid. Ook worden er volgens de WRR "niet zelden tijdelijke contracten aan elkaar geregen tot een permanente tijdelijkheid".⁴ En recentelijk heeft de commissie Roemer de omstandigheden van arbeidsmigranten onder de aandacht gebracht.⁵

Vooruitlopend op de uitkomsten van deze rapporten is de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020 ingevoerd om hier wat aan te doen. Zo is flexwerk geprijsd door de WW-premies te differentiëren naar type arbeidscontract (vast of flexibel) in plaats van naar sectorindeling. Verder krijgen payrollers dezelfde rechtspositie en beloning als medewerkers van het inlenende bedrijf om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Ook is de mogelijkheid tot sectorverloning komen te vervallen en staan veel uitzendwerkgevers voor een heroverweging van het publiek of privaat verzekeren voor ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In een recent SER-advies over het sociaaleconomisch beleid voor 2021-2025 wordt gepleit voor een wettelijk maximale duur van fase 1-2 van 52 weken en wordt zodoende een concrete invulling gegeven aan één van de aanbevelingen van de Commissie Borstlap. Dit advies is door de NBBU en de ABU al ingepast in de nieuwe uitzend-cao. De SER pleit verder voor gelijke arbeidsvoorwaarden bij de inlener vanaf dag 1, een marktconforme pensioenregeling en een afschaffing van de onderbrekingstermijn om zo een herstart in fase 1-2 te voorkomen (SER, 2021). De verandering van de maximale duur van fase 1-2 naar 52 weken is ingegaan op 1 januari 2022 voor alle nieuwe contracten, met een overgangperiode van 1 jaar voor de reeds lopende contracten.

³ Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken?*, p. 32.

⁴ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, WRR-Rapport 102, Den Haag: WRR.

⁵ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*.

Kortom, de rol van de intermediair wordt momenteel volop tegen het licht gehouden. Het is noodzakelijk om tegen de achtergrond van deze discussies goed de feiten en cijfers in beeld te brengen. Wordt er inderdaad op grote schaal gebruikgemaakt van draaieurconstructies? En gebeurt dit ook onder georganiseerde uitzendbureaus of is er meer toezicht vereist op uitzendbureaus die niet bij de NBBU en ABU zijn aangesloten?

Ook wordt vaak alles wat met uitzenden of bemiddelen te maken heeft weggezet als één grote groep, terwijl dit in de praktijk niet het geval is. Met een onderzoek dat cijfers en kenmerken over (werkenden via) de georganiseerde versus de ongeorganiseerde bureaus in kaart brengt, krijgen we inzicht in de deelmarkten binnen de uitzendbranche en het type mensen dat wordt bemiddeld.

Centrale en afgeleide onderzoeksvraag

De centrale vraag van het onderzoek luidt als volgt:

Wat is de samenstelling van de uitzendbranche en hoe verhouden de georganiseerde uitzendbedrijven en hun werkenden zich tot de totale markt?

Het gaat hierbij vooral om feitelijke, kwantitatieve inzichten. De onderzoeksvraag delen we op in een aantal thema's en subthema's waarover meer inzicht gewenst is:

- Samenstelling uitzendbedrijven en hun werkenden
 - o Regionale verdeling van de uitzendbedrijven
 - o Omzet
 - o Loonsom en verloonde uren
 - o Geslacht, leeftijd, opleidingsniveau
 - o Type werkenden (ingezetenen/niet-ingezetenen/studenten)
- Verhouding ten opzichte van de totale markt
 - o Marktaandeel georganiseerde branche in termen van aantal uitzendkrachten
 - o Verschillen in samenstelling georganiseerden en ongeorganiseerden
- Arbeidsmarktpositie en -patronen
 - o Samenstelling fases
 - o Kenmerken werkenden in verschillende fases
 - o In- en uitstroom in type arbeidsmarktpositie en uitkering
 - o Arbeidsmarktpatronen werkenden over de tijd
 - o Inzicht in draaieurconstructies en brugfunctie uitzendwerk
- Overige kenmerken.

Onderzoeksaanpak

Dit onderzoek is vrijwel volledig gebaseerd op analyses met Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Microdata houdt in dat dit gegevens zijn op het niveau van de persoon of bedrijfsvestiging. Deze gegevens zijn door het CBS geanonimiseerd en mogen alleen in een beveiligde omgeving geanalyseerd worden. Voor dit onderzoek gebruiken we gegevens vanuit het Algemeen Bedrijven Register (ABR), de Polisadministratie van het UWV (hierin staan alle loonaangiften van werkgevers over hun werknemers) en persoonsgegevens vanuit de Basis Registratie Personen (BRP). Om de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche te identificeren maken we gebruik van KvK-nummers van leden van de NBBU en de ABU, die tezamen de georganiseerde uitzendbranche vormen. Deze worden bij het CBS geüpload en geanonimiseerd waarna ze gekoppeld kunnen worden aan het ABR. Voor verdere methodes en afbakeningen binnen het onderzoek verwijzen we naar bijlage I (afbakening onderzoekspopulatie) en bijlage II (methoden). De afzonderlijke analyses worden ook in het rapport verder toegelicht. Hierbij is het goed om te vermelden dat het in dit onderzoek gaat om beschrijvende analyses en geen verklarende analyses.

2 KENMERKEN VAN DE GEORGANISEERDE EN ONGEORGANISEERDE UITZENDBRANCHE

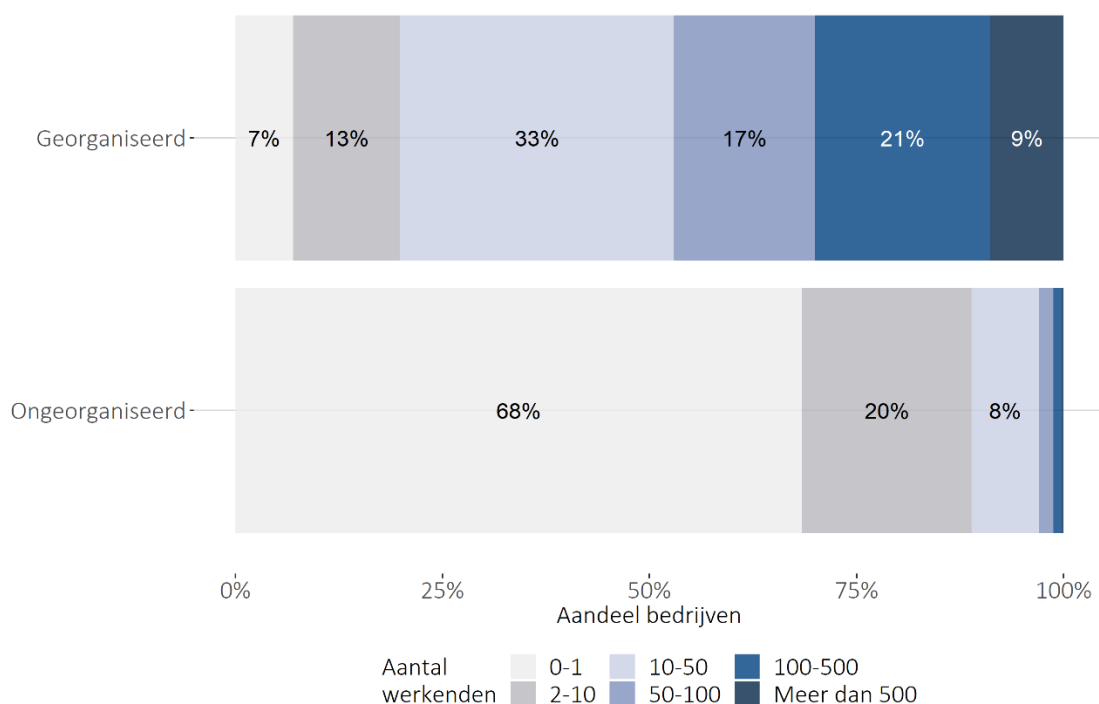
Dit hoofdstuk geeft inzicht in enkele kenmerken van de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche. Qua aantal bedrijven zijn er veel meer ongeorganiseerde dan georganiseerde bureaus, maar er is een groot verschil in grootteklasse en type bedrijf. Veel ongeorganiseerde bureaus zijn klein (0-1 werknemers) en vallen in de sector arbeidsbemiddeling. Een groot deel van deze bureaus heeft dus ook geen uitzendkrachten in dienst. Qua aantal uitzendkrachten zien we dat de georganiseerde uitzendbureaus veruit het grootste deel van de branche vertegenwoordigen. Verder zien we weinig verschillen in persoons- en baankenmerken tussen de werkenden bij georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven. Aan het eind van dit hoofdstuk staan we stil bij de dynamiek in de uitzendbranche, waarbij we zien dat het aandeel oprichtingen en opheffingen groter is in de uitzendbranche dan in andere sectoren. Als laatste zien we dat zowel de grotere (≥ 500 werkenden) en de kleinere (< 10 werkenden) bureaus sterker reageerden op de coronacrisis dan middelgrote bureaus.

2.1 AANTAL EN KENMERKEN VAN DE UITZENDBEDRIJVEN

Beduidend meer ongeorganiseerde bedrijven, waarvan twee derde 0-1 werkenden heeft

We maken een vergelijking tussen georganiseerde uitzendbedrijven en ongeorganiseerde uitzendbedrijven. Georganiseerde uitzendbedrijven zijn aangesloten bij één van de twee uitzendkoepels, de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) of de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU). Ongeorganiseerde uitzendbedrijven vallen wel onder de uitzendbranche (SBI-code 78) maar zijn niet bij één van de twee uitzendkoepels aangesloten (zie voor een volledige beschrijving van de onderzoekspopulatie bijlage I). In totaal identificeren we in de data (in 2021) 1.358 georganiseerde bedrijven en 15.111 ongeorganiseerde bedrijven. Bij de georganiseerde bedrijven startten we aanvankelijk met bijna 1.800 unieke KvK-nummers, maar doordat bij het CBS meerdere KvK-nummers tot één bedrijf omgezet worden in het geval het CBS deze groep van juridische entiteiten tot één 'economisch' bedrijf rekent, hielden we uiteindelijk 1.358 unieke bedrijven over (zie bijlage I voor een verder uitleg hiervan). In Figuur 2.1 zien we dat een groot deel van de ongeorganiseerde bedrijven zeer klein is (68% heeft 0-1 werkenden). Bij de georganiseerde bureaus is de verdeling gelijkmatiger, valt ongeveer een derde in de categorie 10-50 werkenden en heeft bijna de helft 50 werkenden of meer.

Figuur 2.1 Bedrijven naar grootteklasse werknemers

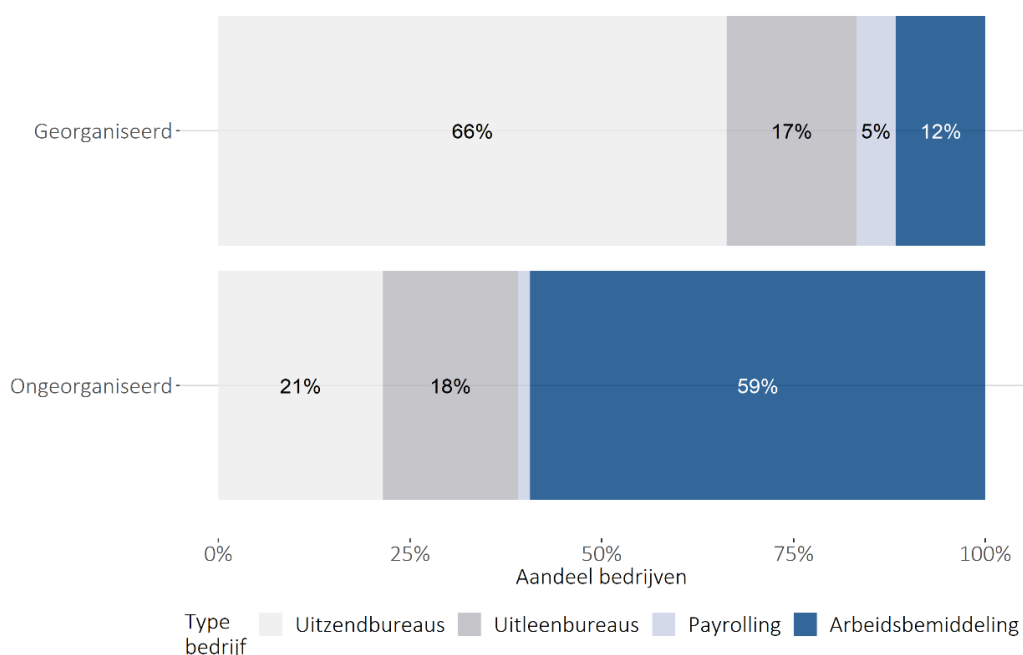


Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Peildatum bedrijven 1 december 2021.

Georganiseerde bedrijven vaker uitzendbureaus, ongeorganiseerd veelal arbeidsbemiddeling

Binnen de overkoepelende SBI-codes zijn er nog verdere uitsplitsingen te maken naar type bedrijven. Binnen SBI 78 vallen uitzendbureaus, uitleenbureaus, payrollbedrijven en arbeidsbemiddelingsbureaus. Figuur 2.2 laat zien dat veel van de ongeorganiseerde (kleinere) bedrijven arbeidsbemiddelingsbureaus zijn. Twee derde van de georganiseerde bedrijven zijn uitzendbureaus en stellen arbeid ter beschikking.

Figuur 2.2 Type bedrijf



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Peildatum bedrijven 1 december 2021.

Weinig verschillen in regionale verdeling georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus

Het merendeel van alle bureaus in de onderzoekspopulatie bevindt zich in de regio West-Nederland. Voor georganiseerde bureaus gaat dit om 50% van het totaal (bijna 700 bedrijven) en voor ongeorganiseerde bureaus gaat dit om 58% van de bedrijven (bijna 8.700 bedrijven). Verder zit van de georganiseerde uitzendbedrijven ongeveer 10% in Noord-Nederland, en ongeveer 20% in zowel Zuid- als Oost-Nederland, bij ongeorganiseerde bedrijven liggen de percentages in alle drie deze regio's iets lager. In Figuur III.1 in de bijlage is verder nog de verdeling over provincies te vinden. Daarbij is te zien dat de verdeling tussen georganiseerd en ongeorganiseerd over het algemeen niet veel verschilt. Wel zitten ongeorganiseerde bureaus relatief wat minder vaak in Drenthe en relatief wat vaker in Noord-Holland.

Tabel 2.1 Verdeling bedrijven over landsdelen, in aantallen en percentages

Landsdeel	Georganiseerd		Ongeorganiseerd	
Noord-Nederland	129	10%	967	6%
Oost-Nederland	276	20%	2.697	18%
West-Nederland	683	50%	8.678	58%
Zuid-Nederland	268	20%	2.689	18%

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Peildatum bedrijven 1 december 2021. Bij meerdere vestigingen van een bedrijf is de vestigingsplaats gebaseerd op de hoofdvestiging van een bedrijf.

2.2 AANTAL EN KENMERKEN UITZENDKRACHTEN WERKZAAM VIA DE UITZENDBEDRIJVEN

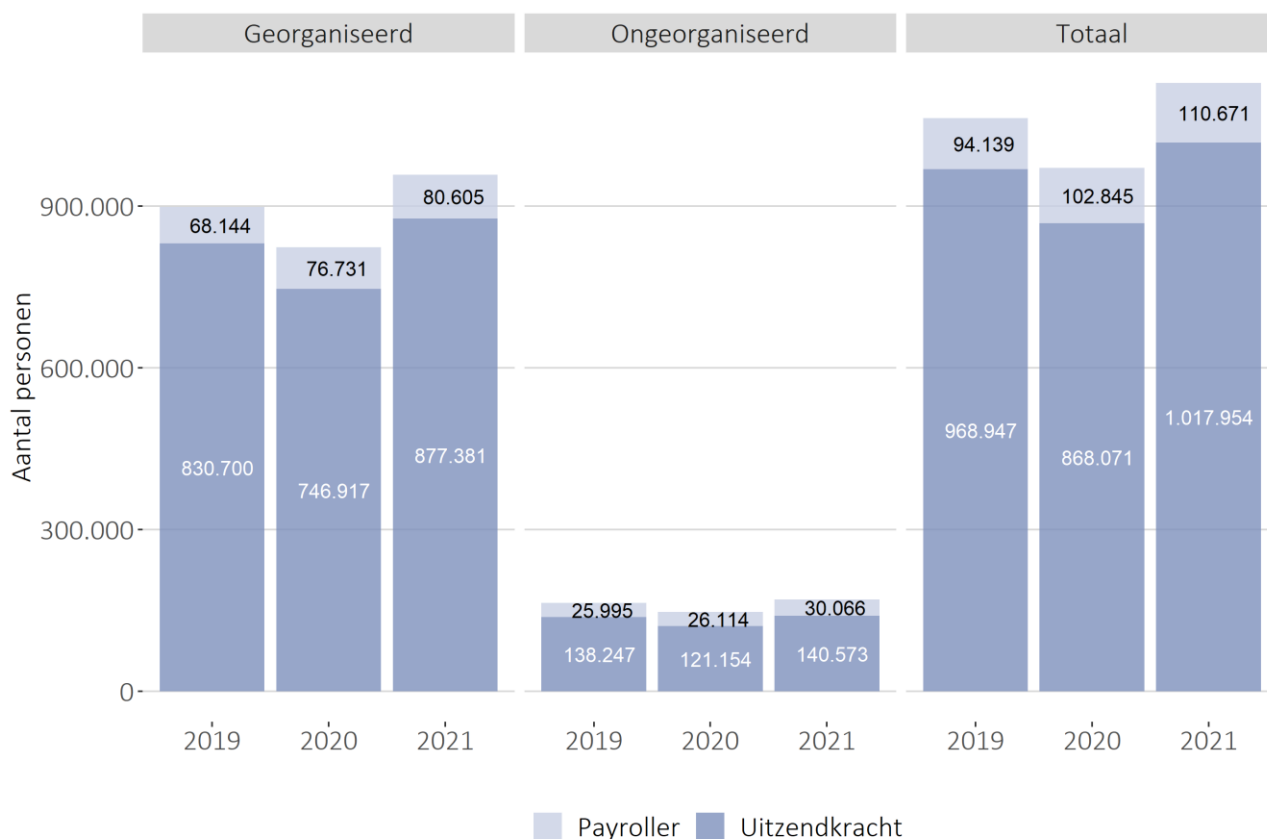
Naast de aantallen en kenmerken van de bedrijven zelf, kijken we vervolgens naar de uitzendkrachten die werkzaam zijn via deze bedrijven. We moeten hierbij opmerken dat wanneer er naar de uitzendkrachten wordt gekeken, er veel minder ongeorganiseerde uitzendbedrijven overblijven dan de eerdergenoemde 15.000. Dit komt omdat een groot deel van de ongeorganiseerde bedrijven geen werknemers heeft (zie figuur 2.1) en dus niet in de Polisadministratie voorkomt. We houden daarom van die 15.000 ongeorganiseerde bedrijven nog ongeveer 6.000 bedrijven over die ook in de Polisadministratie voorkomen. Kijken we vervolgens naar ongeorganiseerde bedrijven die ook daadwerkelijk uitzendkrachten hebben, dan valt er nog een groot aantal bedrijven af en houden we slechts 1.752 ongeorganiseerde bedrijven over. Deze laatste stap komt met name door het grote aantal arbeidsbemiddelingsbureaus die vaak geen uitzendkrachten in dienst hebben (maar wel andere werknemers).

Veruit grootste deel (85%) van de uitzendkrachten werkzaam bij georganiseerde uitzendbureaus

Ondanks dat ook na koppeling met de Polisadministratie er nog steeds meer ongeorganiseerde dan georganiseerde bedrijven met uitzendkrachten zijn, zien we dat veruit het grootste deel van de uitzendkrachten werkzaam is bij een georganiseerd bedrijf, namelijk 85% in 2021. Dit heeft opnieuw te maken met de grootteklasse van de bedrijven: over het algemeen zijn de georganiseerde bedrijven een stuk groter. Daarbij komt dat er onder de georganiseerde bureaus qua omvang enkele uitschieters naar boven zijn (bedrijven met zeer veel uitzendkrachten). Figuur 2.3 laat voor de jaren 2019, 2020 en 2021 zien hoeveel uitzendkrachten en payrollers er werkzaam waren bij georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven.⁶ We zien hier ook een duidelijke dip in 2020 in het aantal uitzendkrachten vanwege de coronacrisis.

⁶ Let op dat deze aantallen niet direct overheen hoeven te komen met andere rapporten over aantallen uitzendkrachten in Nederland. Dit komt omdat de afbakening in dit rapport begint bij de bedrijven: we selecteren georganiseerde (KvK-nummers) en ongeorganiseerde (SBI 78) uitzendbedrijven. Toch hebben we veruit het grootste deel van alle uitzendkrachten in beeld in deze selecties, bijvoorbeeld als we dit vergelijken met de onlangs gepubliceerde [Uitzendmonitor](#).

Figuur 2.3 Aantal uitzendkrachten en payrollers bij uitzendbureaus



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Weinig verschil in kenmerken uitzendkrachten georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus

De persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, herkomstlanden, studentstatus) van uitzendkrachten verschillen weinig tussen uitzendkrachten werkzaam bij georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus (zie Tabel III.1 in bijlage III). We zien wel kleine verschillen bij de herkomst van personen, waarbij er bij ongeorganiseerde bureaus wat minder mensen zijn met een Nederlandse herkomst, en iets meer personen zijn met een herkomst vanuit Midden/Oost Europa. Dit zien we ook terug in het aandeel personen dat een onbekend opleidingsniveau heeft, wat vaker het geval is bij migranten.

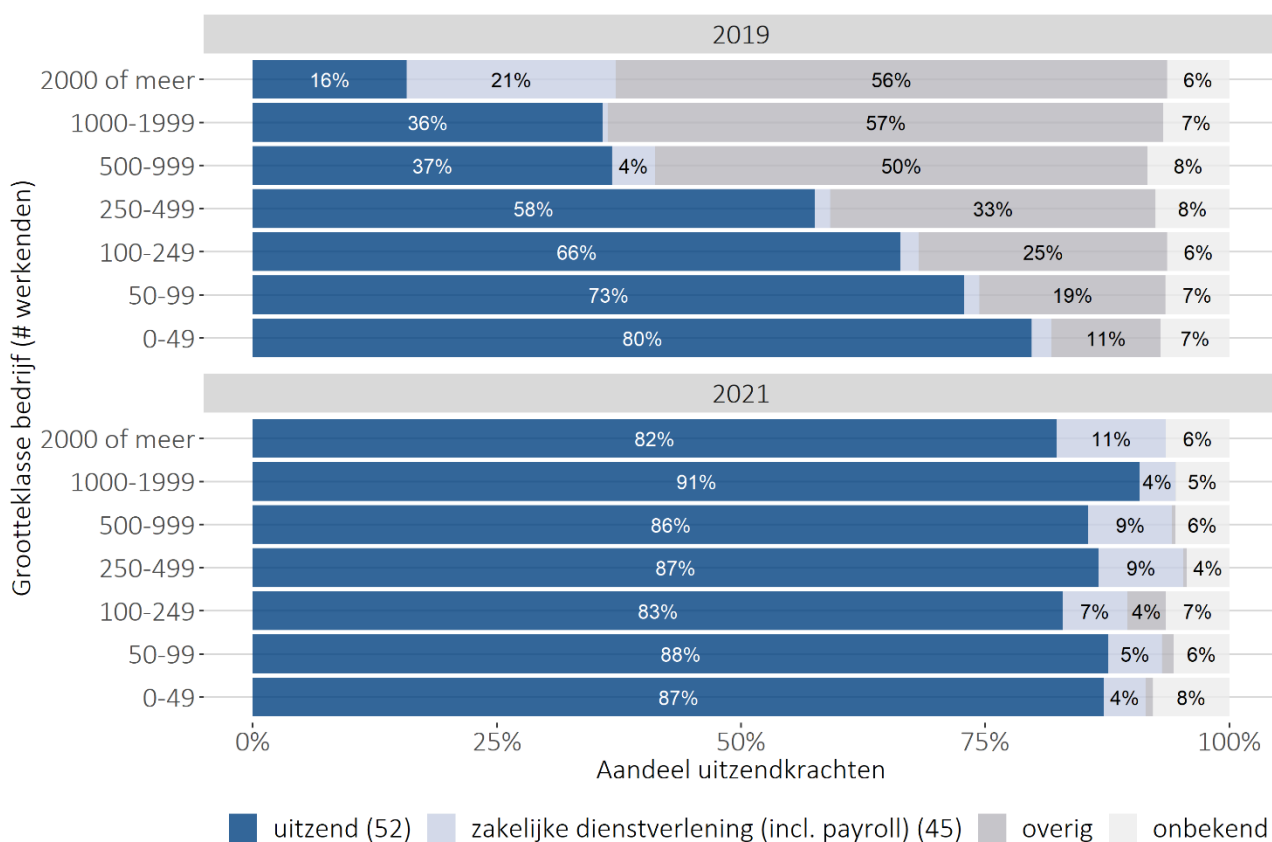
Wel zien we een aantal verschillen tussen georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus als het gaat om baankenmerken (eveneens tabel III.1). We zien dat het uurloon voor zowel uitzendkrachten als payrollers ongeveer een euro per uur hoger ligt bij georganiseerde bureaus. De deeltijdfactor voor payrollers is daarentegen ongeveer 10%-punt lager voor georganiseerde bureaus.

Duidelijke verschuiving in verloningssectoren uitzendbedrijven na invoering van de WAB

In de Polisadministratie van UWV is te zien in welke sector een bedrijf het loon van zijn werknemers aangeeft. In principe wordt een uitzendkracht verloond in de UWV-sectorcode 52. Vóór de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) (per 1 januari 2020) was het voor werkgevers echter ook mogelijk om gebruik te maken van de code van de sector waarnaar meer dan 50% van het personeel wordt uitgezonden (zogenoeten sectorverloning). Dit kon in sommige gevallen voordelig zijn voor een werkgever, omdat de sectorpremies in sector 52 relatief hoog zijn ten opzichte van andere sectorpremies. Sinds de invoering van de WAB is deze mogelijkheid dus afgeschaft. In Figuur 2.4 zien we het aandeel uitzendkrachten dat in een bepaalde sector verloond wordt. Daaruit blijkt dat met name grotere bedrijven voor de invoering van de WAB veel gebruik maakten van sectorverloning. In Figuur III.2 in bijlage III hebben we deze figuur ook voor georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus uitgesplitst. Daarbij zien we dat georganiseerde bureaus voor de invoering van de

WAB wat vaker aan sectorverloning deden, maar dat dit in 2021 juist nihil is. Bij ongeorganiseerde bureaus wordt in 2021 nog 4% van de uitzendkrachten in een overige sector verloond.

Figuur 2.4 Verdeling uitzendkrachten over verloningssectoren naar grootteklasse bedrijven voor en na invoering van de WAB per 1 januari 2020



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

2.3 BEDRIJVENDYNAMIEK UITZENDBRANCHE

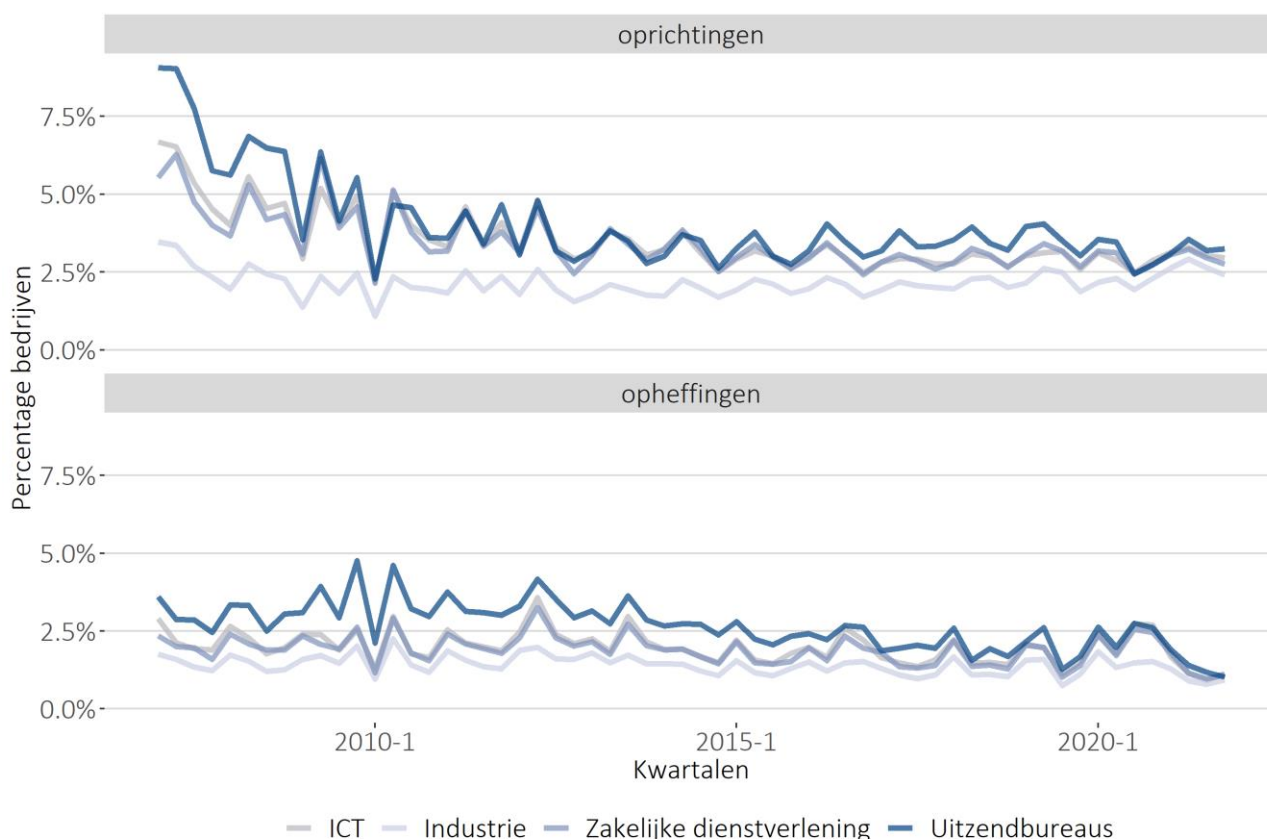
In deze laatste paragraaf van dit hoofdstuk zoomen we weer uit naar de gehele uitzendbranche, om inzicht te krijgen in de dynamiek binnen de uitzendbranche en in vergelijking met andere sectoren. In het algemeen geldt hoe lager de zogenoemde 'sunk costs' in een sector hoe hoger het aantal starters en stoppers in de sector. De kosten om een bedrijf te starten of te stoppen liggen bijvoorbeeld in de industrie (fabriek, machines, vergunningen, etc.) veel hoger dan in de ICT, zakelijke dienstverlening of de uitzendbranche. Om te achterhalen hoe dynamisch de uitzendsector is, brengen we het percentage oprichtingen (aantal oprichtingen/totaal aantal aanwezige bedrijven) en het percentage opheffingen (aantal opheffingen/totaal aantal aanwezige bedrijven) in kaart. We zetten de percentages opheffingen en oprichtingen af tegen de sectoren industrie (over het algemeen geen dynamische sector), ICT en zakelijke dienstverlening (over het algemeen dynamische sectoren). Verder kijken we naar de omzetontwikkeling in de afgelopen jaren, uitgesplitst naar grootteklasse.

Uitzendbranche kent een hogere bedrijvendynamiek maar verschil neemt af

In Figuur 2.5 zijn de percentages opgerichte en opgeheven bedrijven vanaf 2007 per kwartaal op een rij gezet. Bij zowel het aandeel oprichtingen als het aandeel opheffingen zien we dat de uitzendbranche (donkerblauwe lijn) vrijwel constant het hoogste aandeel heeft. Bij het aandeel oprichtingen lijkt er in de jaren 2007 tot en met 2012 een dalende trend te zijn. De hypothese dat een sector als de industrie minder oprichtingen en opheffingen kent, komt ook goed naar voren in deze figuur (dit aandeel is vrijwel constant het laagst in beide grafieken). Wel zien we dat met name in de meest recente jaren de aandelen wat dichterbij elkaar aan het

komen zijn. Wellicht dat dit deels te maken heeft met de coronacrisis, waarbij er over alle sectoren heen minder oprichtingen maar ook minder opheffingen (door steun van de overheid) waren.

Figuur 2.5 Percentage oprichtingen en opheffingen bedrijven



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: de sector zakelijke dienstverlening is exclusief uitzendbureaus.

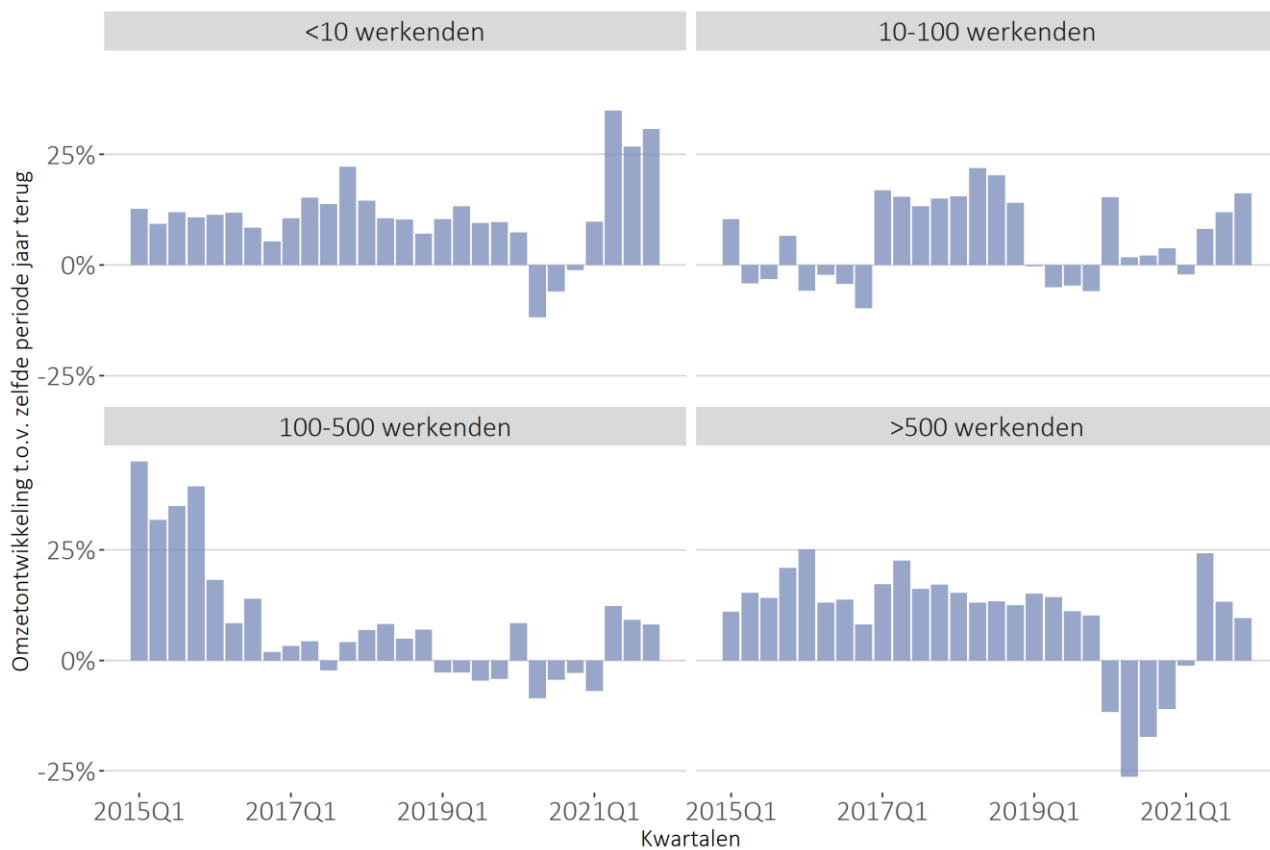
Grote en kleine uitzendbedrijven reageren sterker op de coronacrisis dan middelgrote uitzendbedrijven

Als laatste kijken we nog naar de (netto) omzetontwikkeling binnen de uitzendbranche over de afgelopen jaren, en differentiëren daarbij naar grootteklasse. Over het algemeen geldt dat het grootbedrijf conjunctuurgevoeliger is dan het kleinbedrijf, en dus sterker reageert op ontwikkelingen in de economie. In deze analyse zien we dat de reactie op de coronacrisis inderdaad sterker is bij grote uitzendbureaus, maar we zien dit ook terug bij de allerkleinste (<10 werknemers) bureaus. Bij middelgrote bedrijven is het effect van corona kleiner.

Verder zien we de nodige verschillen tussen de omzetontwikkeling in de diverse grootteklassen. De grootste bedrijven hebben de afgelopen jaren behoorlijk geprofiteerd van de economische vooruitgang. Dit geldt ook voor de kleinste bedrijven. Bedrijven met 10-100 werkenden groeiden met name hard in de periode 2017-2019, en de bedrijven met 100-500 werkenden groeiden juist voor 2016 hard.⁷

⁷ Hier speelt doorheen dat bedrijven over de tijd tussen de grootteklassen kunnen wisselen, wat impact heeft op de omzet in een bepaalde sector.

Figuur 2.6 Omzetontwikkeling t.o.v. zelfde periode vorig jaar in uitzendbranche naar grootteklasse



Toelichting: Het betreft hier de netto-omzet. Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

3 ARBEIDSMARKTPATRONEN UITZENDKRACHTEN

In dit hoofdstuk presenteren we de arbeidsmarktpatronen van de uitzendkrachten werkzaam bij georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbureaus. Een uitzendperiode is gemiddeld van korte duur, namelijk minder dan 3 maanden. Studenten en niet-ingezetenen hebben over het algemeen een kortere uitzendperiode dan de rest van de uitzendkrachten. Verder zien we dat maar een relatief klein deel (ongeveer 10%) van de uitzendkrachten in fase 3/B of 4/C terechtkomt. Uitzendkrachten bij ongeorganiseerde bureaus komen wat vaker in fase 3/B en fase 4/C terecht. Als we kijken naar de uitstroom, dan zien we dat dit vaker voorkomt rond de wekengrenzen die in de cao zijn bepaald. Ook doorstroom naar de volgende fase vindt veel vaker plaats rond deze grenzen. Daarnaast is er gekeken naar mogelijke draaideurconstructies en blijkt dat het bij ongeveer 6% van de uitzendperiodes voorkomt dat men na een periode van 6 tot 12 maanden terugkeert bij hetzelfde uitzendbureau. Voor 10% van deze groep is het aannemelijk dat het een draaideurconstructie betrof, wat in totaal dus 0,6% van de gehele populatie betreft. Draaideurconstructies komen relatief minder vaak voor bij studenten.

Als laatste hebben we gekeken naar de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten, waarbij we zien dat een vrij groot deel (45%) na vier jaar een ‘reguliere’ baan heeft. Hierin zijn weinig verschillen naar type bedrijf, maar wel naar type uitzendkracht (niet-ingezetenen blijven veel vaker uitzendkracht of hebben geen werk meer). Als we kijken naar uitzendwerk als brugfunctie naar regulier werk, dan zien we dat dit gemiddeld voor 20% van de populatie die uitzendwerk start vanuit werkloosheid geldt.

3.1 GEBRUIK VAN HET FASESYSTEEM

In deze paragraaf staat de positie van de uitzendkracht in het fasesysteem centraal. De positie in het fasesysteem is enerzijds bepalend voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht, en is anderzijds van invloed op de kosten en risico's van het uitzendbureau. We bepalen de positie van de uitzendkracht in het fasesysteem, bekijken hoe die verschilt naar bedrijfs- en persoonskenmerken en bestuderen de samenhang met de doorstroom in, en uitstroom uit het fasesysteem.

3.1.1 Het fasesysteem

De positie van de uitzendkracht verbetert al naar gelang men meer weken ter beschikking is gesteld door het uitzendbureau bij de inlener. De rechten van de uitzendkracht worden volgens de uitzendcao's bepaald op basis van het aantal weken waarin een uitzendkracht op zijn minst 1 uur heeft gewerkt (hierna het aantal 'gewerkte weken'). Het fasesysteem kent drie fases waarbij de uitzendkracht op basis van het aantal gewerkte weken in een hogere fase komt.⁸

Tijdens de eerste fase, fase 1/2 (NBBU-cao) of fase A (ABU-cao) of is er een verlicht regime van toepassing. Zo heeft de wetgever bepaald dat uitzendbureaus gebruik mogen maken van een verlicht ontslagrechtelijk regime omdat zij een allocatieve functie vervullen op de arbeidsmarkt. Dit verlichte regime houdt in dat er een uitzendbeding in de uitzendovereenkomst mag worden opgenomen waarmee de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de opdrachtgever c.q. inlener de opdracht beëindigt. De wetgever heeft bepaald

⁸ Er zijn twee uitzend cao's in de uitzendbranche: afgesloten door de NBBU en door de ABU. Vanaf juli 2019 is er een volledig geharmoniseerde cao en zijn de verschillen voor uitzendkrachten die onder de NBBU of ABU-cao vallen verdwenen. Voor deze harmonisatie sloten beide uitzendkoepels afzonderlijke cao's af met de vakbonden. De ABU is de grotere uitzendkoepel en de cao die zij afsloten werd algemeen verbindend verklaard. Zodoende hadden alle uitzendkrachten in dienst van een ongeorganiseerd uitzendbureau of van een uitzendbureau aangesloten bij de ABU andere arbeidsvoorwaarden dan uitzendkrachten in dienst van een bij de NBBU aangesloten uitzendbureau.

dat dit verlichte regime voor de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst geldt, maar dat deze periode mag worden verruimd per cao. In de praktijk wordt de lengte van dit verlichte regime (de eerste fase) daarom bepaald door de vakbonden en uitzendkoepels. Nadat een uitzendkracht de maximale duur van de eerste fase heeft bereikt vervallen de ruimere mogelijkheden van de wet.

Op dat moment vangt de tweede fase aan. De tweede fase, fase 3 (NBBU-cao) of fase B (ABU-cao) volgt de bepalingen die gelden voor tijdelijke contracten die zijn geregeld in de 'ketenregeling'. Deze ketenregeling bepaalt het maximaal aantal tijdelijke contracten en maximeert de totale duur van deze keten. De wetgever heeft bepaald dat dit aantal contracten en de maximale duur ervan mag worden verruimd per cao. Na afloop van de tweede fase gaat een uitzendkracht naar de derde fase. De derde fase, fase 4 (NBBU-cao) of fase C (ABU-cao) is vergelijkbaar met de bepalingen die gelden voor het vaste contract.

De duur van de verschillende fases is gelijk voor uitzendkrachten die vallen onder de NBBU- of ABU-cao sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna Wwz). Voor de invoering van deze wet hadden de eerste en tweede fase een verschillende lengte in de NBBU- en ABU-cao's. De opbouw van het fasesysteem kan worden teruggevonden in Tabel 3.1. Zo valt te zien dat de eerste fase in de NBBU-cao een stuk langer duurde voor de Wwz, terwijl de tweede fase langer duurde voor de ABU-cao. Sinds 1 januari 2022 zijn de grenzen van het maximale aantal weken in een bepaalde fase opnieuw aangepast in de cao's van de NBBU en de ABU. De huidige maximale duur in fase 1/2/A is beperkt tot 52 weken, terwijl de maximale duur in fase 3/B is beperkt tot 3 jaar. Deze nieuwe maximale duur is voor dit onderzoek niet relevant gegeven de onderzoeksperiode 2011-2021. Kader 3.1 gaat in op de mogelijke gevolgen van deze verandering.

Tabel 3.1 De maximale duur in de fases van het fasesysteem, voor en na de invoering van de Wwz

	Voor de invoering van de Wwz	Na de invoering van de Wwz
<i>De eerste fase</i>		
<i>Fase 1 en 2 (NBBU)</i>	130 weken (2,5 jaar)	78 weken (1,5 jaar)
<i>Fase A (ABU)</i>	78 weken (1,5 jaar)	78 weken (1,5 jaar)
<i>De tweede fase</i>		
<i>Fase 3 (NBBU)</i>	52 weken (1 jaar)	208 weken (4 jaar)
<i>Fase B (ABU)</i>	104 weken (2 jaar)	208 weken (4 jaar)

Bron: De verschillende cao's van de NBBU en de ABU.

Toelichting: Vanaf 2022 is de maximale duur in fase 1/2/A 52 weken, terwijl de maximale duur in fase 3/B 3 jaar betreft. Deze (huidige) grenzen zijn niet in de tabel opgenomen omdat deze niet relevant zijn gegeven de onderzoeksperiode 2011-2021.

Bepaling positie in het fasesysteem

Om de positie in het fasesysteem te onderzoeken is een apart analysebestand samengesteld waarin alle 'uitzendperiodes' over de periode 2011-2021 zijn geselecteerd. Figuur 3.1 geeft een schematische weergave van de uitzendperiodes in dit analysebestand.⁹ Een uitzendperiode is een periode waarin iemand uitzendwerk verricht bij een uitzendbureau uit de onderzoekspopulatie. Deze periode wordt voorafgegaan en opgevolgd door een periode van 6 maanden zonder uitzendwerk, en eindigt wanneer men voor een ander uitzendbureau gaat werken in deze periode. Door uitzendperiodes op deze manier te selecteren weten we dat deze in week 1 van het fasesysteem starten en ook op welk punt er gestopt moet worden met het tellen van de gewerkte weken voor het fasesysteem. Vervolgens kan voor deze uitzendperiodes op ieder moment worden berekend wat de positie is in het fasesysteem (op hoeveel weken zit iemand), in welke fase men zich bevindt, of en wanneer men doorstroomt naar een hogere fase en wanneer men uitstroomt.

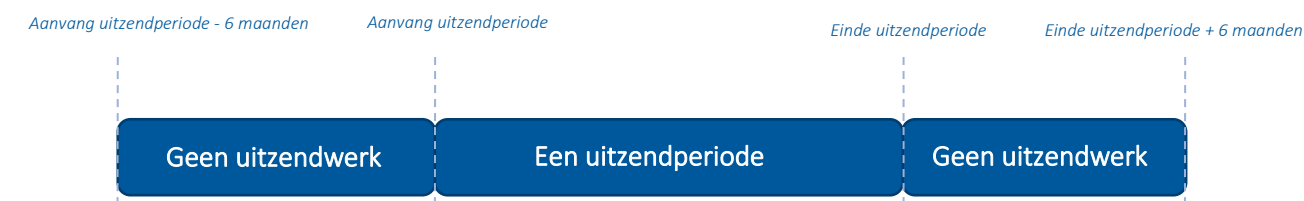
Daarnaast zijn ook de uitzendperiodes meegenomen die worden voorafgegaan door 6 maanden zonder uitzendwerk, maar die op 31 december 2021 nog aan het werk zijn of van wie de onderbrekingstermijn van 6 maanden op die dag nog niet is overschreden. We refereren hiernaar met het 'zittende bestand'. In totaal gaat

⁹ Voor een verdere methodische verantwoording van dit analysebestand wordt verwezen naar bijlage II.

het om 3.375.256 uitzendperiodes die zijn geëindigd en nog eens 678.651 uitzendperiodes die nog ‘actief’ zijn. Het totale analysebestand bestaat zodoende uit 4.045.524 uitzendperiodes. In dit bestand zitten 3.096.229 unieke personen.¹⁰

Wanneer we kijken naar enkele kenmerken van de uitzendperiodes, gemeten bij aanvang van de uitzendperiode, zien we dat de meeste uitzendperiodes over de periode 2011-2021 aanvangen in fase 1/2/A bij georganiseerde en grote bureaus (zie tabel III.2 in bijlage III). Van de uitzendperiodes die aanvangen in fase 1/2/A heeft 44% een uitzendbeding, 30% heeft geen uitzendbeding maar wel een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting en 26% heeft geen uitzendbeding.¹¹

Figuur 3.1 Een schematische weergave van een uitzendperiode



Kader 3.1 Mogelijke gevolgen verandering fasesysteem per 1 januari 2022

In de nieuwe CAO voor uitzendkrachten van zowel de NBBU als de ABU geldend vanaf 1 januari 2022 is een verandering doorgevoerd van het maximale aantal weken dat een uitzendkracht in fase 1/2/A werkzaam kan zijn. Deze maximale termijn gaat terug van 78 naar 52 weken. Vanaf 1 januari 2022 geldt dit voor alle nieuwe uitzendovereenkomsten die worden aangegaan. Voor de uitzendovereenkomsten die al lopen geldt een overgangstermijn van een jaar. Dit betekent dat personen die begin 2023 tussen de 52 weken en 78 weken in fase 1/2/A zitten, per 1 januari allemaal over moeten gaan naar fase 3/B als ze nog via een uitzendbureau werken.

Aan het eind van 2021 zaten er ongeveer 210.000 personen* korter dan 26 weken in een uitzendcontract in de eerste fase. Deze personen kunnen theoretisch op 1 januari 2023 tussen de 52 en 78 weken in de eerste fase zitten. In figuur 3.2 is te zien dat ongeveer 90% van de populatie een uitzendperiode van 52 weken niet haalt. Als we uitgaan van dit percentage betekent dit dat er ongeveer 21.000 personen zullen zijn waarvoor kan gaan gelden dat zij op 1 januari 2023 van fase 1/2/A naar fase 3/B door moeten.

We hebben ook onderzocht wat er gebeurde bij de overgang van 130 weken naar 78 weken door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid. Uitzendkrachten onder de NBBU-cao moesten (na de overgangstermijn) op 1 juli 2016 van fase 1/2 naar fase 3 als zij op dat moment meer dan 78 weken in fase 1/2 zaten. Daaruit komt naar voren dat van deze groep 42% binnen 3 maanden in fase 3 zat, 35% toch nog steeds in fase 1/2, en van 23% was de uitzendperiode gestopt. Wat opvalt is dat die 23% uitstroom hoger was dan de jaren daarvoor, waarbij het stevast rond de 15% lag (op hetzelfde punt in het jaar).

**Het gaat hierbij om de populatie met de afbakening zoals die geldt in dit onderzoek: uitzendwerk na een periode van 6 maanden geen uitzendwerk. Het kan in de praktijk zijn dat er meer mensen korter dan 26 weken in een uitzendcontract in de eerste fase zitten. Omdat wij het aantal weken niet direct kunnen waarnemen in de data, en dus op basis van deze afbakening een benadering moeten maken, is het exacte aantal niet bekend.*

¹⁰ In het bestand komen 2.363.178 personen één keer voor, 562.349 personen twee keer, 133.267 personen drie keer voor en 37.435 mensen komen meer dan drie keer voor.

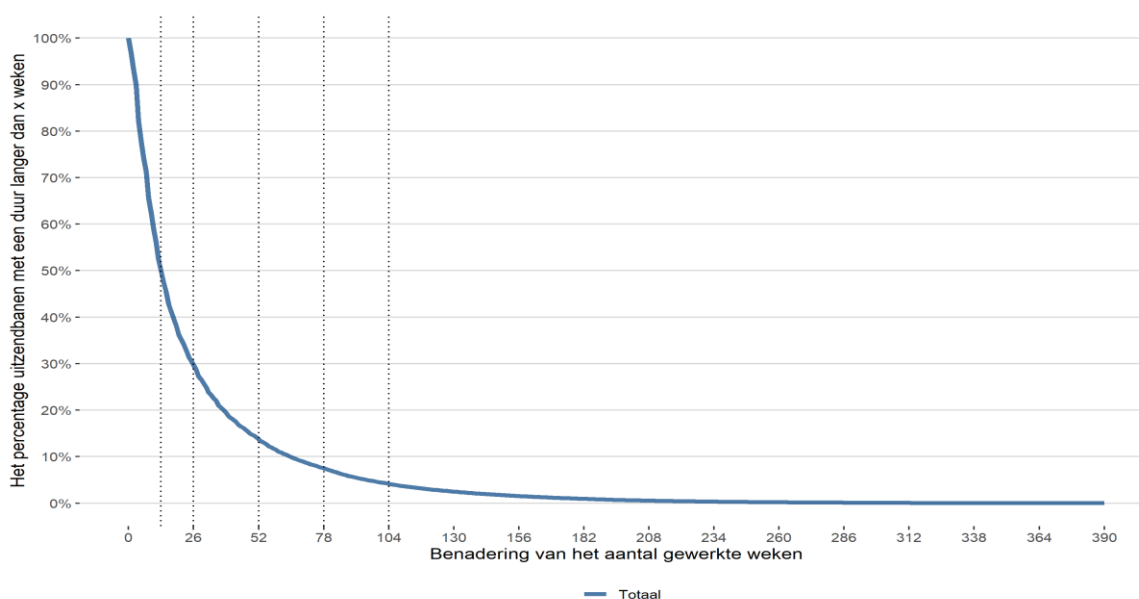
¹¹ Met de invoering van de Wab is een verschuiving zichtbaar van uitzendcontracten zonder uitzendbeding en met uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting naar contracten met uitzendbeding. Dit onderscheid is van belang geworden nu er een wettelijke definitie in de wet is opgenomen voor de oproepovereenkomst.

3.1.2 De positie in het fasesysteem

Helft van de uitzendperiodes is van korte duur (<3 maanden), met name voor studenten en niet-ingezetenen

In deze paragraaf brengen we de positie in het fasesysteem in kaart en bekijken we hoe dit verschilt naar bedrijfs- en persoonskenmerken. Om een beeld te vormen over de duur van uitzendwerk laat Figuur 3.2 een zogenoemde “overlevingscurve” zien. Deze curve laat zien welk percentage van de uitzendperiodes ten minste een bepaald aantal weken heeft geduurd. Daaruit valt af te lezen dat 50% van de uitzendperiodes voor een uitzendbureau niet langer dan 13 weken duurt, 15% langer dan 52 weken duurt en ongeveer 5% langer dan 104 weken duurt.

Figuur 3.2 Het percentage uitzendperiodes dat ten minste een bepaald aantal weken heeft geduurd (periode 2011-2021)



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Er zijn wel enkele verschillen zichtbaar tussen drie typen uitzendkrachten (zie voor de uitleg van deze drie typen box 3.1). Zo valt in Tabel 3.2 te zien dat met name niet-ingezetenen korte uitzendbanen hebben: 77% van deze groep heeft een uitzendbaan korter dan 26 weken, tegenover 66% van de groep ingezetenen. De verschillen tussen de groepen nemen af als we kijken naar meer dan 78 weken gewerkte weken. Voor elk van de groepen geldt dat het aandeel personen dat meer dan 78 weken in een uitzendbaan werkt klein is.

Tabel 3.2 Het percentage uitzendperiodes dat ten minste een bepaald aantal weken heeft geduurd, onderverdeeld naar 3 type uitzendkrachten (periode 2011-2021)

Aantal gewerkte weken bij einde uitzendperiode	Totale populatie	Ingezetenen	Niet-ingezetenen	Studenten
0-26 weken	69%	66%	77%	73%
26-52 weken	16%	19%	12%	14%
52-78 weken	7%	7%	5%	6%
78-104 weken	3%	4%	3%	3%
104-130 weken	2%	2%	2%	2%
130-156 weken	1%	1%	1%	1%
156-182 weken	1%	1%	1%	1%
>=182 weken	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Voor alle uitzendperiodes die zijn geëindigd voor 31 december 2021 is berekend hoeveel gewerkte weken deze uitzendperiodes bedroegen bij het einde van de uitzendperiode. Vervolgens zijn alle uitzendperiodes ingedeeld in één van de categorieën zoals deze te zien zijn in de eerste kolom.

Figuur 3.2 laat het aantal weken zien dat een uitzendperiode duurt, ongeacht de fase waarin iemand zich bevindt. Om een beter inzicht te krijgen in de positie binnen het fasesysteem is voor iedere fase het gemiddeld aantal gewerkte weken berekend. Dit is gedaan door de uitzendperiodes uit Figuur 3.1 op te knippen in stukken dat iemand (aaneengesloten) in fase 1/2/A, fase 3/B of fase 4/C zit. De uitzendkrachten die worden meegerekend voor fase 3 kunnen dus in fase 3 zijn begonnen, maar kunnen ook zijn doorgestroomd vanuit fase 1/2. Vervolgens is over deze fase berekend wat het gemiddeld aantal gewerkte weken is. Omdat het gemiddelde gevoelig is voor extreme waarden is eveneens de mediaan berekend. De mediaan geeft het aantal gewerkte weken waarbij de populatie precies doormidden wordt gedeeld (de ene helft zit langer dan de mediaan in een bepaalde fase, en de andere helft zit korter dan de mediaan in een bepaalde fase).

Box 3.1 Drie typen uitzendkrachten onderscheiden

De analyses in hoofdstuk 3 hebben betrekking op de arbeidsmarktpatronen van uitzendkrachten. Daarbij zijn er twee interessante subgroepen van deze uitzendkrachten die in deze analyses afzonderlijk zijn onderzocht. Het gaat dan om studenten en niet-ingezetenen. Deze groepen zijn voornamelijk geselecteerd omdat door deze groepen veel kortstondig uitzendwerk wordt verricht en er daardoor andere patronen worden verwacht. Studenten werken bijvoorbeeld vaak als uitzendkracht voor vakantie- en bijbaan, terwijl seizoenwerkers vaak als niet-ingezetenen zijn geregistreerd. Hieronder wordt kort beschreven hoe deze groepen zijn geselecteerd.

Niet-ingezetenen. Deze groep bestaat uit mensen die als uitzendkracht hebben gewerkt bij een uitzendbureau dat voorkomt in het Algemeen bedrijvenregister over de periode 2011-2021, maar die niet ingeschreven stonden bij een Nederlandse gemeente. Deze groep zogenaamde 'niet-ingezetenen' bestaat uit grenswerkers of uit mensen die kortstondig in Nederland hebben gewoond zoals seizoenwerkers. Het gaat om 474.926 niet-ingezetenen verdeeld over 569.913 uitzendperiodes in de periode 2011-2021. Dit is respectievelijk 15% en 14% van het totaal aantal uitzendkrachten en uitzendperiodes.

Studenten (ingezetenen). Een student is iemand die bij aanvang van de uitzendperiode stond ingeschreven bij een Nederlandse onderwijsinstelling die publiekelijk wordt bekostigd. Het gaat om 666.385 studenten en 923.881 uitzendperiodes over de periode 2011-2021. Dit is respectievelijk 21% en 23% van het totaal aantal uitzendkrachten en uitzendperiodes.

Ingezetenen (geen studenten). Deze groep is in feite de 'restgroep' wat betekent dat het alle uitzendkrachten betreft die bij een Nederlandse gemeente staan ingeschreven en die niet bij een onderwijsinstelling staan ingeschreven. Het gaat om 1.954.918 en 2.560.117 uitzendperiodes over de periode 2011-2021. Dit is respectievelijk 64% en 63% van het totaal aantal uitzendkrachten en uitzendperiodes.

Bron: Eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Men behaalt gemiddeld een hoger aantal gewerkte weken in fase 3/B en 4/C ten opzichte van fase 1/2/A

Tabel 3.3 laat de resultaten van deze analyse zien. Op de bovenste rij valt te zien dat iemand gemiddeld 26 weken in fase 1/2/A met uitzendbeding zit, en 24 weken in fase 1/2/A zonder uitzendbeding. Wat ook opvalt is dat de mediaan een stuk lager ligt: respectievelijk 15 en 14 weken. Dit geeft aan dat de helft van de populatie minder dan 14/15 weken in deze fase zit, en de andere helft meer. Aangezien de maximale duur in fase 1/2/A voor de grootste groep 78 weken bedroeg¹² laat dit zien dat het gros van de uitzendkrachten de maximale duur van fase 1/2/A niet behaalt. Verder valt te zien dat de gemiddelde duur in fase 3/B en 4/C een stuk hoger ligt met respectievelijk 49 en 53 weken. Ook hier zien we weer dat de mediaan een stuk lager ligt dan het gemiddelde. Dit geeft aan dat er een klein aantal uitschieters naar boven zijn (personen die lang in een bepaalde fase blijven), waardoor het gemiddelde omhoog wordt getrokken.

De gemiddelde behaalde positie verschilt niet veel tussen typen uitzendbureau

Als we kijken naar de verschillen tussen typen uitzendbureaus dan valt op dat deze niet al te groot zijn. De verschillen in fase 1/2/A zijn verwaarloosbaar tussen georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven, alsook

¹² Een groep uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vielen had voor de invoering van de Wwz een maximale duur in fase A van 130 weken (zie ook Tabel 3.12).

tussen grote en kleine georganiseerde bedrijven. Er worden wel wat kleine verschillen gevonden in fase 3/B, waar uitzendkrachten bij ongeorganiseerde bedrijven een kortere tijd in fase 3/B doorbrengen. Bij kleine georganiseerde bedrijven is dit juist iets langer. Wat wel opvalt is dat uitzendkrachten gemiddeld aanzienlijk langer in fase 4/C doorbrengen bij kleine georganiseerde bedrijven dan bij grote georganiseerde bedrijven (respectievelijk 63 en 50 weken). Echter is aan de mediaan te zien dat ook dit wordt veroorzaakt door een kleine groep personen met uitschieters naar boven. De medianen liggen namelijk wel behoorlijk dicht bij elkaar. Als laatste valt op te merken dat met name niet-ingezetenen korter in fase 1/2/A en 4/C doorbrengen en dat studenten een stuk korter in fase 3/B zitten. Ingezetenen hebben van deze drie groepen gemiddeld het meeste aantal gewerkte weken in alle drie de periodes.

Tabel 3.3 Gemiddelde behaalde positie in het fasesysteem in aantal weken (periode 2011-2021)

	Fase 1/2/A met uitzendbeding en/of uitsluiting Idv*	Fase 1/2/A zonder uitzendbeding	Fase 3/B	Fase 4/C	Onbekende fase ¹³
	Gemiddelde (mediaan)	Gemiddelde (mediaan)	Gemiddelde (mediaan)	Gemiddelde (mediaan)	Gemiddelde (mediaan)
Totale populatie	26 (15)	24 (14)	49 (28)	53 (36)	20 (7)
Aangesloten bij de NBBU of ABU					
<i>Georganiseerd</i>	26 (15)	24 (14)	45 (30)	54 (36)	19 (6)
<i>Ongeorganiseerd</i>	25 (14)	23 (12)	40 (23)	51 (33)	22 (11)
Grootteklasse georganiseerde uitzendbureau					
<i>Groot (>=500 werkzame personen)</i>	26 (16)	24 (14)	44 (30)	50 (35)	19 (6)
<i>Klein (<500 werkzame personen)</i>	27 (15)	25 (14)	47 (31)	63 (39)	25 (10)
Type uitzendkracht					
<i>Ingezetene (geen student)</i>	28 (17)	25 (15)	47 (31)	57 (39)	18 (6)
<i>Niet-ingezetene</i>	21 (12)	23 (12)	43 (24)	39 (23)	18 (8)
<i>Student (ingezetene)</i>	25 (13)	23 (12)	37 (24)	53 (36)	24 (10)

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het CBS hanteert drie categorieën fase 1/2/A contracten. Het gaat om het contract zonder uitzendbeding, het contract zonder uitzendbeding maar met uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, en het contract met uitzendbeding. De laatste twee categorieën zijn samengenomen omdat in de praktijk gold dat geen werk resulteert in geen inkomen.

*) Idv is gebruikt als afkorting van loondoorbetalingsverplichting.

Over de gehele periode 2011-2021 heeft ongeveer 10% van de uitzendkrachten fase 3/B of 4/C behaald

Als laatste is het nog interessant om te zien wat de hoogste fase is die iemand heeft bereikt in het fasesysteem tijdens zijn uitzendperiodes. Tabel 3.4 laat zien dat het merendeel van de uitzendkrachten niet voorbij fase

¹³ Het gaat hier om een uitzendkracht of payroller van wie het uitzendbureau niet registreert in welke fase van het fasesysteem deze zich bevindt. Deze groep lijkt het meeste op de groep die in fase 1/2/A zit.

1/2/A komt (ongeveer 90%, optelling fase 1/2/A met en zonder uitzendbeding), ongeveer 10% heeft ooit in fase 3/B gezeten, en slechts 1% is ooit in fase 4/C terechtgekomen.

Uitzendkrachten behalen relatief vaker fase 3/B of 4/C na de invoering van de Wwz en bij ongeorganiseerde bureaus

Met de invoering van de Wwz heeft men vaker fase 3/B en fase 4/C bereikt. Een opvallend verschil daarbij is dat voor de invoering van de Wwz de kans om fase 3/B of 4/C te halen aanzienlijk hoger lag bij grote uitzendbureaus, maar dat deze kans na invoering van de Wwz hoger ligt bij kleine bureaus. De stijging van het aantal mensen dat fase 3/B of 4/C haalt na invoering van de Wwz wordt daarnaast voor een groter deel bepaald door ingezetenen en niet-ingezetenen, terwijl de positie voor studenten in mindere mate veranderd. We zien ook duidelijke verschillen tussen grote en kleine georganiseerde bureaus in de verdeling tussen fase 1/2/A met en zonder uitzendbeding. Voor de Wwz had een beduidend groter deel van de uitzendkrachten bij kleine uitzendbureaus een contract met uitzendbeding, terwijl dit na de Wwz andersom is. De reden hiervoor is niet direct bekend.

Enkele verschillen zijn dat uitzendkrachten bij ongeorganiseerde uitzendbureaus relatief vaak fase 3/B en 4/C behalen: 14,3% ten opzichte van 9,6% bij georganiseerde uitzendbureaus. Bij georganiseerde uitzendbedrijven behalen de ingezetenen relatief vaak een hogere fase, terwijl bij ongeorganiseerde uitzendbedrijven alle drie de type uitzendkrachten even vaak fase 3/B of 4/C behalen. Tussen grote en kleine georganiseerde uitzendbureaus zitten nauwelijks verschillen in het aandeel dat fase 3/B of 4/C haalt. Daarnaast behalen ingezetenen gemiddeld het vaakst fase 3/B of 4/C ten opzichte van studenten en niet-ingezetenen.

Tabel 3.4 De hoogst behaalde fase over de periode 2011-2021 (zittend en uitgestroomd bestand)

	Voor de invoering van de Wwz				Na de invoering van de Wwz			
	Fase 1/2/A met uitzendbeding en/of uitsluiting Idv	Fase 1/2/A zonder uitzendbeding	Fase 3/B	Fase 4/C	Fase 1/2/A met uitzendbeding en/of uitsluiting Idv	Fase 1/2/A zonder uitzendbeding	Fase 3/B	Fase 4/C
Totale populatie	63,6%	28,2%	7,8%	0,4%	65,7%	23,5%	9,7%	1,1%
Aangesloten bij de NBBU of ABU								
<i>Georganiseerd</i>	63,1%	28,9%	7,7%	0,4%	66,0%	23,8%	9,2%	0,9%
<i>Ongeorganiseerd</i>	67,9%	21,8%	9,6%	0,7%	63,5%	21,5%	12,8%	2,3%
Grootteklasse georganiseerde uitzendbureaus								
<i>Groot (>=500 werkzame personen)</i>	59,7%	31,9%	8,1%	0,3%	67,8%	22,2%	9,1%	0,9%
<i>Klein (<500 werkzame personen)</i>	73,7%	19,5%	6,3%	0,5%	60,5%	29,2%	9,2%	1,2%
Type uitzendkracht								
<i>Ingezetene (geen student)</i>	66,2%	24,5%	8,9%	0,4%	67,5%	21,1%	10,1%	1,2%
<i>Niet-ingezetene</i>	54,9%	37,2%	7,5%	0,4%	46,1%	43,4%	8,9%	1,6%
<i>Student (ingezetene)</i>	64,4%	29,5%	5,8%	0,3%	72,9%	18,0%	8,7%	0,4%

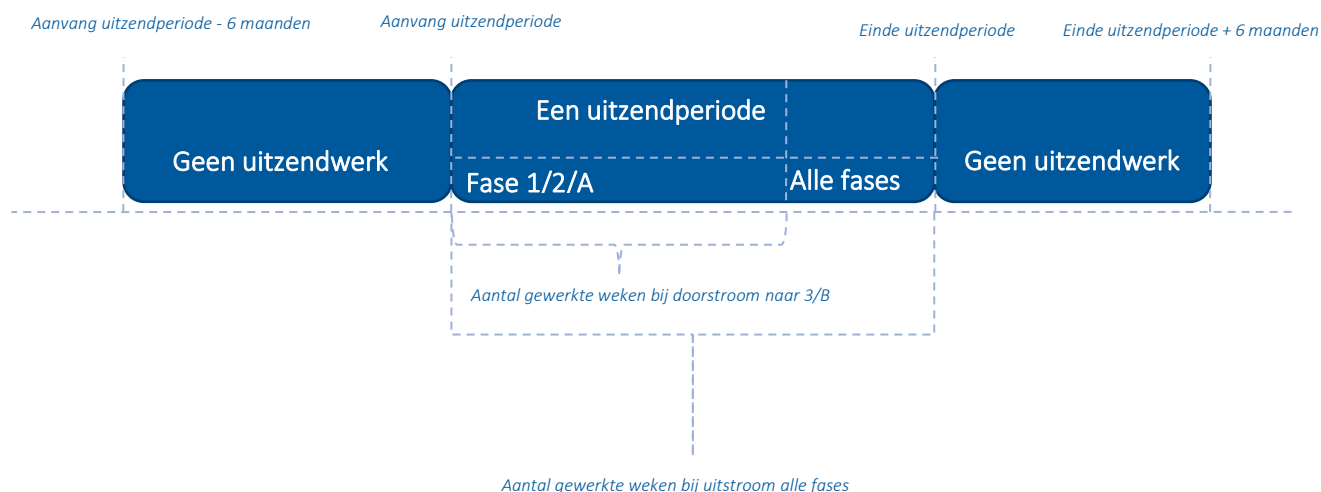
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

3.1.3 Doorstroom in, en uitstroom uit het fasesysteem

In de voorgaande paragraaf bekeken we de positie in het fasesysteem. Hieruit bleek dat een groot deel van de uitzendkrachten voor kortere periodes werkzaam is bij een uitzendbureau en dat relatief weinig uitzendkrachten in fase 3/B of 4/C terecht komen over de periode 2011-2021. In deze paragraaf gaan we hier verder op in door de kans op doorstroom in, en uitstroom uit het fasesysteem in kaart te brengen in relatie tot het aantal gewerkte weken. Daarbij gaat er specifieke aandacht uit naar de uit- en doorstroomkansen van uitzendkrachten rondom de overgang tussen fases.

Figuur 3.3 illustreert hoe het aantal gewerkte weken is berekend in het geval van 'uitstroom' en 'doorstroom'. We selecteren de uitzendperiodes die starten in fase 1/2/A en die worden voorafgegaan en opgevolgd door een periode van ten minste 6 maanden zonder uitzendwerk. Om de *uitstroom* te bepalen, tellen we het aantal weken tot het moment dat iemand van uitzendbureau wisselt, ongeacht in welke fase iemand zit. Om de doorstroom te bepalen, kijken we naar het aantal weken dat iemand in fase 1/2/A heeft gewerkt voordat deze persoon doorstroomt naar fase 3/B. Verder worden in deze analyses alleen uitzendperiodes meegenomen die voor 31 december 2021 zijn gestopt.

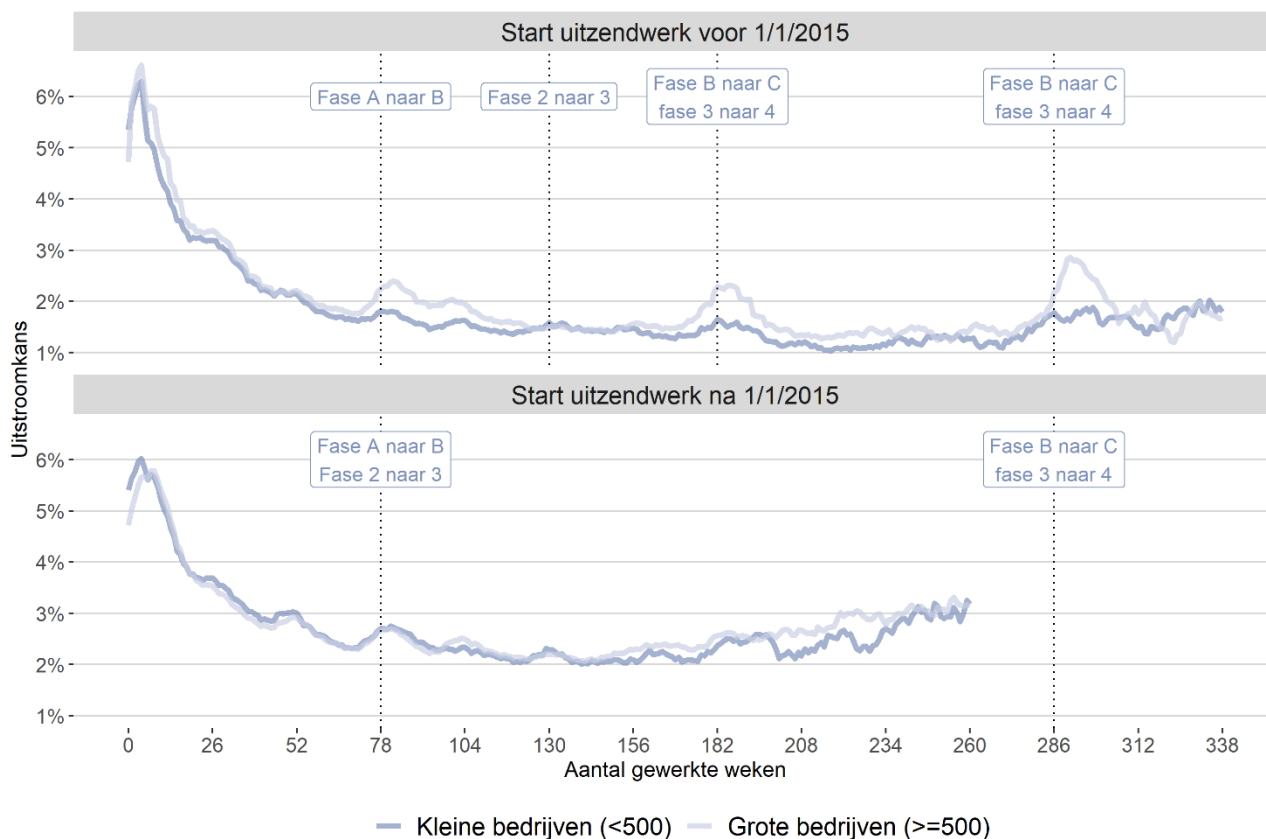
Figuur 3.3 Schematische weergave uitstroom uit, en doorstroom in het fasesysteem



In Figuur 3.4 is de kans weergegeven dat een uitzendkracht uitstroomt bij een bepaald aantal weken. Daarnaast is onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten die bij grote georganiseerde bedrijven (lichtgrijze lijn) en kleine georganiseerde bedrijven (lichtblauwe lijn) werken. Ook zijn uitzendperiodes onderscheiden die voor en na aanvang van de Wet werk en zekerheid (1 januari 2015)¹⁴ starten omdat de maximale duur van de fases verschilde tussen beide cao's (zie ook Tabel 3.11). In de figuur is de maximale duur aangegeven met de verticale gestippelde lijn. Zo gold voor uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vielen dat zij na 130 gewerkte weken recht hebben op een fase 3 contract, terwijl uitzendkrachten onder de ABU-cao na 78 weken recht hebben op een fase B contract. Voor sommige uitzendkrachten geldt dat zij voor 1/1/2015 zijn gestart en na 1/1/2015 zijn uitgestroomd. Omdat per 1/1/2015 men pas op een later moment recht heeft op een fase 4 of fase C contract is dit bij zowel 182 weken (voor de Wwz) als bij 286 weken (na de Wwz) aangegeven.

¹⁴ Per 1 juli 2015 is de maximale duur van de fases veranderd in de uitzendcao's. Er gold tevens overgangsrecht tot 1 juli 2016 voor de NBBU-cao, waardoor de maximale fase in fase 1+2 voor een selectieve groep pas effectief op die datum veranderde.

Figuur 3.4 Het verschil in de uitstroomkans bij grote en kleine georganiseerde bedrijven, voor en na de Wwz



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: het uitstroompercentage is berekend door het aantal werknemers dat op een bepaald moment uitstroomt te delen door het aantal mensen dat op dat moment nog niet is uitgestroomd. Van deze uitstroompercentages is vervolgens een voortschrijdend gemiddelde van 8 weken berekend om de pieken bij iedere 4-5 weken weg te halen. Deze pieken ontstaan namelijk omdat met maandelijkse data wordt gewerkt waardoor de kans dat iemand stopt iedere 4-5 weken 'piekt'.

De kans om uit te stromen vertoont pieken rond de wekengrenzen in de uitzend-cao's

Vanuit Figuur 3.4 kunnen een aantal zaken worden opgemaakt. Waar we eerder al concludeerde dat veel uitzendperiodes van korte duur zijn, zien we hier dus ook dat de kans op uitstroom erg hoog is in de eerste 3 maanden (13 weken). Verder zijn een aantal pieken in de uitstroomkans waar te nemen. Allereerst is een duidelijke piek zichtbaar rondom de 78 weken. Dit valt samen met het moment dat uitzendkrachten die onder de ABU-cao vallen recht hebben op een fase B contract, na de invoering van de Wwz geldt dit ook voor uitzendkrachten onder de NBBU-cao (een fase 3 contract in hun geval).¹⁵ Uitzendperiodes lijken daarmee relatief vaak beëindigd te worden bij de overgang van fase 1/2/A naar fase 3/B. Wel moet de kanttekening geplaatst worden dat het niet om een hele grote groep uitzendkrachten gaat: ongeveer 10% van alle uitzendperiodes duurt langer dan een jaar (zie ook Figuur 3.2). Daarnaast zijn ook duidelijk pieken zichtbaar bij de overgang van fase 3/B naar fase 4/C.

Verder valt op dat voor de invoering van de Wwz de pieken bij grotere georganiseerde bureaus hoger liggen dan bij kleinere georganiseerde bureaus. Het lijkt echter niet aannemelijk dat de grootte van het uitzendbureau hier de bepalende factor in is. We zien deze verschillen namelijk niet meer terug na de invoering van de Wwz, en het is bekend dat grote georganiseerde bedrijven relatief vaker onder de ABU-cao vallen en kleine georganiseerde bedrijven relatief vaker onder de NBBU-cao. Dat betekent dat de wekengrenzen anders lagen voor kleine en grote bedrijven voor de Wwz dan na de Wwz, wat terug te zien is in de figuren.

¹⁵ Dat de piek ook gedeeltelijk na de wekengrens ligt komt door een overschatting van het aantal gewerkte weken (zie ook bijlage II).

Als we de patronen zoals deze in Figuur 3.4 te zien zijn uitsplitsen naar de drie type uitzendkrachten dan zien we dat de pieken in de kans op uitstroom rondom de wekengrenzen minder sterk aanwezig zijn voor studenten dan voor niet-ingezetenen en ingezetenen (Figuur III.7 in bijlage III). Een mogelijke verklaring is dat het verloop bij studenten veel natuurlijker gaat en meer samenhangt met het verloop van de studie, dan met het aantal gewerkte weken in het fasesysteem.

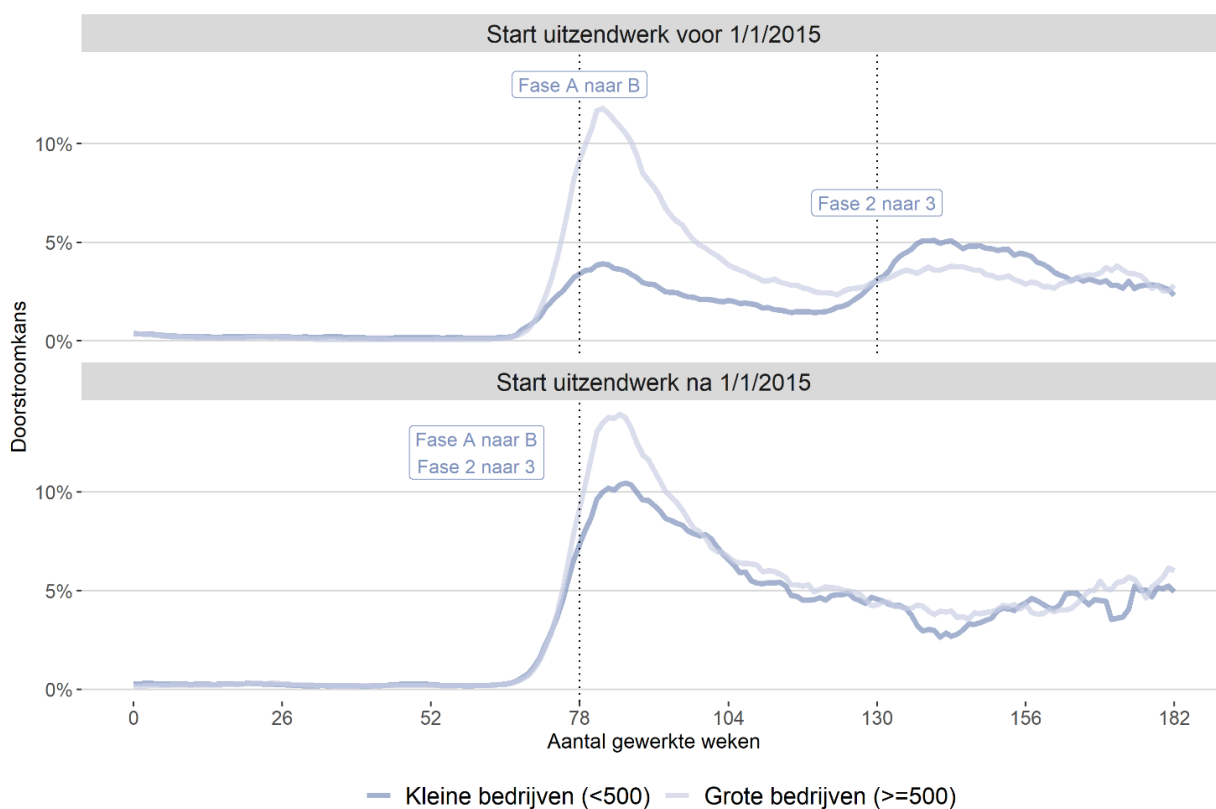
Doorstroom van fase 1/2/A naar fase 3/B gebeurt voornamelijk na de maximale duur in fase 1/2/A

Tot slot is gekeken naar de groep uitzendkrachten die begint in fase 1/2/A en vervolgens doorstromen naar fase 3/B (N=216.311). Figuur 3.5 laat de kans zien dat iemand bij een bepaald aantal gewerkte weken doorstroomt vanuit fase 1/2/A naar fase 3/B. Deze 'doorstroomkans' ligt rond de 0% voor de eerste 60-65 weken wat betekent dat maar weinig uitzendkrachten de overstap van fase A naar fase B maken wanneer zij nog geen 60 gewerkte weken hebben.

Verder valt ook het verschil te zien tussen grote en kleine bedrijven voor de invoering van de Wwz. Dit hangt wederom samen met het verschil in de maximale duur in fase 1/2/A tussen de NBBU- en ABU-cao's en het gegeven dat relatief veel grote uitzendondernemingen bij de ABU zijn aangesloten. Na de invoering van de Wwz valt wel op dat de piek bij kleine bedrijven lager ligt, wat erop kan duiden dat grote bedrijven sterker op de prikkel reageren dan kleine bedrijven.

Er is ook bekeken of het moment van doorstroom verschilt naar georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven, en naar type uitzendkracht. Uit deze analyse blijkt dat dat uitzendkrachten bij ongeorganiseerde bedrijven eerder doorstromen van fase 1/2/A naar fase 3/B. Verder valt ook te zien dat de doorstroom van fase 1/2/A naar fase 3/B zich bij ingezetenen en niet-ingezetenen sterker lijkt te concentreren bij de 78 wekengrens dan bij studenten (zie ook figuren III.8 en III.9 in bijlage III).

Figuur 3.5 Het moment dat iemand doorstroomt vanuit fase 1/2/A naar fase 3/B



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: de doorstroomkans is berekend door het aantal werknemers dat op een bepaald moment doorstroomt te delen door het aantal mensen dat op dat moment nog niet is doorgestroomd. Van deze kansen is vervolgens een voortschrijdend gemiddelde van 8 weken berekend om de pieken bij iedere 4-5 weken weg te halen. Deze pieken ontstaan namelijk omdat met maandelijkse data wordt gewerkt waardoor de kans dat iemand stopt iedere 4-5 weken 'piekt'.

3.2 DRAAIDEURCONSTRUCTIE BIJ UITZENDBEDRIJVEN

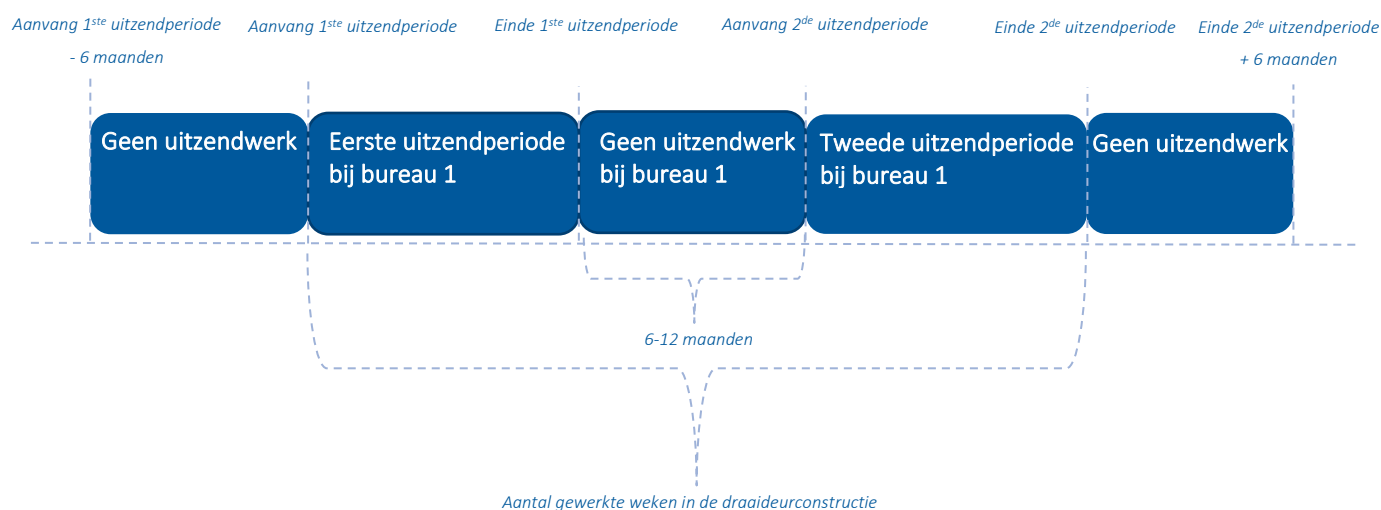
In deze paragraaf onderzoeken we het mogelijke gebruik van draaieurconstructies. De uitzendwerkperiodes zoals besproken in paragraaf 3.1.2 worden voor in deze paragraaf als uitgangspunt genomen. Er wordt voor iedere uitzendwerkperiode bepaald of de uitzendkracht na een onderbreking van 6-12 maanden weer een nieuwe uitzendperiode start bij hetzelfde uitzendbureau.

3.2.1 Uitleg draaieurconstructies

Met een draaieurconstructie wordt in dit onderzoek bedoeld dat een uitzendkracht ten minste 6 maanden niet werkzaam is voor een uitzendbureau en dat de uitzendkracht daarna weer aan het begin van het fasesysteem begint.¹⁶ Dit geeft uitzendbureaus de mogelijkheid om de in de CAO bepaalde maximumduur van fase 1/2/A 'op te rekken'. Het aantal gewerkte weken wordt namelijk niet doorgeteld wanneer de onderbrekingstermijn van 26 (niet gewerkte) weken is overschreden. Het is in dat opzicht relevant om na te gaan wanneer ook daadwerkelijk de maximale duur van fase 1/2/A is overschreden.

Een arbeidsmarktsequentie wordt aangemerkt als draaieur wanneer een uitzendperiode wordt opgevolgd door een periode waarin men niet voor het uitzendbureau werkt van 6 tot 12 maanden, opgevolgd door een nieuwe uitzendperiode bij hetzelfde uitzendbureau. Dit patroon hoeft op zichzelf nog niet per se een draaieurconstructie te zijn. Om een 'echte' draaieurconstructie beter te benaderen, maken we vervolgens nog de afbakening dat de eerste uitzendperiode ten minste 52 weken duurt en dat men over de eerste en tweede periode samen meer dan de maximale duur in fase 1/2/A werkt.¹⁷ In deze gevallen is het waarschijnlijker dat de tussenperiode daadwerkelijk gebruikt is om fase 1/2/A 'op te rekken'. Zie Figuur 3.6 voor een schematische weergave.

Figuur 3.6 Schematische weergave draaieurconstructie



¹⁶ Andere vormen van draaieurconstructies zijn niet in kaart te brengen vanwege databeperkingen. Het gaat hier dus *niet* om situaties waarin een werknemer dezelfde werkzaamheden uitvoert bij eenzelfde inlener, maar switcht tussen uitzendbureaus om op deze manier vooraan in het fasesysteem te komen, of om de situatie waarin een werknemer op een tijdelijk contract werkzaam is bij een werkgever, om vervolgens via een uitzendbureau ter beschikking gesteld te worden en hetzelfde werk te blijven doen.

¹⁷ De maximale duur in fase 1/2 bedroeg voor de invoering van de Wwz 130 weken. Als de aanvangsdatum van de uitzendperiode na de onderbreking na 1 januari 2015 ligt wordt met 78 weken gerekend, ligt de aanvangsdatum voor 1 januari 2015 wordt met 130 weken gerekend.

3.2.2 Aantal draaideurconstructies

Bij 6% van de uitzendperiodes komt het voor dan men na 6 tot 12 maanden terugkeert bij hetzelfde uitzendbureau, 10% hiervan komt in een draaideurconstructie terecht

Tabel 3.5 laat het aantal uitzendperiodes zien die wel (tweede kolom) of niet (eerste kolom) aan het patroon voldoen zoals weergegeven in Figuur 3.6. Zo komt het ruim 227.000 keer (6% van alle uitzendperiodes) voor dat men na een eerste uitzendperiode bij een bepaald bureau 6-12 maanden niet voor datzelfde bureau werkt en vervolgens terugkeert voor een tweede periode. Zoals gezegd is vervolgens nog de afbakening gemaakt dat de eerste uitzendperiode ten minste 52 weken duurt en dat men over de eerste en tweede periode samen meer dan de maximale duur in fase 1/2/A werkt. De vierde kolom drukt dit aantal draaideurconstructies uit als percentage van alle uitzendperiodes (totaal eerste en tweede kolom). Zo blijkt dat 0,6% van alle uitzendperiodes als draaideurconstructie aangemerkt kan worden. De laatste kolom geeft het aandeel van het aantal draaideurconstructies ten opzichte van alle situaties waarin iemand weer terugkeert bij het bureau (tweede kolom): 10% van deze groep komt in een draaideurconstructie terecht.

Studenten komen minder vaak in een draaideurconstructie terecht

Verder is nog gekeken of dit verschilt naar de grootte van het uitzendbureau of dat het uitzendbureau bij een georganiseerd of ongeorganiseerd bureau is aangesloten. De kans op een draaideurconstructie is 0,5%-0,6% voor alle type uitzendbureaus. Verder komt de situatie dat een uitzendkracht terugkeert bij het uitzendbureau (als percentage van het totaal aantal uitzendkrachten) even vaak voor bij verschillende typen uitzendbureaus. Ook het percentage dat vervolgens in een draaideur terecht komt verschilt nauwelijks (9% of 10%).

De kans dat een draaideurconstructie voorkomt verschilt wel naar type uitzendkracht. Zo gaat het bij studenten en ingezetenen in 0,5% van de gevallen om een draaideurconstructie. Niet-ingezetenen komen relatief vaak in een draaideurconstructie terecht, namelijk in 0,8% van de gevallen.

Tabel 3.5 Aantal en aandeel draaideurconstructies (periode 2011-2021)

	Keert niet terug bij uitzendbureau	Keert terug bij uitzendbureau	Aantal draaideur-constructies	Draaideur-constructies (als % van totale populatie)	Draaideur-constructies (als % van kolom 2)
Totale populatie	3.826.448	227.459	22.581	0,6%	10%
Aangesloten bij de NBBU of ABU					
<i>Georganiseerd</i>	3.279.943	194.775	19.511	0,6%	10%
<i>Ongeorganiseerd</i>	546.505	32.684	3.070	0,5%	9%
Grootteklasse georganiseerde uitzendbureaus					
<i>Groot (>=500 werkzame personen)</i>	2.612.104	153.485	15.166	0,5%	10%
<i>Klein (<500 werkzame personen)</i>	1.214.344	73.974	7.415	0,6%	10%
Type uitzendkracht					
<i>Ingezetene (geen student)</i>	2.458.982	101.121	12.830	0,5%	13%
<i>Niet-ingezetene</i>	525.924	43.989	4.693	0,8%	11%
<i>Student (ingezetene)</i>	841.542	82.349	5.058	0,5%	6%

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: de kolom 'draaideur' geeft het percentage van de mensen dat terugkeert bij een uitzendbureau (de tweede kolom) en waarvan de eerste uitzendperiode minimaal 52 weken duurt en de eerste en tweede periode samen minimaal 78 weken.

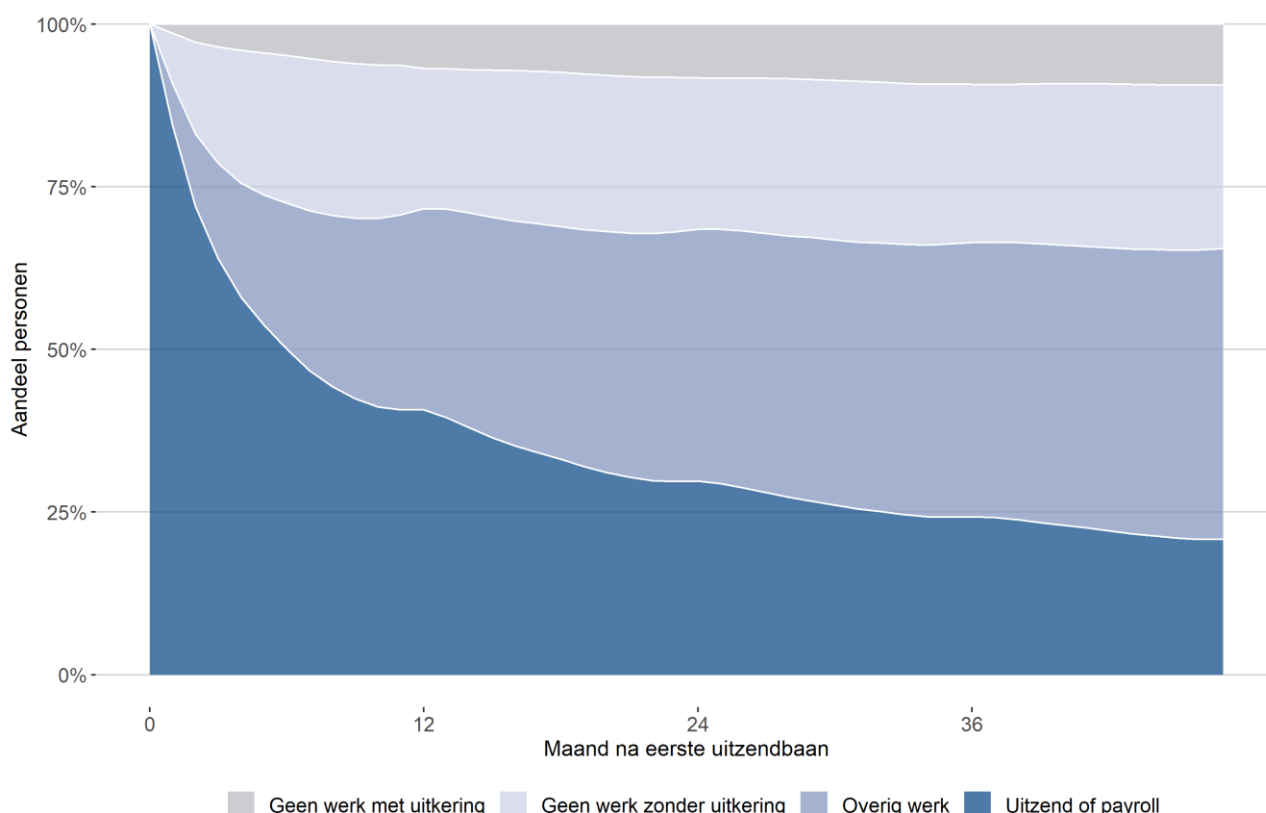
3.3 ARBEIDSMARKTPATRONEN VAN UITZENDKRACHTEN

In de volgende paragrafen kijken we naar wat er na een uitzendperiode met personen op de arbeidsmarkt gebeurt. Hoeveel mensen blijven uitzendwerk doen, hoeveel stromen er door naar regulier werk en hoeveel mensen worden werkloos? Net zoals in de eerdere paragrafen kijken we opnieuw vanaf de start van een uitzendperiode (gedefinieerd als het begin van uitzendwerk na minimaal 6 maanden geen uitzendwerk). Verder maken we een selectie van personen die we minimaal 48 maanden kunnen volgen. Dit zijn dus personen die op zijn minst voor 2018 een keer een uitzendbaan gehad hebben (deze personen kun je tot eind 2021 volgen, wat daarmee dus minimaal 48 maanden is). In totaal gaat het om een populatie van meer dan 1,6 miljoen uitzendkrachten die ooit in de afgelopen 10 jaar aan deze voorwaarden voldaan hebben. Deze volgen we 48 maanden lang over de tijd.

Iets minder dan de helft van de personen heeft na 4 jaar ander werk gevonden

Figuur 3.7 geeft de ontwikkeling in arbeidsmarktpositie van de start van de uitzendbaan over een periode van 4 jaar weer. Aan het eind van die vier jaar heeft ongeveer 45% ander werk dan uitzendwerk gevonden. Ongeveer 35% heeft geen werk meer (waarvan 30% met uitkering, 70% zonder uitkering), en ongeveer 20% heeft nog steeds of weer opnieuw uitzendwerk. Verder is te zien dat het aandeel van de groep dat geen werk heeft ongeveer constant blijft vanaf een half jaar na de start, terwijl de groep dat overig werk vindt gestaag doorgroeit. Uiteraard kunnen individuele personen nog wel veel wisselen tussen de verschillende statussen over de tijd. Dit brengen we later in beeld.

Figuur 3.7 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie over vier jaar tijd (totale groep)



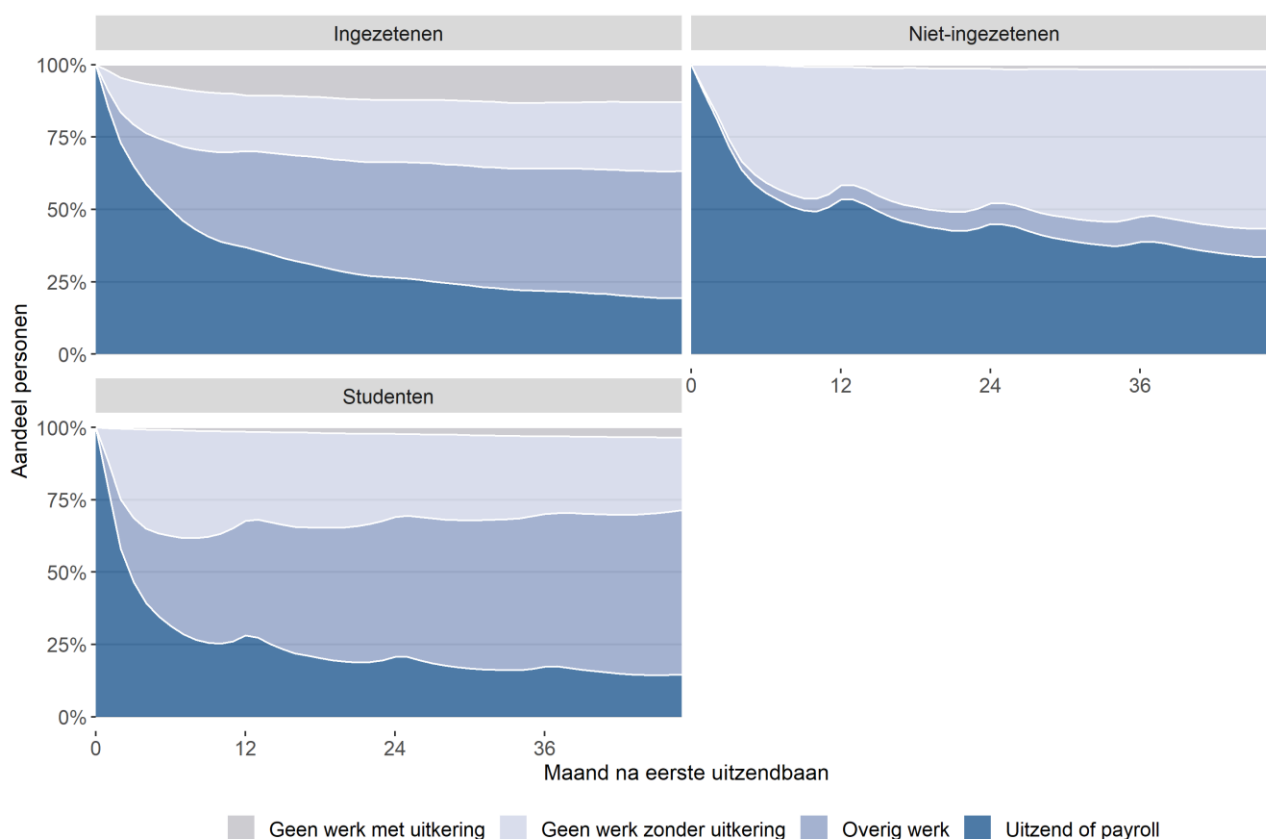
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Weinig verschillen georganiseerden versus ongeorganiseerden, wel verschillen naar type personen

Tussen uitzendkrachten bij georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus en bij grote en kleine bedrijven binnen de georganiseerde branche zien we hele kleine verschillen (zie Figuur III.3 en Figuur III.4 in bijlage III).

Uit de analyses blijkt dus dat het werken bij een georganiseerd of ongeorganiseerd bureau niet veel uitmaakt in de doorstroom van uitzendkrachten naar andere arbeidsmarktposities. Er zijn wel duidelijke verschillen tussen het type uitzendkracht. We zien dat niet-ingezetenen die ooit een uitzendbaan zijn gestart ofwel in het uitzendwerk blijven, ofwel geen werk meer hebben. Geen werk kan in dit geval ook betekenen dat ze helemaal niet meer in Nederland zijn (dit kunnen we niet apart onderscheiden). Bij studenten zien we dat er een groter percentage is dat uiteindelijk ander werk vindt (ongeveer 57%). Wel is het aandeel dat geen werk heeft in de eerste maanden een stuk groter dan bij de ingezetenen. Dit kan zijn omdat men bijvoorbeeld weer fulltime gaat studeren en hun uitzendbaan daardoor opgeeft. Verder zien we bij zowel studenten als niet-ingezetenen duidelijke pieken steeds na 12 maanden. Dit is waarschijnlijk door het seizoenswerk waarbij een deel van de populatie steeds ieder jaar (vaak rond de zomer) weer start met het uitzendwerk, en na een paar maanden hier weer mee stopt.

Figuur 3.8 Arbeidsmarktpositie over vier jaar tijd naar type persoon



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

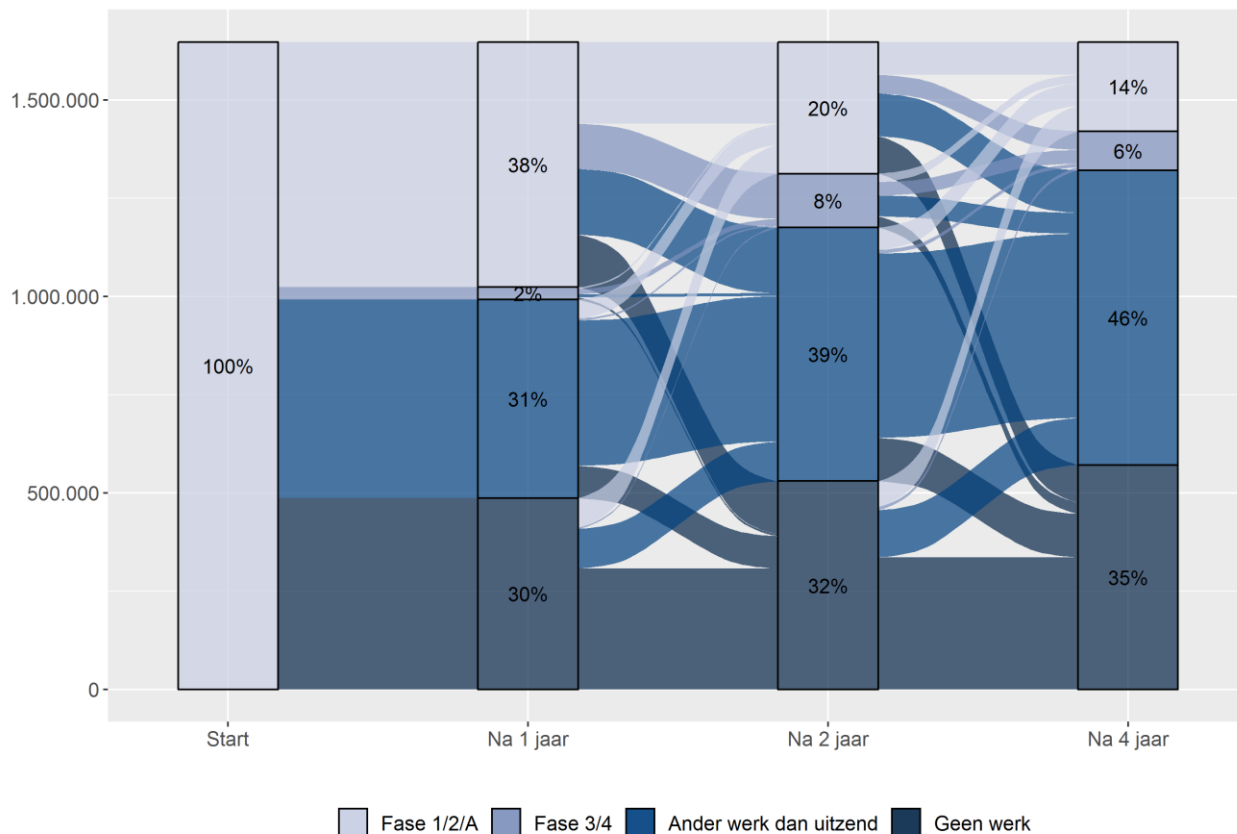
We zoomen nog iets dieper op deze arbeidsmarktpatronen in door te kijken naar overgangen in de tijd en door binnen de uitzendbaan te kijken naar de fase waar mensen in zitten. Figuur 3.9 is als volgt te lezen: we selecteren iedereen die start in de eerste fase van een uitzendbaan. Vervolgens zien we na een jaar dat nog 38% van deze groep nog steeds in de eerste fase van een uitzendbaan zit. Van deze groep gaat vervolgens het ongeveer 2/3^e na 2 jaar door naar ofwel de volgende fase ofwel ander werk ofwel geen werk. Ook zijn er mensen die vanuit ander werk of geen werk na 2 jaar weer terugkomen in de eerste fase van het uitzendwerk. Zo ontstaat er na 2 jaar een groep van 20% dat nog steeds of weer in de eerste fase van een uitzendbaan zit.

Stromen tussen dezelfde arbeidsmarktposities komen het vaakst voor

Wat we in deze figuur zien is dat als mensen ander werk hebben gevonden, dat ze ook vaak in deze positie blijven (de overgangen tussen ander werk naar ander werk zijn groot). Dit geldt overigens ook voor geen werk. Ook zien we dat er een vrij grote groep is die na werkloosheid uiteindelijk toch ander werk vindt. De overgang naar fase 3/B en 4/C komt niet zo vaak voor. Wel stroomt van de groep die na 2 jaar in fase 3/B of 4/C zit, relatief een vrij groot deel door naar ander werk. Net als met de voorgaande figuren is ook deze figuur

uitgesplitst naar verschillende categorieën. Ook hier zijn er weinig verschillen tussen georganiseerd en ongeorganiseerd en tussen grote en kleine bedrijven. Wel zijn er weer duidelijke verschillen tussen type personen, waarbij inderdaad bevestigd wordt dat bij de studenten een groot deel vanuit werkloosheid uiteindelijk doorstroomt naar ander werk (Figuur III.5, Figuur III.6, Figuur III.7).

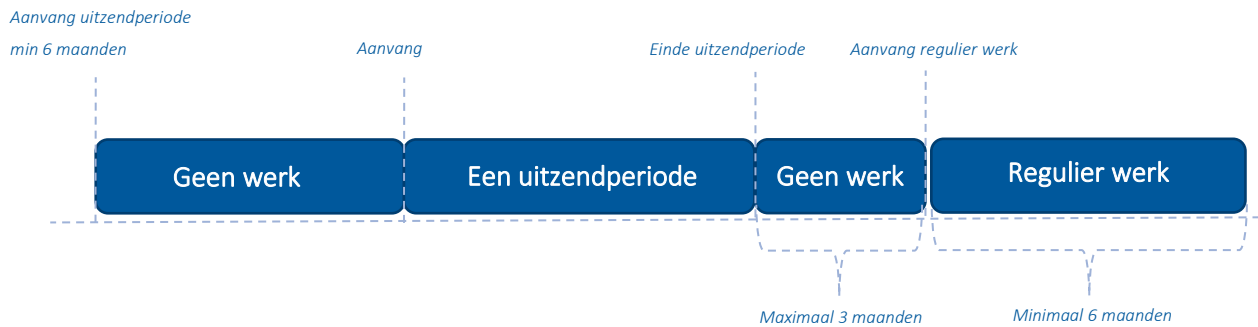
Figuur 3.9 Overgangen in arbeidsmarktpositie tussen verschillende jaren



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

3.4 BRUGFUNCTIE VAN UITZENDWERK

De voorgaande paragraaf heeft laten zien dat een relatief groot deel van de personen die starten in een uitzendbaan uiteindelijk ander werk vinden. De vraag is of er in al die gevallen gesproken kan worden van een ‘brugfunctie’ van uitzendwerk. Is uitzendwerk een opstap naar een reguliere baan? In deze paragraaf gaan we hier wat verder op in. Om de afbakening van brugfunctie duidelijk te maken, nemen we het al eerder gebruikte schema weer bij de hand. De definitie van een brugfunctie is in deze paragraaf als volgt: allereerst moet een persoon voor de aanvang van zijn uitzendperiode minimaal 6 maanden werkloos zijn geweest. Een opstap naar werk moet immers gebeuren vanuit werkloosheid. Vervolgens heeft iemand voor minimaal 1 maand een uitzendbaan. Na de uitzendbaan vindt een persoon binnen 3 maanden regulier werk, dat wil zeggen een arbeidsovereenkomst als werknemer (tijdelijk of vast contract). Deze baan moet deze persoon minimaal 6 maanden behouden.



Bij een vijfde van de populatie die uitzendwerk start vanuit werkloosheid¹⁸ komt de brugfunctie van uitzendwerk ooit voor (in de periode 2011-2021)

In totaal starten in de periode 2011-2021 ongeveer 1.5 miljoen personen aan uitzendwerk vanuit de situatie waarin men ten minste 6 maanden werkloos is geweest. Van deze personen heeft ongeveer 20% ooit de situatie meegemaakt dat men vanuit een uitzendbaan binnen drie maanden ander werk vond en dit werk minimaal 6 maanden behield. Ook hier hebben we weer uitsplitsingen gemaakt naar subgroepen. Daarbij zien we dat er een klein verschil is tussen georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven, waarbij de brugfunctie bij georganiseerde bedrijven wat vaker voorkomt. Tussen kleinere en grotere georganiseerde bedrijven is vrijwel geen verschil te zien. Wel is er verschil tussen type personen, waar met name bij niet-ingezetenen de brugfunctie van uitzendwerk zeer weinig voorkomt, en bij studenten wat vaker.

Tabel 3.6 Aantal en aandeel brugfunctie (periode 2011-2021)

	Wel brugfunctie	Geen brugfunctie	Aandeel brugfunctie
Totale populatie	307.064	1.217.195	20%
Aangesloten bij de NBBU of ABU			
Georganiseerd	271.552	1.035.331	21%
Ongeorganiseerd	35.512	181.864	16%
Grootteklasse georganiseerde uitzendbureaus			
Groot (≥ 500 werkzame personen)	211.017	792.902	21%
Klein (< 500 werkzame personen)	60.535	242.429	20%
Type uitzendkracht			
Ingezetene (geen student)	221.727	876.319	20%
Niet-ingezetene	11.461	128.893	8%
Student (ingezetene)	73.816	211.983	26%

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: de totale N (wel + geen brugfunctie) betreft personen die na 6 maanden werkloosheid starten in een uitzendbaan.

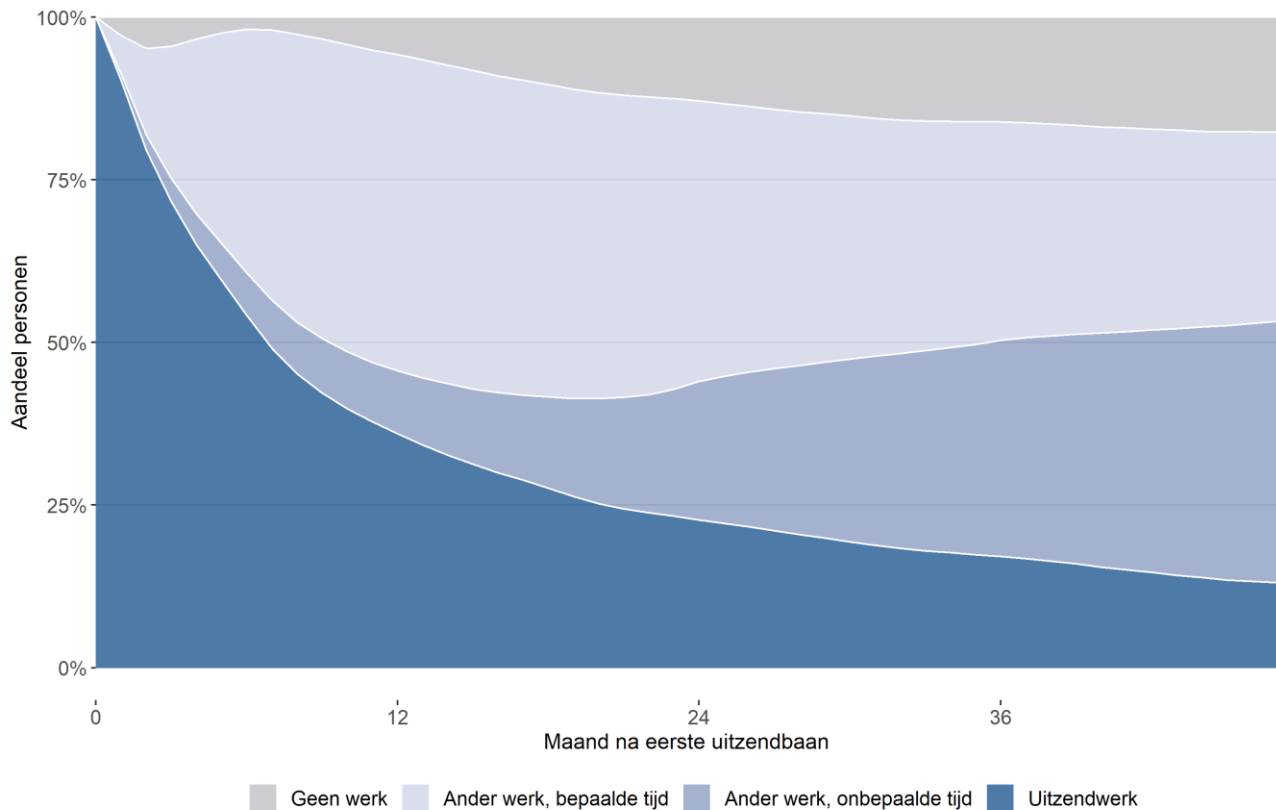
Groot deel van de personen waarbij uitzendwerk geldt als brugfunctie heeft na vier jaar een vast contract

Bij de personen voor wie geldt dat er ooit sprake is van een brugfunctie is vervolgens onderzocht wat er over een periode van vier jaar met deze personen qua contractsoort gebeurt. Figuur 3.10 geeft deze ontwikkelingen weer. Aan het einde van de vier jaar heeft 70% nog steeds of weer ander werk dan uitzendwerk. Van de

¹⁸ Er is een nieuw analysebestand aangemaakt voor de brugfuncties. In deze populatie zitten mensen die starten met uitzendwerk na een periode van minimaal 6 maanden zonder werk. In tegenstelling tot de analyses in paragraaf 3.1 en 3.2 waar het ging om mensen die starten met uitzendwerk na een periode van minimaal 6 maanden zonder uitzendwerk (waarbij ze dus mogelijk wel ander werk gedaan kunnen hebben).

personen die na vier jaar ander werk heeft, heeft bijna 60% een vast contract. 13% heeft geen werk meer na vier jaar, en 18% heeft weer een uitzendbaan. Ook deze analyse hebben we weer opgedeeld naar verschillende subgroepen, waarbij we opnieuw zien dat er weinig verschillen zijn voor uitzendkrachten die werkzaam zijn bij georganiseerde of ongeorganiseerde bedrijven en bij kleine of grote bureaus. Studenten hebben na vier jaar wat vaker een tijdelijk contract dan een vast contract, en niet-ingezetenen hebben vrij vaak toch weer uitzendwerk (dit is sowieso een zeer kleine groep, zie Tabel 3.5).

Figuur 3.10 Ontwikkeling van contractsoort over de tijd voor personen waarbij sprake is van een brugfunctie



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. Toelichting: de piek in regulier werk bij ongeveer zes maanden komt door hoe de brugfunctie is gedefinieerd en geselecteerd. We spreken pas van een brugfunctie als iemand na het uitzendwerk binnen 3 maanden regulier werk heeft gevonden. De personen die dus even werkloos zijn na het uitzendwerk vinden dus minimaal binnen 3 maanden regulier. Vandaar dat na 3 maanden het aandeel regulier werk stijgt.

I AFBAKENING ONDERZOEKSPOPULATIE

Beschrijving van de onderzoekspopulatie

Voor het samenstellen van de onderzoekspopulatie zijn de KvK-nummers verzameld van alle uitzendbureaus die zijn aangesloten bij de NBBU en de ABU. Deze KvK-nummers zijn bij het CBS aangeboden en gepseudonimiseerd. Deze KvK-nummers zijn vervolgens gekoppeld met een lijst van bedrijven in het Algemeen Bedrijven Register (het ABR).¹⁹ Daarbij worden meerdere KvK-nummers tot één bedrijf omgezet in het geval het CBS deze groep van juridische entiteiten tot één ‘economisch’ bedrijf rekent. Bedrijven in economische zin:

1. verrichten bedrijfseconomische activiteiten (stichtingen en verenigingen vallen daarmee af);
2. produceren voor de markt (bv's opgericht voor juridische of fiscale doeleinden, of interne transport bv's vallen af);
3. zijn autonoom in het nemen van beslissingen.

Door deze omzetting worden meerdere bv's (waaronder ook personeels-bv's) binnen een concern tot één bedrijf gerekend. In tabel I.1 is de verdeling te zien van het aantal KvK-nummers per bedrijfs-ID (de variabele die door het CBS wordt gehanteerd voor bedrijfseenheden). Daarin is te zien dat ongeveer 14% van de bedrijfseenheden meer dan 1 KvK-nummer heeft. Ter illustratie: er was 1 bedrijf te zien die in totaal 18 KvK-nummers had.

Tabel I.1 Aantal KvK-nummers per bedrijfseenheid

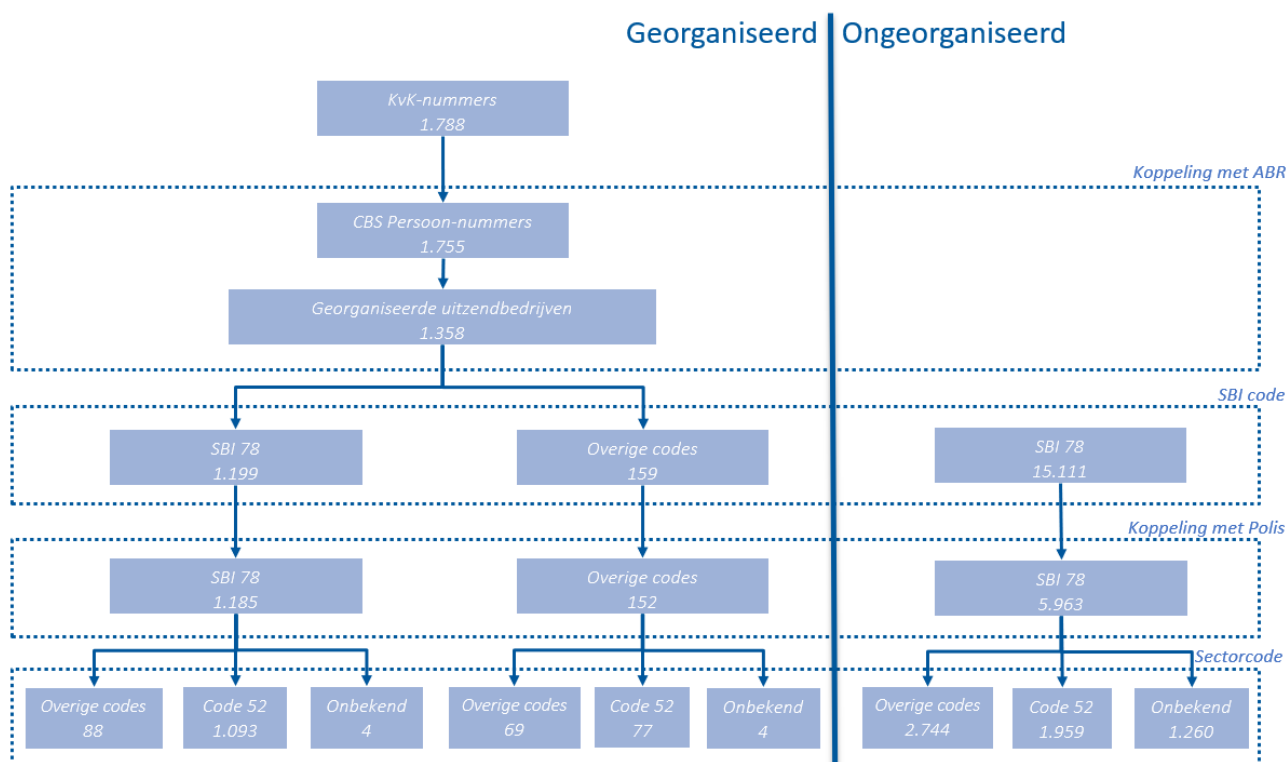
Aantal KvK-nummers per BE-ID	Verdeling
1 KvK-nummer	1166 (86%)
2 KvK-nummers	107 (8%)
3 KvK-nummers	44 (3%)
>4 KvK-nummers	41 (3%)

Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Van deze bedrijven is in het Algemeen Bedrijven Register opgezocht tot welke SBI (Standaard bedrijfsindeling) zij behoren. Zoals te zien in Figuur I.1 valt het gros van de KvK-nummers van de georganiseerde uitzendbedrijven onder SBI-code 78 (ruim 85%). Daarvan valt het merendeel onder 78.2, *uitzendbureaus en uitleenbureaus* (ongeveer 85%). Een deel van de KvK-nummers valt niet onder SBI-code 78. Daarvan zijn enkele grote uitschieters terug te vinden in de SBI-codes voor *dienstverlenende activiteiten op het gebied van ICT, architecten en ingenieurs, onderwijs* en de SBI-code voor *holdings, diensten binnen eigen concern en managementadvisering*.

¹⁹ Enkele KvK-nummers zijn niet terug te vinden in het Algemeen Bedrijven Register om onbekende oorzaken. Verder staan in theorie alle binnenlandse en buitenlandse uitzendbureaus bij de Kamer van Koophandel ingeschreven, ongeacht of zij uitzendkrachten uitzenden die in Nederland woonachtig zijn of niet. Voor een (buitenlandse) werknemer die in Nederland te werk wordt gesteld door een buitenlands uitzendbureau moet namelijk loonbelasting worden afgedragen in Nederland.

Figuur I.1 Overzicht aantallen bedrijven in onderzoekspopulatie



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Vervolgens zijn alle overige bedrijven in het Algemeen Bedrijven Register met SBI-code 78 opgezocht en aangemerkt als ongeorganiseerde uitzendbedrijven (gemeten op 1 december 2021). Deze bedrijven zijn, in tegenstelling tot de georganiseerde bedrijven, voornamelijk terug te vinden in SBI-code 78.1 arbeidsbemiddeling (ongeveer 60%).

Behalve SBI-code 78 kunnen uitzendwerkgevers ook worden geïdentificeerd op basis van UWV-sectorcode 52.²⁰ Om die reden zijn de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbedrijven met SBI-code 78 vervolgens gekoppeld met de Polisadministratie. Van de georganiseerde uitzendbedrijven met SBI-code 78 heeft ongeveer 85% sectorcode 52. De andere sectorcodes waar een noemenswaardig aantal bedrijven in zit zijn *zakelijke dienstverlening II*, *zakelijke dienstverlening III* en *gezondheid*. Van de ongeorganiseerde uitzendbedrijven met SBI-code 78 is maar 40% terug te vinden in de Polisadministratie. Dit komt omdat het veel kleine uitzend- en bemiddelingsbureaus betreft. Deze ondernemingen hebben vaak geen of weinig personeel in loondienst waardoor zij niet in de Polisadministratie voorkomen.

²⁰ Deze sectorcode wordt door de Belastingdienst per werkgever vastgesteld en wordt gebruikt in de berekening van de werknemersverzekeringspremies. In de registratiebestanden is de sectorcode baan-specifiek en dient een keuze gemaakt te worden welke sectorcode aan een bedrijf wordt toegewezen. Wij doen dit op basis van de meest voorkomende sectorcode onder alle werknemers van een bedrijf (de modus). Bij 14 uitzendbedrijven, met in totaal 88 medewerkers, is er meer dan 1 modus; deze bedrijven zijn niet meegenomen. Ter controle is gekeken in hoeveel gevallen een medewerker met sectorcode 52 in een bedrijf werkt met sectorcode 52. Dit blijkt in 98,5% van de gevallen zo te zijn waardoor wij dit een betrouwbare methode achten.

II METHODISCHE BESCHRIJVING HOOFDSTUK 3

Beschrijving uitzendperiodes

De positie in het fasesysteem wordt bepaald door het aantal gewerkte weken. Wanneer een uitzendkracht in dienst van een uitzendbureau voor ten minste 1 uur uitzendwerk heeft uitgevoerd voor een opdrachtgever wordt deze week meegeteld voor het fasesysteem. De uren die een uitzendkracht ziek is of verlof heeft tellen hier niet voor mee. Wanneer er een onderbreking is tussen twee gewerkte weken wordt er doorgeteld zolang deze elkaar opvolgen binnen 6 maanden (zolang de zogenoemde onderbrekingstermijn niet wordt overschreden). Dit betekent dat de weken in het fasesysteem voor een uitzendkracht opnieuw beginnen te tellen wanneer hij na een onderbreking van ten minste 6 maanden weer voor het uitzendbureau werkt. Om de positie in het fasesysteem te bepalen is het daarom van belang dat:

1. er uitzendperiodes worden gebruikt die in 'week 1' starten;
2. alleen het aantal gewerkte weken wordt geteld; en
3. er wordt gestopt met tellen wanneer de onderbrekingstermijn van 6 maanden is overschreden.

Om de positie in het fasesysteem te onderzoeken is een apart analysebestand samengesteld dat 'uitzendperiodes' heeft geïdentificeerd die zo goed als mogelijk aan de bovengenoemde 3 punten voldoen. Zo worden uitzendperiodes bijvoorbeeld alleen geselecteerd wanneer deze na een periode van 6 maanden zonder uitzendwerk aanvangen. Een uitzendperiode is op basis van de volgende criteria geselecteerd:

- Het betreft een periode waarin uitzendwerk wordt verricht (een salarisbetaling voor een baan met de kenmerken scdaard 11/82 of een geldige code in het fasesysteem (sfsindfz).
- Dit uitzendwerk wordt uitgevoerd in dienst van een uitzendbureau uit de onderzoekspopulatie.
- Een periode van uitzendwerk wordt voorafgegaan door een periode van ten minste 6 maanden waarin geen enkel uitzendwerk wordt verricht.
- Een uitzendperiode stopt wanneer men 6 maanden geen uitzendwerk verricht.

Met bovengenoemde criteria zijn uitzendperiodes geselecteerd die in week 1 starten en waarvan we weten dat er een onderbrekingstermijn van 6 maanden is overschreden na de laatste gewerkte week.

Bepaling van de positie in het fasesysteem van een uitzendperiode

Voor het tellen van gewerkte weken zijn een aantal zaken van belang. Allereerst wordt in de Polisadministratie niet direct geregistreerd in welke weeknummers iemand heeft gewerkt. Dit kan echter, onder bepaalde aannames, worden benaderd. Zo is er aan de hand van de Polisadministratie gekeken in welke maanden men loon ontvangt voor het doen van uitzendwerk. Door aan te nemen dat men in alle weken van die maand heeft gewerkt, wordt het aantal gewerkte weken berekend. Belangrijk daarbij is dat maanden waarin geen loon wordt ontvangen voor uitzendwerk, niet worden meegeteld. Ook wordt uitzendwerk dat voor andere uitzendbureaus wordt verricht niet meegeteld,²¹ evenals salarisbetalingen vanuit het uitzendbureau die niet worden betaald voor uitzendwerk.

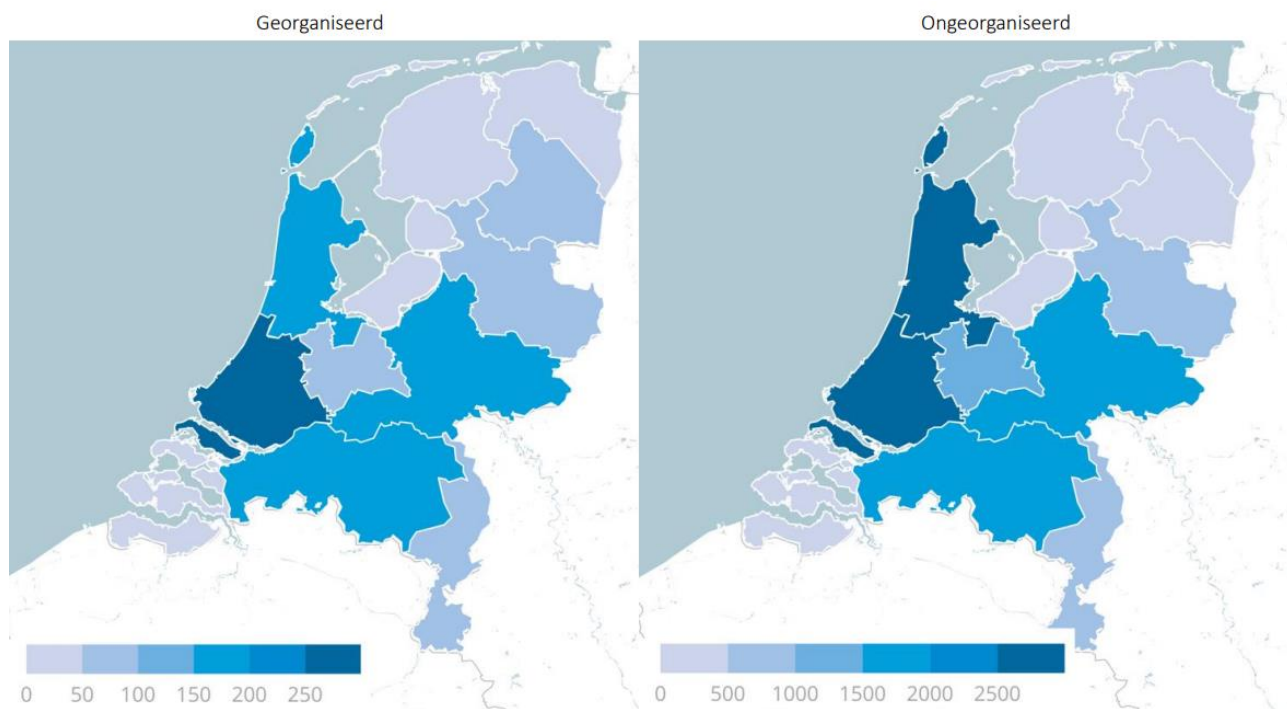
Daarentegen kunnen bepaalde weken die niet meetellen voor het fasesysteem niet in alle gevallen worden geïdentificeerd op basis van registerdata. Zo heeft de salarisbetaling altijd betrekking op een gehele maand (tenzij de baan eindigt) en kunnen wij niet observeren of iemand voor zijn uren in die maand 2 of 4 weken heeft gewerkt. Daarnaast zijn gevallen van vakantie of ziekte (met loondoorbetaling) niet te onderscheiden van 'gewerkte' weken. In de praktijk zorgt dit ervoor dat het aantal gewerkte weken op basis van

²¹ We nemen daarmee aan dat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.

salarisbetalingen wordt *overschat*. Dit houdt in dat wanneer wij berekenen dat iemand 50 weken heeft gewerkt in het fasesysteem, deze persoon wellicht minder dan 50 weken heeft gewerkt. Daarentegen kan het nooit zijn dat iemand meer dan 50 weken heeft gewerkt. Dat er nooit sprake kan zijn van een onderschatting is een belangrijk gegeven wanneer wordt gekeken naar de overgang tussen de verschillende fases.

III AANVULLENDE TABELLEN EN FIGUREN

Figuur III.1 Aantal georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbureaus per provincie



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata. *Grafiek gemaakt via LocalFocus. Toelichting: Let op dat de schaal verschilt tussen de twee figuren. Wel is het zo dat de schaal van de ongeorganiseerde bureaus een veelvoud (10x) is van de georganiseerde bureaus, waardoor de kleuren tussen de figuren wel met elkaar vergeleken kunnen worden (in relatieve zin).*

Tabel III.1 Persoonskenmerken werkenden via georganiseerde en ongeorganiseerde bureaus

Categorie	Georganiseerd	Ongeorganiseerd
<i>Leeftijd</i>		
<25	40%	36%
25-35	23%	23%
35-55	24%	27%
>55	7%	6%
Onbekend	6%	8%
<i>Geslacht</i>		
Man	59%	60%
Vrouw	41%	40%
<i>Opleidingsniveau</i>		
Lager	19%	17%
Middelbaar	31%	23%
Hoger	12%	13%
Onbekend	39%	47%
<i>Studentstatus</i>		
Ingeschreven als student	22%	19%
Niet ingeschreven als student	78%	81%
<i>Herkomst</i>		
Nederland	41%	37%
Midden- en Oost Europese landen binnen de EU	26%	31%
GIPS landen	2%	2%
Overige landen binnen EU	2%	2%
Overige landen buiten EU	23%	19%
Onbekend	6%	8%
<i>Gemiddeld uurloon</i>		
Uitzendkracht	€ 15.24	€ 14.35
Payroller	€ 14.75	€ 13.58
<i>Gemiddelde deeltijdfactor</i>		
Uitzendkracht	70%	72%
Payroller	48%	58%

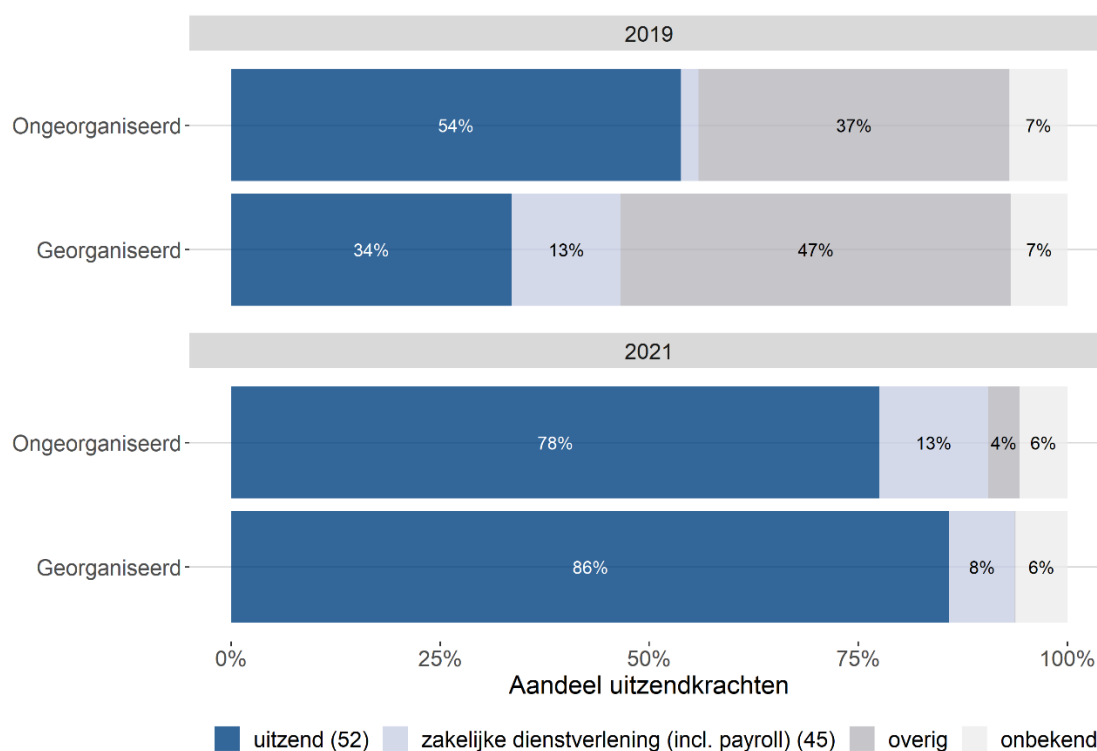
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Tabel III.2 Kenmerken onderzoeksbestand uitzendperiodes gemeten bij aanvang van de uitzendperiode

Categorie	Percentage van het totaal
De fase in het fasesysteem	
<i>Fase 1/2/A met uitzendbeding</i>	39%
<i>Fase 1/2/A zonder uitzendbeding met uitsluiting loondoorbetalingsverplichting</i>	27%
<i>Fase 1/2/A zonder uitzendbeding</i>	23%
<i>Fase 3/B</i>	2%
<i>Wettelijk regime of ketensysteem</i>	3%
<i>Fase 4/C</i>	0%
<i>Onbekend</i>	6%
Aangesloten bij de NBBU of ABU	
<i>Georganiseerd</i>	86%
<i>Ongeorganiseerd</i>	14%
Grootteklasse georganiseerde uitzendbureau	
<i>Groot (>=500 werkzame personen)</i>	68%
<i>Klein (<500 werkzame personen)</i>	32%
Type uitzendkracht	
<i>Ingezetene (geen student)</i>	63%
<i>Niet-ingezetene</i>	14%
<i>Student (ingezetene)</i>	23%

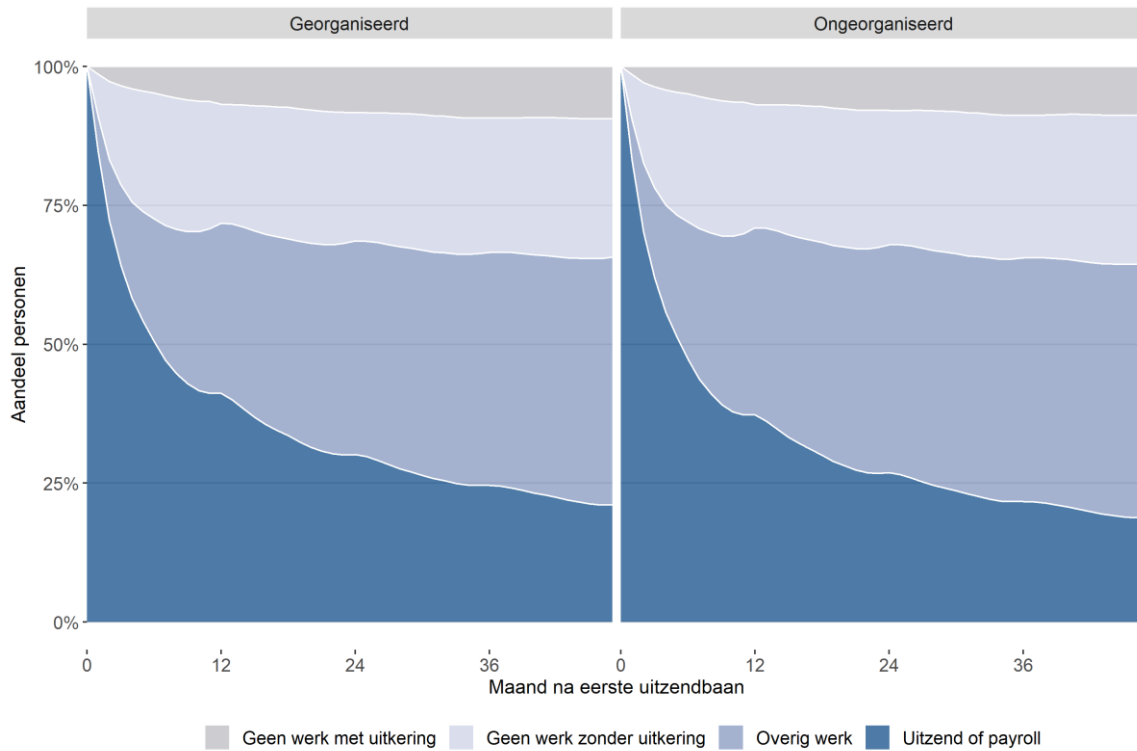
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.2 Verdeling uitzendkrachten over verloningssectoren gehanteerd door georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven voor en na invoering van de WAB per 1 januari 2020



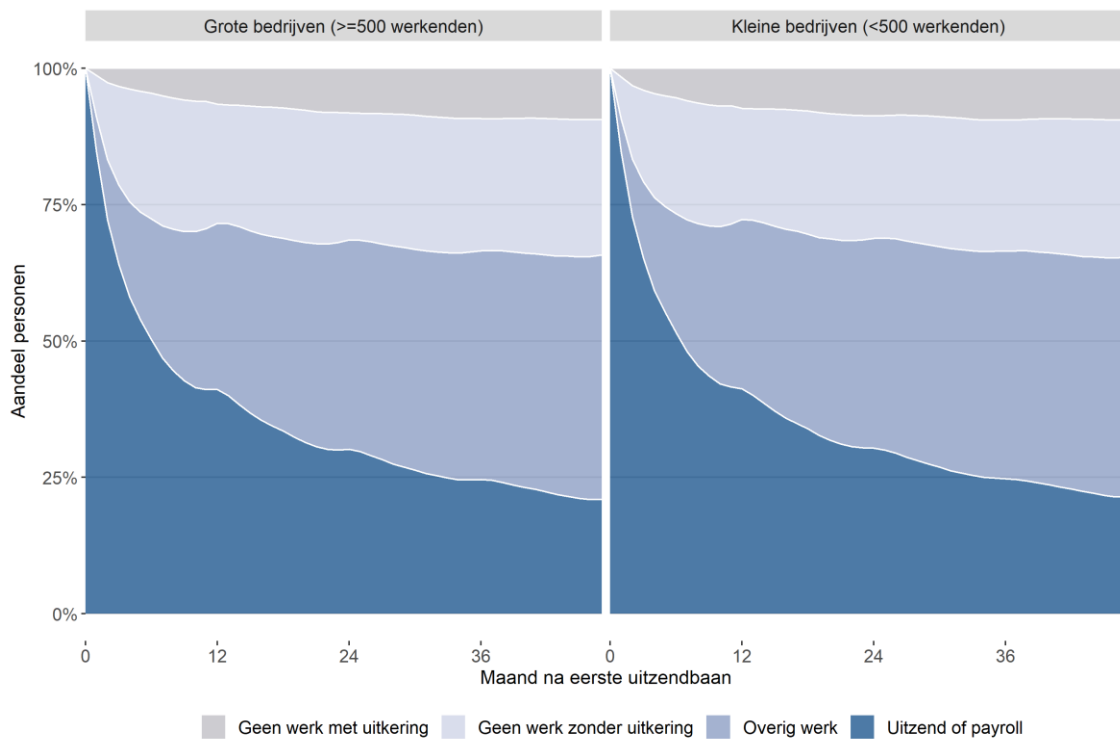
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.3 Arbeidsmarktpositie over de tijd naar georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven



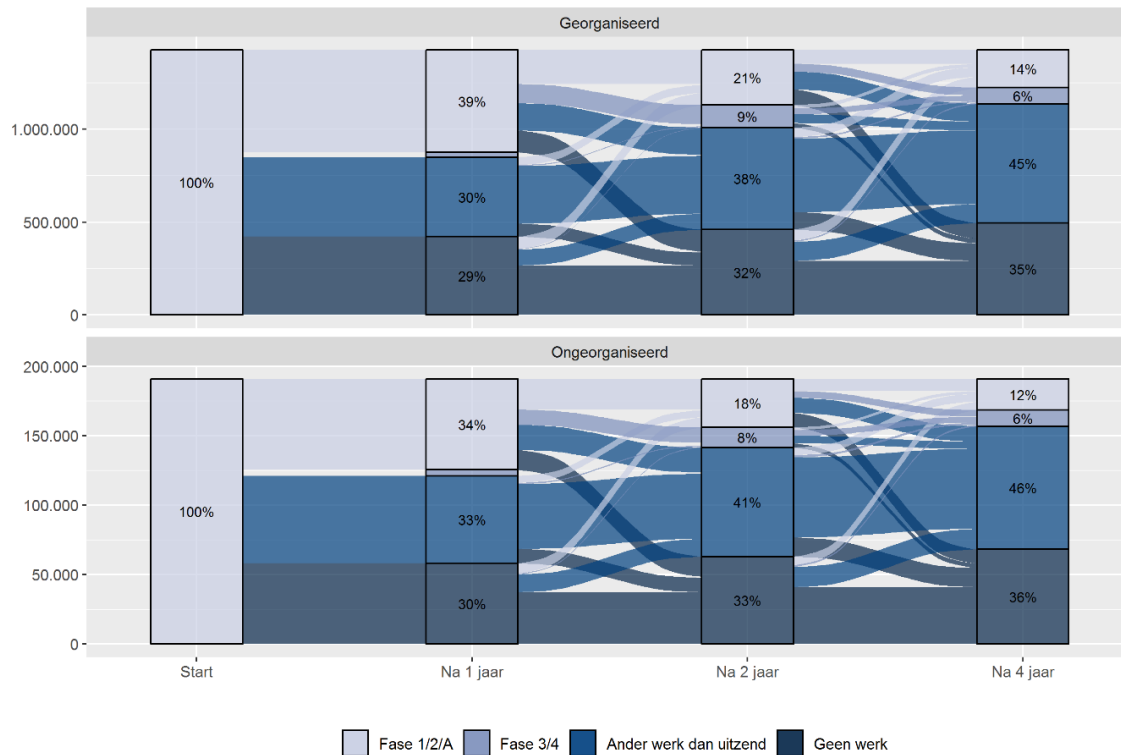
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.4 Arbeidsmarktpositie over de tijd naar grote en kleine georganiseerde bedrijven



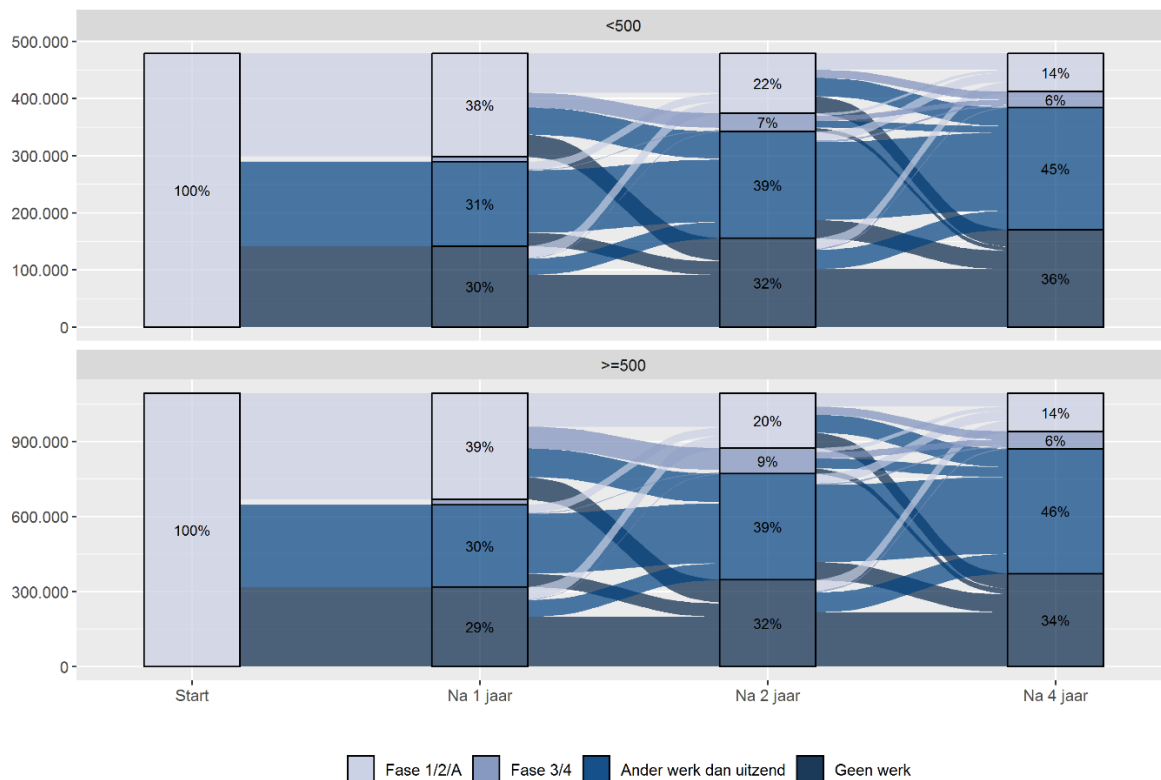
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.5 Overgangen in arbeidsmarktpositie naar georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven



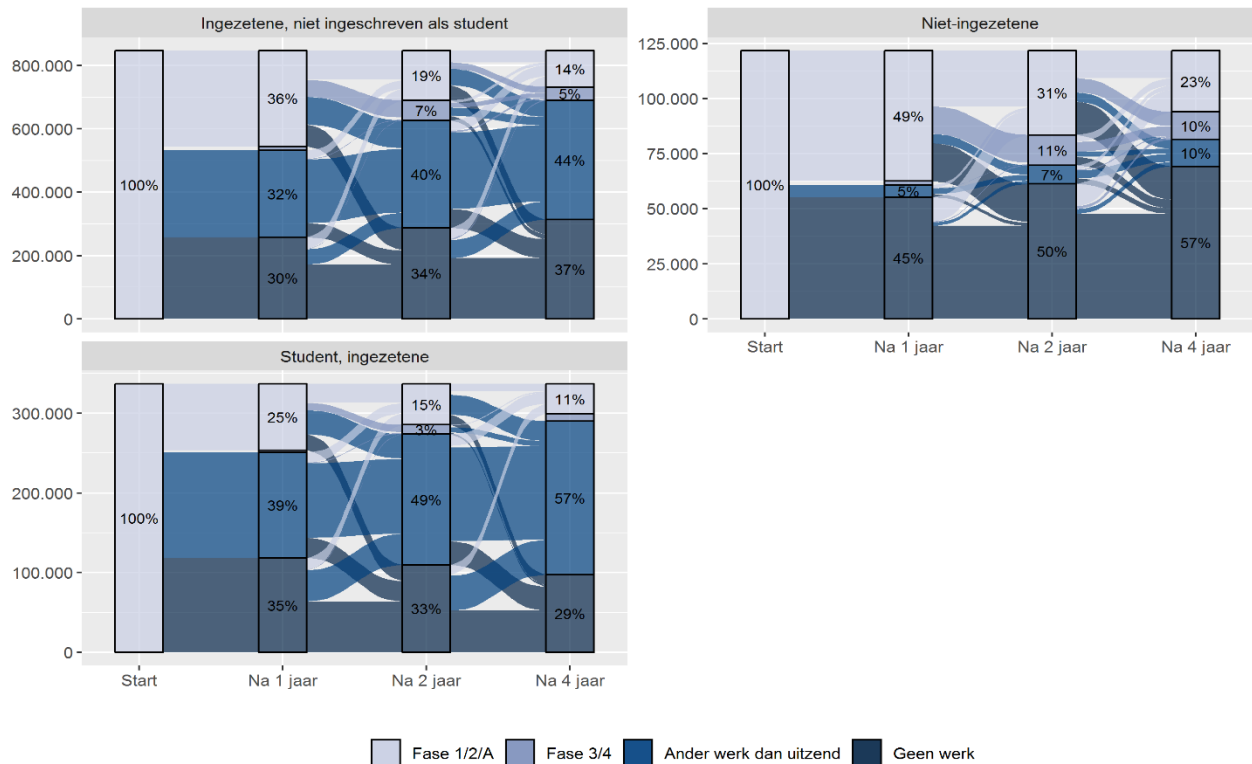
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.6 Overgangen in arbeidsmarktpositie naar grote en kleine georganiseerde bedrijven



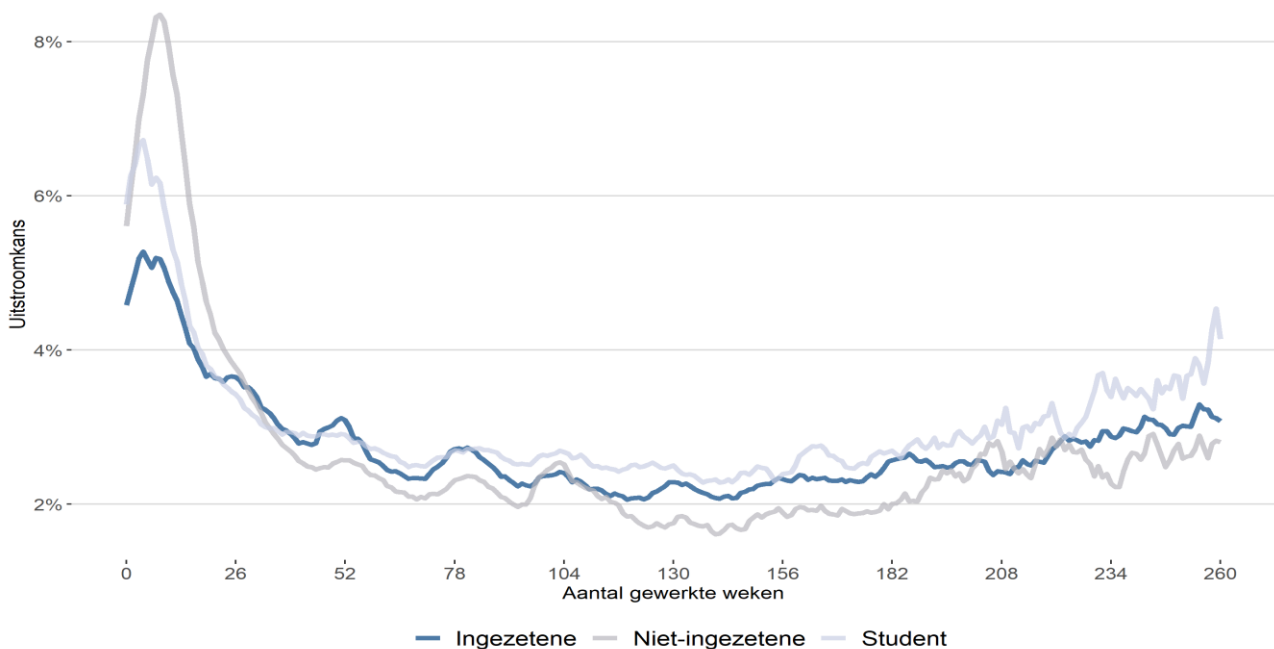
Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Figuur III.7 Overgangen in arbeidsmarktposities naar type personen



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

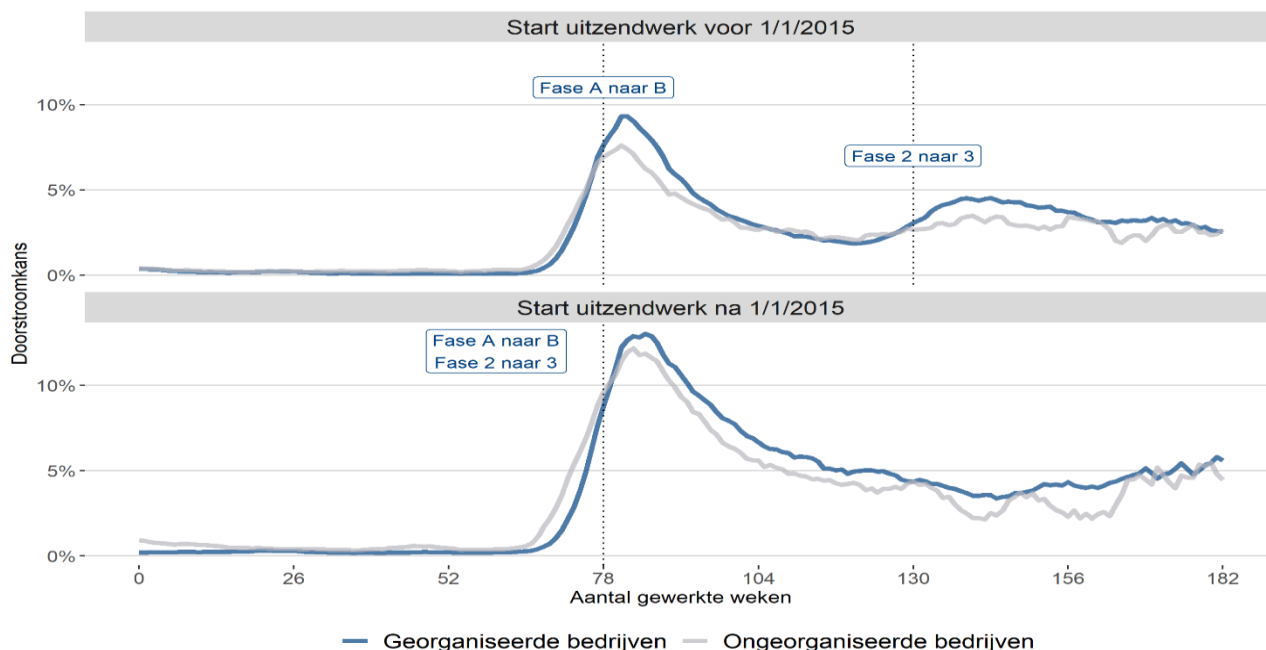
Figuur III.8 Het verschil in de uitstroombkans tussen drie type uitzendkrachten, na de Wwz



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: het uitstroompercentage is berekend door het aantal werknemers dat op een bepaald moment uitstroomt te delen door het aantal mensen dat op dat moment nog niet is uitgestroomd. Van deze uitstroompercentages is vervolgens een voortschrijdend gemiddelde van 8 weken berekend omdat de pieken bij iedere 4-5 weken 'glad te strijken'. Deze pieken ontstaan omdat met maandelijkse data wordt gewerkt waardoor de kans dat iemand stopt iedere 4-5 weken 'piekt'.

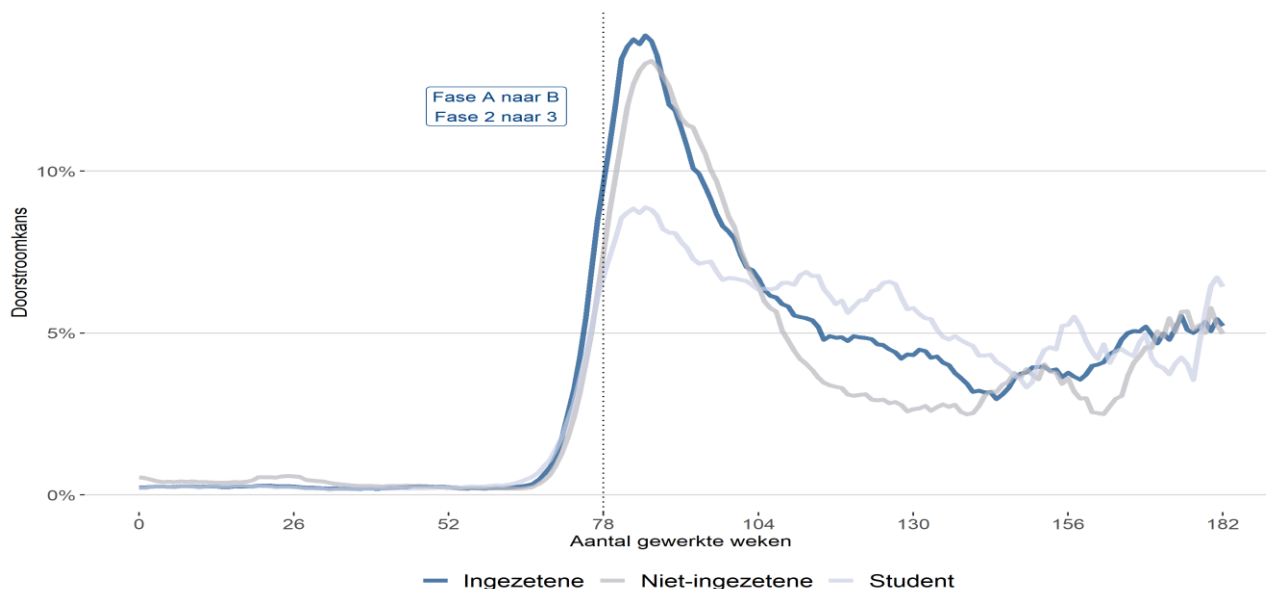
Figuur III.9 Het moment dat uitzendkrachten doorstromen bij georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: de doorstroomkans is berekend door het aantal werknemers dat op een bepaald moment doorstroomt te delen door het aantal mensen dat op dat moment nog niet is doorgestroomd. Van deze kansen is vervolgens een voortschrijdend gemiddelde van 8 weken berekend om de pieken bij iedere 4-5 weken 'glad te strijken'. Deze pieken ontstaan omdat met maandelijkse data wordt gewerkt waardoor de kans dat iemand stopt iedere 4-5 weken 'piekt'.

Figuur III.10 Het moment dat drie typen uitzendkrachten doorstromen, na de Wwz



Bron: eigen berekeningen SEOR op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: de doorstroomkans is berekend door het aantal werknemers dat op een bepaald moment doorstroomt te delen door het aantal mensen dat op dat moment nog niet is doorgestroomd. Van deze kansen is vervolgens een voortschrijdend gemiddelde van 8 weken berekend om de pieken bij iedere 4-5 weken 'glad te strijken'. Deze pieken ontstaan omdat met maandelijkse data wordt gewerkt waardoor de kans dat iemand stopt iedere 4-5 weken 'piekt'.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de NBBU.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV, Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam.

www.seor.nl