

WERKGEVERSLASTEN IN DE UITZENDSECTOR

Eindrapportage

Paul de Hek

Arie-Jan van der Toorn

Luke van der Stelt

Rotterdam, 13 februari 2026

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 13 FEBRUARI 2026

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

WERKGEVERSLASTEN IN DE UITZENDSECTOR

CONTACTPERSOON

| | |
|-----------------|--|
| Naam | Paul de Hek |
| Email | dehek@seor.eur.nl |
| Telefoon | 06 420 57 423 |

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|-----------|
| SAMENVATTING EN CONCLUSIES | 2 |
| 1 INLEIDING | 5 |
| 1.1 Onderzoeksvragen | 5 |
| 1.2 Onderzoeksaanpak | 5 |
| 1.3 Leeswijzer | 6 |
| 2 LOONKOSTEN | 7 |
| 2.1 Afbakening populatie | 7 |
| 2.2 Vergelijking looncomponenten uitzendsector | 7 |
| 2.2 Uitzendsector vergeleken met andere sectoren | 9 |
| 3 INSTROOM EN DUUR ZIEKTEWET | 15 |
| 3.1 Afbakeningen | 15 |
| 3.2 Instroom in 2022 | 16 |
| 3.3 Vergelijking tussen jaren | 18 |

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

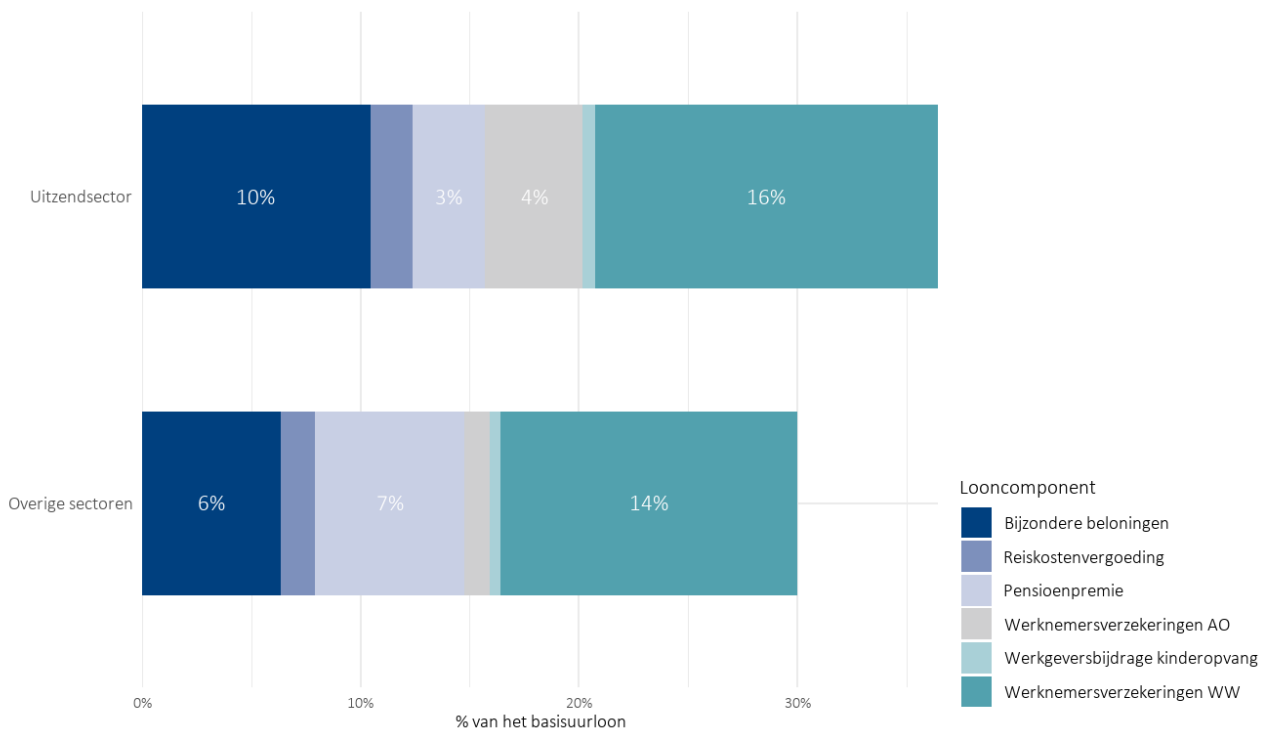
De sectorindeling die de Belastingdienst hanteert, heeft invloed op de loonkosten van werkgevers. De NBBU wil graag weten hoe de werkgeverslasten (loonkosten) van bedrijven in de uitzendsector (sector 52) zich verhouden tot de werkgeverslasten in alle andere sectoren, zowel voor de totale werkgeverslasten als voor de verschillende onderdelen. En hoe de instroom in de Ziektewet in de uitzendsector zich verhoudt tot de instroom in de Ziektewet in de overige sectoren, hoelang mensen in de Ziektewet blijven, zowel voor de uitzendsector als de overige sectoren, en wat dit impliceert voor de 'last' die de uitzendbranche legt op de ziektewet, in vergelijking met de overige sectoren.

Dit hebben we onderzocht met behulp van CBS-microdata. De belangrijkste bevindingen geven we hieronder weer.

LOONKOSTEN

De vergelijking tussen loonkosten van de uitzendsector en de overige sectoren is alleen gebaseerd op werknemers met een contract van bepaalde tijd (uitzend, oproep, tijdelijke contracten). Hierdoor zijn de gemiddelde basislonen in de uitzendsector en de overige sectoren van een vergelijkbaar niveau. De vergelijking is gemaakt voor het jaar 2024 (meest recente gegevens).

Figuur 1 **Vergelijking looncomponenten (% basisuurloon) tussen uitzendsector en overige sectoren in 2024**



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

In 2024 lagen de extra loonkosten boven op het basisuurloon in de uitzendsector gemiddeld hoger dan in de overige sectoren. Figuur 1 laat deze extra loonkosten zien per looncomponent als percentage van het basisuurloon. In de uitzendsector gaven werkgevers procentueel meer uit aan bijzondere beloningen¹ (+4,2 procentpunt), werknemersverzekeringen arbeidsongeschiktheid (+3,3 procentpunt) en werknemersverzekeringen werkloosheid (+2,1 procentpunt). Vooral het verschil in werknemersverzekeringen

¹ Bijzondere beloningen zijn de niet-regelmatig betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en winstuitkeringen. Zie ook voetnoot 7.

arbeidsongeschiktheid is relatief gezien groot: premies in de uitzendsector vormen een bijna vier keer zo groot aandeel van het basisuurloon dan in de overige sectoren. Daar staat tegenover dat er minder uitgegeven werd aan pensioenpremie² (-3,5 procentpunten). De werkgeversbijdragen aan reiskosten en kinderopvang waren vergelijkbaar. Het totale verschil bedraagt +6,4 procentpunten.

INSTROOM EN DUUR ZIEKTWET

De kans om vanuit de uitzendsector de ziektewet in te stromen, lag in 2022 bijna negen keer hoger dan vanuit de overige sectoren. De instroomkans in de overige sectoren lag op ongeveer één procent, terwijl de instroomkans in de uitzendsector bijna negen procent was (tabel 1). Daar staat tegenover dat de gemiddelde duur per persoon in de ziektewet in de uitzendsector juist veel lager lag dan in de overige sectoren. Dit geldt logischerwijs ook voor het gemiddelde bedrag aan ZW-uitkering per persoon. De resulterende kosten van de ziektewet per gewerkt uur – een maatstaf waarin we het totale bedrag aan uitbetaalde ziektewetuitkering delen door het totaal aantal gewerkte uren in een sector³ – waren in de uitzendsector ongeveer vier keer zo hoog.

Tabel 1 Gegevens Ziektewet, instroom 2022

| | Uitzendsector | Overige sectoren | Factor |
|----------------------------------|---------------|------------------|--------|
| Instroomkans | 8,9% | 1,0% | 8,8 |
| Gemiddelde duur | 89,5 dagen | 241,2 dagen | 0,4 |
| Gemiddeld bedrag | € 944,00 | € 2.130,00 | 0,4 |
| Kosten ziektewet per gewerkt uur | 0,15 | 0,04 | 4,0 |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Halverwege 2023 is een belangrijke wijziging doorgevoerd in de doorbetaling van uitzendkrachten bij ziekte. Voorheen eindigde de uitzendovereenkomst (met uitzendbeding) op het moment dat de uitzendkracht zich ziekmeldde, waardoor deze dus bijna per definitie de ziektewet instroomde. Vanaf 1 juli 2023 kan de uitzendovereenkomst niet meer tussentijds worden beëindigd als de uitzendkracht ziek wordt. Hierdoor stromen uitzendkrachten – net als werknemers met een tijdelijk contract – pas in de ziektewet als zij nog steeds ziek zijn op het moment dat het contract afloopt. Dit zorgt ervoor dat de instroomkans in de uitzendsector sterk daalt, in 2023 naar 4,8% en in 2024 naar 2,8%. Dit is te zien in tabel 2.

Tabel 2 Instroomkansen Ziektewet per instroomjaar

| | Uitzendsector | Overige sectoren | Factor |
|------|---------------|------------------|--------|
| 2022 | 8,9% | 1,0% | 8,8 |
| 2023 | 4,8% | 1,2% | 3,9 |
| 2024 | 2,8% | 1,4% | 2,0 |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Deze beleidswijziging heeft ook consequenties voor de gemiddelde duur in de ZW en de kosten per gewerkt uur in 2023 en 2024. Deze uitkomsten kunnen we niet (volledig) bepalen voor deze jaren, omdat de gegevens maar tot eind 2024 bekend zijn. De mensen die in 2023 of 2024 zijn ingestroomd kunnen we geen twee jaar (maximale duur van de ziektewetuitkering) volgen. Voor 2023 kijken we daarom naar een deelverzameling van de totale populatie: personen die maximaal een jaar in de ziektewet zitten. Om een vergelijking te kunnen maken tussen 2022 en 2023 bepalen we de uitkomsten voor deze deelverzameling ook voor 2022.

Uit de vergelijking tussen 2022 en 2023 voor deelpopulaties (tabel 3) volgt dat de ZW-kosten per gewerkt uur in 2023 zijn gedaald terwijl die in de overige sectoren ongeveer gelijk zijn gebleven. De ZW-kosten per gewerkt uur in 2023 zijn in de uitzendsector ongeveer drie keer zo groot als in de overige sectoren, terwijl dit in 2022

² Per 1 januari 2026 is de pensioenbijdrage van werkgevers in de uitzendsector verhoogd.

³ In deze maatstaf wordt dus rekening gehouden met zowel de instroomkans als met de duur.

ruim vijf keer zo groot was. Dit komt vooral door het kleinere verschil in instroomkans tussen de uitzendsector en de overige sectoren.

Tabel 3 Gegevens Ziektewet, instroom deelpopulaties in 2022 en 2023

| | Uitzendsector | Overige sectoren | Factor |
|----------------------------------|---------------|------------------|--------|
| 2022 | | | |
| Instreamkans | 8,4% | 0,8% | 11,1 |
| Gemiddelde duur | 50,2 dagen | 115,9 dagen | 0,43 |
| Gemiddeld bedrag | € 675,00 | € 1.423,00 | 0,47 |
| Kosten ziektewet per gewerkt uur | 0,10 | 0,02 | 5,4 |
| 2023 | | | |
| Instreamkans | 4,2% | 0,9% | 4,9 |
| Gemiddelde duur | 62,6 dagen | 127,4 dagen | 0,49 |
| Gemiddeld bedrag | € 995,00 | € 1.614,00 | 0,62 |
| Kosten ziektewet per gewerkt uur | 0,07 | 0,02 | 3,1 |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

De factor drie tussen de ZW-kosten per gewerkt uur in de uitzendsector en de overige sectoren voor de deelpopulatie zal voor de totale populatie waarschijnlijk nog iets lager uitvallen – zoals dat ook het geval is in 2022.⁴ In 2024, waarin de wijziging in de doorbetaling van uitzendkrachten bij ziekte het hele jaar gold, zal de factor nog wat lager worden. Dit zien we al terug in het kleinere verschil (factor twee) tussen de instroomkansen in dat jaar.

⁴ In 2022 is de factor voor de deelpopulatie 5,4 (tabel 3) en voor de totale populatie 4,0 (tabel 1).

1 INLEIDING

1.1 ONDERZOEKSVRAGEN

De sectorindeling die de Belastingdienst hanteert, heeft invloed op de loonkosten van werkgevers. De hoogte van een aantal premies werknemersverzekeringen wordt namelijk op basis van de sectorindeling bepaald. Sector 52 bij de Belastingdienst verwijst naar de indeling van uitzendbedrijven en wordt ook wel de uitzendsector genoemd. Sinds 2020 worden uitzendwerkgevers standaard in deze sector ingedeeld, wat consequenties heeft voor de hoogte van de premies voor de WGA en ZW, die bij sector 52 vaak hoger uitvallen.⁵ De NBBU wil graag weten welke invloed dit heeft op de werkgeverslasten in de uitzendsector en hoe vaak mensen in de uitzendsector eigenlijk in de Ziektewet stromen en hoelang zij daar dan gemiddeld in blijven.

Dit leidt tot de volgende twee onderzoeksvragen:

- A. Hoe verhouden de werkgeverslasten (loonkosten) van bedrijven in de uitzendsector (sector 52) zich tot de werkgeverslasten in alle andere sectoren, zowel voor de totale werkgeverslasten als voor de verschillende onderdelen.
- B. Hoe verhoudt de instroom in de Ziektewet in de uitzendsector zich tot de instroom in de Ziektewet in alle andere sectoren. En hoelang blijven mensen dan in de Ziektewet, zowel voor de uitzendsector als de andere sectoren.

1.2 ONDERZOEKSAANPAK

Onze aanpak is erop gericht om een zo goed mogelijke vergelijking te kunnen maken van (componenten van) de loonkosten en van de instroom en de duur in de Ziektewet (ZW) tussen bedrijven in de uitzendsector (sector 52) en alle andere bedrijven.

Eigenrisicodragers

Omdat werkgevers die eigenrisicodrager zijn geen of een lagere premie betalen (zie hieronder), verstoren deze werkgevers de vergelijking tussen loonkosten. We nemen deze werkgevers daarom (zoveel mogelijk) niet mee in de analyses.

Werkgevers die eigenrisicodrager zijn, dragen zelf de verantwoordelijkheid en kosten voor sociale verzekeringen, zoals de Ziektewet en de WGA, in plaats van dit via het UWV te doen. Ze betalen zelf de uitkeringen en begeleiden werknemers bij de re-integratie, vaak met behulp van een private verzekeraar of een eigen arbodienst. Eigenrisicodragerschap is mogelijk voor de Ziektewet, WGA en, in de sector Overheid/Onderwijs, ook voor de WW:

- Eigenrisicodragers voor de WGA hoeven de gedifferentieerde WGA-premie niet te betalen (wel blijven zij de basispremie WAO/WIA betalen).
- Eigenrisicodragers voor de ZW betalen een lagere gedifferentieerde premie Whk (Werkhervattingskas). Dit komt doordat ze het premiedeel ZW-flex niet hoeven te betalen.
- Eigenrisicodragers voor de WW hoeven geen WW-premie te betalen.

Eigenrisicodragers voor de WGA kunnen, tot op zekere hoogte, op basis van de CBS-microdata geïdentificeerd worden. Voor mensen met een WGA-uitkering is aangegeven of zij bij een werkgever zitten of zaten die wel

⁵ Bedrijven die uitsluitend payrollmedewerkers in dienst hebben, vallen daarentegen onder sector 45.

of geen eigenrisicodragers is. Dat betekent dat we dus alleen bedrijven kunnen identificeren als wel of niet eigenrisicodragers wanneer minimaal een persoon in het bedrijf een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft aangevraagd.

Eigenrisicodragers voor de WW kunnen ook geïdentificeerd worden. Dit doen we aan de hand van de sector, omdat alle organisaties in de sector Overheid/Onderwijs verplicht eigenrisicodragers zijn (en in alle andere sectoren juist niet).

Voor eigenrisicodragers voor de ZW bestaat geen directe indicator in de CBS-bestanden. We hebben hier een benadering toegepast op basis van het percentage ZW-eigenrisicodragers per sector zoals geregistreerd bij het UWV. Deze percentages zijn gebruikt om de bedrijven met de laagst gedifferentieerde Whk-premies per sector als ZW-eigenrisicodragers te classificeren.

Vergelijking (onderdelen van) loonkosten

Loonkosten zijn de werkgeverslasten die direct samenhangen met het inzetten van individuele werknemers in het productieproces. Ze bestaan uit twee hoofdcomponenten: lonen en salarissen enerzijds en de sociale premies ten laste van werkgevers anderzijds.⁶ De loonkosten bestaan uit de volgende elementen: lonen en salarissen (inclusief de ingehouden loonbelasting en sociale premies), bijzondere beloningen (zoals vakantietoeslag), loon in natura, onkostenvergoedingen in verband met de dienstbetrekking (zoals kosten woon-werkverkeer) en sociale premies ten laste van de werkgever (betalingen en afdrachten in het kader van de wettelijke en contractuele sociale zekerheid, zoals pensioenbijdrage).

Op basis van gegevens over de loonkosten die beschikbaar zijn in de Polisadministratie maken we vergelijkingen tussen de (gemiddelde) loonkosten van uitzendbureaus en de (gemiddelde) loonkosten van alle andere organisaties. Dit doen we voor zowel de totale loonkosten als voor de afzonderlijke componenten. Om dit goed met elkaar te kunnen vergelijken, gebruiken we de loonkosten per gewerkt uur.

Om inzicht te krijgen in de variatie van de loonkosten en daarmee ook in het verschil tussen de uitzendsector en alle andere sectoren samen, geven we ook een overzicht van de loonkosten per gewerkt uur naar sector (op basis van SBI-codes).

Voor de loonkosten gebruiken we de meest recente (jaar)gegevens waarvoor deze vergelijkingen gemaakt kunnen worden, te weten het jaar 2024.

Vergelijking instroom en duur Ziektewet

De CBS-microdata bevat een bestand met gegevens van alle personen die in een bepaald jaar een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) hebben ontvangen. Op basis hiervan bepalen we hoeveel mensen zijn ingestroomd in de ziektewet vanuit de uitzendsector en vanuit alle andere sectoren en, om deze cijfers met elkaar te kunnen vergelijken, relateren we dit aan het totaal aantal mensen dat in een sector werkzaam was.

Daarnaast bepalen we ook de (gemiddelde) duur dat mensen in de ZW blijven, zowel voor de uitzendsector als voor alle andere sectoren. Omdat de duur maximaal twee jaar is, bepalen we dit voor mensen die in 2022 instroomden (die kunnen we dan minimaal twee jaar volgen).

1.3 LEESWIJZER

Hoofdstuk 2 bevat de uitkomsten van de vergelijking van (onderdelen van) de loonkosten. In hoofdstuk 3 behandelen we de instroom en duur in de ziektewet.

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/loonkosten>

2 LOONKOSTEN

Het doel van deze analyses is om de totale loonkosten en de looncomponenten afzonderlijk in de uitzendsector te vergelijken met die van andere sectoren. Deze vergelijking is tweeledig. Allereerst worden de looncomponenten en hun aandeel in het basisuurloon van de uitzendsector vergeleken met die van alle andere organisaties samen. Vervolgens wordt deze vergelijking verder uitgesplitst naar individuele SBI-sectoren, waarbij elke looncomponent en het bijbehorende aandeel in het basisuurloon tussen sectoren wordt vergeleken. De vergelijking is gemaakt voor het jaar 2024, het meest recente jaar waarvoor de vergelijking gemaakt kom worden.

2.1 AFBAKENING POPULATIE

Om de vergelijking van looncomponenten tussen bedrijven in de uitzendsector en alle andere bedrijven zo goed mogelijk te maken, zijn enkele afbakeningen toegepast. Allereerst beperken we de analyse tot werknemers met een contract van bepaalde tijd (uitzend, oproep, tijdelijk contract). Hierdoor is het gemiddelde basisuurloon in de overige sectoren beter vergelijkbaar zijn met die van de uitzendsector. Ook zijn voor de vergelijking van looncomponenten de bedrijven zonder loonsom buiten beschouwing gelaten. Daarnaast kunnen werkgevers eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet (ZW), de WGA en, binnen de sectoren overheid en onderwijs, ook voor de WW. Aangezien werkgevers die eigenrisicodragers zijn geen of een lagere premie betalen, verstoren deze werkgevers de vergelijking van loonkosten en worden deze zoveel mogelijk uitgesloten van de analyses.

Deze verschillende typen eigenrisicodragers zijn als volgt geïdentificeerd:

- Om WGA-eigenrisicodragers in de microdata te identificeren, is in de CBS-microdata gekeken naar personen die in 2023-2024 een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben aangevraagd, en is het type risicodragerschap van hun werkgever gekoppeld aan het Polisbestand. Op deze manier is elk bedrijf geïdentificeerd als WGA-eigenrisicodragers indien het in de jaren 2023-2024 ten minste één werknemer in dienst had die een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft aangevraagd.
- ZW-eigenrisicodragers zijn niet direct identificeerbaar in de CBS-microdata. Om deze toch te kunnen achterhalen is gekeken naar het percentage ZW-eigenrisicodragers per sector zoals geregistreerd bij het UWV. Per sector is vervolgens dit percentage (met de laagste gedifferentieerde Whk-premie) gebruikt om bedrijven als ZW-eigenrisicodragers te classificeren. Om de gevoeligheid op de analyses van deze schatting te toetsen, zijn bandbreedtes gehanteerd waarbij de groep ZW-eigenrisicodragers per sector respectievelijk 20% groter (Tabel B.1), 10% groter (Tabel B.2), 10% kleiner (Tabel B.3) en 20% kleiner is (Tabel B.4).
- WW-eigenrisicodragers zijn geïdentificeerd op basis van de sector, waarbij organisaties binnen de sectoren overheid en onderwijs verplicht WW-eigenrisicodragers zijn en om die reden zijn uitgesloten van de analyses.
- Bedrijven die niet konden worden geïdentificeerd als WGA- of ZW-eigenrisicodragers en een gedifferentieerde Whk-premie van nul hebben, zijn eveneens uitgesloten van de analyses.

2.2 VERGELIJKING LOONCOMPONENTEN UITZENDSECTOR

Na toepassing van deze afbakeningen zijn de gemiddelde basisuurlonen in de uitzendsector (€15,34) en in de overige sectoren (€14,14) op een vergelijkbaar niveau (zie Tabel 2.1). Dit maakt de loonkosten en de afzonderlijke componenten ervan in de uitzendsector en in alle overige sectoren beter met elkaar vergelijkbaar. Om de looncomponenten onderling goed te kunnen vergelijken, worden deze in de verdere analyse uitgedrukt als aandeel van het basisuurloon.

Tabel 2.1 Vergelijking van looncomponenten tussen de uitzendsector en overige sectoren in 2024

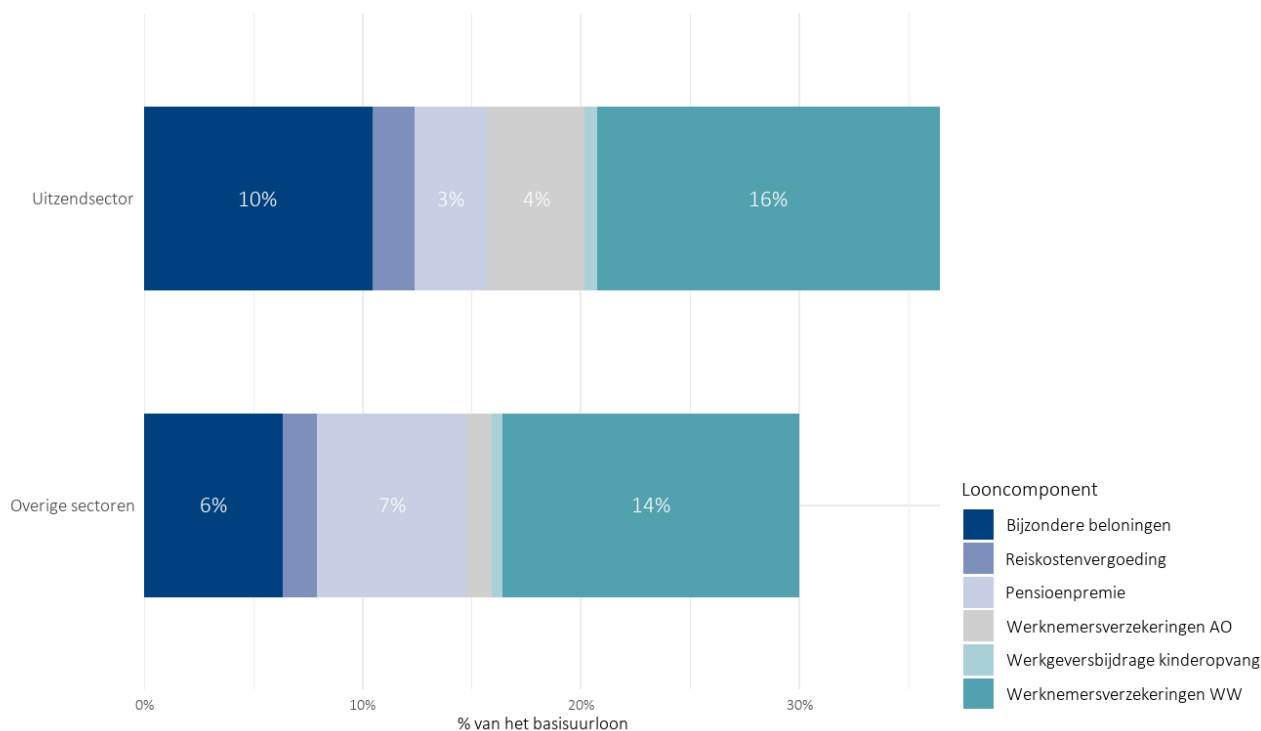
| Looncomponent | Uitzendsector | % van het basisuurloon | Overige sectoren | % van het basisuurloon | Vershil** (uitzendsector – overige sectoren) |
|---|---------------|------------------------|------------------|------------------------|--|
| Basisuurloon | 15,34 | 100% | 14,24 | 100% | - |
| Bijzondere beloningen | 1,60 | 10,5% | 0,90 | 6,3% | 4,2% |
| Reiskosten | 0,29 | 1,9% | 0,23 | 1,6% | 0,3% |
| Premies volksverzekeringen* | 2,31 | 15,1% | 1,56 | 10,9% | 4,2% |
| Pensioenopbouw | 0,51 | 3,3% | 0,97 | 6,8% | -3,5% |
| Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) | 0,69 | 4,5% | 0,17 | 1,2% | 3,3% |
| Werknemersverzekeringen (werkloosheid) | 2,41 | 15,7% | 1,94 | 13,6% | 2,1% |
| Werkgeversbijdrage kinderopvang | 0,08 | 0,6% | 0,07 | 0,5% | 0,1% |
| Totale loonkosten* | 20,92 | 136,4% | 18,51 | 130% | 6,4% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

** In procentpunten.

Figuur 2.1 Vergelijking van looncomponenten (% basisuurloon) tussen de uitzendsector en overige sectoren in 2024*



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

*Percentages < 3% worden niet weergegeven

Aandeel werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) bijna vier keer zo groot

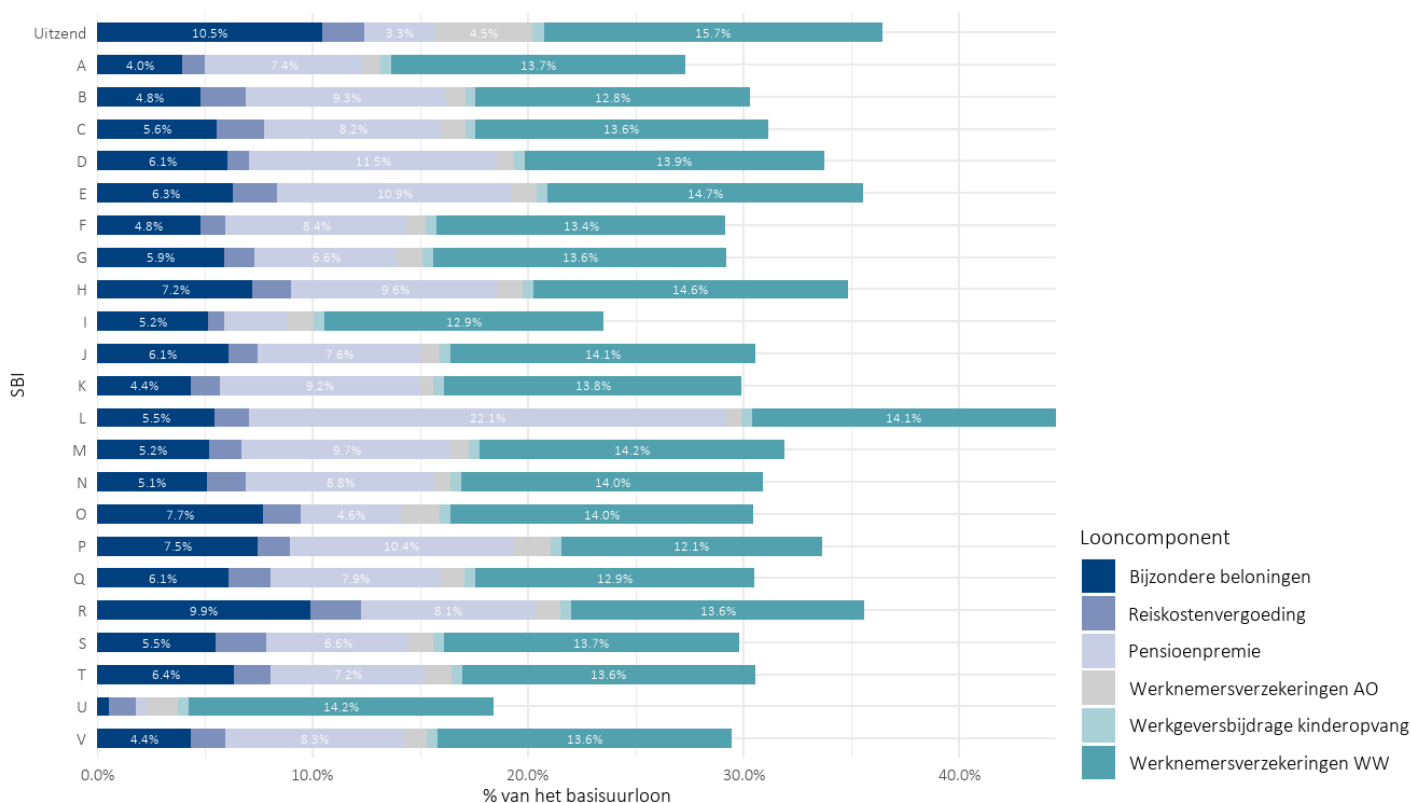
Het relatief grootste verschil tussen de uitzendsector en andere sectoren betreft het aandeel werknemersverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid. Tabel 2.1 laat zien dat deze premies in de

uitzendsector een bijna vier keer zo groot aandeel van het basisuurloon vormen dan bij andere organisaties: respectievelijk 4,5% en 1,2%. Verder valt op dat de uitzendsector, in vergelijking met andere sectoren (6,3%), een aanzienlijk groter aandeel van het basisloon besteedt aan bijzondere beloningen, namelijk 10,5%. Ook de premies werknemersverzekeringen werkloosheid vormen in de uitzendsector een groter aandeel (15,7%) van het basisloon dan bij organisaties buiten deze sector (13,6%). Daarentegen besteden de overige sectoren een ruim twee keer zo groot aandeel van het basisuurloon aan pensioenpremies (6,8% en 3,3%). Overigens is per 1 januari 2026 de pensioenbijdrage van werkgevers in de uitzendsector verhoogd. De totale loonkosten als percentage van het basisuurloon zijn in de uitzendsector gemiddeld hoger (136,4%) dan bij alle andere sectoren samen (130%). Om een beter beeld te geven van de vergelijking tussen de uitzendsector en overige sectoren in tabel 2.1, zijn de looncomponenten en hun aandeel in het basisuurloon weergegeven in figuur 2.1.

2.3 UITZENDECTOR VERGELEKEN MET ANDERE SECTOREN

In deze paragraaf wordt de vergelijking van looncomponenten verder uitgesplitst naar afzonderlijke sectoren, zodat de looncomponenten in de uitzendsector kunnen worden vergeleken met andere sectoren (SBI-codes A t/m U, zie tabel A.1 in de bijlage voor een overzicht). Allereerst vergelijken we alle looncomponenten gezamenlijk tussen SBI-sectoren (figuur 2.2) en vervolgens zullen we enkele looncomponenten afzonderlijk vergelijken en uitlichten.

Figuur 2.2 Vergelijking van looncomponenten (% basisuurloon) tussen de uitzendsector en SBI-sectoren in 2024



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026),
 *Percentages < 3% worden niet weergegeven

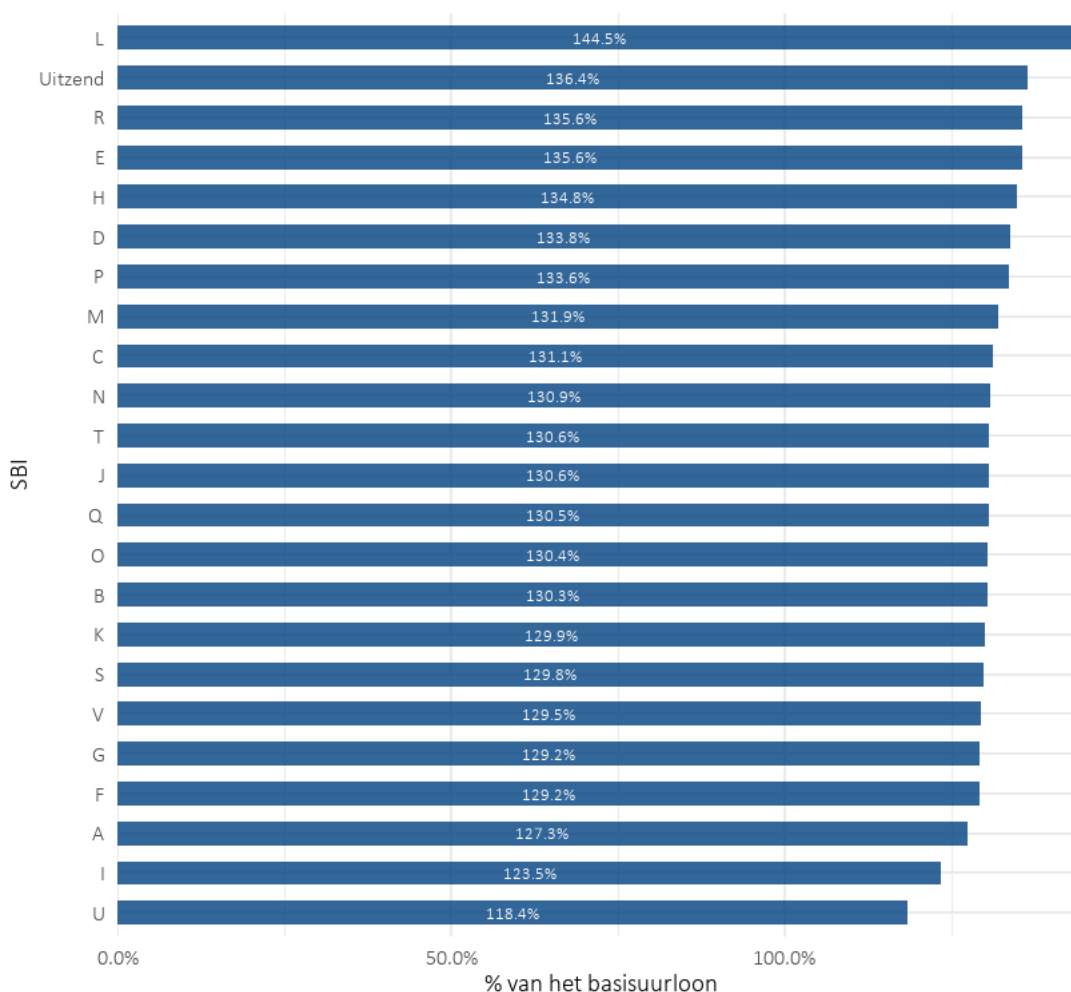
In figuur 2.2 zien we een vergelijking tussen de uitzendsector en SBI-sectoren (op alfabetische volgorde) van de looncomponenten als aandeel van het basisuurloon. De figuur geeft inzicht in hoe de werkgeverslasten per sector verdeeld zijn over de verschillende looncomponenten. Daarbij vallen een aantal zaken op die ook zichtbaar waren in de vergelijking tussen de uitzendsector en alle overige sectoren gezamenlijk. Zo zien we dat de uitzendsector, vergeleken met andere sectoren, relatief hoge werkgeverslasten kent voor bijzondere beloningen, werknemersverzekeringen arbeidsongeschiktheid en werknemersverzekeringen werkloosheid,

terwijl de lasten voor pensioenpremies relatief laag zijn. Als we kijken naar het totaal van deze looncomponenten valt op dat alleen de sector ‘Activiteiten op het gebied van financiële dienstverlening en verzekeringen’ (L) een hogere totale werkgeverslast als aandeel van het basisuurloon heeft, voornamelijk gedreven door een hoge pensioenpremie.

Op één na hoogste totale werkgeverslasten in de uitzendsector

Figuur 2.3 geeft een nadere illustratie van de relatief hoge totale werkgeverslasten (loonkosten) in de uitzendsector, waarbij de som van alle looncomponenten, inclusief het basisuurloon, is meegenomen. Hieruit blijkt dat de uitzendsector van alle sectoren de op een na hoogste totale loonkosten als aandeel van het basisuurloon heeft. Naast de uitzendsector zijn alleen de sectoren Activiteiten op het gebied van financiële dienstverlening en verzekeringen (L), Gezondheids- en welzijnszorg (R) en Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering (E) sectoren waarvan de totale loonkosten meer dan 5 procentpunt boven het gemiddelde van alle sectoren liggen.

Figuur 2.3 Vergelijking van de totale loonkosten (% basisuurloon) in 2024



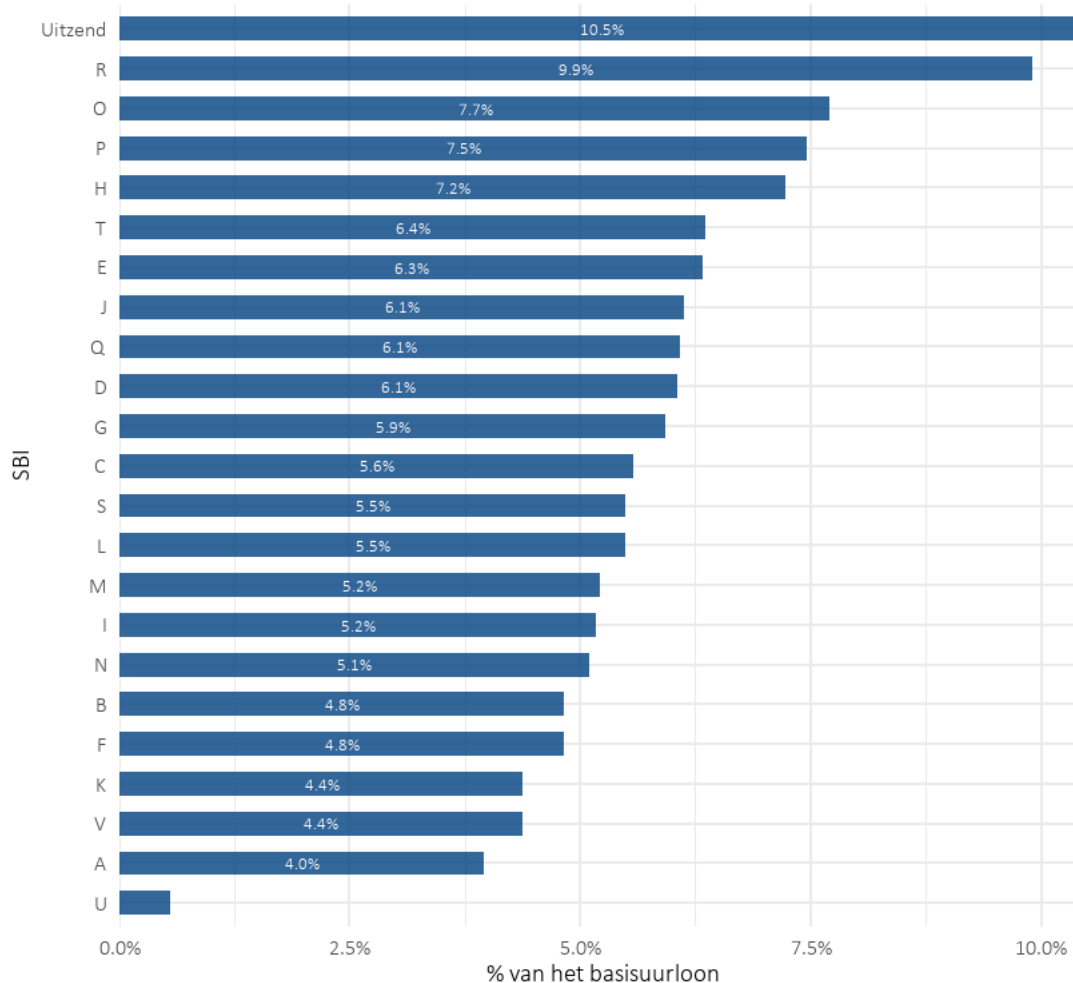
Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Relatief hoogste loonkosten aan ‘bijzondere beloningen’ in de uitzendsector

In figuur 2.4 zien we dat de uitzendsector relatief de hoogste werkgeverslasten aan bijzondere beloningen kent (10.5%). Het CBS definieert deze looncomponent als: *De niet regelmatig betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, prestatiebeloningen, gratificaties en*

winstuitkeringen.⁷ Een mogelijke verklaring voor het hogere aandeel bijzondere beloningen in de uitzendsector is dat (een deel hiervan) kan worden toegewezen aan de zogenaamde ‘inlenersbeloning’ voor uitzendkrachten, waar sinds 2023 ook eindejaarsuitkeringen onder vielen. Door deze inlenersbeloningen, vaak uitgekeerd als een financiële compensatie boven op het basisloon, werden uitzendkrachten aan de hand van een aantal elementen vergelijkbaar behandeld als medewerkers die bij de inlener in dienst waren. Sinds 1 januari 2026 is de traditionele inlenersbeloning voor uitzendkrachten in de cao echter komen te vervallen en hebben uitzendkrachten nu recht op een arbeidsvoorwaardenpakket geheel gelijkwaardig aan die van werknemers direct in dienst.

Figuur 2.4 Vergelijking van looncomponent ‘bijzondere beloningen’ (% basisuurloon) in 2024



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

*Percentages < 0,5% worden niet weergegeven

⁷ Uit het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst:

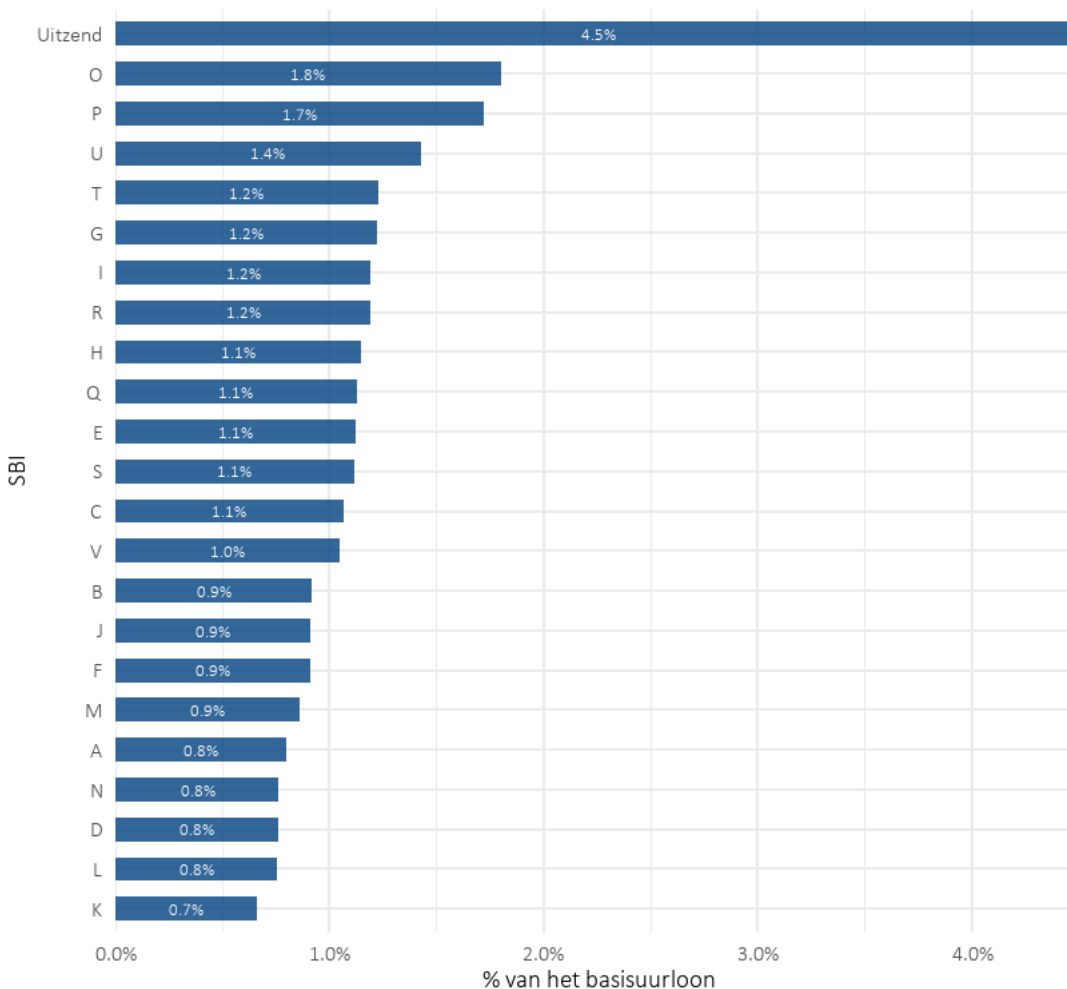
“De tabellen voor bijzondere beloningen gebruikt u voor de volgende bijzondere beloningen: • gratificaties, tantièmes, transitievergoedingen of andere schadeloosstellingen; • vakantiebijslag; • eindejaarsuitkering; • uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen.

Voor de volgende tijdvakbeloningen mag u de tabel voor bijzondere beloningen gebruiken: beloningen over een ander tijdvak, bijvoorbeeld • achteraf betaalde provisies, loonsverhogingen met terugwerkende kracht of overwerkloon; • nabetalen die betrekking hebben op tijdvakken van een vorig kalenderjaar; • achteraf betaalde provisies, loonsverhogingen met terugwerkende kracht of overwerkloon; • nabetalen die betrekking hebben op tijdvakken van een vorig kalenderjaar.”

De uitzendsector betaalt veruit de hoogste premie aan werknemersverzekeringen arbeidsongeschiktheid

Zoals geïllustreerd in figuur 2.5 betaalt de uitzendsector met afstand de hoogste premies voor werknemersverzekeringen arbeidsongeschiktheid. Deze premie is naast een basispremie gebaseerd op een gedifferentieerde premie (Werkhervattingskas) die afhankelijk is van het historisch risico op arbeidsongeschiktheid binnen de sector of onderneming. Voor de uitzendsector, waarin veel uitzendkrachten in kortdurende, en bovengemiddeld fysiek belastende functies werken, leidt dit tot een hogere instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en daarmee hogere gedifferentieerde premies. Voor de uitzendsector bedragen de premies arbeidsongeschiktheid 4,5% van het basisuurloon, wat neerkomt op 2,5 keer zo veel als in de sector Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening (O), de sector met de op één na hoogste premie.

Figuur 2.5 Vergelijking van looncomponent ‘werknemersverzekeringen arbeidsongeschiktheid’ (% basisuurloon) in 2024

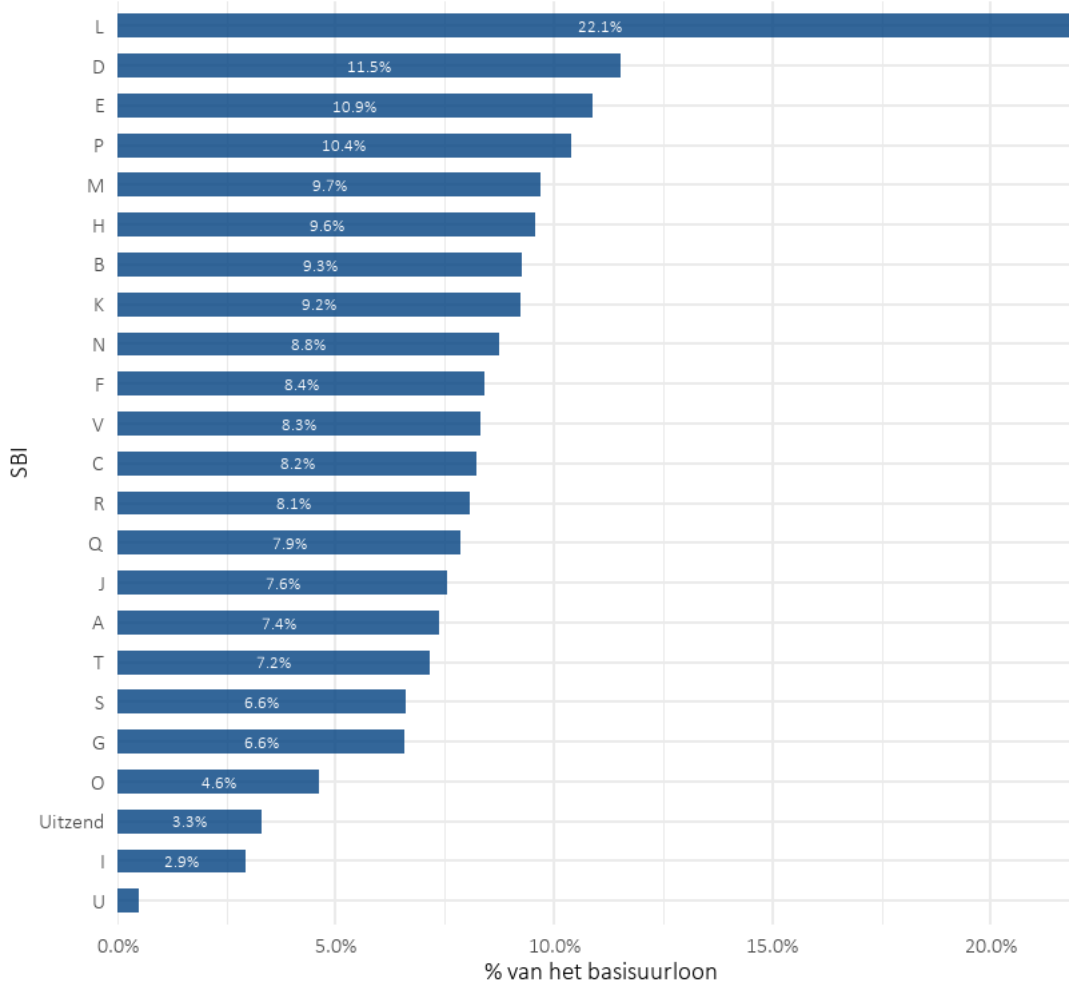


Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Relatief lage pensioenpremies in de uitzendsector (in 2024)

Zoals eerder gezien, vormen de pensioenpremies in de uitzendsector een relatief klein aandeel van de werkgeverlasten in vergelijking met overige sectoren. Wanneer we deze vergelijking in figuur 2.6 uitsplitsen naar alle SBI-sectoren, vallen de verschillen nog duidelijker op. Voor het merendeel van de sectoren liggen de pensioenpremies tussen de 7 en 12% van het basisuurloon, terwijl dit voor de uitzendsector slechts 3,3% bedraagt. Wel is de pensioenbijdrage van werkgevers in de uitzendsector vanaf 1 januari 2026 verhoogd.

Figuur 2.6 Vergelijking van looncomponent ‘pensioenpremie’ (% basisuurloon) in 2024

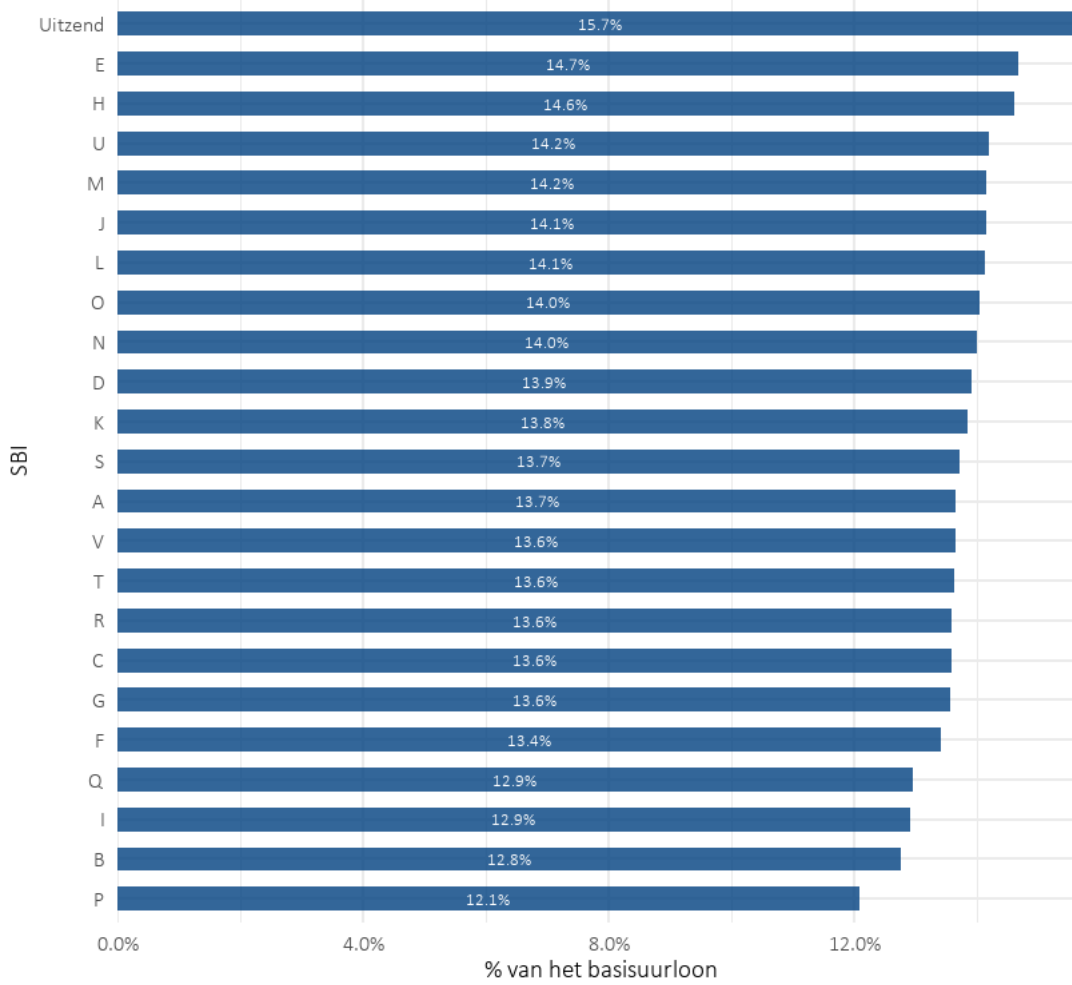


Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)
 *Percentages < 0,5% worden niet weergegeven

De uitzendsector besteed relatief het meest aan werknemersverzekeringen WW

In figuur 2.7 is weergegeven hoe de werkgeverslasten voor werknemersverzekeringen werkloosheid (WW), zich verhouden tot andere sectoren. De uitzendsector besteed het grootste deel (15,7%) van het basisuurloon aan WW-premies, terwijl dit in alle overige sectoren samen gemiddeld 13,6% bedraagt. Daarmee ligt het aandeel in de uitzendsector 2,1 procentpunt hoger dan gemiddeld in alle overige sectoren. Dit hangt samen met de flexibele aard van de uitzendsector, waarin werknemers relatief vaker uitstromen naar werkloosheid, wat resulteert in een hogere sectorale premie. De sector Winning en distributie van water, afval-en afvalwaterbeheer en sanering (E) volgt als tweede hoogste met een aandeel van 14,6%, wat nog altijd 1,1 procentpunt lager is dan in de uitzendsector.

Figuur 2.7 Vergelijking van looncomponent ‘werknemersverzekeringen werkloosheid’ (% basisuurloon) in 2024



3 INSTROOM EN DUUR ZIEKTEWET

Het doel van deze analyses is om de instroomkans in de ziektewet voor de uitzendsector versus andere sectoren in kaart te brengen. Breder kijken we ook naar de 'last' die de uitzendbranche legt op de ziektewet, in vergelijking met andere sectoren.

3.1 AFBAKENINGEN

Afbakening populatie

We kijken in eerste instantie naar de populatie die in 2022 instroomt in de ziektewet. Deze groep kunnen we minimaal twee jaar volgen, zodat we ook goed de duur van het beroep op de ziektewet in kaart kunnen brengen.

In de CBS-microdata kan geen direct onderscheid worden gemaakt naar het 'type' instroom in de ziektewet (werkloze WW'ers, einddienstverbanders, uitzendkrachten, etc.). We doen dit door een koppeling met de Polisadministratie. Als we in de maand van instroom of in de maand voor instroom een baan zien, dan nemen we de persoon mee in de onderzoekspopulatie.

Om de instroomkans van de uitzendsector te vergelijken met andere sectoren, is het belangrijk dat we vooral naar de groep einddienstverbanders kijken. Dit zijn personen op een tijdelijk contract die in de periode dat ze aan het werk waren ziek zijn geworden. Zij stromen de ziektewet in als hun contract afloopt. Hierin zitten dus personen op een tijdelijk contract en personen met een oproepcontract.

Er zijn nog een aantal andere groepen die kunnen instromen in de ziektewet, zoals mensen die werken met een no-risk polis (deze mensen zijn aangenomen met verminderd arbeidsvermogen) en zwangere vrouwen die ziek worden tijdens de zwangerschap. We kunnen deze groepen niet honderd procent uitsluiten omdat we daar niet de juiste informatie voor hebben. Wel kijken we alleen naar personen die vanuit een tijdelijk contract de ziektewet instromen.

Vergelijking populatie met UWV-cijfers

Als we kijken naar de instroom in de ziektewet zoals gerapporteerd door UWV⁸, dan zien we dat we qua instroom van uitzendkrachten redelijk in de buurt komen van die cijfers. UWV rapporteert in 2022 122.000 instroom van flexibele dienstverbanden vanuit de uitzendsector. Via onze methode bij CBS zitten we daar zo'n 10% vanaf met een instroom van ongeveer 134.000. Qua einddienstverbanders zitten we er wat verder vandaan. UWV rapporteert in 2022 ongeveer 24.000 instromers vanuit flexibele contracten in andere sectoren, uit de data komen ongeveer 52.000 instromers. Dit verschil komt dus doordat we de einddienstverbanders niet volledig kunnen isoleren, er zit ook instroom van een aantal andere groepen (norisk-polis, ziek tijdens zwangerschap) in.

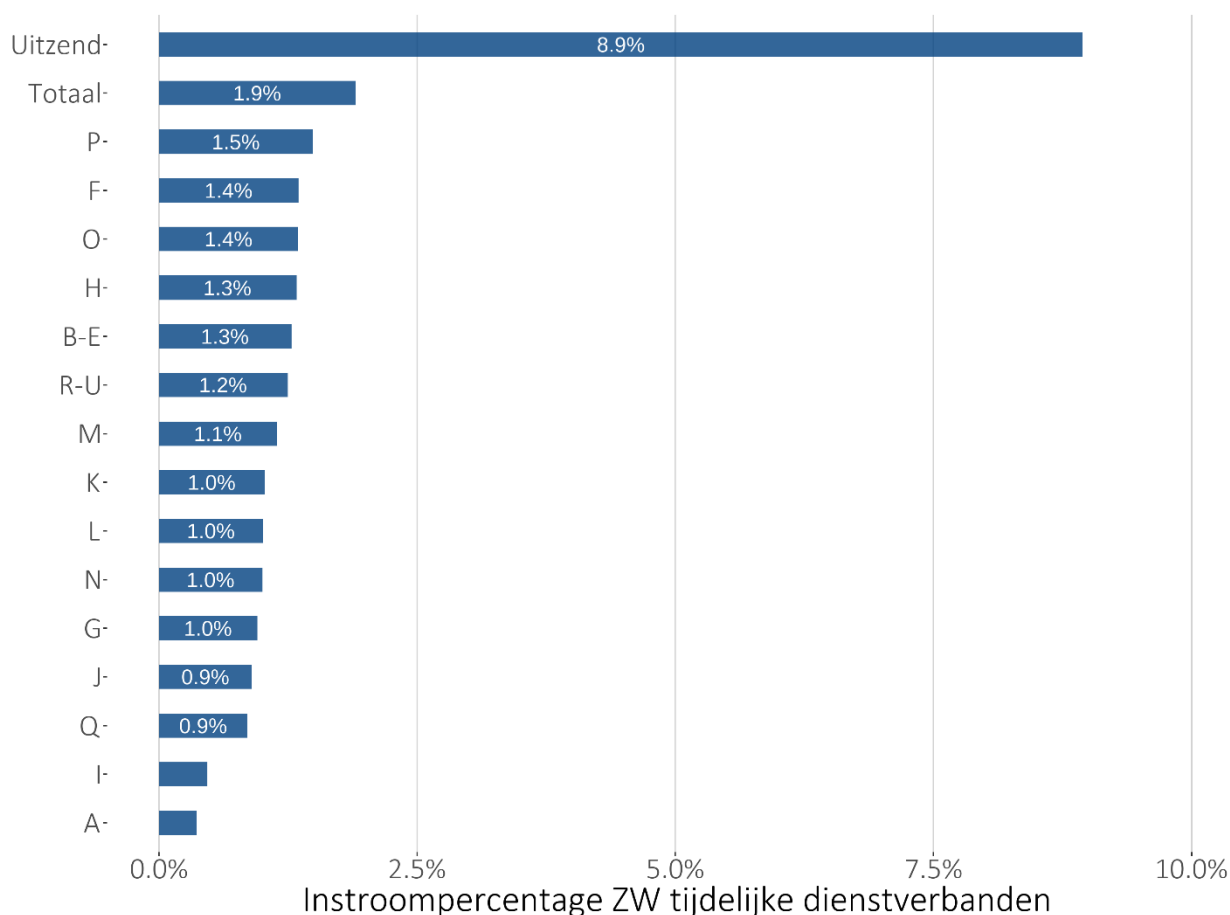
⁸ Zie tabel 2.1 in: <https://www.uwv.nl/assets-kai/files/7b484cac-84c3-4735-a5c9-eb295927e0a3/aanvulling-op-sv-naar-sectoren-2022.pdf>

3.2 INSTROOM IN 2022

Hoge instroomkans uitzendsector versus andere sectoren in 2022

We nemen alle instroom van tijdelijke werknemers in de ziektewet mee, en splitsen dit op naar verschillende sectoren. Hierbij nemen we alleen bedrijven mee die geen eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet.⁹ Figuur 3.1 geeft het instroompercentage (instroomaantallen ZW gedeeld door totaal aantal tijdelijke dienstverbanden).

Figuur 3.1 Instroompercentage ziektewet per sector in 2022 (tijdelijke werknemers)



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

We zien dat de uitzendsector een duidelijk hogere instroomkans heeft dan andere sectoren. Voor de meeste sectoren ligt de instroomkans tussen de 0,9 en 1,5 procent, die van de uitzendsector is bijna 9 procent. Dit grote verschil in instroomkans heeft te maken met hoe (voor 2023) werd omgegaan met ziekmelding van personen in een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Als een uitzendkracht zich ziekmeldde, dan eindigde per direct de uitzendovereenkomst en stroomde die uitzendkracht dus bijna per definitie in de Ziektewet. Voor andere werknemers met een tijdelijk contract gold dat men tot en met het einde van het contract werd doorbetaald door de werkgever en men pas instroomde in de ziektewet als men nog ziek was op het moment dat het contract ten einde liep. Vanaf 2023 zijn er wijzigingen doorgevoerd in hoe werkgevers moeten omgaan met ziekmeldingen van uitzendkrachten. Hier gaan we in paragraaf 3.3 verder op in.

⁹ Dit doen we omdat de premie voor de ziektewet is gebaseerd op niet-ERD werkgevers. Vanuit de data kunnen we niet met zekerheid zeggen om welke werkgevers dit gaat. We hebben dit zelf op basis van de data en informatie van UWV ingedeeld (zie hoofdstuk 2).

Gemiddelde duur van ziekteperiode en som van uitbetaalde uitkeringen fors lager in uitzendsector

Omdat een deel van de einddienstverbanders eerst al een periode ziek is geweest voordat ze de ziektewet instromen, betreft het een andere groep dan de groep uitzendkrachten. Als iemand als einddienstverbander de ziektewet in stroomt, is deze persoon niet al tijdens het werk weer beter geworden, en dus mogelijk langdurig(er) ziek. De groep die maar kort ziek is, zie je minder terug in de instroom in de ziektewet bij einddienstverbanders. Bij uitzendkrachten geldt dat er ook een grote groep is die maar kort ziek is en toch in de ziektewet zit.

Dit verschil wordt duidelijk als we naar de gemiddelde duur van de ziekteperiode en het gemiddelde bedrag dat aan uitkering wordt betaald kijken. Deze zijn beide fors lager in de uitzendsector dan in andere sectoren (tabel 3.1).

Tabel 3.1 Duur en bedrag ziektewet tijdelijke werknemers in 2022

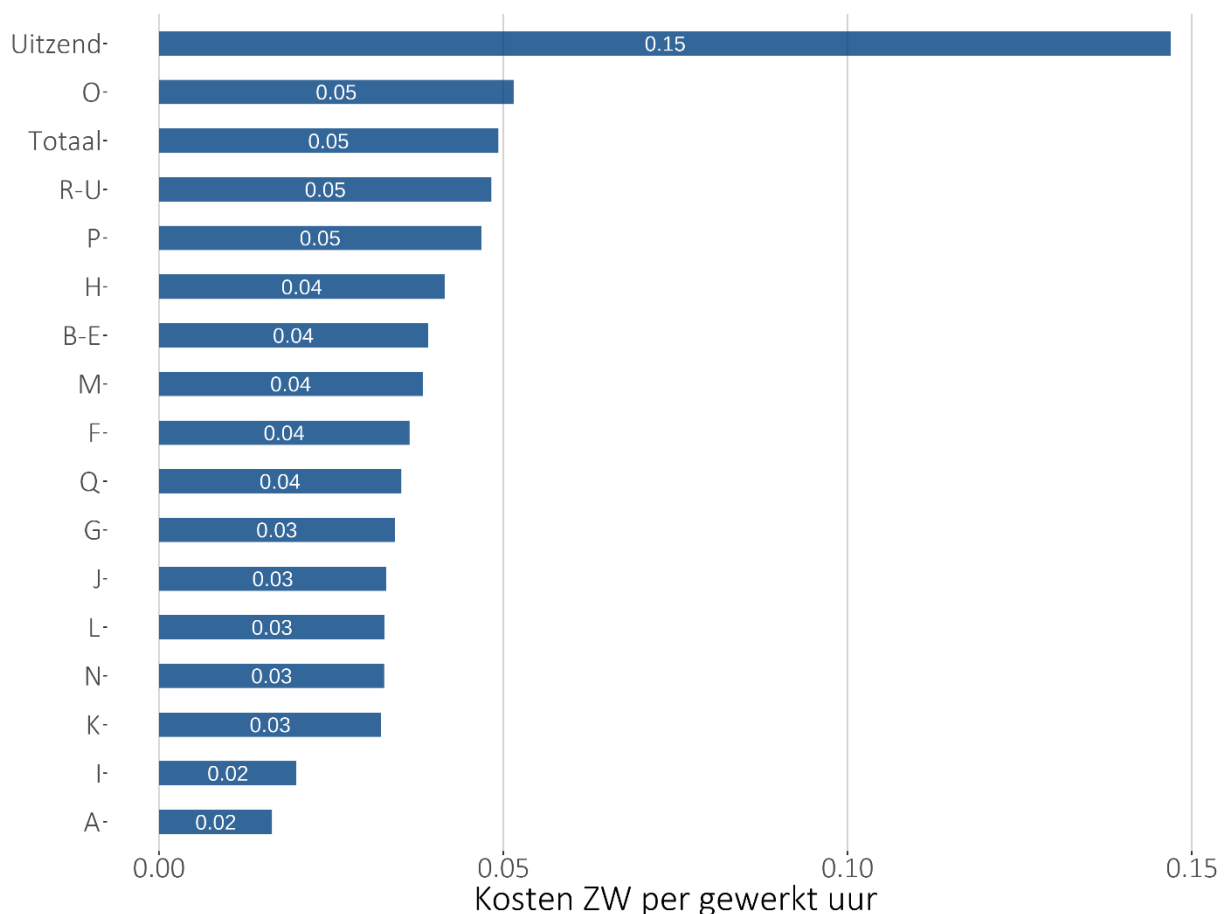
| | Gemiddelde duur | Gemiddeld bedrag |
|------------------|-----------------|------------------|
| Uitzendsector | 89,5 dagen | € 944 |
| Overige sectoren | 241,2 dagen | € 2.130 |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Gemiddelde kosten ziektewet per gewerkt uur factor X hoger in uitzendsector dan andere sectoren

Zowel de instroomkans als de duur en het totale bedrag aan ziektewetuitkering hebben invloed op hoe groot de 'last' is die een bepaalde sector legt op de ziektewetkosten. We bekijken deze last door het totale bedrag aan uitbetaalde ziektewetuitkeringen te delen door het totaal aantal gewerkte uren in de sectoren. We krijgen dan een gemiddelde ziektewetlast per gewerkt uur.

Figuur 3.2 Kosten ziektewet per gewerkt uur in 2022 (tijdelijke werknemers)



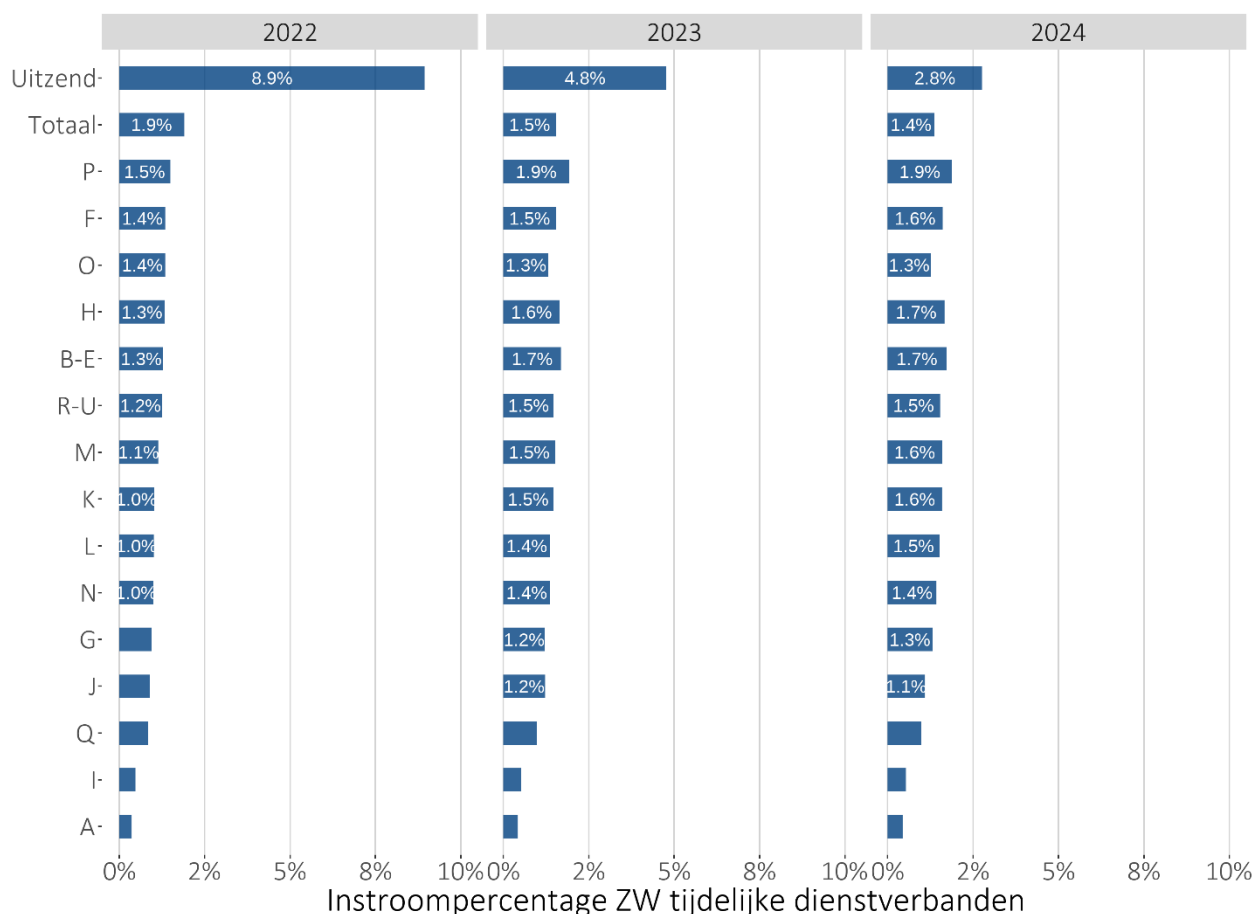
Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Opnieuw zien we dat de gemiddelde kosten per gewerkt uur hoger liggen in de uitzendsector dan in andere sectoren. Als we de gemiddelde kosten van alle andere sectoren afzetten tegen de uitzendsector, dan zien we dat de kosten ongeveer 4 keer zo hoog liggen in de uitzendsector. Dit is wel duidelijk lager dan als we alleen de instroomkansen vergelijken tussen de sectoren, dat is bijna 9 keer zo groot. Dit verschil komt dus doordat uitzendkrachten gemiddeld een stuk korter in de uitkering zitten.

3.3 VERGELIJKING TUSSEN JAREN

In 2023 is een belangrijke wijziging doorgevoerd in de doorbetaling van uitzendkrachten bij ziekte. Voorheen eindigde de uitzendovereenkomst met uitzendbeding op het moment dat de uitzendkracht zich ziekmeldde. Dit kan niet meer. Vanaf 1 juli 2023 kan een uitzendovereenkomst met uitzendbeding niet meer tussentijds eindigen als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is. Dit betekent het volgende. Als er een uitzendbeding is opgenomen in de uitzendovereenkomst, dan eindigt de uitzendovereenkomst direct als de inlener de opdracht beëindigt. Maar als de uitzendkracht ziek is, kan de uitzendovereenkomst niet tussentijds worden beëindigd. Dat betekent dat de uitzendovereenkomst alleen nog eindigt als de einddatum van de uitzendovereenkomst wordt bereikt. Voor alle uitzendovereenkomsten (met en zonder uitzendbeding) moet dus loon bij arbeidsongeschiktheid worden betaald zolang de uitzendovereenkomst loopt.

Figuur 3.3 Instroomkansen ziekte wet over de tijd (tijdelijke werknemers)



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

Instroom in ziekte wet vanuit uitzendsector daalt fors in 2023 en 2024

Bovenstaande verandering heeft een duidelijk effect gehad op de instroomkansen in 2023 en 2024. De instroom in de ziekte wet vanuit de uitzendsector daalt van ongeveer 38.000 in 2022 naar ongeveer 9.000 in

2024. De instroomkans daalt daarmee van ongeveer 9% naar 2,8% (Figuur 3.3). De instroomkans vanuit overige sectoren verandert nauwelijks.

Kosten ziektewet in eerste jaar 2022 versus eerste jaar 2023

De last van de ziektewet per werknemer kunnen we niet volledig vergelijken tussen 2022 en later. Dit komt omdat de gegevens tot eind 2024 lopen. Iemand die dus halverwege 2023 is ingestroomd kunnen we geen 24 maanden (maximale duur van de ziektewetuitkering) volgen. Voor een deel van de instroompopulatie in 2023 weten we dus niet hoelang de ziektewetperiode in totaal duurt.

Om toch een vergelijking te maken tussen de kosten in 2022 en in 2023, kijken we naar een subset van de totale populatie: personen die maximaal een jaar in de ziektewet zitten.

Tabel 3.2 Duur en bedrag ziektewet tijdelijke werknemers – populatie die binnen een jaar uitstroomt

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|-------------|-------------|
| <i>Gemiddelde duur</i> | | |
| Uitzendsector | 50,2 dagen | 62,6 dagen |
| Overige sectoren | 115,9 dagen | 127,4 dagen |
| <i>Gemiddelde bedrag</i> | | |
| Uitzendsector | € 675 | € 995 |
| Overige sectoren | € 1.423 | € 1.614 |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

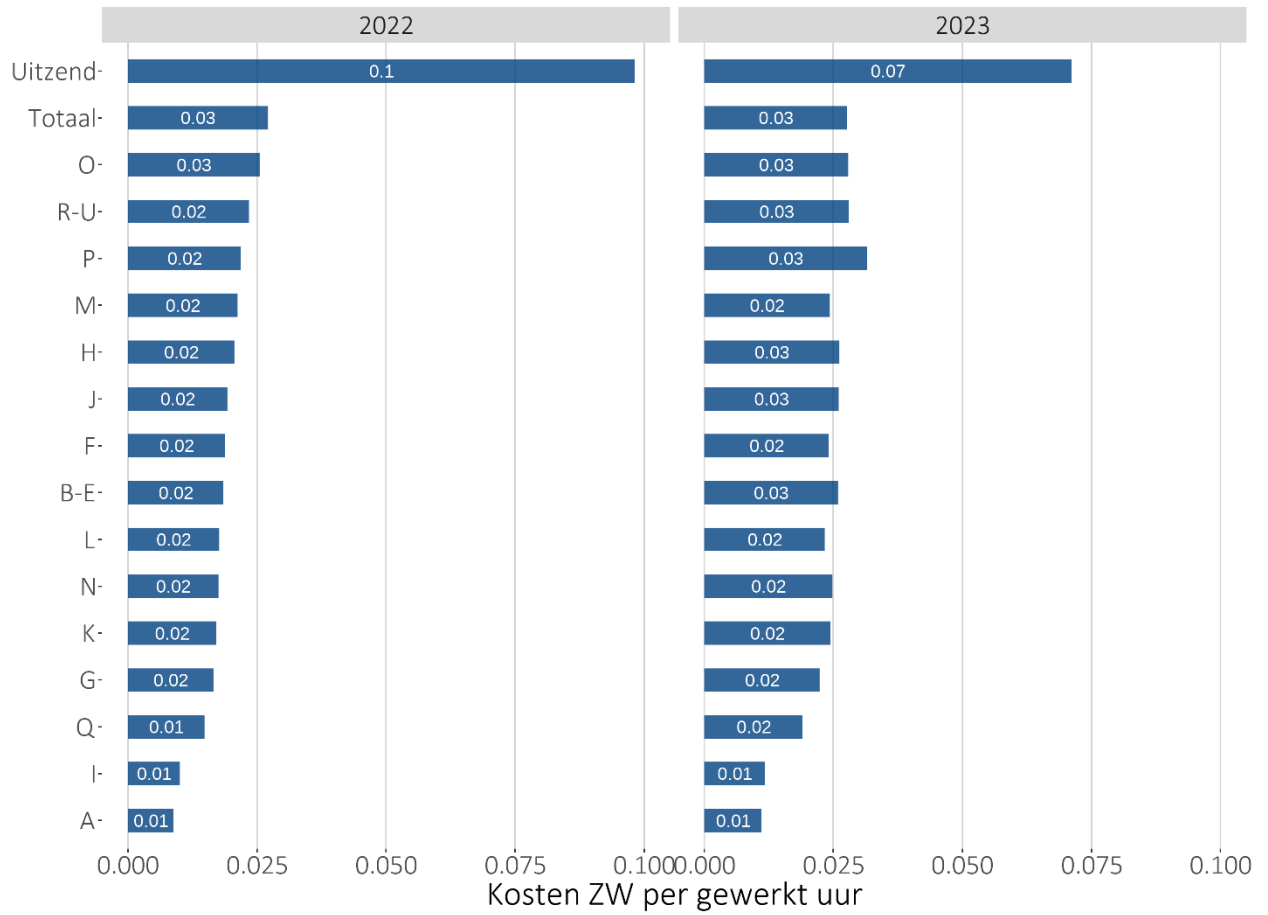
Allereerst kijken we voor deze subset van de populatie naar de gemiddelde duur in de uitkering en het gemiddelde uitbetaalde bedrag aan ziektewetuitkeringen (tabel 3.2).¹⁰ We zien dat in beide groepen (uitzend en overig) de gemiddelde duur en het gemiddelde bedrag is gestegen van 2022 op 2023. Voor de uitzendsector is deze stijging relatief wat groter. Dat is te verwachten aangezien de instroom van uitzendkrachten in 2023 nu ook wat minder vaak de zeer korte ziekteperiodes zijn, omdat die nog bij de werkgever worden doorbetaald. Je verwacht in de totale populatie dat deze gemiddelden nog wat dichterbij elkaar gaan liggen, aangezien het verschil over de jaren vooral zit in de langdurige ziektewetperiodes (die we juist niet zien in deze subset).

Als we vervolgens kijken naar de last die de verschillende sectoren leggen op de ziektewet, in termen van bedrag ziektewetuitkering per gewerkt uur, zien we dat ook dat verschil kleiner is geworden in 2023 (figuur 3.4). De kosten in de uitzendsector (van de deelpopulatie die binnen een jaar weer uitstroomt) zijn gedaald van ongeveer 10 cent per gewerkt uur naar ongeveer 7 cent per gewerkt uur. De kosten in de overige sectoren zijn ongeveer gelijk gebleven, waardoor de factor daalt van 5,5 naar 3.

Gezien de instroomkans in de ziektewet vanuit de uitzendsector in 2024 verder is gedaald, is de verwachting dat het verschil in ziektewetlast in 2024 tussen de uitzendsector en overige sectoren nog verder daalt. Hier kunnen we echter op dit moment geen cijfers van presenteren, gezien de beperkingen in de tijdsperiode van de data.

¹⁰ Merk op dat ook voor 2022 de gemiddelde duur en het gemiddelde bedrag afwijken van de aantallen in tabel 3.1. Dit komt omdat we ook voor 2022 naar een subset van de populatie kijken die binnen een jaar zijn uitgestroomd. Per definitie hebben deze personen dus een kortere duur en een lagere totale uitkering dan de gehele populatie.

Figuur 3.4 Kosten ziektewet per gewerkt uur (tijdelijke werknemers) – populatie die binnen een jaar uitstroomt



Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2026)

BIJLAGE

Tabel A.1 SBI-CODE EN BIJBEHORENDE SECTOR

| SBI-code | Sector |
|----------|---|
| A | LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ |
| B | WINNING VAN DELFSTOFFEN |
| C | INDUSTRIE |
| D | PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN EN HANDEL IN ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN GEKOELDE LUCHT |
| E | WINNING EN DISTRIBUTIE VAN WATER; AFVAL-EN AFVALWATERBEHEER EN SANERING |
| F | BOUWNIJVERHEID |
| G | GROOT-EN DETAILHANDEL |
| H | VERVOER EN OPSLAG |
| I | LOGIES-, MAALTIJD- EN DRANKVERSTREKKING |
| J | ACTIVITEITEN VAN UITGEVERIJEN, OMROEPACTIVITEITEN, EN ACTIVITEITEN OP HET GEBIED VAN PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN INHOUD |
| K | TELECOMMUNICATIE, COMPUTERPROGRAMMERING EN CONSULTANCY, INFORMATICA-INFRASTRUCTUUR EN OVERIGE ACTIVITEITEN OP HET GEBIED VAN INFORMATIEDIENSTEN |
| L | ACTIVITEITEN OP HET GEBIED VAN FINANCIËLE DIENSTVERLENING EN VERZEKERINGEN |
| M | EXPLOITATIE VAN EN HANDEL IN ONROEREND GOED |
| N | WETENSCHAPPELIJKE EN TECHNISCHE ACTIVITEITEN EN SPECIALISTISCHE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING |
| O | VERHUUR VAN ROERENDE GOEDEREN EN OVERIGE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING |
| P | OPENBAAR BESTUUR, OVERHEIDSDIENSTEN EN VERPLICHTE SOCIALE VERZEKERINGEN |
| Q | ONDERWIJS |
| R | GEZONDHEIDS- EN WELZIJNSZORG |
| S | KUNST, CULTUUR, SPORT EN RECREATIE ACTIVITEITEN |
| T | OVERIGE DIENSTVERLENING |
| U | ACTIVITEITEN VAN HUISHOUDENS ALS WERKGEVER EN NIET-GEDIFFERENTIEERDE PRODUCTIE VAN GOEDEREN EN DIENSTEN DOOR HUISHOUDENS VOOR EIGEN GEBRUIK |
| V | ACTIVITEITEN VAN EXTRATERRITORIALE ORGANISATIES EN INSTANTIES |

Tabel A.2

UITZENDSECTOR VERGELEKEN MET ALLE SBI-SECTOREN AFZONDERLIJK

| SBI-sector | Basisloon | Bijzondere beloningen | Reiskosten | Premies volksverzekeringen* | Pensioenopbouw | Werknemersverzekeringen AO | Werknemersverzekeringen WW | Werkgeversbijdrage kinderopvang | Totale loonkosten |
|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Uitzend | 100% | 10,5% | 1,9% | 15,1% | 3,3% | 4,5% | 15,7% | 0,6% | 136,4% |
| A | 100% | 4,0% | 1,0% | 11,0% | 7,4% | 0,8% | 13,7% | 0,5% | 127,3% |
| B | 100% | 4,8% | 2,1% | 19,0% | 9,3% | 0,9% | 12,8% | 0,4% | 130,3% |
| C | 100% | 5,6% | 2,2% | 13,4% | 8,2% | 1,1% | 13,6% | 0,5% | 131,1% |
| D | 100% | 6,1% | 1,0% | 16,2% | 11,5% | 0,8% | 13,9% | 0,5% | 133,8% |
| E | 100% | 6,3% | 2,0% | 16,9% | 10,9% | 1,1% | 14,7% | 0,5% | 135,6% |
| F | 100% | 4,8% | 1,1% | 15,9% | 8,4% | 0,9% | 13,4% | 0,5% | 129,2% |
| G | 100% | 5,9% | 1,4% | 8,5% | 6,6% | 1,2% | 13,6% | 0,5% | 129,2% |
| H | 100% | 7,2% | 1,8% | 17,0% | 9,6% | 1,1% | 14,6% | 0,5% | 134,8% |
| I | 100% | 5,2% | 0,8% | 5,6% | 2,9% | 1,2% | 12,9% | 0,5% | 123,5% |
| J | 100% | 6,1% | 1,3% | 11,3% | 7,6% | 0,9% | 14,1% | 0,5% | 130,6% |
| K | 100% | 4,4% | 1,3% | 15,6% | 9,2% | 0,7% | 13,8% | 0,5% | 129,9% |
| L | 100% | 5,5% | 1,6% | 15,8% | 22,1% | 0,8% | 14,1% | 0,5% | 144,5% |
| M | 100% | 5,2% | 1,5% | 14,1% | 9,7% | 0,9% | 14,1% | 0,5% | 131,9% |
| N | 100% | 5,1% | 1,8% | 13,8% | 8,8% | 0,8% | 14,0% | 0,5% | 130,9% |
| O | 100% | 7,7% | 1,7% | 11,6% | 4,6% | 1,8% | 14,0% | 0,5% | 130,4% |
| P | 100% | 7,5% | 1,5% | 12,5% | 10,4% | 1,7% | 12,1% | 0,5% | 133,6% |
| Q | 100% | 6,1% | 2,0% | 12,1% | 7,9% | 1,1% | 12,9% | 0,5% | 130,5% |
| R | 100% | 9,9% | 2,4% | 11,6% | 8,1% | 1,2% | 13,6% | 0,5% | 135,6% |
| S | 100% | 5,5% | 2,4% | 13,5% | 6,6% | 1,1% | 13,7% | 0,5% | 129,8% |
| T | 100% | 6,4% | 1,7% | 10,9% | 7,2% | 1,2% | 13,6% | 0,5% | 130,6% |
| U | 100% | 0,5% | 1,3% | 18,1% | 0,5% | 1,4% | 14,2% | 0,5% | 118,4% |
| V | 100% | 4,4% | 1,6% | 12,0% | 8,3% | 1,0% | 13,6% | 0,5% | 129,5% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2024).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

Tabel B.1 UITZENDSECTOR VERGELEKEN MET ALLE ANDERE SECTOREN SAMEN (+20% ED ZW)

| Looncomponent | Uitzendsector | % van het basisuurloon | Overige sectoren | % van het basisuurloon | Vershil** (uitzendsector – overige sectoren) |
|---|---------------|------------------------|------------------|------------------------|--|
| Basisuurloon | 15,29 | 100% | 14,22 | 100% | - |
| Bijzondere beloningen | 1,60 | 10,5% | 0,90 | 6,3% | 4,2% |
| Reiskosten | 0,29 | 1,9% | 0,22 | 1,6% | 0,3% |
| Premies volksverzekeringen* | 2,28 | 14,9% | 1,55 | 10,9% | 4% |
| Pensioenopbouw | 0,51 | 3,3% | 0,97 | 6,8% | -3,5% |
| Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) | 0,72 | 4,7% | 0,17 | 1,2% | 3,5% |
| Werknemersverzekeringen (werkloosheid) | 2,40 | 15,7% | 1,93 | 13,6% | 2,1% |
| Werkgeversbijdrage kinderopvang | 0,08 | 0,6% | 0,07 | 0,5% | 0,1% |
| Totale loonkosten* | 20,90 | 136,7% | 18,48 | 130% | 6,7% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2024).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

** In procentpunten.

Tabel B.2 UITZENDSECTOR VERGELEKEN MET ALLE ANDERE SECTOREN SAMEN (+10% ED ZW)

| Looncomponent | Uitzendsector | % van het basisuurloon | Overige sectoren | % van het basisuurloon | Vershil** (uitzendsector – overige sectoren) |
|---|---------------|------------------------|------------------|------------------------|--|
| Basisuurloon | 15,28 | 100% | 14,23 | 100% | - |
| Bijzondere beloningen | 1,60 | 10,5% | 0,90 | 6,3% | 4,2% |
| Reiskosten | 0,29 | 1,9% | 0,23 | 1,6% | 0,3% |
| Premies volksverzekeringen* | 2,28 | 14,9% | 1,55 | 10,9% | 4% |
| Pensioenopbouw | 0,50 | 3,3% | 0,97 | 6,8% | -3,5% |
| Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) | 0,70 | 4,6% | 0,17 | 1,2% | 3,4% |
| Werknemersverzekeringen (werkloosheid) | 2,40 | 15,7% | 1,94 | 13,6% | 2,1% |
| Werkgeversbijdrage kinderopvang | 0,08 | 0,6% | 0,07 | 0,5% | 0,1% |
| Totale loonkosten* | 20,86 | 136,5% | 18,50 | 130% | 6,5% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2024).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

** In procentpunten.

Tabel B.3 UITZENDSECTOR VERGELEKEN MET ALLE ANDERE SECTOREN SAMEN (-10% ED ZW)

| Looncomponent | Uitzendsector | % van het basisuurloon | Overige sectoren | % van het basisuurloon | Vershil** (uitzendsector – overige sectoren) |
|---|---------------|------------------------|------------------|------------------------|--|
| Basisuurloon | 15,29 | 100% | 14,24 | 100% | - |
| Bijzondere beloningen | 1,59 | 10,4% | 0,90 | 6,3% | 4,1% |
| Reiskosten | 0,30 | 1,9% | 0,23 | 1,6% | 0,3% |
| Premies volksverzekeringen* | 2,28 | 14,9% | 1,56 | 10,9% | 4% |
| Pensioenopbouw | 0,49 | 3,2% | 0,97 | 6,8% | -3,6% |
| Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) | 0,64 | 4,2% | 0,17 | 1,2% | 3% |
| Werknemersverzekeringen (werkloosheid) | 2,39 | 15,7% | 1,94 | 13,6% | 2,1% |
| Werkgeversbijdrage kinderopvang | 0,08 | 0,6% | 0,07 | 0,5% | 0,1% |
| Totale loonkosten* | 20,78 | 135,9% | 18,52 | 130% | 5,9% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2024).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

** In procentpunten.

Tabel B.4 UITZENDSECTOR VERGELEKEN MET ALLE ANDERE SECTOREN SAMEN (-20% ED ZW)

| Looncomponent | Uitzendsector | % van het basisuurloon | Overige sectoren | % van het basisuurloon | Vershil** (uitzendsector – overige sectoren) |
|---|---------------|------------------------|------------------|------------------------|--|
| Basisuurloon | 15,02 | 100% | 14,23 | 100% | - |
| Bijzondere beloningen | 1,57 | 10,5% | 0,90 | 6,3% | 4,2% |
| Reiskosten | 0,29 | 1,9% | 0,23 | 1,6% | 0,3% |
| Premies volksverzekeringen* | 2,22 | 14,8% | 1,56 | 10,9% | 3,9% |
| Pensioenopbouw | 0,48 | 3,2% | 0,97 | 6,8% | -3,6% |
| Werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid) | 0,57 | 3,8% | 0,16 | 1,2% | 2,6% |
| Werknemersverzekeringen (werkloosheid) | 2,35 | 15,6% | 1,94 | 13,6% | 2% |
| Werkgeversbijdrage kinderopvang | 0,08 | 0,6% | 0,07 | 0,5% | 0,1% |
| Totale loonkosten* | 20,36 | 135,6% | 18,50 | 130% | 5,6% |

Bron: CBS-microdata, bewerking SEOR (2024).

* De premies voor de volksverzekeringen zijn niet meegenomen in de berekening van de totale loonkosten.

** In procentpunten.

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