

FLEXWERKERS DIE TERUGKEREN BIJ HUN OUDE WERKGEVER

INZICHT IN DE MOGELIJKE GEVOLGEN VAN DE VERLENGING VAN DE ONDERBREKINGSTERMIJN

EINDRAPPORT

Mark den Hartog

Yvonne Prince

Rotterdam, 31 maart 2025



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 31 MAART 2025

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.

FLEXWERKERS DIE TERUGKEREN BIJ HUN OUDE WERKGEVER

CONTACTPERSOON

Naam	Yvonne Prince
Email	prince@seor.eur.nl
Telefoon	06 4052 7014

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	2
1 INLEIDING	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Onderzoeksvragen	8
1.3 Analyse kader	9
1.4 Leeswijzer	9
2 ONDERZOEKSAANPAK	10
3 RESULTATEN	12
3.1 Aantal flexwerkers dat terugkeert bij hun oude werkgever	12
3.2 De duur van de onderbreking	16
3.3 De positie in de keten aan het einde van de eerste periode	17
3.4 Kenmerken van de (niet-)terugkeerders	20
3.5 Wat terugkeerders doen tijdens de tussenpoos	23

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

S1. AANLEIDING

Naar aanleiding van het SER Middellange Termijn Advies (MLT-advies) over de arbeidsmarkt is in de *Wet meer zekerheid voor flexwerkers* opgenomen dat de wettelijke onderbrekingstermijn van 6 maanden moet komen te vervallen, en dat er een administratieve vervalltermijn van 5 jaar zou moeten komen. De onderbrekingstermijn is de periode in een keten van arbeidsovereenkomsten waarna de telling opnieuw start. Daarnaast worden cao-afwijkingen van deze termijn beperkt.

Deze maatregel moet ervoor zorgen dat draaideurconstructies worden tegengegaan zodat structureel werk niet langer in permanente tijdelijkheid kan worden ingevuld.¹ De wetgever beoogt flexwerkers meer perspectief te bieden op een contract voor onbepaalde tijd en flexwerkers zo meer zekerheid te bieden. Dit kan echter ook onbedoelde gevolgen hebben. Werkgevers kunnen namelijk minder geneigd zijn flexwerkers opnieuw in dienst te nemen als de keten van arbeidscontracten wordt doorgeteld. Vooral kwetsbare groepen, zoals mensen met schuldenproblematiek, psychische en/of lichamelijke klachten, laaggeletterdheid dan wel multiproblematiek, kunnen hierdoor onevenredig worden geraakt. Zij werken namelijk vaker op flexibele dienstverbanden. Zij lopen mogelijk sneller risico om in de WW of bijstand te belanden.

S2. ONDERZOEKSVRAGEN

De NBBU wil graag inzicht in het effect van de administratieve vervalltermijn opbouwen, aan de hand van de volgende vragen:

1. In hoeveel gevallen hebben mensen binnen 5 jaar weer werk bij eenzelfde werkgever, waarbij er geen sprake is van een direct opvolgend contract?
2. Hoeveel mensen komen vaker in een dergelijke terugkeersituatie terecht?
3. Wat is de gemiddelde duur van de onderbreking?
4. Wat is de duur van de overeenkomst voordat deze onderbroken wordt?
5. Wat zijn de kenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en woongebied van de groep die bij binnen 6-60 maanden terugkeert bij hun werkgever?
6. Wat doen terugkeerders in de periode van de onderbreking?

S3. AANPAK

We bekijken de situaties waarin mensen bij hun ex-werkgever terugkeren na 6 maanden tot en met 60 maanden, omdat de wet voor kortere of langere onderbrekingen niets verandert. Omdat de voorgestelde vervalltermijn in de *Wet meer zekerheid voor flexwerkers* óók van toepassing is op andersoortige flexwerkers, bezien we of het effect ervan vooral zal neerslaan bij uitzendwerkgevers, of ook bij werkgevers die met oproepkrachten of tijdelijke werknemers werken. Hiermee worden de bevindingen voor uitzendkrachten in perspectief geplaatst en wordt een inschatting verkregen van de omvang van al het flexwerk dat in potentie te maken krijgt met de nieuwe administratieve vervalltermijn.²

¹ In dit onderzoek wordt niet alleen naar draaideurconstructies gekeken (situaties waarin een flexwerker terugkeert na een onderbreking om zo de maximale duur van de ketenbepaling te kunnen verlengen), maar naar alle situaties waarin een flexwerker terugkeert. In de rapportage noemen we dit 'terugkeren' of 'terugkeersituaties'.

² Studenten en seizoenarbeiders worden uitgesloten van de nieuwe onderbrekingstermijn van 5 jaar. Het is echter niet mogelijk om seizoenarbeiders te identificeren in de data, zodat seizoenarbeiders worden meegenomen in de analyses. Studenten worden ook overal meegenomen met de volgende uitzondering: om een beeld te krijgen van de gevoeligheid van de resultaten als studenten uit de analyses worden weggelaten, presenteren we deze resultaten alleen bij de beantwoording van de onderzoeksvragen (zie de onderstaande boxen) in voetnoten.

Om zicht te krijgen op de mogelijke effecten van de voorgestelde administratieve vervalt termijn maken we gebruik van microdata van het CBS over de periode 2012-2023. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het niet is in te schatten wat er met deze groep zou zijn gebeurd als er een vervalt termijn van 5 jaar zou zijn geweest. De resultaten in dit onderzoek bieden dan ook vooral inzicht in de potentiële omvang en de kenmerken van de groep mensen bij wie zo'n situatie voorkomt.

S4. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

Onderzoeksvraag 1: In hoeveel gevallen hebben mensen binnen 5 jaar weer werk bij eenzelfde werkgever, waarbij er geen sprake is van een direct opvolgend contract?

Antwoord: Het betrof bijna één op de tien flexwerkers in de periode 2012-2023. In aantallen is het ongeveer gelijkelijk verdeeld over uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke dienstverbanden. Procentueel komt het vaker voor onder oproepkrachten (15%), gevolgd door uitzendkrachten (12%) en tijdelijke dienstverbanden (6%).³

In de periode 2012-2023 werden er gemiddeld ruim 215.000 flexibele banen per maand gecreëerd. Dat zijn banen op basis van een uitzend-, oproep- of tijdelijke arbeidsovereenkomst, waarbij de flexwerker in de zes maanden voorafgaand aan deze baan *niet* voor deze werkgever heeft gewerkt. In diezelfde periode keren gemiddeld per maand bijna 20.000 flexwerkers binnen de zes tot en met zestig maanden terug bij hun oude werkgever. Dat betekent dat ongeveer één op de tien gecreëerde flexibele banen wordt ingevuld door een flexwerker die terugkeert.

Het aantal flexwerkers dat gemiddeld per maand terugkeerde bij hun oude werkgever in de periode 2012-2023 is ongeveer gelijk verdeeld over uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke dienstverbanden: 6.400 uitzendkrachten, 7.100 oproepkrachten en 6.200 werknemers op een tijdelijk dienstverband. *Procentueel* is het aandeel nieuwe uitzendbanen dat wordt ingevuld door terugkerende uitzendkrachten ongeveer 12%. Iets lager dan onder oproepkrachten, 15%, maar een stuk hoger dan onder tijdelijke dienstverbanden, 6%.

Onderzoeksvraag 2: Hoeveel mensen komen vaker in een dergelijke terugkeersituatie terecht?

Antwoord: 6% van de flexwerkers kwam in de periode 2012-2023 in meerdere terugkeersituaties terecht.⁴

Een deel van de flexwerkers komt meerdere keren in een terugkeersituatie terecht. Het kan gaan om flexwerkers die meer dan één keer terugkeren bij een werkgever, maar ook om flexwerkers die terugkeren bij twee of meer verschillende werkgevers. In de periode 2012-2023 waren er in totaal ruim 10,4 miljoen unieke flexwerkers. Van hen keert 82% niet terug bij hun oude werkgever, 12% keert één keer terug over deze periode en 6% keert meer dan één keer terug (bij één werkgever of bij meerdere werkgevers).

³ Deze bevindingen veranderen niet veel als studenten buiten beschouwing worden gelaten. Ook als studenten buiten beschouwing worden gelaten wordt één op de tien flexibele banen ingevuld door een terugkerende flexwerker en procentueel keren oproepkrachten (16%) en uitzendkrachten (11%) vaker terug dan tijdelijke dienstverbanden (6%). We zien wel een verandering in de aantallen terugkerende flexwerkers: uitzendkrachten (5.100) vormen dan de grootste groep, gevolgd door oproepkrachten (4.300) en werknemers op tijdelijke dienstverbanden (4.300).

⁴ Ook hier geldt dat dit beeld niet veel verandert als studenten buiten beschouwing worden gelaten. In dat geval keert 5% van de flexwerkers meerdere keren terug, 10% keert één keer terug en 85% keert niet terug.

Onderzoeksvraag 3: Wat is de gemiddelde duur van de onderbreking?

Antwoord: Gemiddeld duurde de onderbreking van de flexwerkers in de periode 2012-2023 bijna 14 maanden. Bijna twee derde (64%) keert terug na een onderbreking van 6-12 maanden.⁵ Uitzendkrachten keren relatief vaker terug na een onderbreking van meer dan één jaar, oproepkrachten juist relatief vaker binnen één jaar.

Gemiddeld duurde de onderbreking van de flexwerkers in de periode 2012-2023 bijna 14 maanden. De verdeling ziet er als volgt uit: de meerderheid (64%) van de flexwerkers die terugkeren heeft een onderbreking tussen de 6 en 12 maanden, 26% keert terug na een onderbreking van 13-24 maanden, 6% na 25-36 maanden, en 3% na 37-60 maanden.

Kijkend naar de verschillende soorten flexwerkers die terugkeren dan zien we dat uitzendkrachten (relatief gezien) het minst vaak terugkeren na een onderbreking van 6-12 maanden (57%). Zij keren juist relatief vaker terug na een periode van 13-36 maanden (40%). Voor oproepkrachten geldt juist het tegenovergestelde: zij keren relatief vaker terug binnen 6-12 maanden en relatief weinig na 13 maanden. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband zitten tussen beide groepen in.

Onderzoeksvraag 4: Wat is de duur van de overeenkomst voordat deze onderbroken wordt?

Antwoord: Bijna 3 op de 4 flexwerkers had een dienstverband van maximaal één jaar voordat deze onderbroken werd. Bij uitzendkrachten en oproepkrachten liggen deze aandelen nog hoger, bij mensen met een tijdelijk dienstverband dus lager.⁶

Het gros van de flexwerkers (72%) die terugkeerden, had een dienstverband dat maximaal één jaar duurde voordat zij en de werkgever uit elkaar gingen. Dit is met name het geval voor uitzendkrachten (78%) en oproepkrachten (74%).⁷ Voor een kleiner deel (22%) geldt dat hun eerste periode bij de werkgever 1-3 jaar bedroeg. Voor 6% van de flexwerkers die terugkeren geldt dat hun eerste periode minstens drie jaar bedroeg; voor uitzendkrachten gaat het om 3%, voor oproepkrachten om 6% en voor werknemers op tijdelijke dienstverbanden is dit 10%.

Voor de flexwerker die terugkeert op basis van een oproepovereenkomst of een tijdelijk dienstverband wordt de positie in de ketenbepaling bepaald door de duur van de onderbreking en de duur van de eerste periode bij de werkgever bij elkaar op te tellen. Voor de gemiddelde oproepkracht (24 maanden opgeteld) en werknemer op een tijdelijk dienstverband (28 maanden opgeteld) betekent dit dat wanneer de maximale duur van een keten 3 jaar bedraagt⁸, zij nog maximaal één jaar 'over hebben' in de ketenbepaling (mits er nog tijdelijke contracten kunnen worden aangeboden). Voor uitzendkrachten die fase 3/B hebben bereikt telt de duur van de onderbreking ook mee. De keten duurt voor hen op het moment van terugkeer gemiddeld 30 maanden, waardoor er nog ongeveer een half jaar resteert in de keten.

Voor uitzendkrachten die nog op fase 1/2,A werkzaam waren telt de onderbreking niet mee. Zij hebben op het moment dat zij terugkeren gemiddeld iets meer dan een half jaar in de keten doorgebracht, waardoor er nog bijna 2,5 jaar aan flexibiliteit resteert. Omdat het gros van de uitzendkrachten aan het einde van de eerste

⁵ Als we studenten buiten beschouwing laten komen we tot dezelfde conclusie. Alleen is de groep die terugkeert na een onderbreking van 6-12 maanden iets kleiner (60%).

⁶ Het beeld verandert niet veel als studenten buiten beschouwing worden gelaten: bijna 3 op de 4 flexwerkers (71%) had een dienstverband van maximaal één jaar voordat deze onderbroken werd. Bij uitzend- en oproepkrachten ligt dit aandeel hoger (76%) dan bij werknemers op een tijdelijk dienstverband (61%).

⁷ Voor uitzendkrachten is dit percentage nog hoger (83%) als we rekenen met het aantal gewerkte weken volgens de fasesystematiek die door uitzend cao's wordt gebruikt voor de bepaling van de positie in het fasesysteem.

⁸ Onder het huidige arbeidsrechtelijke regime, uitzonderingen daargelaten, is de maximale termijn van een keten 3 jaar. Voor uitzendkrachten wordt daar bij cao van afgeweken, daar is de maximale termijn op dit moment 4 jaar. In het wetsvoorstel *Meer zekerheid voor flexwerkers* komt deze uitzondering voor uitzendkrachten te vervallen en gaat de wettelijke termijn van 3 jaar gelden.

periode nog werkzaam is op een fase 1/2, A contract (81%), geldt voor de gemiddelde uitzendkracht dat zij bij terugkeer nog bijna twee jaar 'over hebben'.

Onderzoeksvraag 5: Wat zijn de kenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en woongebied van de groep die binnen 6-60 maanden terugkeert bij hun werkgever?

Antwoord ⁹: Uitzendkrachten die binnen 6-60 maanden terugkeren zijn in vergelijking met niet-terugkerende uitzendkrachten relatief vaker oudere werknemers (>55 jaar), mensen die in Nederland wonen en hier geboren zijn, studenten, maar ook mensen in de wat meer kwetsbare buurten. In de twee andere groepen flexwerkers betreft het grotendeels weer andere kenmerken waardoor 'dé terugkerende flexwerker' niet bestaat. In alle drie de groepen flexwerkers komen wel de oudere werknemers naar voren. Deze groep maakt onder de terugkerende uitzendkrachten echter slechts 10% uit.

De hierboven genoemde kenmerken van terugkerende uitzendkrachten wijken op een aantal punten af van het beeld dat we zien bij oproepkrachten en werknemers op een tijdelijk dienstverband. In deze groepen zien we in vergelijking met de niet-terugkeerders een sterkere oververtegenwoordiging van oudere werknemers onder de terugkeerders, maar ook van mensen met minimaal een hbo-diploma, en mensen die woonachtig zijn in de niet-stedelijke gebieden. Zij wonen daarentegen minder vaak in de wat meer kwetsbare buurten.

Onder zowel uitzendkrachten, oproepkrachten als werknemers op tijdelijke dienstverbanden is dus een oververtegenwoordiging van in Nederland woonachtigen en oudere werknemers (>55 jaar) te zien. Daarbij moet gezegd worden dat oudere werknemers een relatief klein percentage vormen van de groep terugkerende uitzendkrachten (ongeveer 10%). De achtergrondkenmerken geven verder echter een diffuus beeld: 'dé terugkerende flexwerker' bestaat niet.

Onderzoeksvraag 6: Wat doen terugkeerders in de periode van de onderbreking?

Antwoord ¹⁰: De helft van de terugkerende uitzendkrachten is tijdens de onderbreking(en) werkzaam bij een andere werkgever, 16% ontving een uitkering, en slechts 15% had geen inkomen.

Voor alle uitzendkrachten die terugkeren bij hun oude werkgever (en bij terugkeer niet staan ingeschreven aan een onderwijsinstelling), is het aantal maanden in een bepaalde sociaaleconomische categorie uitgedrukt als percentage van de totale duur van de onderbreking. Vervolgens zijn deze uitzendkrachten ingedeeld op basis van de categorie met het *hoogste* percentage. Het betreft dus de status waarin men in de tussenpoos het langst verbleef. Het blijkt dat 50% van de uitzendkrachten tijdens de onderbreking(en) werkzaam was bij een andere werkgever, en dat 16% afhankelijk is van een uitkering. Voor de grootste groep betreft het een bijstandsuitkering (7%), gevolgd door overige uitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en WW-uitkeringen (allen 3%). Daarnaast was 8% in de tussenpoos nog aan het studeren, vaak met een bijbaan (6%). Ook had 15% geen inkomen in de tussentijd. Er is niet één duidelijke groep uitzendkrachten aan te wijzen voor wie dit geldt; wel betreft het relatief gezien vaker jongeren en migranten. Voor 12% van de uitzendkrachten geldt dat onbekend is wat zij in de tussentijd deden. Dit is in de praktijk vooral het geval als iemand niet staat ingeschreven op een Nederlands woonadres. Het gaat dan ook vooral om migranten.

Ten opzichte van oproepkrachten werken uitzendkrachten veel vaker in de tussenpoos, maar ontvangen zij ook vaker een uitkering, of helemaal geen inkomsten. Oproepkrachten waren in de tussenpoos veel vaker student, met of zonder bijbaan. Ook is van oproepkrachten vaker onbekend wat zij deden in de tussenpoos; zij waren dan vermoedelijk niet in Nederland woonachtig.

⁹ Studenten zijn bij de beantwoording van onderzoeksvraag 5 buiten beschouwing gelaten. Studenten zijn alleen meegenomen om de vertegenwoordiging van studenten onder (terugkerende) flexwerkers te berekenen.

¹⁰ Studenten zijn bij de beantwoording van onderzoeksvraag 6 buiten beschouwing gelaten.

De vergelijking met werknemers op een tijdelijk dienstverband kent minder grote verschillen. Uitzendkrachten werken iets minder vaak in de tussenpoos, ontvangen iets vaker een uitkering, maar hebben ook meer periodes zonder inkomen. Ook zijn werknemers op tijdelijke dienstverbanden die terugkeren vaker studenten, met of zonder bijbaan, geweest in de tussenpoos. Uitzendkrachten zijn in de tussenpoos ook vaker niet in Nederland woonachtig geweest.

S5. ONTWIKKELINGEN IN DE TIJD

Terugkeren naar eerdere werkgever wordt hoogstwaarschijnlijk door toenemende arbeidsmarktkrapte steeds minder gebruikelijk

In de diverse analyses zijn de volgende ontwikkelingen over de periode 2012-2023 naar voren gekomen¹¹:

- In de loop der tijd neemt het percentage flexibele banen dat wordt ingevuld door terugkeerders af van ongeveer 11-12% in 2013 naar ongeveer 8-9% in 2023.
- Voor de uitzendbranche zien we dat het percentage teruggekeerde uitzendkrachten afneemt van ruim 15% in 2013 naar iets meer dan 10% in 2022. Deze ontwikkeling zal het gevolg zijn van de aantrekkende arbeidsmarkt. Vanaf 2022 is sprake van een flinke toename, mogelijk door de Coronaperiode.
- Flexwerkers die terugkeren bij hun oude werkgever doen dat na een steeds langere onderbreking. Waar het gemiddelde in 2012 nog op 10 maanden lag, is dat inmiddels opgelopen tot 15 á 16 maanden in 2023. Ook dit is mogelijk het gevolg van de toegenomen arbeidsmarktkrapte.
- De gemiddelde duur van de eerste periode voor de onderbreking neemt voor uitzendkrachten af van rond de 10 maanden in 2012 naar ongeveer 5 maanden in 2023. Voor zowel oproepkrachten als werknemers op een tijdelijk dienstverband zien we een daling van ongeveer 15 maanden in 2012, naar 5 maanden in 2023.

Samengevat zien we dus een afname van het percentage flexibele banen dat wordt ingevuld door terugkeerders, een toename in de duur van de onderbreking en een afname van de duur van de eerste periode voor de onderbreking. Terugkeren naar een eerdere werkgever wordt in de loop der tijd, hoogstwaarschijnlijk door de toenemende arbeidsmarktkrapte, steeds minder gebruikelijk.

S6. CONCLUSIE

Dit onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in de mogelijke gevolgen van de (*effectieve*) verlenging van de onderbrekingstermijn van 6 maanden naar 5 jaar zoals voorgesteld in de *Wet meer zekerheid voor flexwerkers*. We onderzoeken hiervoor het fenomeen ‘terugkeer’ in de periode 2012-2023, een periode waarin een onderbrekingstermijn van 6 maanden gold. We geven dus inzicht in de potentiële omvang en de kenmerken van de groep mensen bij wie zo’n situatie in het verleden voorkwam. Het is namelijk niet vast te stellen wat er met terugkeerders zou zijn gebeurd als er een vervalltermijn van 5 jaar zou zijn geweest.

Dit onderzoek laat zien dat bijna één op de tien gecreëerde flexibele banen wordt ingevuld door werknemers die terugkeren bij een eerdere werkgever. Procentueel komt het vaker voor onder oproepkrachten (15%) en uitzendkrachten (12%), en van alle flexwerkers keert 6% meer dan één keer terug. Terugkeren bij een eerdere werkgever vormt daarmee een wezenlijk onderdeel van het flexibele deel van de arbeidsmarkt. Een deel van de flexwerkers zal er bewust voor kiezen om terug te keren, terwijl een ander deel onvrijwillig terugkeert. We constateren verder dat terugkeren naar een eerdere werkgever in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt minder gebruikelijk is geworden.

Verder wijst het onderzoek uit dat voor de gemiddelde uitzendkracht die terugkeert geldt dat er nog bijna twee jaar resteert in de keten. Als zij terugkeren hoeft er niet binnen afzienbare tijd een vast dienstverband te worden aangeboden. Daarentegen hebben oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden

¹¹ Afgezien van specifieke ontwikkelingen rondom de Coronapandemie.

op het moment dat zij terugkeren gemiddeld nog maximaal één jaar 'over' in de ketenbepaling. Aan dit verschil ligt ten grondslag dat het gros van de uitzendkrachten aan het einde van de eerste periode op fase 1/2,A werkzaam was, en voor hen de tussenpozen niet meetellen voor de positie in de ketenbepaling. Voor oproepkrachten, werknemers op tijdelijke dienstverbanden én uitzendkrachten die fase 3/B hebben behaald, tellen de tussenpozen wel mee.

Op basis van de bevindingen valt niet te concluderen dat de terugkerende flexwerkers uit een grotendeels kwetsbare groep bestaat. Een gemiddelde flexwerker die terugkeert bij een eerdere werkgever doet dit na iets meer dan een jaar. Uitzendkrachten keren relatief vaker terug na meer dan één jaar, terwijl oproepkrachten juist relatief vaker binnen één jaar terugkeren. In die tussenpoos had de helft van de terugkerende uitzendkrachten een baan bij een andere werkgever. Daarnaast ontving 16% een uitkering, en had 15% geen inkomen. Tezamen geldt dus voor bijna 1 op de 3 uitzendkrachten dat zij zich in een financieel kwetsbaardere positie bevinden. Dit zien we ook, maar in iets mindere mate bij oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden. Het grootste deel van de uitzendkrachten is in de tussenpoos echter aan het werk, wat ook geldt voor werknemers op tijdelijke dienstverbanden. Oproepkrachten wijken hiervan af doordat zij veel vaker nog studeren in de tussenpoos.

Ook de persoonskenmerken wijzen er niet direct op dat de groep terugkerende flexwerkers bestaat uit veel meer kwetsbare personen dan de groep niet-terugkerende flexwerkers, met uitzondering van een oververtegenwoordiging van oudere werknemers (>55 jaar). Daarbij moet gezegd worden dat de oudere werknemer een klein aandeel heeft in de groep flexwerkers die terugkeren. Het is overigens lastig om 'de terugkerende flexwerker' te typeren. Een vergelijking van de kenmerken tussen terugkerende en niet-terugkerende flexwerkers geeft een diffuus beeld.

Al met al kan geconcludeerd worden dat flexwerkers die terugkeren een wezenlijk onderdeel vormen van de flexibele arbeidsmarkt. Wel lijkt terugkeer minder gebruikelijk te worden in een steeds krappere arbeidsmarkt. Een onderbrekingstermijn van 5 jaar zal er voor de meeste uitzendkrachten niet direct toe leiden dat werkgevers hen bij terugkeer een vast dienstverband hoeven aan te bieden. Aan oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden die terugkeren moeten werkgevers beduidend sneller een vast contract aanbieden. Er zijn verder geen sterke aanwijzingen dat de flexwerker die terugkeert bij een eerdere werkgever veel kwetsbaarder is dan de flexwerker die niet terugkeert.

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING

In het SER Middellange Termijn Advies (MLT-advies) over de arbeidsmarkt naar aanleiding van het rapport van de commissie Regulering van Werk (Borstlap) is opgenomen dat de wettelijke onderbrekingstermijn moet komen te vervallen, en dat er een administratieve vervaltermijn zou moeten komen. Uitzonderingen kunnen worden gemaakt voor scholieren/studenten en seizoenarbeiders. Doel is het aan banden leggen van (wat de SER omschrijft als) permanente tijdelijkheid van werk bij dezelfde werkgever.¹²

De onderbrekingstermijn is de periode in een keten van arbeidsovereenkomsten waarna de telling opnieuw start. Op dit moment is deze termijn 6 maanden. In de *Wet Meer zekerheid voor flexwerkers* is het MLT-advies opgevolgd en is er een administratieve vervaltermijn van 5 jaar in de wet opgenomen. Verder worden de regels aangescherpt omtrent het (ten nadele van de werknemer) bij cao kunnen afwijken van de wettelijke onderbrekingstermijn bij opvolgend werkgeverschap voor wat betreft de duur van de keten. In principe geldt de ketenbepaling ook als de nieuwe werkgever gezien wordt als opvolger van de oorspronkelijke werkgever: de keten loopt dan door. In redelijk wat cao's zijn echter uitzonderingen opgenomen als een werknemer reeds bij het bedrijf werkte via een uitzendbureau. In die gevallen worden uitzendcontracten voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) niet meegeteld in de keten, of deze contracten worden tezamen meegeteld als één contract. In de *Wet Meer zekerheid voor flexwerkers* wordt de huidige mogelijkheid om bij opvolgend werkgeverschap van de ketenbepaling af te wijken voor wat betreft de duur geschrapt.

Deze maatregel moet ervoor zorgen dat draaideurconstructies worden tegengegaan zodat structureel werk niet langer in permanente tijdelijkheid kan worden ingevuld.¹³ De wetgever beoogt flexwerkers meer perspectief te bieden op een contract voor onbepaalde tijd en flexwerkers zo meer zekerheid te bieden. De voorgestelde administratieve vervaltermijn van 5 jaar kan echter ook onbedoelde effecten hebben, in het bijzonder voor kwetsbare groepen. Sommige personen hebben, door in de persoon besloten factoren zoals bijvoorbeeld schuldenproblematiek, psychische en/of lichamelijke klachten een jaar, laaggeletterdheid dan wel multiproblematiek, namelijk vaker korte dienstverbanden. Deze personen hebben een grotere kans om na een korte periode van werk terug te vallen in werkloosheid. Voor (ex-)werkgevers wordt het minder aantrekkelijk om deze mensen opnieuw in dienst te nemen in hun oude functie als de keten wordt doorgeteld. Een onbedoeld effect van de administratieve vervaltermijn is dan ook dat meer mensen in de WW en/of de Participatiewet (bijstand) terecht kunnen komen.

1.2 ONDERZOEKSVRAGEN

Op basis van bovenstaande achtergrond wil de NBBU meer inzicht in het effect van de administratieve vervaltermijn op de arbeidsmarkt en heeft daarbij de volgende vragen:

1. In hoeveel gevallen hebben mensen binnen 5 jaar weer werk bij eenzelfde werkgever, waarbij er geen sprake is van een direct opvolgend contract?
2. Hoeveel mensen komen vaker in een dergelijke terugkeersituatie terecht?
3. Wat is de gemiddelde duur van de onderbreking?
4. Wat is de duur van de overeenkomst voordat deze onderbroken wordt?

¹² Zie [SER MLT-advies](#).

¹³ In dit onderzoek wordt niet alleen naar draaideurconstructies gekeken (situaties waarin een flexwerker terugkeert na een onderbreking om zo de maximale duur van de ketenbepaling te kunnen verlengen), maar naar alle situaties waarin een flexwerker terugkeert. In de rapportage noemen we dit 'terugkeren' of 'terugkeersituaties'.

5. Wat zijn de kenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en woongebied van de groep die bij binnen 6-60 maanden terugkeert bij hun werkgever?
6. Wat doen terugkeerders in de periode van de onderbreking?

In deze studie richten we ons op drie soorten flexwerkers: uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden worden gebruikt om een vergelijking te kunnen maken met uitzendkrachten, en om een totaalbeeld te schetsen van de mogelijke reikwijdte van het wetsvoorstel.

1.3 ANALYSEKADER

De potentiële impact van de voorgestelde vervaltermijn van 5 jaar wordt onderzocht op basis van data over het verleden, een situatie waarin de onderbrekingstermijn 6 maanden bedroeg. Belangrijk is om specifiek te kijken naar de situaties waarin het wetsvoorstel al dan niet iets verandert:

1. Terugkeren bij een ex-werkgever na een tussenpoos van ≤ 6 maanden. In het huidige arbeidsrechtelijke regime wordt de keten niet doorbroken en moet de duur en het aantal contracten worden doorgeteld. Voor deze situatie verandert het wetsvoorstel niets.
2. Terugkeren bij een ex-werkgever na een tussenpoos van >6 maanden en <60 maanden. In het huidige arbeidsrechtelijke regime wordt de keten doorbroken en moet de duur en het aantal contracten op nul worden gesteld. Met het nieuwe wetsvoorstel telt de keten door en verandert hiermee de keuze voor de werkgever om iemand al dan niet terug in dienst te nemen. Relevant is hier de positie in de keten: de vervaltermijn van 5 jaar zal vooral een effect hebben op situaties waarin de werkgever een vast contract aan moet bieden, terwijl het effect kleiner zal zijn als nog een nieuw tijdelijk contract kan worden aangeboden.
3. Terugkeren bij een ex-werkgever na een tussenpoos van ≥ 60 maanden. Zowel in het huidige arbeidsrechtelijke regime, als onder het wetsvoorstel, wordt de keten opnieuw gestart.

Als het wetsvoorstel in werking treedt zal dit vooral effect hebben op de situaties waarin een werknemer terugkeert bij dezelfde werkgever, na een tussenperiode van minstens 6 maanden en hoogstens 60 maanden. We kijken derhalve naar de omvang en kenmerken van deze groep.

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het niet is in te schatten wat er zou zijn gebeurd met deze groep, als er een vervaltermijn van 5 jaar zou zijn geweest. De resultaten in dit onderzoek bieden dan ook vooral inzicht in de potentiële omvang van de groep mensen bij wie zo'n situatie voorkomt. De kenmerken van deze groep geven verdere aanwijzingen over hun kansen op de arbeidsmarkt.

Omdat de voorgestelde vervaltermijn in de *Wet Meer zekerheid voor flexwerkers* óók van toepassing is op andersoortige flexwerkers, bezien we of het effect ervan vooral zal neerslaan bij uitzendwerkgevers, of ook bij werkgevers die met oproepkrachten of tijdelijke werknemers werken. Op die manier wordt een vergelijk gemaakt met flexwerkers in andere sectoren dan de uitzendsector. Daarnaast geeft het een inschatting van de omvang van al het flexwerk dat in potentie van doen krijgt met de nieuwe vervaltermijn.

1.4 LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) wordt de aanpak van het onderzoek beschreven.

Hoofdstuk 3 geeft indicaties voor de mogelijke effecten van de administratieve vervaltermijn van 60 maanden. Dit hoofdstuk bevat op basis van data over 2012-2023 de resultaten voor de verschillende onderzoeksvragen: hoeveel flexwerkers keren terug bij hun oude werkgever, wat is de lengte van de onderbreking, wat is de positie in de keten, welke kenmerken hebben deze mensen, en wat doen ze in de tussenpoos?

Vooraan het rapport treft u de samenvatting en conclusies aan.

2 ONDERZOEKSAANPAK

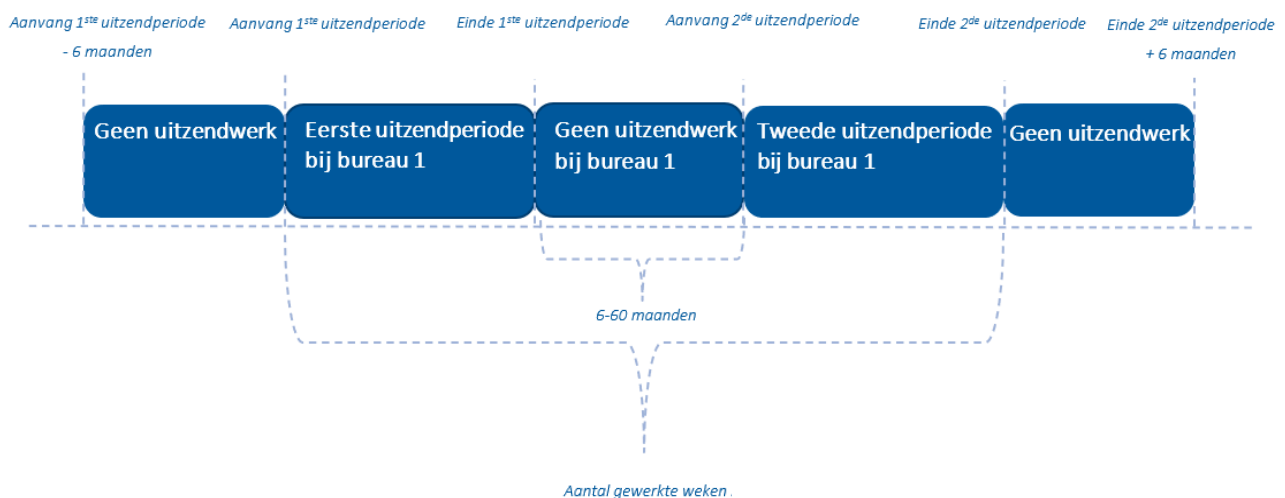
Gebruik van microdata van het CBS

We hebben gebruik gemaakt van microdata van het CBS om na te gaan in hoeveel gevallen mensen binnen 5 jaar weer bij dezelfde werkgever werken na een tussenpoos van minstens 6 maanden. We hebben voor de periode 2012-2023 alle nieuwe flexibele banen geïdentificeerd. Een nieuwe flexibele baan komt tot stand als de werknemer en werkgever voor ten minste 6 maanden geen relatie met elkaar hebben gehad in de vorm van een loonbetaling. In hoofdstuk 3 met de resultaten wordt dit instroom genoemd en wordt de groep aangeduid met de term instromers. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Identificatie terugkeersituatie

Deze nieuwe flexibele banen vormen het vertrekpunt voor het identificeren van de terugkeersituaties. Het identificeren van terugkeer wordt op eenzelfde wijze gedaan als in een eerder onderzoek naar kenmerken van uitzendkrachten in opdracht van de NBBU.¹⁴ We identificeren een terugkeersituatie als een situatie waarin een flexwerker aan een nieuwe keten begint¹⁵ (lees: instroomt), er vervolgens een tussenpoos plaatsvindt waarin de flexwerker iets anders doet, om vervolgens terug te keren op een flexibel dienstverband bij dezelfde werkgever. De tussenpoos duurt 6-60 maanden.¹⁶ Onderstaande figuur illustreert hoe wij terugkeersituaties identificeren, in dit geval voor uitzendkrachten.¹⁷ Vanuit het individu gezien wordt ook nagegaan hoe vaak iemand terugkeert bij een eerdere werkgever. Voor het identificeren van de terugkeersituaties maken we gebruik van de Polisadministratie in de CBS microdataomgeving.

Figuur 2.1 Illustratie van een terugkeersituatie in dit onderzoek



Bron: SEOR (2022), Kenmerken van (de werkenden via) de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche.

¹⁴ Zie ook [SEOR \(2022\), kenmerken van \(de werkenden via\) de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche](#).

¹⁵ Voor uitzendkrachten is de voorwaarde opgenomen dat zij starten in de flexibele uitzendfasen A/B, of 1-3.

¹⁶ Voor seizoenswerk is een uitzondering bij cao mogelijk. In dat geval geldt een tussenpoos van 3 maanden. Het is niet mogelijk om seizoenswerk, of de cao's die deze bepaling hebben, te identificeren. Dit betekent dat een deel van de terugkeersituaties, namelijk bij seizoensarbeid, niet wordt geïdentificeerd. Deze banen worden ook niet meegeteld bij de 'nieuwe banen' die ontstaan nadat er ten minste 6 maanden niet voor een werkgever is gewerkt. Omdat het wetsvoorstel een uitzondering maakt voor seizoenswerk levert dit voor het huidige onderzoek weinig problemen op.

¹⁷ Zie figuur 3.6 in [SEOR \(2022\), kenmerken van \(de werkenden via\) de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche](#).

Achtergrondkenmerken van deze groep

Om in kaart te brengen wie in terugkeersituaties terechtkomen stellen we de persoons- en buurtkenmerken van deze groep vast op het moment dat zij terugkeren bij hun oude werkgever. We bekijken de volgende kenmerken: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en buurtkenmerken. Bij buurtkenmerken zal worden gekeken naar de mate van stedelijkheid van het woonadres van de flexwerker en naar de sociaaleconomische status van een buurt waarin de flexwerker woont. Verder wordt bekeken of iemand staat ingeschreven op een Nederlands woonadres en of iemand op dat moment staat ingeschreven aan een onderwijsinstelling.

We maken in het volgende hoofdstuk stevast het onderscheid naar de verschillende soorten flexwerkers: uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

We maken binnen de groep flexwerkers die terugkeren ook onderscheid naar de mensen die één keer zijn teruggekeerd bij hun oude werkgever in de periode 2012-2023, en de personen die meerdere keren zijn teruggekeerd.

Afzetten tegen een relevante benchmark

Omdat kenmerken die correleren met kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt ook samenhangen met flexwerk aan sich is het belangrijk een benchmark te gebruiken. Een logische benchmark is de gemiddelde uitzendkracht die aan een eerste uitzendperiode begint (hetzelfde geldt voor de andere soorten flexwerkers).

Kenmerken van de tussenpoos

Verder wordt de periode tussen twee periodes van werk voor eenzelfde werkgever in beeld gebracht op basis van de sociaaleconomische positie tijdens de tussenpoos. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt naar mensen die in die periode (hoofdzakelijk) ander werk doen, een WW-uitkering ontvangen, een bijstandsuitkering ontvangen, een overige uitkering ontvangen, of geen werk hebben en geen uitkering ontvangen.

Duur van de eerste periode en de tussenpoos

Verder bepalen wij de (gemiddelde) duur van de eerste periode en de duur van de tussenpoos. We maken voor uitzendkrachten een benadering van het aantal gewerkte weken in het fasesysteem als de duur van de eerste periode wordt onderzocht. We volgen hierbij de methode die is ontwikkeld in een eerder onderzoek in opdracht van de NBBU naar de kenmerken van de uitzendbranche.¹⁸ Het komt er in de praktijk op neer dat maanden waarin iemand geen loon ontvangt, terwijl de keten nog niet is geëindigd, niet worden meegeteld als 'gewerkte werken', voor zover een uitzendkracht nog in fase 1/2 of A zit. Voor fase 3 en B wordt, net als voor oproepkrachten en werknemers op een tijdelijk contract, het aantal maanden geteld dat de baan bestond. De duur van de eerste periode is relevante informatie als het gaat om de afweging waar werkgevers voor staan als zij een ex-werknemer weer in dienst moeten nemen.

¹⁸ Zie: [SEOR \(2022\), kenmerken van \(de werkenden via\) de georganiseerde en ongeorganiseerde uitzendbranche.](#)

3 RESULTATEN

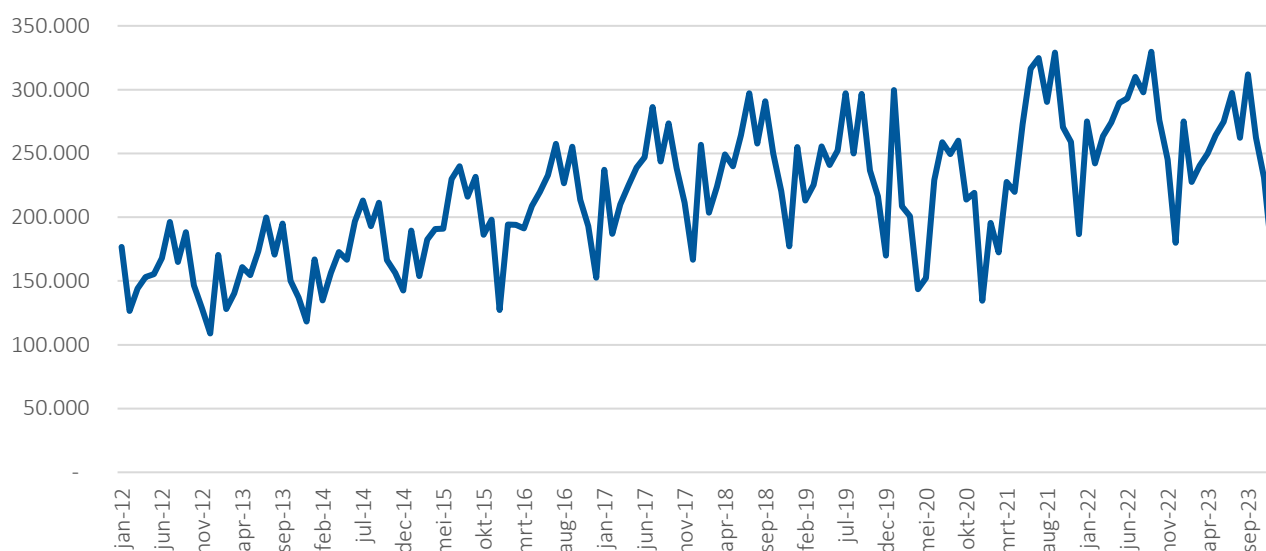
3.1 AANTAL FLEXWERKERS DAT TERUGKEERT BIJ HUN OUDE WERKGEVER

In de periode 2012-2023 werden er ruim 215.000 flexibele banen per maand gecreëerd

We hebben over de periode van 2012 tot en met 2023 gekeken hoe vaak het voorkomt dat iemand een flexibele baan start. Een flexibele baan wordt gedefinieerd als een baan op basis van een uitzend-, oproep- of tijdelijke arbeidsovereenkomst. De flexwerker heeft in de zes maanden voorafgaand aan deze baan *niet* voor deze werkgever gewerkt, in welke hoedanigheid dan ook.

Over de periode 2012-2023 zijn er ruim 31,2 miljoen nieuwe flexibele banen gecreëerd, voor ruim 10,4 miljoen unieke flexwerkers. Dat zijn over deze periode gemiddeld ruim 215.000 flexibele banen per maand. Dit aantal neemt over de jaren heen gestaag toe (zie de lijn in onderstaande figuur). Er zijn daarbij duidelijk seizoeneffecten zichtbaar, met pieken in de zomermaanden. Ook is een tijdelijke dip zichtbaar in de beginperiode van de Covidpandemie (2020).

Figuur 3.1 Ontwikkeling van het aantal nieuwe flexibele banen, 2012-2023



Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Gemiddeld keren iedere maand bijna 20.000 flexwerkers terug bij hun oude werkgever

We hebben vervolgens bekeken of de flexwerkers die aan een nieuwe flexibele baan zijn begonnen in de periode 2012-2018, binnen zes maanden tot en met vijf jaar terugkeren bij hun oude werkgever. Deze periode is gekozen zodat iedereen in onze onderzoekspopulatie de kans heeft om binnen vijf jaar terug te keren; de data zijn namelijk beschikbaar tot en met eind 2023. Over de totale periode zien we dat flexwerkers in ruim 2,8 miljoen keren teruggaan naar hun oude werkgevers na een onderbreking. Gemiddeld gaat het om bijna 20.000 flexwerkers die iedere maand terugkeren bij hun oude werkgever. Er zijn ook hier seizoeneffecten zichtbaar, wat duidt op seizoenswerk (zie ook figuur 3.2; linkeras). In de overige 28,4 miljoen gevallen gaat het om een flexwerker die nog niet eerder, in de periode 2010-2023 bij deze werkgever heeft gewerkt.

In totaal wordt van alle gecreëerde flexibele banen dus bijna 10% ingevuld door terugkerende flexwerkers

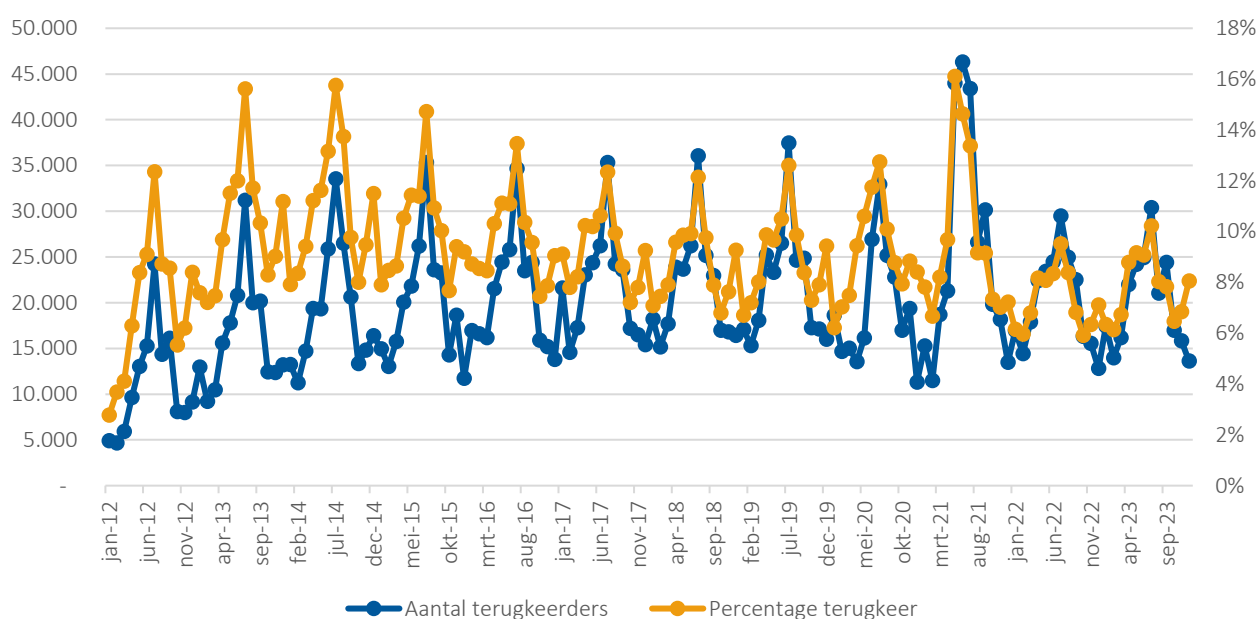
Bekeken over de gehele periode kan worden geconcludeerd dat bijna 10% (om specifiek te zijn 9,1%) van alle gecreëerde flexibele banen wordt ingevuld door flexwerkers die terugkeren bij hun oude werkgever, na een onderbreking van zes maanden tot en met vijf jaar. Dit betekent dat terugkeren bij een oude werkgever een niet te onderschatten onderdeel vormt van de (flexibele) arbeidsmarkt.

Op basis van economische theorieën over de arbeidsmarkt kan het voor zowel werkgevers als werknemers 'efficiënt' zijn om opnieuw met elkaar in zee te gaan omdat daarmee transactiekosten, met name zoek- en wervingskosten, worden uitgespaard. Bovendien kan het voor een werkgever interessant zijn omdat de werknemer al bekend is met het bedrijf (bedrijfssystemen of-cultuur) en neemt het onzekerheid over iemands functioneren weg. Ook een werknemer is al bekend met het bedrijf en wat hij kan verwachten. Voor werknemers die niet uit het 'flexibele' deel van de arbeidsmarkt willen of kunnen geraken, biedt het bovendien een voordeel in een sollicitatieprocedure als zij al over bedrijfsspecifieke vaardigheden beschikken. Dit vergroot hun baankansen.

Het percentage van de nieuwe flexibele banen dat wordt ingevuld door 'terugkeerders' neemt duidelijk af over de jaren (zie figuur 3.2; rechteras). Waar het in 2013 nog op ongeveer 11-12% uitkwam, is dit in 2023 ongeveer 8-9%. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt gezocht in de toenemende arbeidsmarktkrapte. Werkzoekenden hebben simpelweg uit meer vacatures te kiezen, waardoor een deel van hen minder geneigd zal zijn terug te keren bij een oude werkgever.

Er is tevens een grote piek zichtbaar in het percentage in de zomer van 2021. Dit valt samen met de heropening van de economie na de lockdownperiode gedurende de coronapandemie.

Figuur 3.2 De ontwikkeling van het aantal flexwerkers dat terugkeert bij hun oude werkgever (linker-as), plus als percentage van het totaal aantal gecreëerde flexibele banen (rechter-as), 2012-2023



Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Van de flexwerkers keert 6% meerdere keren terug

In bovenstaande analyses is gekeken naar nieuwe flexibele banen die worden ingevuld door flexwerkers die terugkeren bij hun oude werkgever. Het is daarbij ook mogelijk dat een flexwerker meerdere keren terugkeert. We hebben deze groep om die reden nog apart in kaart gebracht door te kijken naar mensen die meerdere keren terugkeren over de periode 2012-2023. Het kan gaan om flexwerkers die meer dan één keer terugkeren bij een werkgever, maar ook om flexwerkers die terugkeren bij meerdere werkgevers.

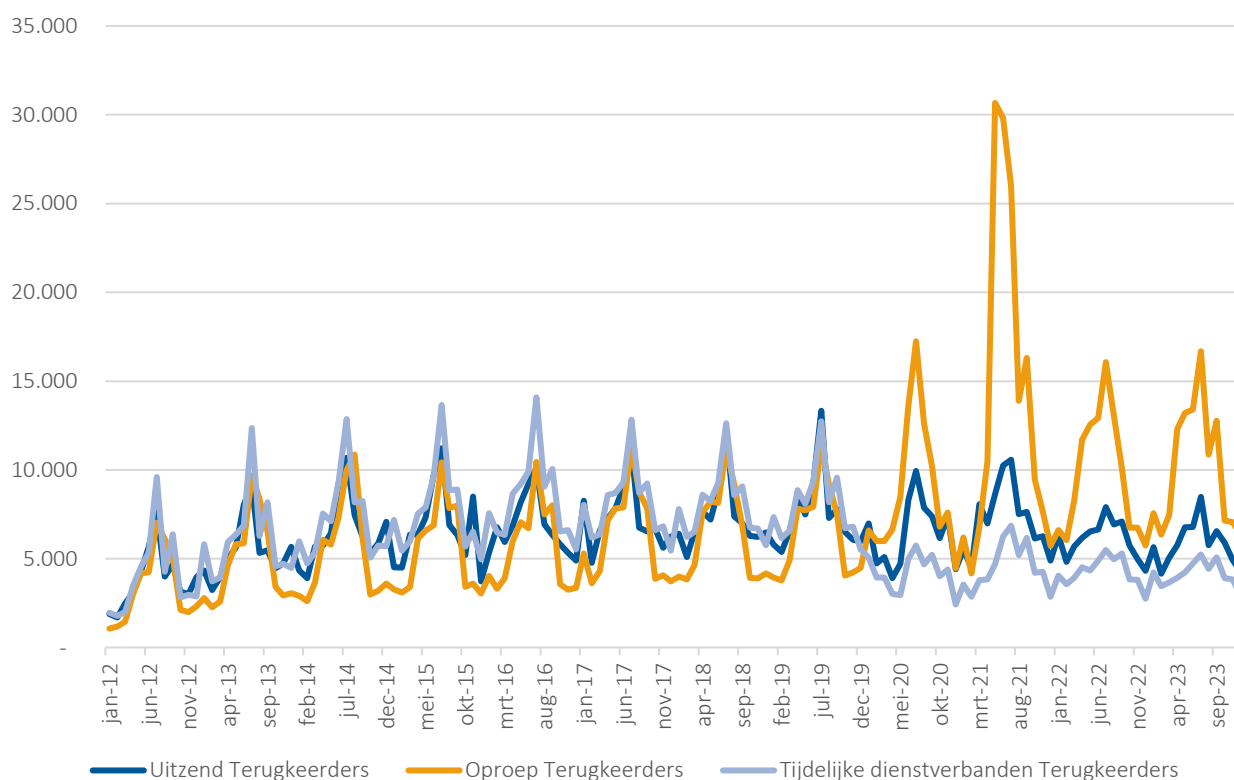
We tellen over de periode 2012-2023 in totaal ruim 10,4 miljoen unieke flexwerkers. Van hen keert 82% niet terug bij hun oude werkgever, 12% keert één keer terug over deze periode en 6% keert meer dan één keer terug (bij één werkgever of bij meerdere werkgevers).

Ongeveer evenveel uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden die terugkeren

Het totaal aantal gecreëerde flexibele banen en het percentage dat wordt ingevuld door terugkeerders is verder uitgesplitst naar verschillende soorten flexwerk. We hebben daarbij gekeken naar uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband op het moment dat zij aan de baan beginnen. Voor uitzendkrachten geldt dat we kijken naar uitzendkrachten die terugkeren bij het uitzendbureau binnen zes maanden tot en met vijf jaar na afloop van de eerste uitzendperiode (informatie over de inlener is namelijk niet bekend).

Het aantal flexwerkers dat terugkeerde bij hun oude werkgever in de periode 2012-2023 is ongeveer gelijk verdeeld over uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke dienstverbanden. Zo keren er gemiddeld iedere maand 6.400 uitzendkrachten, 7.100 oproepkrachten en 6.200 werknemers op een tijdelijk dienstverband terug. We zien wel (zie figuur 3.3) dat dit door de tijd heen is veranderd, met name voor het aantal oproepkrachten (toename) en werknemers op tijdelijke dienstverbanden (afname) dat terugkeert.

Figuur 3.3 **Ontwikkeling van het aantal flexwerkers dat terugkeert bij hun oude werkgever, naar type flexwerker, 2012-2023**



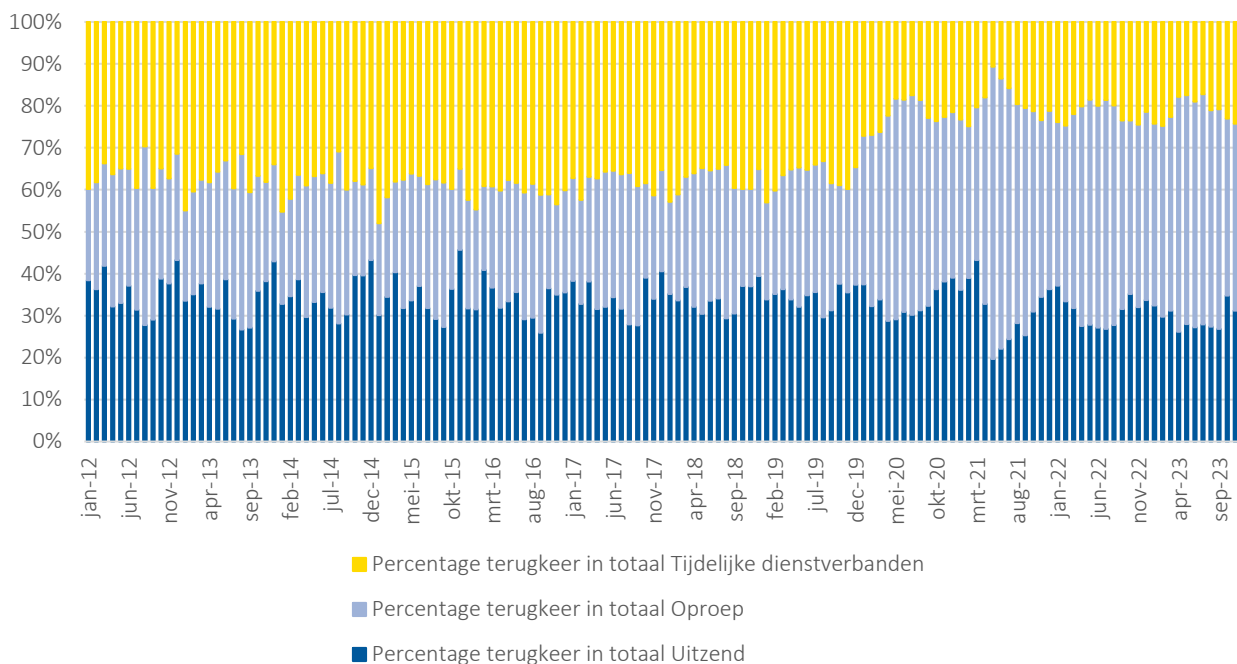
Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Ongeveer 1 op de 3 terugkeersituaties komt voor bij uitzendkrachten, oproepkrachten nemen een steeds groter deel van de terugkeersituaties in beslag

Als we dus alle flexwerkers nemen die terugkeren bij hun oude werkgever, dan zien we dat ongeveer 1 op de 3 van hen een uitzendkracht was in de periode 2012-2023. We zien wel een duidelijke verschuiving in de tijd. Oproepkrachten die terugkeren bij hun oude werkgever nemen een steeds groter aandeel in beslag, vooral vanaf 2020 (zie figuur 3.4). Dit houdt onder meer verband met registratie-effecten door de invoering van de

Wab (Wet Arbeidsmarkt in Balans)¹⁹. Er waren vanaf dat moment ineens veel meer oproepkrachten in de registraties opgenomen. Het gaat met name ten koste van het aandeel tijdelijke dienstverbanden. Dat het aandeel tijdelijke dienstverbanden afneemt is overigens niet verwonderlijk gezien de steeds kraker wordende arbeidsmarkt. Zij stromen of sneller door naar een vast contract, of zij vinden na afloop van een tijdelijk dienstverband vaker een andere werkgever waar zij dan wel in vaste dienst komen.

Figuur 3.4 Ontwikkeling van het aandeel flexwerkers dat terugkeert bij hun oude werkgever, verdeeld naar type flexwerk, 2012-2023



Bron: *Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).*

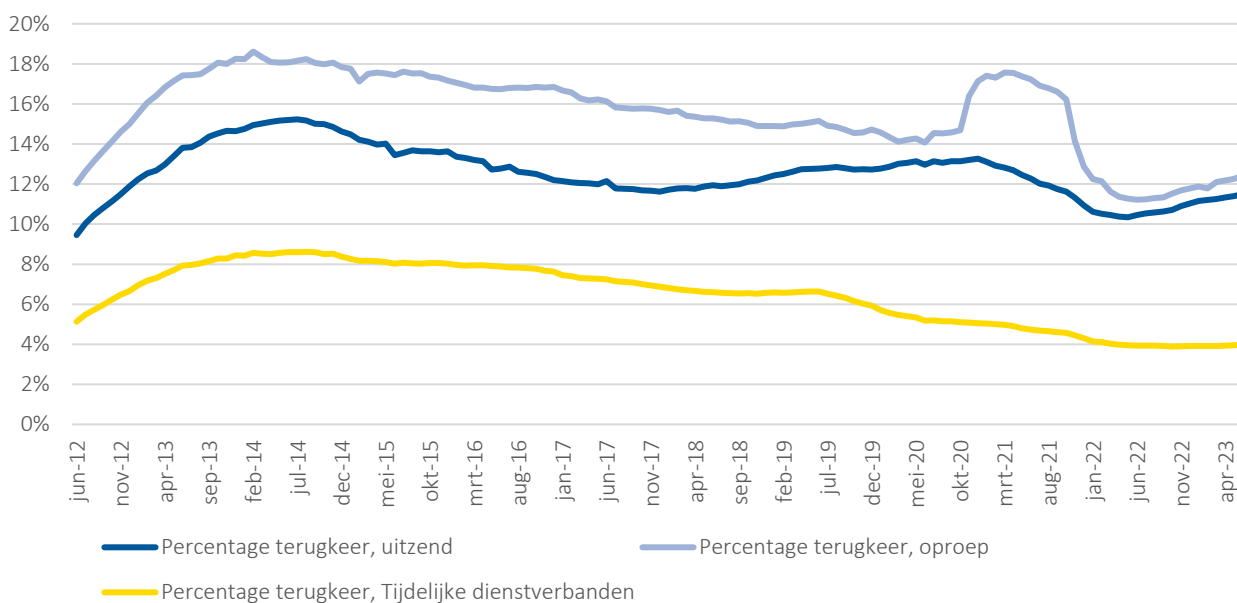
Uitzend- en oproepkrachten keren relatief gezien een stuk vaker terug bij hun oude werkgever

We hebben ook binnen de groepen uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband gekeken. Het percentage nieuwe uitzendbanen dat wordt ingevuld door terugkerende uitzendkrachten ligt op ongeveer 12%. Iets lager dan onder oproepkrachten, 15%, maar een stuk hoger dan onder tijdelijke dienstverbanden, 6%.

Voor de uitzendbranche zien we dat het percentage teruggekeerde uitzendkrachten afneemt van ruim 15% in 2013 naar iets meer dan 10% in 2022. Zie figuur 3.5. Er was een korte opleving tijdens de Covidpandemie, toen het percentage weer even toenam. Deze ontwikkeling kan niet los worden gezien van de aantrekkende arbeidsmarkt. Uitzendkrachten keren vaker terug in periodes dat de arbeidsmarkt minder gunstig is. De toename die zichtbaar is vanaf 2022 is dan ook opvallend te noemen. Mogelijk is dit het gevolg van de Coronaperiode. Voor oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden zien we andere patronen. Het percentage dat terugkeert bij hun oude werkgever neemt gestaag af, met een opleving voor oproepkrachten in de zomer van 2021. Ook bij oproepkrachten zien we een opleving vanaf 2022 in het percentage dat terugkeert bij hun oude werkgever.

¹⁹ Zie: [Wet arbeidsmarkt in balans \(WAB\): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020 | Arbeidsovereenkomst en cao | Rijksoverheid.nl](#)

Figuur 3.5 Ontwikkeling van het percentage flexwerkers dat terugkeert bij hun oude werkgever, naar type flexwerker, 2012-2023



Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Opmerking: Op deze grafiek is een voortschrijdend gemiddelde te zien. Iedere maand wordt het gemiddelde berekend van de 6 maanden voorafgaand aan die maand, en de 6 maanden na deze maand. Dit haalt de seizoeneffecten eruit en geeft een beter beeld van de trend.

3.2 DE DUUR VAN DE ONDERBREKING

De meerderheid van de flexwerkers (64%) keert terug na een onderbreking van 6-12 maanden

We hebben ook gekeken naar de lengte van de onderbreking. Gemiddeld duurde de onderbreking bijna 14 maanden. De verdeling ziet er als volgt uit: de meerderheid (bijna 2 op de 3, 64%) van de flexwerkers die terugkeren heeft een onderbreking tussen de 6 en 12 maanden. Zie tabel 3.1. Hier zal ook het nodige seizoenswerk tussen zitten. De kans dat iemand terugkeert bij zijn oude werkgever na een onderbreking van 12 maanden neemt snel af naar 26% kent een terugkeer na een onderbreking van 13-24 maanden, 6% van 25-36 maanden en 3% van 37-60 maanden.

Uitzendkrachten keren relatief vaak terug na een onderbreking van meer dan één jaar, oproepkrachten juist relatief vaak binnen één jaar

Kijkend naar de verschillende soorten flexwerkers die terugkeren (zie ook tabel 3.1) dan zien we dat uitzendkrachten (relatief gezien) het minst vaak terugkeren na een onderbreking van 6-12 maanden (57%). Zij keren juist relatief vaak terug na een periode van 13-36 maanden (40%). Voor oproepkrachten geldt juist het tegenovergestelde: zij keren relatief vaak terug binnen 6-12 maanden en relatief weinig na 13 maanden. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband zitten tussen beide groepen in.

Tabel 3.1 Verdeling van het aantal flexwerkers dat terugkeert na een onderbreking van x maanden, 2012-2023

Categorie	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Tijdelijke dienstverbanden	Totaal
6-12 maanden	57%	73%	60%	64%
13-24 maanden	32%	20%	27%	26%
25-36 maanden	8%	4%	7%	6%
37-48 maanden	1%	1%	2%	1%
49-60 maanden	1%	1%	1%	1%
>60 maanden	1%	1%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

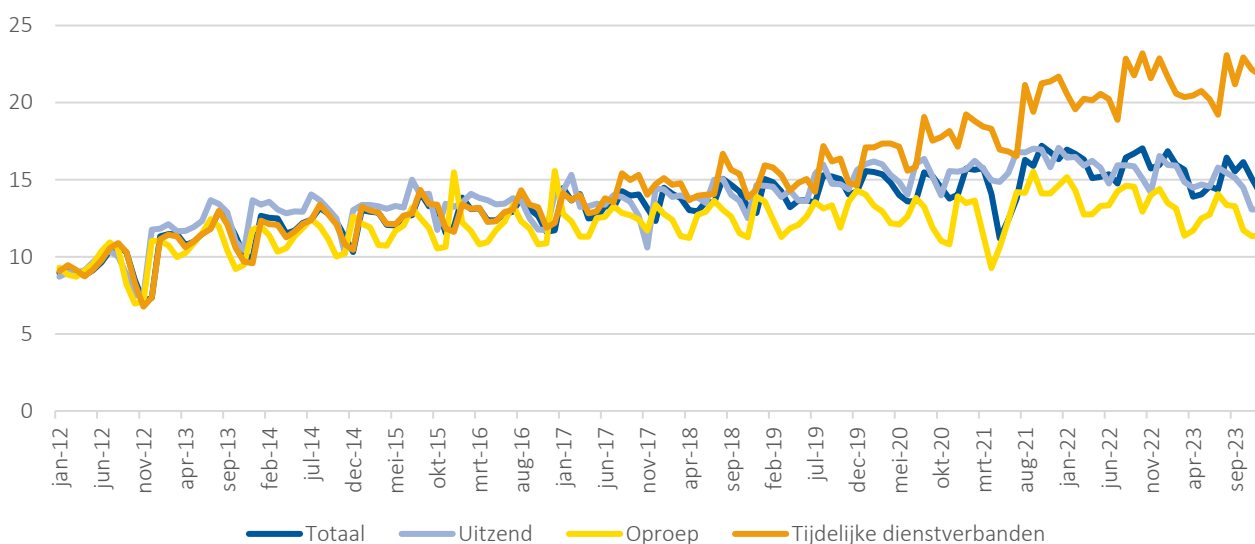
Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Onderbreking bij flexwerkers neemt toe van gemiddeld 10 maanden naar 15-16 maanden

We vinden verder dat flexwerkers die terugkeren bij hun oude werkgever dat na een steeds langere onderbreking doen. Waar het gemiddelde in 2012 nog op 10 maanden lag, is dat inmiddels opgelopen tot 15 á 16 maanden in 2023. De zomer van 2021 is ook hier een afwijkend geval: eerder zagen we een piek in het percentage flexwerkers dat bij hun oude werkgever terugkeerde, en we zien nu ook een forse daling van de gemiddelde duur van de onderbreking. Dat betekent dat de 'extra' terugkeerders deze zomer een ander karakter hadden: zij hadden vaak een relatief korte tussenpoos. Dat de tussenpoos in de loop der jaren toeneemt kan mogelijk worden verklaard door de toegenomen arbeidsmarktkrapte.

Uitzendkrachten wijken niet erg af van het beeld dat bestaat voor de gemiddelde flexwerker. Daarentegen wijkt het patroon van oproepkrachten en werknemers met tijdelijke dienstverbanden wel af. Vanaf 2017 zien we dat de lengte van de onderbreking van werknemers met een tijdelijk dienstverband veel sneller toeneemt dan het gemiddelde. Voor oproepkrachten geldt juist dat de gemiddelde duur van hun onderbreking minder snel toeneemt dan het gemiddelde, en ook dan uitzendkrachten.

Figuur 3.6 Ontwikkeling van de gemiddelde lengte van de onderbreking, in maanden, naar type flexwerk, 2012-2023



Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

3.3 DE POSITIE IN DE KETEN AAN HET EINDE VAN DE EERSTE PERIODE

Het is ook relevant om te kijken naar de duur van de eerste periode dat een flexwerker die terugkeert voor een werkgever, heeft gewerkt. Voor uitzendkrachten die aan het einde van de eerste periode op een fase 1/2 of A contract werkzaam zijn bepaalt dit namelijk de positie in de keten op het moment dat zij terugkeren. Voor oproepkrachten, werknemers op tijdelijke dienstverbanden, en voor uitzendkrachten die fase 3/B al hadden bereikt, wordt de positie in de keten bepaald door de duur van deze periode én de duur van de onderbreking bij elkaar op te tellen. Bij een nieuwe onderbrekingstermijn van 6-60 maanden betekent dit vooral voor flexwerkers die volgens de ketenbepaling al tegen een vast contract aan zaten, dat zij een risico lopen om niet opnieuw in dienst genomen te worden. De nieuwe periode van werk moet dan namelijk relatief snel overgaan in een vast contract.

Voor het gros van de flexwerkers die terugkeren, met name uitzendkrachten en oproepkrachten, geldt dat zij aan het einde van de eerste periode hoogstens 1 jaar in dienst zijn

Het gros van de flexwerkers (72%) had een dienstverband dat maximaal één jaar duurde voordat zij en de werkgever uit elkaar gingen. Dit is met name het geval voor uitzendkrachten (78%) en oproepkrachten (74%).

Zie tabel 3.2. Voor uitzendkrachten is dit percentage nog hoger (83%) als we rekenen met het aantal gewerkte weken volgens de fasesystematiek die door uitzend cao's wordt gebruikt voor de bepaling van de positie in het fasesysteem. Voor een kleiner deel (22%) geldt dat hun eerste periode bij de werkgever 1-3 jaar bedroeg. Voor 6% van de flexwerkers bedroeg de eerste periode meer dan drie jaar. Voor uitzendkrachten gaat het om 3%, voor oproepkrachten om 6% en voor werknemers op tijdelijke dienstverbanden is dit 10%.

Tabel 3.2 Verdeling van de duur van de eerste periode van werk (in aantal maanden) van terugkeerders, 2012-2023

Categorie	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Tijdelijke dienstverbanden	Totaal
1-12 maanden	78% (83%)	74%	63%	72%
13-24 maanden	15% (12%)	15%	19%	16%
25-36 maanden	5% (3%)	6%	8%	6%
37-48 maanden	2% (1%)	3%	4%	3%
> 48 maanden	1% (1%)	3%	6%	3%
Totaal	100% (100%)	100%	100%	100%

Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Opmerking: dit is berekend door de begin- en eindmaand binnen de keten van elkaar af te halen. Voor uitzendkrachten leidt dit tot een overschatting van de duur, omdat in fase A en 1/2 geldt dat alleen het aantal gewerkte weken mag worden geteld. Voor uitzendkrachten is om die reden een benadering gemaakt van het aantal gewerkte weken, en is dit vervolgens omgezet naar aantal maanden. De verdeling hiervan staat tussen haakjes in de kolom 'uitzendkrachten'.

De gemiddelde uitzendkracht heeft bij terugkeer nog bijna 2 jaar 'over' in de keten, meer dan de gemiddelde oproepkracht (1 jaar) of werknemer op een tijdelijk dienstverband (8 maanden)

Om de positie in de keten te bepalen wordt de duur van de eerste periode en de duur van de onderbreking bij elkaar opgeteld voor oproepkrachten, werknemers op tijdelijke dienstverbanden en uitzendkrachten die fase 3/B al hebben bereikt. Voor uitzendkrachten die in fase 1/2,A zijn geëindigd telt alleen de duur van de eerste uitzendperiode. De resultaten hiervan zijn te vinden in tabel 3.3.

Voor de gemiddelde oproepkracht en werknemer op een tijdelijk dienstverband geldt dat wanneer de maximale duur van een keten 3 jaar bedraagt, zij nog maximaal één jaar 'over hebben' in de ketenbepaling (mits er nog tijdelijke contract kunnen worden aangeboden). De keten duurt voor hen op het moment dat zij terugkeren gemiddeld respectievelijk 24 en 28 maanden. Voor uitzendkrachten die fase 3/B hebben bereikt zien we een vergelijkbaar beeld als voor werknemers op een tijdelijk dienstverband. De keten duurt voor hen op het moment van terugkeer gemiddeld 30 maanden waardoor er nog ongeveer een half jaar resteert in de keten.

Voor uitzendkrachten die nog op fase 1/2,A werkzaam waren (81% van de terugkerende uitzendkrachten) telt de onderbreking niet mee. Voor hen zien we een heel ander beeld. Zij hebben op het moment dat zij terugkeren iets meer dan een half jaar in de keten doorgebracht, waardoor er nog bijna 2,5 jaar aan flexibiliteit resteert. Omdat het gros van de uitzendkrachten aan het einde van de eerste periode nog werkzaam is op een fase 1/2,A contract, geldt voor de gemiddelde uitzendkracht dat zij bij terugkeer nog bijna twee jaar 'over hebben'.

Tabel 3.3 Gemiddelde duur, onderbreking, positie in de keten en resterende duur in de keten bij terugkeer (in aantal maanden), 2012-2023

Categorie	Duur eerste periode (in maanden)	Duur onderbreking (in maanden)	Positie in keten bij terugkeer (in maanden)	Resterende duur keten (in maanden) bij een maximale duur van 36 maanden
Uitzendkracht, geëindigd in fase 1/2, A	7	Telt niet mee	7	29
Uitzendkracht, geëindigd in fase 3/B	16	14	30	6
Gemiddelde uitzendkracht, ongeacht de fase waarin men is geëindigd	9	3	12	24
Oproepkracht	9	15	24	12
Tijdelijk dienstverband	14	14	28	8

Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

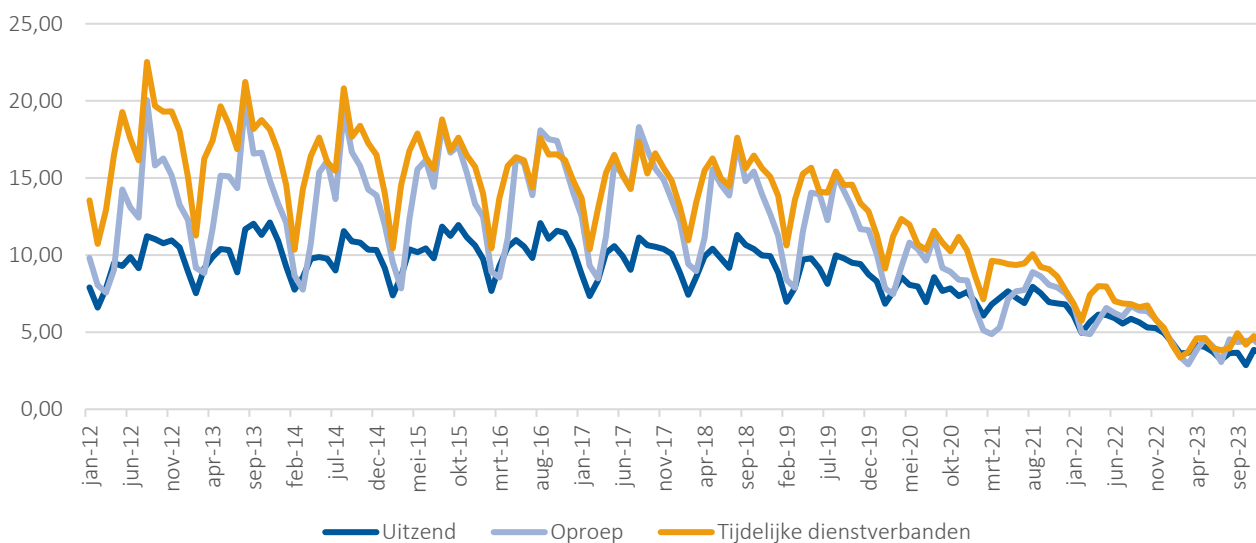
De gemiddelde duur van de eerste periode is 12 maanden, flinke afname in de tijd, vooral voor tijdelijke dienstverbanden en oproepkrachten

De gemiddelde duur van de eerste periode waarin de terugkerende flexwerker voor de werkgever werkte bedraagt 12 maanden. Deze duur is gemiddeld korter voor uitzendkrachten (9 maanden) en oproepkrachten (10 maanden), maar langer voor werknemers op een tijdelijk dienstverband (15 maanden). Zie figuur 3.7.

De gemiddelde duur van de eerste periode neemt af voor uitzendkrachten van rond de 10 maanden in 2012 naar ongeveer 5 maanden in 2023. Voor zowel oproepkrachten als werknemers op een tijdelijk dienstverband zien we een daling van ongeveer 15 maanden in 2012, naar 5 maanden in 2023.

Het lijkt erop dat met name vanaf 2020 een sterkere daling plaatsvindt van de duur van de eerste periode voor mensen die terugkeren. Veel mensen die na 2020 terugkeerden hadden hun eerste werkperiode dus in de Covidpandemie. Dit kan mogelijk verklaren dat toen de duur van de eerste werkperiode voor deze groep korter was.

Figuur 3.7 Ontwikkeling gemiddelde duur eerste periode voor de groep die terugkeert, in maanden naar type flexwerk, 2012-2023



Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

3.4 KENMERKEN VAN DE (NIET-)TERUGKEERDERS

Om meer inzicht te krijgen in de achtergrond van de groep zijn alle flexwerkers die op een nieuwe flexibele baan zijn gestart tussen 2012 en 2023 ingedeeld in drie groepen:

1. Flexwerkers die niet terugkeren bij hun oude werkgever.
2. Flexwerkers die eenmalig terugkeren bij hun oude werkgever.
3. Flexwerkers die meerdere malen terugkeren bij hun oude werkgever(s).

Binnen deze groepen zijn flexwerkers wederom ingedeeld naar uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden. We bepalen het soort flexwerkers op het moment dat iemand terugkeert, of ieder moment waarop iemand terugkeert. Ook meten we de kenmerken iedere keer dat iemand terugkeert ('terugkeerders') of als iemand in een flexibele baan start ('niet-terugkeerders'). Mensen die meerdere keren terugkeren tellen meerdere keren mee.

We maken de volgende analyses, waarvan de resultaten in tabel 3.4 zijn opgenomen:

- Hoe verschillen uitzendkrachten die één keer terugkeren van uitzendkrachten die dit niet / meerdere keren doen?
- Hoe zit dat voor oproepkrachten en werknemers op tijdelijke dienstverbanden? En zien we bij uitzendkrachten een ander patroon?

In tabel 3.4 zijn verschillen met de niet-terugkeerders van meer dan 3 procentpunt (groen) of meer dan -3 procentpunt (geel) aangegeven met gearceerde vlakken.

Onder uitzendkrachten keren de volgende groepen relatief vaker terug: mensen die in Nederland wonen en hier geboren zijn, ouderen (55+), studenten en mensen in de meer kwetsbare buurten

Voor de uitzendbranche hebben we dus de vergelijking gemaakt tussen uitzendkrachten die (vaker) terugkeren en uitzendkrachten die niet terugkeren. We laten studenten buiten beschouwing (behalve als we naar het aandeel studenten kijken). We vinden het volgende:

- Eerste-generatie migranten keren relatief gezien minder vaak terug bij een oude werkgever dan mensen met een Nederlandse herkomst.
- Relatief veel oudere uitzendkrachten keren terug (55+), zeker als zij meerdere keren terugkeren. Voor jongeren (<24 jaar) geldt het tegenovergestelde. Zij zijn minder sterk vertegenwoordigd onder mensen die terugkeren.
- Relatief veel uitzendkrachten die terugkeren wonen op een Nederlands woonadres. Dit houdt vermoedelijk verband met de voorgaande bevinding. Arbeidsmigranten, of mogelijk internationale studenten, keren minder vaak terug.
- Veel studenten keren terug bij hun oude werkgever.
- Relatief veel uitzendkrachten die terugkeren wonen in de meer kwetsbare buurten²⁰. Dat zijn buurten die het laagste scoren op sociaaleconomische factoren als het opleidingsniveau, arbeidsverleden en vermogen.
- Er is geen duidelijk verband met opleidingsniveau of geslacht.
- Er zijn ook geen noemenswaardige verschillen naar mate van stedelijkheid.

²⁰ Dit is gebaseerd op de zogenaamde SES-WOA-scores. Dit zijn scores waarmee in één oogopslag kan worden weergegeven hoe een buurt of wijk 'scoort' ten opzichte van het landelijk gemiddelde op een aantal sociaaleconomische kenmerken. De gemiddelde SES-WOA-score voor heel Nederland is ongeveer 0. Bij een hogere score zijn de inwoners van een buurt of wijk welvarender en/of hoger opgeleid en/of langduriger aan het werk. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/infoservice/hoe-interpreteer-je-de-ses-woa-scores-en-hoe-zijn-deze-bepaald>

Onder oproepkrachten keren de volgende groepen relatief vaker terug: mannen, oudere werknemers, mensen met een hbo- of wo-diploma, mensen in minder stedelijke gebieden

Ook voor oproepkrachten is eenzelfde soort vergelijking gemaakt tussen oproepkrachten die (vaker) terugkeren en oproepkrachten die dat niet doen. We laten studenten buiten beschouwing (behalve als we naar het aandeel studenten kijken). We vinden het volgende:

- Onder de oproepkrachten keren relatief veel mannen terug.
- Voor wat betreft migratieachtergrond is het beeld meer diffuus. Oproepkrachten die in Nederland zijn geboren en wiens beide ouders in Nederland zijn geboren, keren relatief vaker terug. Voor migranten maakt het uit of iemand één of meerdere keren terugkeert en voor kinderen van migranten geldt dat zij vooral relatief minder vaak meerdere keren terugkeren.
- De kans om (meerdere keren) terug te keren neemt toe met leeftijd. Jongeren (<25 jaar) keren relatief weinig terug, zeker meerdere keren. Oudere werknemers, zeker 55-plussers, keren relatief vaak terug.
- Er is ook een duidelijk verschil zichtbaar naar opleidingsniveau. Mensen met een lager opleidingsniveau keren relatief gezien minder vaak terug. Mensen met een hbo- of wo-diploma keren relatief vaker terug.
- Als men terugkeert staat men relatief vaker ingeschreven op een Nederlands woonadres, vooral als men één keer terugkeert.
- Op het moment dat men terugkeert als oproepkracht staat men relatief gezien minder vaak ingeschreven aan een onderwijsinstelling.
- Er is een duidelijk verband met de mate van stedelijkheid zichtbaar. Mensen die terugkeren wonen relatief vaker in de minder stedelijke gebieden.
- Relatief weinig oproepkrachten die terugkeren wonen in de meer kwetsbare buurten.

Onder werknemers met tijdelijke dienstverbanden keren de volgende groepen relatief vaker terug: migranten, oudere werknemers, mensen met een hbo- of wo-diploma, studenten, mensen woonachtig in niet-stedelijke gebieden

Voor werknemers op tijdelijke dienstverbanden zijn dezelfde vergelijkingen gemaakt. We laten studenten buiten beschouwing (behalve als we naar het aandeel studenten kijken). We vinden het volgende:

- Er keren relatief veel migranten terug, zeker als men vaker terugkeert.
- Ook hier is er een duidelijk verschil naar leeftijd. Jongeren (<25 jaar) keren relatief vaak één keer terug. In de leeftijdscategorie 25-44 jaar keert men daarentegen relatief weinig terug. Oudere werknemers (55-plussers) keren relatief vaak terug.
- Mensen met een hbo- of wo-diploma keren relatief vaker terug.
- Werknemers op tijdelijke dienstverbanden die terugkeren zijn relatief vaker student.
- Mensen die één keer terugkeren staan relatief vaker ingeschreven op een Nederlands woonadres, mensen die vaker terugkeren juist niet.
- Mensen die vaker terugkeren wonen relatief vaker in niet-stedelijke gebieden.
- Er is geen duidelijk verband met de buurt waarin men woont.

Al met al kunnen we concluderen dat als *uitzendkrachten* terugkeren bij een werkgever, het vooral gaat om wat oudere werknemers, mensen die relatief vaker in Nederland wonen en hier geboren zijn, studenten, maar ook mensen in de wat meer kwetsbare buurten. Daarbij moet gezegd worden dat oudere werknemers een relatief klein aandeel vormen van de groep terugkerende uitzendkrachten (ongeveer 10%). Dit wijkt op een aantal punten af van het beeld dat we zien bij oproepkrachten en werknemers op een tijdelijk dienstverband. Daar zien we een sterkere oververtegenwoordiging van de oudere werknemers onder terugkeerders, maar ook van hoger opgeleiden en mensen die woonachtig zijn in de niet-stedelijke gebieden. Zij wonen daarentegen minder vaak in de wat meer kwetsbare buurten.

Tabel 3.4 Achtergrondkenmerken van flexwerkers die niet terugkeren, één keer terugkeren en meerdere keren terugkeren, uitgesplitst naar type flexwerker, 2012-2023 (een gele cel is minstens drie procentpunt lager en een groene cel minstens drie procentpunt hoger*)

Kenmerken	Uitzend			Oproep			Tijdelijke dienstverbanden		
	Niet-terugkeer	Terug-keer	>1 terugkeer	Niet-terugkeer	Terug-keer	>1 terugkeer	Niet-terugkeer	Terug-keer	>1 terugkeer
Geslacht									
Man	63%	63%	64%	46%	47%	50%	48%	47%	48%
Vrouw	37%	37%	36%	54%	53%	50%	52%	53%	52%
Herkomst									
Nederlandse herkomst	36%	39%	39%	57%	63%	61%	67%	65%	63%
Migrant	56%	51%	50%	29%	26%	32%	22%	24%	29%
Kind van migrant	9%	10%	11%	13%	11%	7%	11%	11%	8%
Leeftijd									
15-24	32%	29%	24%	54%	45%	28%	24%	29%	22%
25-34	30%	31%	31%	18%	20%	21%	32%	31%	28%
35-44	17%	17%	17%	11%	11%	12%	20%	16%	15%
45-54	13%	14%	16%	9%	11%	15%	16%	13%	16%
55 en ouder	7%	10%	11%	7%	14%	23%	8%	12%	18%
Onbekend	2%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Opleidingsniveau									
Basisonderwijs	8%	8%	9%	12%	6%	5%	4%	5%	4%
Vmbo, havo- en vwo-onderbouw, Mbo1	20%	19%	21%	24%	18%	13%	12%	12%	9%
Mbo2-4	9%	9%	8%	15%	14%	12%	7%	7%	7%
Hoger onderwijs bachelor	42%	42%	44%	31%	36%	35%	36%	38%	30%
Hoger onderwijs master	15%	15%	14%	13%	19%	25%	25%	24%	33%
Ingeschreven op Nederlands woonadres									
	54%	66%	69%	66%	77%	71%	82%	87%	79%
Mate van stedelijkheid									
Mate van stedelijkheid	34%	35%	35%	32%	30%	26%	33%	34%	33%
Zeer sterk stedelijk	26%	26%	26%	25%	24%	22%	26%	25%	22%
Sterk stedelijk	16%	16%	15%	17%	17%	16%	17%	16%	16%
Matig stedelijk	12%	12%	11%	13%	14%	16%	13%	13%	13%
Weinig stedelijk	12%	12%	12%	13%	15%	20%	12%	12%	16%
Kwetsbaarheid wijken **)									
25% wijken met laagste SES-scores	45%	47%	50%	39%	36%	31%	35%	38%	35%
50% wijken met middelste SES-scores	46%	44%	42%	48%	50%	55%	51%	50%	53%
25% wijken met hoogste SES-scores	9%	8%	7%	13%	14%	14%	13%	12%	12%

Ingeschreven als student***)	15%	17%	20%	43%	39%	37%	22%	27%	31%
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

*) Geel gearceerde cellen reflecteren een ondervertegenwoordiging van ten minste drie procentpunt. Groen gearceerde cellen geven een oververtegenwoordiging van ten minste drie procentpunt.

**) De gemiddelde SES-WOA-score voor heel Nederland is ongeveer 0. Bij een hogere score zijn de inwoners van een buurt of wijk welvarender en/of hoger opgeleid en/of langduriger aan het werk. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/infoservice/hoe-interpreteer-je-de-ses-woa-scores-en-hoe-zijn-deze-bepaald->

***) Alle percentages zijn berekend voor de flexwerkers die **niet** staan ingeschreven aan een onderwijsinstelling op het moment dat zij aan een flexibele baan beginnen (niet-terugkeerders) of als zij terugkeren. Het percentage 'ingeschreven als student' is berekend over de totale groep, dus inclusief studenten. Dit geeft weer om hoeveel studenten het gaat.

3.5 WAT TERUGKEERDERS DOEN TIJDENS DE TUSSENPOOS

Voor alle terugkerende uitzendkrachten en andersoortige flexwerkers is bekeken wat zij in de tussenpoos deden. Dit is bepaald aan de hand van de sociaaleconomische status die iemand in deze maanden had. Deze status wordt voor iedere maand bepaald op basis van de hoogste bron van inkomsten. Iemand kan de volgende statussen hebben:

- Ander werk (in loondienst bij een andere werkgever, werk als zzp'er).
- WW-uitkering.
- Bijstandsuitkering.
- Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Overige uitkering.
- Student en bijbaan.
- Student zonder bijbaan.
- Overig, geen inkomen.
- Onbekend (veelal niet in Nederland woonachtig)

Om een beeld te krijgen van wat de groep uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband in de tussentijd doen, dan wel financieel van afhankelijk zijn, wordt de volgende indicator gebruikt: het aandeel van de groep flexwerkers dat voornamelijk in een bepaalde situatie verkeert.

Voor alle flexwerkers die terugkeren bij hun oude werkgever, en bij terugkeer niet staan ingeschreven aan een onderwijsinstelling, is het aantal maanden in een bepaalde sociaaleconomische categorie uitgedrukt als percentage van de totale duur van de onderbreking. Vervolgens zijn de flexwerkers ingedeeld op basis van de categorie met het *hoogste* percentage. Het betreft dus de status waarin men in de tussenpoos het langst verbleef. Deze indicator kan als volgt geduid worden (een fictief voorbeeld): 20% van de uitzendkrachten die terugkeren bij hun oude werkgever is tijdens de tussenpoos hoofdzakelijk afhankelijk geweest van een WW-uitkering.

De helft van de terugkerende uitzendkrachten is tijdens de onderbreking(en) werkzaam bij een andere werkgever, 16% ontving een uitkering, en slechts 15% had geen inkomen

Voor uitzendkrachten die terugkeren bij hun oude werkgever vinden we het volgende (zie ook tabel 3.5):

- 50% van de uitzendkrachten is tijdens de onderbreking(en) werkzaam bij een andere werkgever.
- 16% van hen is afhankelijk van een uitkering. Voor de grootste groep betreft het een bijstandsuitkering (7%), gevolgd door overige uitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en WW-uitkeringen (allen 3%).
- 8% van de uitzendkrachten was in de tussenpoos nog aan het studeren, vaak met een bijbaan (6%).
- 15% had geen inkomen in de tussentijd. Er is niet één duidelijke groep uitzendkrachten aan te wijzen voor wie dit geldt. Wel betreft het hier relatief gezien vaker jongeren en migranten.

- Voor 12% van de uitzendkrachten geldt dat onbekend is wat zij in de tussentijd deden. Dit is in de praktijk vooral het geval als iemand niet staat ingeschreven op een Nederlands woonadres. Het gaat dan ook vooral om migranten.

Uitzendkrachten werken relatief vaak in de tussenpoos t.o.v. oproepkrachten, maar ontvangen ook vaker een uitkering, of hebben geen inkomen tijdens de tussenpoos

Uitzendkrachten die in terugkeersituaties zitten onderscheiden zich op een aantal manieren van andere flexwerkers:

- Ten opzichte van oproepkrachten werken uitzendkrachten veel vaker in de tussenpoos, maar kennen zij ook meer periodes waarin zij een uitkering ontvangen, of helemaal geen inkomsten hebben. Oproepkrachten waren in de tussenpoos dan weer veel vaker student, met of zonder bijbaan. Ook is van oproepkrachten vaker onbekend wat zij deden in de tussenpoos; zij waren dan vermoedelijk niet in Nederland woonachtig.
- Ten opzichte van werknemers op een tijdelijk dienstverband vinden we minder grote verschillen. Uitzendkrachten werken iets minder vaak in de tussenpoos, ontvangen iets vaker een uitkering, maar hebben ook meer periodes zonder inkomen. Ook zijn werknemers op tijdelijke dienstverbanden die terugkeren vaker studenten, met of zonder bijbaan, geweest in de tussenpoos. Uitzendkrachten zijn in de tussenpoos ook vaker niet in Nederland woonachtig geweest.

Tabel 3.5 Aandeel terugkerende flexwerkers naar de sociaaleconomische categorie waar zij hoofdzakelijk in vielen tijdens de onderbreking, 2012-2023

	Uitzend	Oroep	Tijdelijke dienstverbanden	Totaal
Werkend	50%	40%	51%	48%
WW-uitkering	3%	1%	1%	2%
Bijstandsuitkering	7%	2%	6%	5%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	3%	1%	2%	2%
Overige uitkeringen	3%	9%	5%	6%
Student met bijverdiensten	6%	15%	10%	10%
Student zonder bijverdiensten	2%	5%	3%	3%
Overig geen inkomen	15%	12%	12%	13%
Onbekend (niet in Nederland woonachtig)	12%	14%	9%	12%

Bron: Bewerkingen SEOR op basis van CBS-microdata (2025).

Opmerking: flexwerkers die op het moment dat zij terugkeren aan een onderwijsinstelling staan ingeschreven, zijn niet meegenomen.

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