

Uitzendwerk

Factsheet arbeidsmarkt

21 december 2017

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

Meer dan zeven miljoen mensen hebben de afgelopen tien jaar als uitzendkracht gewerkt. Nederland is Europees gezien één van de koplopers als het gaat om het aandeel uitzendwerk in de totale werkgelegenheid. Werkgevers hebben verschillende motieven om uitzendkrachten in te huren. Het belangrijkste motief is om pieken in het werk op te vangen. Dat geldt het sterkste voor bedrijven met veel seizoensgebonden arbeid, zoals in de land- en tuinbouw. Ook huren bedrijven uitzendkrachten in om risico's van ziekte en vraaguitval te vermijden. Instellingen in het onderwijs en in de zorg zetten relatief vaak uitzendkrachten in om afwezigheid van vast personeel (door bijvoorbeeld ziekte, vakantie en zwangerschap) op te vangen. Andere sectoren gebruiken uitzendbureaus als kanaal om personeel te werven. Dat geldt met name voor (delen van) de zakelijke dienstverlening.

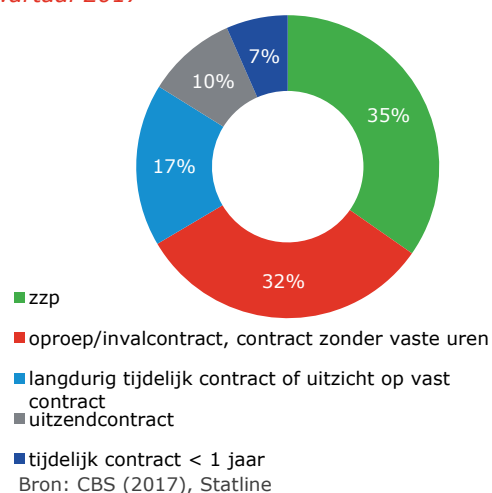
CBS (2017), De uitzendbranche in Nederland sinds 2005, Rabobank (2017), Cijfers en Trends, Uitzendbureaus en UWV (2016), Vacatures in Nederland 2015.

Aandeel uitzendkrachten relatief klein

Uitzendwerk biedt werkgevers flexibiliteit. Het is echter maar een klein deel van de flexibele schil. De totale omvang van de flexibele schil wordt bepaald door werknemers met een flexibel contract (oproep-, inval- en uitzendkrachten en werknemers met tijdelijke contracten) en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).¹

In het derde kwartaal van 2017 zijn er ruim 1 miljoen zzp'ers en bijna 2 miljoen mensen met een flexibel contract. In totaal bestaat de flexibele schil dus uit ruim 3 miljoen mensen. Hiervan werken ongeveer 291 duizend mensen als uitzendkracht (10%). De grootste groepen in de flexibele schil zijn zzp'ers en mensen met een oproep/invalcontract².

Verhouding flexibele schil naar zzp en type flexibel contract 3^e kwartaal 2017



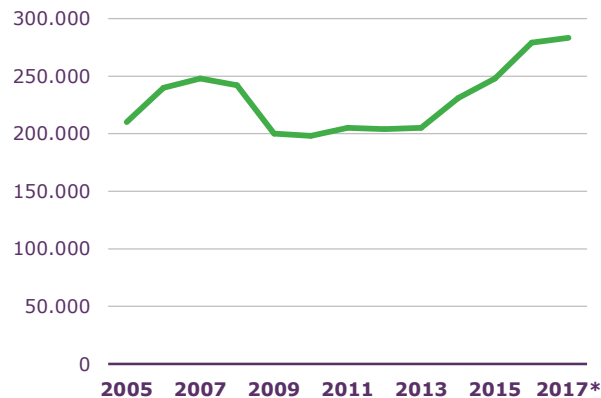
De omvang en het aandeel van de flexibele schil ten opzichte van alle werkenden is in tien jaar tijd sterk gestegen. In 2006 behoorden nog 1,9 miljoen werkenden tot de flexibele schil; in het derde kwartaal van 2017 zijn dat er ruim 3 miljoen (+57 procent). Bedroeg het aandeel van de flexibele schil in 2006 nog 24 procent, in 2017 was dit 35 procent. In de flexibele schil nemen vooral het aantal oproep/invalcontracten sterk toe. Ook het aantal langdurig tijdelijke contracten of contracten met uitzicht op vast kennen een bovengemiddelde groei. De groei van het aantal zzp'ers is iets lager dan gemiddeld (+ 48 procent). Het aantal uitzendkrachten groeit bescheiden (21 procent). Het aandeel uitzendkrachten in de flexibele schil is dan ook licht gedaald, maar het aandeel in de totale werkgelegenheid van werknemers licht gestegen.

¹ CPB (2016), De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt

² Dit is inclusief werknemers met een contract zonder vaste uren

Ontwikkeling uitzendkrachten

2005 – 2017



Bron: CBS (2017). In de enquête beroepsbevolking wordt gevraagd of men op enig moment werkzaam is en zo ja op wat voor contract.

*voor 2017 is het gemiddelde van de eerste drie kwartalen weergegeven.

Ontwikkeling aantal uitzendkrachten beweegt mee met conjunctuur

Gemiddeld werken in de eerste drie kwartalen van 2017 ruim 280 duizend personen als uitzendkracht. Het kenmerkende van uitzendwerk is dat het een van de eerste indicatoren is bij economische veranderingen. Als de economie aantrekt, neemt ook het aantal uitzendkrachten direct toe. Bij aanhoudende economische groei vlakkt de toename van uitzendkrachten vaak af: dan wordt het voor werkgevers lastiger om aan personeel te komen en neemt de bereidheid toe om werknemers een (vast) contract aan te bieden. Gaat het economisch minder, dan daalt ook (direct) het aantal uitzendkrachten.

Sinds 2013 stijgt het aantal uitzendkrachten weer. In 2017 is dit aantal verder toegenomen tot 291 duizend in het derde kwartaal.

Verwachting: toename banen

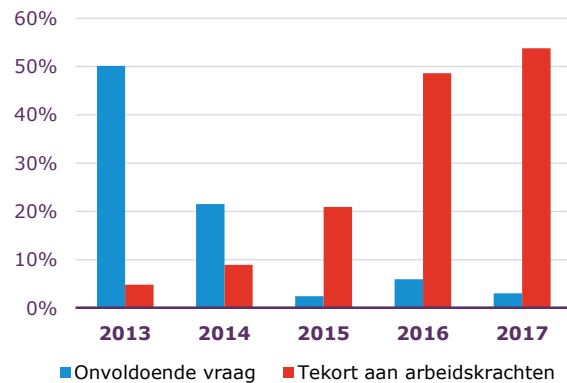
In de meest recente arbeidsmarktprognose verwachtte UWV dat het totaal aantal banen in de sector Uitzenden en arbeidsbemiddeling (dit is inclusief banen van het eigen personeel van uitzendbureaus) ook in 2017 nog sterk toeneemt met 7,7 procent. In 2018 vlakkt de groei af en wordt een toename van het aantal banen van 4,5 procent voorzien. Het is nog wel de sterkst groeiende sector.

Ook in de laatste conjunctuurenquête van het CBS zijn uitzendondernemers positief gestemd voor wat betreft de omzet en economisch klimaat voor de komende drie maanden.

In de figuur hiernaast is een verschuiving te zien van belemmeringen die uitzendondernemers verwachten: waar uitzenders in 2013 nog 'onvoldoende vraag naar uitzendkrachten aangaven', is dit in 2017 juist een 'tekort aan uitzendkrachten'.

Belemmeringen uitzendondernemers

2013 – 2017, 3^e kwartaal



Bron: CBS (2017), Conjunctuurenquête Nederland

De ABU heeft recent onder haar leden een enquête gehouden waarin is gevraagd wat beroepen zijn met moeilijk vervulbare vacatures en waarvoor het moeilijk is om aan personeel te komen. Dit zijn veelal beroepen in techniek, industrie en logistiek.

Top 15 meest genoemde beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

1 Lassers	9 Docenten (m.n. exact en talen)
2 Operators (algemeen, proces, vapro)	10 Lager bouw personeel (asbestsaneerders, grondwerkers en hulparbeiders)
3 Chauffeurs (algemeen, vrachtwagen, bus)	11 Werkvoorbereiders techniek
4 Timmermannen	12 (Cnc-)verspaners
5 (Service)monteurs	13 Elektromonteurs
6 Assemblage-, plaat-, bankwerkers	14 Metselaars
7 Productiemedewerkers	15 Heftruck/-reachtruckchauffeurs
8 Loodgieters/installateurs	

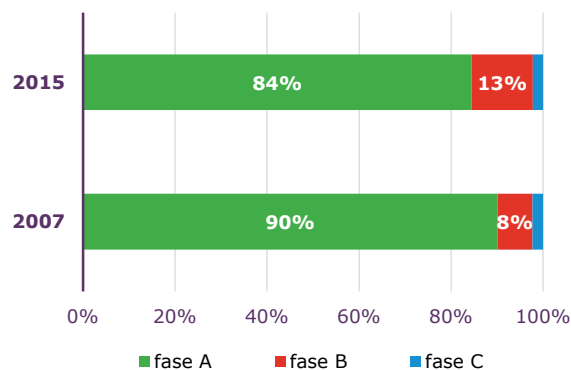
Bron: ABU (2017), enquête

Toename fase B

Bij uitzendkrachten is er in de cao van de ABU een verschil tussen fase A (dit is fase 1 en 2 in de cao van NBBU), fase B (fase 3 van NBBU) en fase C (fase 4 van NBBU).³ De meeste uitzendkrachten werken in fase A. Dit aandeel is echter wel afgenomen sinds 2007. In 2007 werkte nog 90 procent van de uitzendkrachten in fase A; in 2015 is dit gedaald naar 84 procent. Er zijn signalen dat de samenstelling binnen fase A verandert en dat de laatste jaren het gebruik van repeterende dag- en weekcontracten in fase A is gestegen. Het aandeel uitzendkrachten in fase B is tussen 2007 en 2015 toegenomen en is inmiddels meer dan een achtste deel van het totaal. Het aandeel fase C blijft constant op ongeveer 2 procent.

Uitzendkrachten naar fasen

2007 en 2015

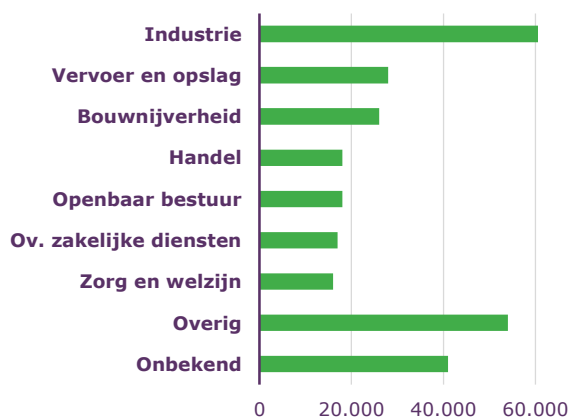


Bron: KBA (2016), Uitzendmonitor 2016. Onderzoek in opdracht van ABU

Werkgelegenheid: kenmerken

Uitzendkrachten naar sector

2016



Bron: CBS (2017), Statline

Meeste uitzendkrachten in industrie

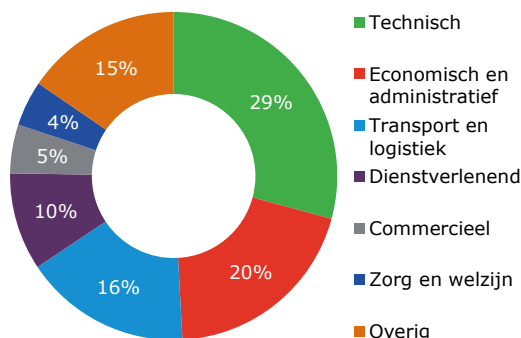
De meeste uitzendkrachten (61 duizend) werkten in 2016 in de industrie. Zij werkten vooral in de machine- en chemische industrie. Andere sectoren waar veel uitzendkrachten werken zijn vervoer & opslag (28 duizend) en bouwnijverheid (26 duizend). Ook in openbaar bestuur, overige zakelijke diensten, handel en zorg & welzijn werken nog altijd meer dan 15 duizend uitzendkrachten. Onder 'overig' vallen sectoren als financiële dienstverlening, onderwijs en horeca. Van 15 procent van de uitzendkrachten is onbekend in welke sector ze aan het werk zijn.

³ Uitleg fasensystematiek: In fase A kan de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opdracht hebben (uitzendbeding). De arbeidsovereenkomst kan elk moment worden opgezegd en alleen de gewerkte uren worden betaald. In fase A kunnen ook detachingscontracten worden gegeven. Door met detachingscontracten te werken kan gebruik gemaakt worden van de vaksectorindeling bij het UWV. De te betalen werkgeverspremie is in de meeste gevallen in de vaksectoren lager dan in de uitzendsector (sector 52). Fase A duurt maximaal 78 weken.

Een uitzendkracht die fase A heeft doorlopen stroomt in fase B in. In fase B worden maximaal zes tijdelijke contracten afgesloten gedurende maximaal vier jaar. Zodra in fase B meer dan vier jaar is gewerkt of het zesde contract is afgesloten, gaat fase C in: een contract voor onbepaalde tijd.

Uitzendkrachten vaak in technische, logistieke of administratieve beroepen

Drie op de tien uitzendkrachten werkt in een technisch beroep als bediener van productiemachines, assemblagemedewerker of als hulpkracht in de bouw en industrie. Ook lader, lossers of vakkenvullers komt vaak voor. Routinematige handmatige taken zijn hierbij relatief belangrijk. Verder werken relatief veel uitzendkrachten in administratieve functies, met veel routinematige cognitieve taken, zoals boekhouden en het maken van berekeningen.



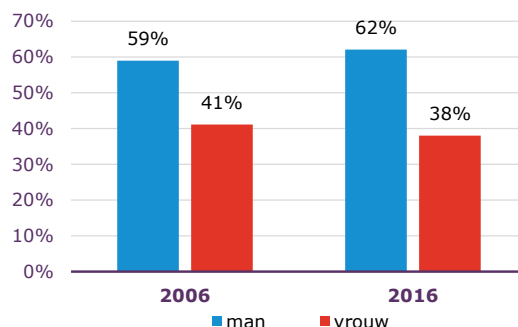
Bron: CBS (2017), Statline

Meest voorkomende beroepsgroepen Uitzendkrachten, 3 ^e kwartaal 2017	Aantal
Laders, lossers en vakkenvullers	20.000
Receptionisten en telefonisten	15.000
Hulpkrachten bouw en industrie	15.000
Administratief medewerkers	14.000
Schoonmakers	13.000
Transportplanners en logistiek medewerkers	11.000
Productiemachinebedieners	11.000
Bedieners mobiele machines	11.000
Kelners en barpersoneel	10.000
Callcentermedewerkers outbound	7.000
Bouwarbeiders ruwbouw	7.000
Assemblagemedewerkers	7.000
Hoveniers	7.000
Vrachtwagenchauffeurs	7.000
Boekhoudkundig medewerkers	6.000
Timmerlieden	6.000
Schilders en metaalspuiters	6.000

Meer mannen dan vrouwen

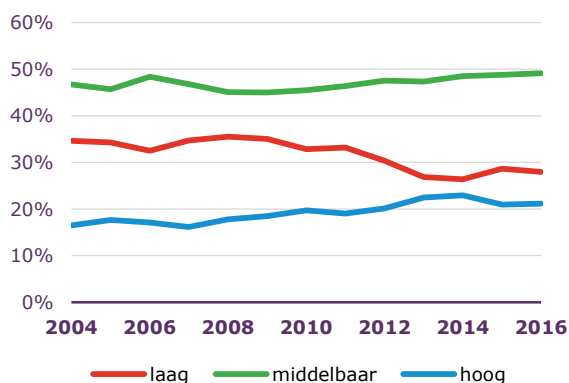
Er werken meer mannen dan vrouwen als uitzendkracht. In 2016 is 62% man en 38% vrouw. Uitzendkrachten werken vooral in beroepen waar sowieso veel mannen werken: bouw, techniek en transport. Dit zijn conjunctuurgevoelige sectoren. Met het aantrekken van de economie neemt de vraag van werkgevers toe en stijgt daarmee het aandeel mannelijke uitzendkrachten. Veel vrouwen werken als uitzendkracht in administratieve beroepen. Door automatisering en digitalisering staat de werkgelegenheid in administratieve beroepen onder druk, een mogelijke oorzaak voor het dalende aandeel vrouwelijke uitzendkrachten.

Uitzendkrachten naar geslacht 2006 en 2016



Bron: CBS (2017), Statline

Uitzendkrachten naar opleidingsniveau 2006 - 2016



Bron: CBS (2017), Statline

Toename hoogopgeleide uitzendkrachten

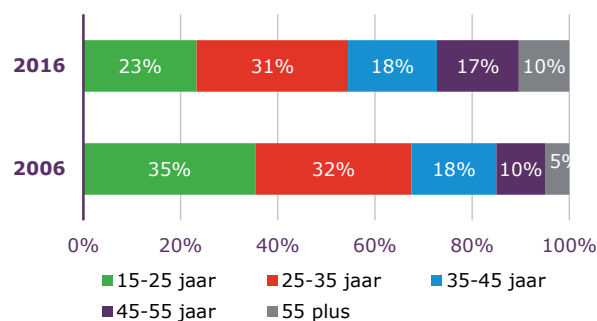
De meeste uitzendkrachten (50 procent) hebben een diploma op middelbaar niveau. Dat is mbo niveau 2 tot en met mbo niveau 4 of een havo/vwo diploma. Veel van deze uitzendkrachten zijn werkzaam als vakkracht in de bouw, industrie of administratie. Ook komt het voor dat uitzendkrachten werken terwijl ze een vervolgoopleiding doen op hbo- of wo-niveau. Het aandeel uitzendkrachten zonder startkwalificatie is de afgelopen jaren gedaald en bedraagt nu minder dan 30 procent. Voor een deel is dit te verklaren door het stijgend opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Ook zijn uitzendbanen vaker dan vroeger op middelbaar of hoger beroepsniveau te vinden. Het aandeel hoger opgeleide uitzendkrachten (hbo, wo) is dan ook gegroeid en bedraagt nu meer dan 20 procent. Gemiddeld is van alle werkenden 36% hoogopgeleid. Er werken dus nog altijd relatief weinig hoogopgeleiden als uitzendkracht.

Aandeel jongeren sterk afgenomen

Het aandeel jongere uitzendkrachten is volgens CBS tussen 2006 en 2016 sterk afgenomen. Bedroeg het aandeel uitzendkrachten jonger dan 25 jaar in 2006 nog 35%, tien jaar later is dat nog maar 23%. Toch is ruim de helft van de uitzendkrachten (54%) nog altijd jonger dan 35 jaar.

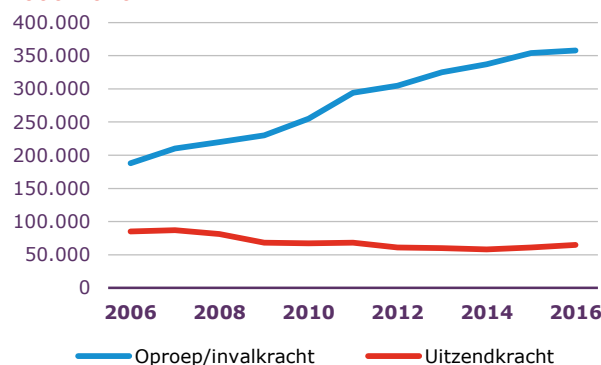
Het aandeel uitzendkrachten van 45 jaar en ouder is tussen 2006 en 2016 sterk gestegen. Bedroeg dit aandeel in 2006 nog slechts 15%; in 2016 is dit aandeel 27%.

Uitzendkrachten naar leeftijd 2006 en 2016



Bron: CBS (2017), Statline

Werkende 15-25 jarigen naar contract 2006-2016



Bron: CBS (2017), Statline

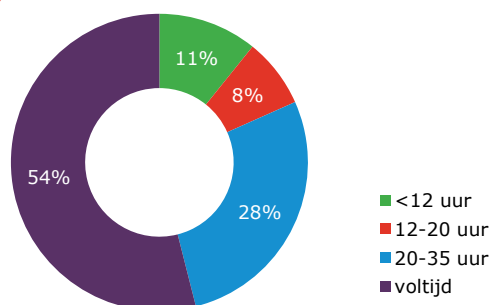
Vaker oproepcontract bij jongeren

Waar bij de 15-25 jarigen een afname te zien is van het aantal uitzendkrachten, neemt het aantal jongeren met een oproep- of invalcontract sterk toe.⁴ In 2006 waren er 188 duizend jongeren met een oproep- of invalcontract; in 2016 is dit aantal toegenomen tot 358 duizend (+90 procent). Deze groep combineert vaak een (vervolg)opleiding met een (kleine) bijbaan, bijvoorbeeld in de horeca of in de detailhandel.

Meerderheid werkt fulltime

Een ruime meerderheid van de uitzendkrachten werkt in een voltijdsbaan (54 procent). Het aandeel uitzendkrachten met een voltijdsbaan beweegt met de conjunctuur mee: van ongeveer 53 procent in 2004 naar 48 procent in de periode 2009-2012. Daarna neemt het aandeel weer toe naar 54 procent. In tijden van laagconjunctuur werken er dus minder uitzendkrachten in voltijdsbanen en juist meer uitzendkrachten in banen met een kleinere omvang.

Uitzendkrachten naar omvang contract 2016



Bron: CBS (2017), Statline

Trends, kansen en bedreigingen in de sector Uitzendbedrijven

Groei banen uitzendkrachten vlakkt af

- De afgelopen drie jaar groeide de werkgelegenheid sterk bij de uitzendbureaus. Ook in 2017 en 2018 wordt nog een bovengemiddelde groei verwacht van het aantal banen. De **groei** van het aantal uitzendbanen **vlaakt wel af** doordat de economie verder groeit. Werkgevers zijn eerder bereid personeel zelf in (vaste) dienst te nemen. Daarmee verbetert de onderhandelingspositie van werknemers. Anderzijds trachten bedrijven en instellingen de personeelslasten te beperken door meer flexcontracten (zoals nulurencontracten of oproepcontracten) aan te bieden.
- Door de krappere markt wordt het ook voor uitzendbureaus moeilijker om geschikte mensen te vinden. Een toenemend aantal uitzendbureaus geeft aan belemmeringen te verwachten in de zin van **tekort aan arbeidskrachten**.
- Een onzekere factor is de trend van toenemende **flexibilisering**. Dit zal met name afhangen van aanpassingen in de wetgeving rond het werken als zelfstandige (zzp) en andere vormen van flexibele arbeid.

⁴ Hierbij is niet gekeken naar de omvang van het contract. Ook kleine banen van minder dan twaalf uur per week tellen mee.

- Vanuit werkgevers wordt een verdere vraag naar bemiddeling van **technisch opgeleid personeel en hoogopgeleiden** verwacht. Werkgevers doen ook vaker een beroep op uitzendbureaus als zij moeilijk vervulbare vacatures hebben. Uitzendbureaus spelen hierop in door bijvoorbeeld **flexpools van professionals** op te zetten.
- **Digitalisering en robotisering** heeft een grote impact op de uitzendbranche. In de eerste plaats treft dit vooral banen van laag- en middelbaar opgeleiden. Digitalisering heeft ook impact op de bedrijfsvoering van uitzendbureaus. Het aantal vestigingen van (grote) uitzendbureaus krimpt en interne processen worden verder geautomatiseerd, zoals het zoeken en screenen van kandidaten. Meer dan de helft van de uitzendbureaus verwacht een investering in **nieuwe vacature-, werving- en selectie tools**. Ook zijn al de eerste mobiele uitzendbureaus gesignaleerd.

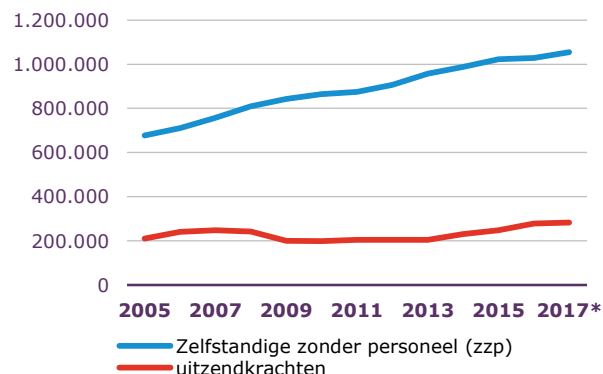
Verbreiding van diensten

Door een (verwacht) tekort aan arbeidskrachten kunnen omzet en marges van uitzendbureaus **onder druk** komen te staan. Ook hebben bedrijven meer inzicht gekregen in de kosten van uitzendbureaus. Dat leidt tot sterke onderlinge concurrentie van uitzendbureaus op kosten en prijzen. Uitzendorganisaties proberen zich dan ook te **onderscheiden van hun concurrenten**, zoals specialiseren in bepaalde sectoren of door verbreding van dienstverlening.

- Naast uitzenden en detacheren verlenen uitzendbureaus steeds vaker **aanvullende diensten**, zoals werving en selectie, re-integratie, Van-Werk-Naar-Werk begeleiding. Ook worden HRM-en/of payrolldiensten voor kleine bedrijven en zzp'ers aangeboden die daar zelf de capaciteit of expertise niet voor hebben.
- Ook de **Managed Service Providers (MSP's)** zijn in opmars. MSP-bedrijven nemen vaak de totale flexbehoefte van een bedrijf over en zorgen voor de juiste invulling door flexibel in te kopen bij uitzenders en detacheerders. Alle grote uitzenders hebben inmiddels hun eigen MSP-aanbod. De meest voorkomende variant is die waarbij een MSP-bedrijf optreedt als bemiddelaar voor meerdere uitzenders en intermediairs. Met de opmars van de MSP's ontstaat wel het risico dat de ingeschakelde uitzendbedrijven het (directe) contact met de opdrachtgever verliezen.

Ontwikkeling zzp en uitzendkrachten

2005-2017



Sterke toename zzp'ers

Uitzendbureaus ondervinden in toenemende mate concurrentie van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) of andere vormen van flex zoals oproep- en invalcontracten of contracten zonder vaste uren. In de figuur hiernaast is te zien dat het aantal zzp'ers sterk toeneemt van een kleine 700 duizend in 2005 naar ruim 1 miljoen in 2017 (+56 procent). Steeds meer uitzendbureaus specialiseren zich daarom in het **bemiddelen van zzp'ers**.

Bron: CBS (2017), Statline. Voor 2017 is het gemiddelde van de eerste drie kwartalen weergegeven

Investeren in uitzendkrachten

- In 2016 volgde **14 procent** van de uitzendkrachten (exclusief studenten en scholieren die een uitzendbaan hebben) een **opleiding**. Dit percentage neemt toe, het lag bij de eerste meting in 2009 op 10 procent. In 2020 wil de branche dat minimaal 20 procent van de uitzendkrachten een opleiding volgt. Het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de uitzendbranche **STOOF** onderneemt hiertoe tal van activiteiten. Uitzendbureaus dragen 0,2 procent van de loonsom af aan het Sociaal Fonds Uitzendbranche (SFU). Dit is van toepassing op de loonsom van uitzendkrachten in de eerste 78 weken (fase A). Daarmee krijgen zij het recht om gebruik te maken van de diensten van STOOF. In het dienstenpakket staat het bevorderen van e-learning centraal. Zo kunnen uitzendbureaus in eigen beheer opleidingen aanbieden. Daarnaast heeft iedere uitzendorganisatie (ongeacht welke cao van toepassing is) een scholingsbestedingsverplichting van 1,02 procent van de loonsom.
- Een **hypotheek aanvragen** is voor uitzendkrachten problematisch. Maar na een jaar werken voor een uitzendorganisatie en een zogeheten **perspectiefverklaring** kan dit tegenwoordig wel. Daaruit moet blijken dat er goede arbeidsmarktperspectieven zijn. Inmiddels hebben meer dan 3 duizend uitzendkrachten een verklaring aangevraagd. Daarvan werd 55 procent gehonoreerd.

Activiteiten voor werkzoekenden en Van Werk Naar Werk-activiteiten

- In samenwerking met **UWV en uitzendorganisaties** worden in diverse arbeidsmarktregio's WW'ers in beweging gebracht door intersectorale stage, opleiding en plaatsing vanuit krimp- naar groeisectoren. Daar is ook een concrete doelstelling bij geformuleerd: scholen en plaatsen van

400 uitzendkrachten. Het betreft hier een subsidieproject in het kader van de Regeling Dienstverlening Werkzoekenden en projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (**DWSRA**).

- In samenwerking met ruim **10 leerwerkloketten (LWL)** stelt STOOFF scholingsvouchers beschikbaar aan de doelgroep jongeren en aan iedereen die valt onder participatiewet. Voorwaarde voor de LWL is dat er aansluiting wordt gezocht met regionale uitzendorganisaties.

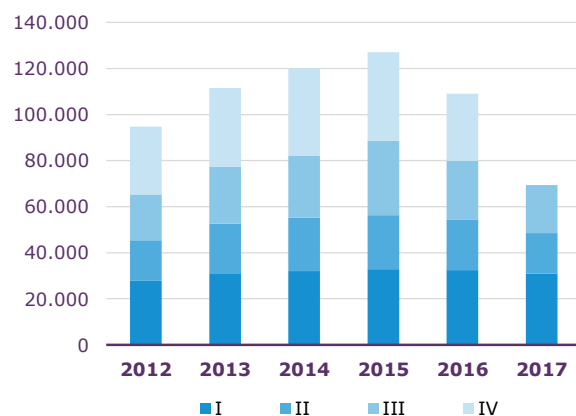
Misstanden voorkomen en oplossen

- Voor iedere sector gelden **verschillende premiepercentages** voor een deel van de werknemersverzekeringen omdat de aanspraken daarop per beroepsgroep verschillend zijn. Hoe meer een sector aanspraak maakt op de werknemersverzekeringen, hoe hoger de premies. Uitzendbedrijven zijn in een aparte sector ingedeeld: **sector 52 Uitzendbedrijven**. Uitzenden gebeurt echter in meerdere (zo niet in alle) beroepsgroepen en sectoren. Uitzendbureaus mochten tot voor kort in een andere sector (met lagere premies) worden ingedeeld als zij voor meer dan 50 procent in de betreffende sector verlonen. Dat leidde tot ongewenste effecten zoals 'premieshoppen' in sectoren met een lagere premie. Dit leidt tot een ongelijk speelveld: uitzendbureaus die in een andere sector met lagere premies zijn ingedeeld kunnen goedkoper werken. Om die reden worden op dit moment **nieuwe uitzendbureaus** verplicht weer aangesloten in **sector 52**. Uitzendbureaus die nu nog zijn ingedeeld in een andere vaksector (als het uitzendbureau voor meer dan 50 procent in de vaksector verloont) blijven voorlopig in die vaksector aangesloten.
- Het merendeel van de uitzendbedrijven houdt zich aan de wet- en regelgeving. Maar er zijn ook **malafide uitzendbureaus**. In 2016 zijn bij controle van 500 uitzendbureaus door de Inspectie SZW 131 boetes uitgedeeld voor in totaal ruim 1,3 miljoen euro. De meeste overtredingen betreffen **onderbetaling van de uitzendkrachten**. Andere overtredingen zijn illegale tewerkstellingen, te lange werktijden, gefingeerde dienstverbanden, arbeidsuitbuiting en belastingontduiking. Bedrijven die arbeidskrachten bij deze malafide uitzenders inhuren, kunnen zo op oneerlijke wijze goedkoper produceren en concurreren. De top zes branches/sectoren waar misstanden met uitzendwerk worden aangetroffen zijn land- en tuinbouw, metaal en industrie, horeca, detailhandel, bouw en schoonmaak. Bedrijven die uitzendkrachten inhuren zijn mede verantwoordelijk om een uitzendbureau in te huren dat volgens de wet- en regelgeving werkt. Bovendien kunnen zij in sommige gevallen aansprakelijk worden gesteld als het uitzendbureau niet alles op orde heeft. De Inspectie SZW heeft daarom samen met de Belastingdienst en partijen uit de uitzendsector een **checklist** ontwikkeld voor bedrijven die werken met uitzendbureaus. De checklist helpt bedrijven te beoordelen of zij op een eerlijke, gezonde en veilige manier met uitzendkrachten werken. Het gaat onder andere om juiste registratie van het uitzendbureau bij de Kamer van Koophandel, correcte afdracht van loonbelasting, het betalen van eerlijk loon en het controleren van de identiteit van de uitzendkracht.
- In de uitzendbranche wordt veel gedaan aan zelfregulering om misstanden te voorkomen. Centraal staat de **Stichting Normering Arbeid (SNA)**. De SNA heeft als doel het realiseren van zelfregulering ter voorkoming van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche en bij alle vormen van (onder)aanneming van werk. In 2016 waren ruim 4 duizend bedrijven gecertificeerd en zijn 475 bedrijven uit het register geschrapt omdat ze niet aan de eisen voldeden. Vakbonden FNV en CNV hebben zich begin 2016 teruggetrokken uit de SNA. Volgens de bonden scheidt het SNA-keurmerk onvoldoende malafide van de bonafide bedrijven en is in de vrijwillige norm de correcte beloning voor uitzendkrachten onvoldoende gegarandeerd.

Bron: Rabo Cijfers en Trends (2016), ABN-AMRO Insight (2016), ABU, NBBU, STOOFF, Inspectie SZW, FNV, CNV

WW-uitkeringen

Nieuwe WW-uitkeringen uitzendkrachten 2012-2017, per kwartaal



Bron: UWV (2017)

Vanaf 2015: minder nieuwe WW-uitkeringen

Gemiddeld bestaat een kwart van de totale instroom in de WW uit mensen die werkzaam waren als uitzendkracht. Dit is veel in vergelijking met het aandeel uitzendkrachten onder werknemers. Uitzendkrachten hebben dus een groter dan gemiddelde kans om in de WW terecht te komen.

De ontwikkeling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen van uitzendkrachten vertoont een sterk seizoenspatroon. Vooral in het eerste en het vierde kwartaal van elk jaar is het aantal nieuwe WW-uitkeringen hoog. In het tweede en derde kwartaal daalt het aantal nieuwe WW-uitkeringen juist. Dan is er ook veel seizoenswerk, bijvoorbeeld in de bouw, horeca en landbouw. Sinds 2015 daalt in totaliteit het aantal nieuwe WW-uitkeringen aan uitzendkrachten, terwijl het aantal werkende uitzendkrachten juist stijgt.

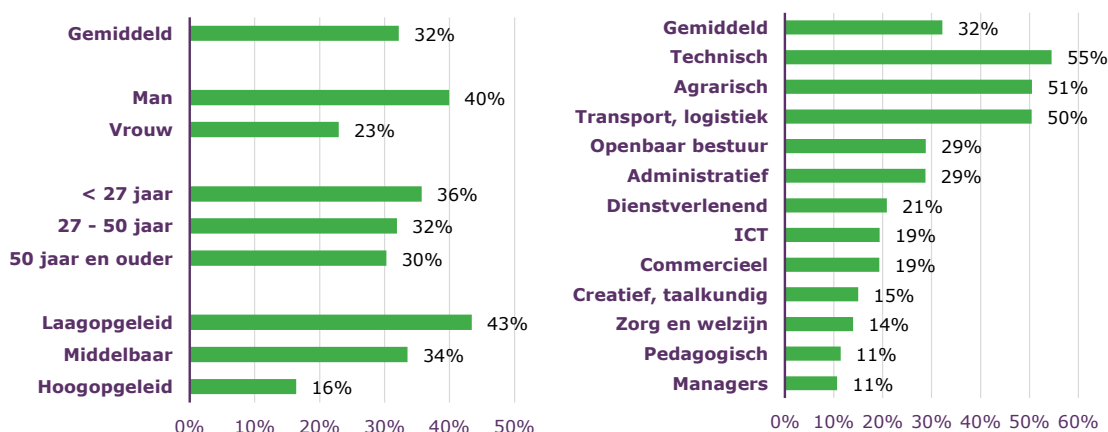
Kansen voor werkzoekenden

Uitzendwerk biedt ook kansen voor werkzoekenden: gemiddeld gaat ongeveer één op de drie werkhervatters vanuit de WW aan de slag op een uitzendcontract. Het grootste deel daarvan (twee derde) werkte direct voorafgaand aan de WW ook als uitzendkracht. Er stromen dus meer WW'ers uit naar een uitzendbaan dan het aantal uitzendkrachten dat in de WW terechtkomt.

Er gaan duidelijk meer mannen dan vrouwen aan het werk via een uitzendcontract: ongeveer 40 procent van de mannen die aan het werk gaan, doet dat via een uitzendcontract. Bij de vrouwen is dat aandeel 23%. Ook laagopgeleiden (43%) gaan duidelijk vaker aan het werk via een uitzendcontract. Daarentegen gaan hoogopgeleiden (16%) juist relatief weinig aan het werk via een uitzendcontract. Jongeren gaan vaker aan het werk via een uitzendcontract, maar de verschillen met de andere leeftijdsgroepen zijn wat kleiner.

Welk deel van de werkhervatters gaat aan de slag op een uitzendcontract?

Uitstroom WW 2016, persoonskenmerken (links) en naar beroep van inschrijving (rechts)



Bron: UWV (2017)

Veel WW'ers met beroep van inschrijving techniek, transport en agrarisch als uitzendkracht aan de slag

UWV weet niet in welk beroepen WW'ers aan de slag gaan, maar wel is bekend met welk beroep werkzoekenden zich inschrijven. Uitzendwerk is vooral van belang voor mensen met een technisch, agrarisch en transport & logistiek beroep. Dat laat bovenstaande rechtergrafiek en onderstaande tabel zien.

In welke beroepen gingen veel WW'ers aan de slag als uitzendkrachten (uitstroom WW 2016)	
Technisch	Productiemedewerker Bouwpersoneel (steigerbouwer, straatmaker, onderhoudsschilder, metselaar, installatiemonteur, bouwtimmerman, vakman gww) Industriepersoneel (monteur elektrische installaties, constructiebankwerker, assemblagemedewerker metaal/elektro, mechanisch operator procesindustrie, pijpfitter industriële montage, MIG/MAG-lasser, installatiemonteur)
Transport en logistiek	Magazijnmedewerker Heftruckchauffeur Logistiek medewerker Orderpicker Vrachtwagenchauffeur binnenland
Agrarisch	Medewerker bloemen- en plantenteelt Medewerker groenvoorziening (plantsoenen en parken) Medewerker groenteteelt Agrarisch seizoenskracht groente en fruit
Overig	Callcentermedewerker (inbound), medewerker klantenservice

Bron: UWV (2017)

In deze tabel worden beroepen getoond waarin minimaal 400 WW'ers aan de slag gingen als uitzendkracht. Daarnaast is gekeken naar het aandeel dat op een uitzendcontract aan de slag gaat. Gemiddeld is dat 32 procent. In de getoonde beroepen ligt dat percentage beduidend hoger (een

ondergrens van 42 procent is aangehouden). Ook zijn alleen die beroepen opgenomen waarbij het werkhervattingspercentage⁵ gemiddeld of hoger is.

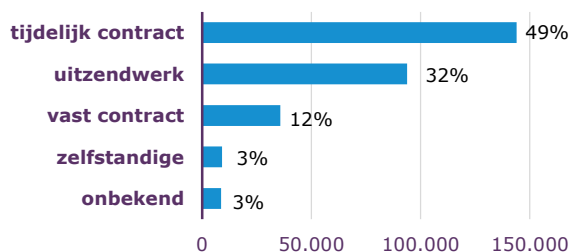
Er liggen voor WW'ers veel kansen in de bouw en industrie om via een uitzendbaan weer aan de slag te komen. Dat betreft niet alleen productiewerk, maar er liggen ook kansen voor vakkrachten, zoals timmermannen, monteurs en lassers. In transport- en logistiekfuncties liggen ook meer dan gemiddelde kansen, evenals in enkele agrarische beroepen. Tenslotte bieden ook klantgerichte functies zoals callcentermedewerker inbound meer dan gemiddelde kansen.

Uitzendwerk van belang voor WW'ers

De meeste werkhervatters die aan de slag gaan, doen dat op een tijdelijk contract bij een werkgever. Ook uitzendwerk komt veel voor: ruim 93 duizend WW'ers die aan het werk gingen, doen dat via een uitzendcontract (32%). Een relatief klein aantal WW'ers kreeg (direct) een vast contract. Het werkhervattingspercentage van mensen die, voordat ze in de WW kwamen, als uitzendkracht werkten is duidelijk hoger dan van mensen die eerst een vast of tijdelijk contract bij een werkgever hadden.

Werkhervatters na WW naar soort contract

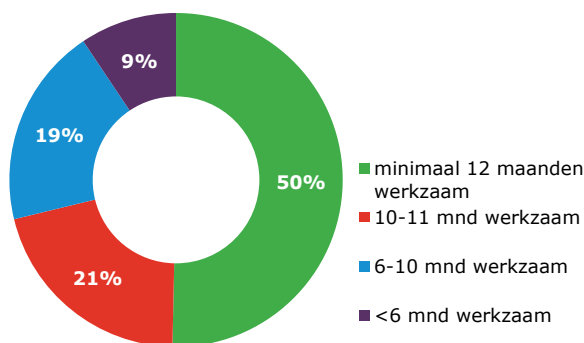
Uitstroom uit WW naar werk in 2016



Bron: UWV

Maanden werkzaam na werkhervatting

Uitzendkrachten, instroomcohort november 2014-oktober 2015



Bron: UWV

Groot deel werkhervatters uitzendcontract blijft zes maanden of langer aan de slag

De helft van de WW'ers die aan de slag gaan als uitzendkracht weet minimaal een heel jaar aan het werk te blijven. Slechts een klein deel van de WW'ers met een uitzendcontract is minder dan zes maanden aan de slag. Een aanzienlijk aantal is dus ook het grootste deel van het jaar aan de slag (zes tot en met elf maanden).

Het aandeel dat minimaal een heel jaar aan het werk blijft is bij een tijdelijk (65 procent) of een vast contract (70 procent) wel hoger.

Kortom, mensen met een uitzendcontract komen vaker in de WW terecht, maar tegelijk biedt uitzendwerk ook kansen voor werkzoekenden. Een flexibele baan kan voor werklozen of andere werkzoekenden dus een goede opstap naar werk zijn. Uitzendbanen leiden wel vaker dan andere typen contracten tot herhalingswerkloosheid. Dit raakt vooral kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

UWV (2017), Arbeidsmarktanalyse

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen: kees.vanuitert@uwv.nl

Auteur: Kees van Uitert en Suzanne IJzerman

⁵ Het werkhervattingspercentage is berekend door na te gaan welk deel van de WW'ers na instroom in de WW binnen 12 maanden het werk heeft hervat.