

TNO-rapport
3090002/R9900552

Uitgezonden of uitgezonderd worden

Een schriftelijk enquêteonderzoek onder een representatieve steekproef van 1448 uitzendwerknemers

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
25 augustus 2000

Auteur(s)
E.P. Miedema
D.J. Klein Hesselink

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst.
Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2000 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken.
Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Inhoud

1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2 Doel en vraagstelling van dit onderzoek	2
1.3 Databestand uitzendkrachten	3
1.4 Indeling van dit rapport	3
2. Begrippen en methode	5
2.1 Uitzendwerk en detachering	5
2.2 Respondenten	5
2.3 Activiteiten vóór de huidige uitzendbaan	8
2.4 Vergelijking met ander onderzoek	9
2.5 Samenvatting	11
3. Bedrijven en uitzendwerk: waar werken uitzendwerknemers?	13
3.1 De inzet van uitzendwerk door bedrijven	13
3.1.1 Bedrijfsgrootte	13
3.1.2 Bedrijfssector	14
3.1.3 Het aantal opdrachtgevers	15
3.2 Beroepen en functies van uitzendkrachten	16
3.3 De inzet van uitzendarbeid via arbeidspools	18
3.4 Samenvatting	21
4. Wie werkt als uitzendwerknemer?	23
4.1 Wie doet uitzendwerk?	23
4.2 Wat is de achtergrond van uitzendwerknemers?	25
4.3 Arbeidsdeelname van doelgroepen	30
4.4 Samenvatting	32
5. De arbeidsmarktpositie van uitzendwerknemers	33
5.1 Aantal banen en uitzendbureaus	33
5.2 De continuïteit van de baan	35
5.3 Arbeidsvoorwaarden	36
5.4 Motivatie en werk zoeken	38
5.5 Samenvatting	39
6. Flexibiliteit en scholing	41
6.1 Feitelijke en gewenste arbeidsduur	41
6.2 Arbeidstijden	43
6.3 Functieflexibiliteit	45
6.4 Scholing en de behoefte aan scholing	46
6.5 Samenvatting	48
7. Werkzekerheid en betrokkenheid bij de organisatie	51

7.1	Werkzekerheid	51
7.2	Betrokkenheid bij de organisatie.....	52
7.3	Inspanningen door het bedrijf en het uitzendbureau	54
7.4	Tevredenheid van uitzendwerknemers.....	55
7.5	Tevredenheid met arbeidspools.....	56
7.6	Samenvatting.....	58
8.	Conclusies en slotbeschouwing.....	59
8.1	De representativiteit van het onderzoek	59
8.2	Veranderingen in uitzendwerk?	59
8.2.1	Uitzendkrachten	62
8.2.2	Vast en tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers	64
8.2.3	Vast en tijdelijk aangestelde werknemers bij andere bedrijven	67
8.2.4	De groep Anders (geen werknemers).....	69
8.3	Tot besluit.....	71
9.	Literatuur	73

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

De omvang van het aantal flexibele arbeidsrelaties en daarmee ook de bijdrage ervan aan de totale werkgelegenheid is in de afgelopen jaren flink gestegen. Inmiddels is deze bijdrage gegroeid tot ongeveer 12% (CBS Arbeidsrekeningen, 2000). Het aandeel uitzendwerk aan de werkgelegenheid bedraagt momenteel ongeveer 4% (CBS, EBB, 1998). In 1998 werd uitzendwerk verricht door naar schatting 782.000 verschillende uitzendkrachten (NEI, 1999). Ook het aantal uitzendondernemingen is sinds de jaren zestig flink gestegen. In 1998 waren er ongeveer 250 uitzendondernemingen, met gezamenlijk zo'n 2500 vestigingen en 14.000 medewerkers (ABU, 1999). Ook detachering door uitzendbureaus neemt toe (Sloep, 1999). Als wervingskanaal voor nieuw personeel zijn uitzendbureaus ook populair bij arbeidsorganisaties zo blijkt uit OSA cijfers. In 1997 maakte 20% van deze organisaties frequent gebruik van het uitzendbureau om aan nieuw personeel te komen. Dit is na het plaatsen van een personeelsadvertentie (27%) het meeste gebruikte wervingskanaal. In de industrie, de landbouw en de transportsector is het zelfs het meest gebruikte wervingskanaal (Bernasco, et al. 1998).

De verwachting bestaat dat de inzet van arbeid via intermediaire organisaties zich verder zal ontwikkelen. Er moet hier niet alleen gedacht worden aan kwantitatieve ontwikkelingen (toename van het aantal uitzendbanen en -uren), maar ook aan kwalitatieve ontwikkelingen (veranderingen in de vorm en inhoud van contracten en diensten). Door de recent van kracht geworden wet- en regelgeving (i.c. de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, de Wet Allocatie Arbeidskrachten door intermediairs en de uitzend CAO's) worden de mogelijkheden voor langdurig uitzendwerk verruimd, wat samengaat met een opbouw van rechten voor de werknemers die langdurig uitzendwerk verrichten. Grenzen tussen de taken en verantwoordelijkheden van bedrijven en intermediairs zullen mogelijk vervagen, wat ook gevolgen zal hebben voor de betreffende werknemers. Intermediairs gaan zich, naast het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor de opvang van korte termijn schommelingen in het werkaanbod, met steeds meer activiteiten bezighouden. Gedacht kan worden aan activiteiten om de schommelingen in de personeelsbehoefte van bedrijven meer structureel op te vangen (bijvoorbeeld via poolconstructies, zie: Klein Hesselink en Miedema, 2000a) en activiteiten waarbij mogelijk personeelstaken van bedrijven, die tot voor kort nog tot de kerntaken werden gerekend, deels of helemaal worden overgenomen (Klein Hesselink en Miedema, 2000b). Een andere ontwikkeling betreft activiteiten van intermediairen op voor hen nieuwe terreinen. Hierbij kan gedacht worden aan reïntegratieprojecten¹ van arbeidsgehandicapten en andere groe-

¹ Een aantal reïntegratiebedrijven is met de uitzendbrancheorganisatie ABU inmiddels gekomen tot plannen voor branche organisatie voor reïntegratiebedrijven (Flexmarkt, april 2000).

pen met een afstand tot de arbeidsmarkt en activiteiten met betrekking tot de instroom via gesubsidieerde arbeid (Miedema, 1998).

TNO Arbeid verricht al enkele jaren onderzoek op het terrein van flexibele arbeid en uitzendarbeid, onder andere naar trends in uitzendwerk (Allegro 1998), naar het de bescherming van flexwerkers door de sociale zekerheid (Klein Hesselink et al, 1998), naar arbeidsomstandigheden van flexwerkers en deeltijders (Goudswaard et al, 1999), naar de ervaringen van bedrijven, uitzendorganisaties en flexwerkers met de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Grijpstra e.a, 1999), naar determinanten en effecten van flexibilisering van de arbeid (Goudswaard e.a., 2000) en naar de toekomst van flexibilisering in Nederland (Verbruggen et al, 2000).

In 1999 zijn drie onderzoeken uitgevoerd naar de rol van intermediaire organisaties bij de flexibele inzet van arbeid bij bedrijven. Eén onderzoek betreft een case studie onderzoek naar de toepassing van poolconstructies via intermediaire organisaties (Klein Hesselink en Miedema, 2000a). Een tweede onderzoek is een representatief onderzoek onder 250 bedrijven naar de wijze waarop zij momenteel gebruik maken van de diensten van intermediaire organisaties (Klein Hesselink en Miedema, 2000b). Het derde onderzoek wordt verslagen in het voorliggende rapport en betreft een schriftelijk vragenlijstonderzoek onder een representatieve steekproef van 1448 uitzendkrachten. In dit onderzoek komen allerlei aspecten ten aanzien van uitzendwerk aan de orde vanuit het perspectief van de uitzendwerknemer. In de volgende paragraaf zal het doel van het onderzoek nader worden toegelicht. Deze publicatie is gefinancierd met structureel, door de overheid aan TNO Arbeid, toegekende doelfinancieringsmiddelen ten behoeve van het gebied van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.2 Doel en vraagstelling van dit onderzoek

Doelstelling van dit onderzoek is beleidsondersteunende kennis te generen betreffende nieuwe ontwikkelingen op het gebied van uitzendarbeid vanuit het perspectief van uitzendwerknemers, zoals langdurig uitzenden, detachering, inzetbaarheid op verschillende functies en de toegenomen werkzekerheid voor werknemers. De vraag die door het onderzoek beantwoord moet worden is:

“Wat is de invloed van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van uitzendwerk voor de kwaliteit van de arbeid van uitzendwerknemers?”

Aandachtsgebieden hierbij zijn de arbeidsmarktpositie, flexibiliteit- en scholingsbehoeften, werkzekerheid en betrokkenheid van uitzendwerknemers. Deze onderwerpen zullen in de hoofdstukken 5,6 en 7 behandeld worden.

1.3 Databestand uitzendkrachten

Voor dit onderzoek is een representatieve steekproef van uitzendwerknemers uit het Verzekerdenbestand van Gak Nederland BV getrokken. In dit bestand staan in principe alle uitzendwerknemers geregistreerd. In de eerste maanden van 1999 is de schriftelijke enquête plus een reminder twee weken later verzonden aan bruto 4000 uitzendkrachten. Voor het huidige rapport is gebruik gemaakt van een bestand van 1448 volledig ingevulde en terugontvangen enquêtes. De response op de enquête is dus 36%, wat redelijk hoog voor een dergelijke jonge en mobiele groep genoemd kan worden. Een deel van dit bestand (1070 enquêtes) is eerder gebruikt voor analyses ten behoeve van het onderzoek “Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid” (Grijpstra e.a., 1999).

Bijna inherent aan het uitzendwerk is dat werknemers regelmatig wisselen van inleener (opdrachtgever). Door regelmatig van ‘baas’ te wisselen kan het zijn dat uitzendwerknemers niet altijd precies de ins en outs van een bedrijf weten waar zij op dat moment werken. Bij interpretatie van de gegevens zal dit in het achterhoofd gehouden moeten worden.

1.4 Indeling van dit rapport

In hoofdstuk 2 wordt de steekproef van uitzendwerknemers ingedeeld in zes onderzoeksgroepen en wordt deze steekproef vergeleken met die van twee andere representatieve Nederlandse onderzoeken. In de hoofdstukken daarna worden de resultaten van het onderzoek thematisch besproken. In hoofdstuk drie wordt nader ingegaan op de bedrijven waar de uitzendwerknemers werken en gewerkt hebben en in hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de persoonskenmerken van de uitzendwerknemers. De hoofdstukken 5 tot en met 7 gaan vervolgens in op de arbeidsmarktpositie van uitzendwerknemers, flexibiliteit en scholing en de werkzekerheid en motivatie vanuit de persoonlijke beleving. In hoofdstuk 8 tenslotte wordt ingegaan op de bijdrage van dit onderzoek aan de kennis op het gebied van de flexibele arbeidsinzet via uitzendorganisaties aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

2. Begrippen en methode

In dit hoofdstuk worden enkele begrippen verhelderd en wordt ingegaan op de methode van onderzoek. De steekproef van uitzendwerknemers wordt ingedeeld in zes deelgroepen, waarvan de onderzoeksgegevens in het rapport steeds nader geanalyseerd worden. Tenslotte wordt de samenstelling van het onderzochte bestand van uitzendwerknemers vergeleken met die van enkele andere onderzoeken onder uitzend- en flexwerkers.

2.1 Uitzendwerk en detachering

Uitzendwerk is een bijzonder type arbeidsrelatie. Het betreft namelijk een arbeidscontractuele verhouding waarbij doorgaans drie partijen betrokken zijn, dit in tegenstelling tot de twee partijen in de reguliere arbeidsovereenkomst. Het gaat hier om een werknemer, een werkgever (de uitlener) en een opdrachtgever (de inlener) (Miedema, 1998). De bedoeling van deze studie is uitzendwerk in zijn ruime vorm te beschouwen. Het gaat hier dus niet alleen om 'gewoon' of 'klassiek' uitzenden, maar ook om de zogeheten 'detachering'. Dit laatste begrip roept nogal eens verwarring op. In de werkpocket van Randstad wordt bijvoorbeeld het onderscheid gemaakt op basis van het automatisch eindigen van de arbeidsovereenkomst tussen uitlener en uitzendkrachten, wanneer de inlener de opdracht opzegt (Randstad, 1999). Bij 'gewoon' uitzenden is dit het geval. Volgens de arbeidswetgeving sinds Flexibiliteit en Zekerheid is een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst geworden, maar wel één van bijzondere aard, namelijk een arbeidsovereenkomst waarvoor het 'uitzendbeding' geldt. Daarnaast kunnen uitzendondernemingen werknemers aanstellen en uitlenen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd (tijdelijk en vast werk). De nieuwe wetgeving geldt voor uitzendwerk én tijdelijke en vaste arbeid. Bij CAO kan van die regels worden afgeweken en dat is ook gebeurd met de uitzend CAO's van ABU en NBBU. In de volgende paragraaf worden de respondenten van onderzoek ingedeeld naar deze verschillende soorten werkstatus. Deze indeling zal gedurende het hele rapport worden gebruikt voor het weergeven van de onderzoeksresultaten.

2.2 Respondenten

Uitzendwerknemers zijn doorgaans zeer actief op de arbeidsmarkt. Behalve uitzendbanen nemen zij ook andere soorten werk aan als dat voorhanden is, zoals tijdelijk werk of freelance werk. Daarnaast wordt de groep uitzendwerknemers gekenmerkt door werknemers die in periodes niet werken vanwege zorgtaken, studie, enz. De steekproef van uitzendkrachten is dan ook samengesteld door aan het Gak te vragen naar uitzendwerknemers die binnen een bepaalde periode werkzaam zijn geweest. Voor het onderzoek was dat de periode 01-09-1998 tot en met 30-11-1998. Alle uitzendwerknemers die in die periode als zodanig geregistreerd stonden zijn in de

steekproef opgenomen. Omdat het Gak ongeveer drie maanden nodig heeft om het Verzekerdenbestand ‘up-to-date’ te krijgen (de gegevens moeten door de uitzendwerkgevers worden doorgegeven en verwerkt en dat duurt ongeveer drie maanden), was dit het meest recente bestand dat op 1 maart 1999 voor het trekken van de steekproef beschikbaar was. In de periode 01-09-1998 tot en met 30-11-1998 stonden ongeveer 600.000 uitzendwerknemers bij het Gak geregistreerd. Op basis van de antwoorden van degenen die de vragenlijst volledig invulden en terugstuurdten is vervolgens een indeling gemaakt naar de werkstatus van de uitzendwerknemers tijdens het invullen van de vragenlijst (begin maart 1999). Daarbij is het mogelijk dat werknemers die in de registratieperiode als uitzendwerknemer gewerkt hebben dat tijdens het invullen van de vragenlijst in maart 1999 niet meer waren. Tabel 2.2.1 geeft een getalsmatig overzicht van de aantallen uitzendwerknemers en voormalig uitzendwerknemers in de steekproef. De verdere analyses in dit rapport zullen steeds naar deze categorieën respondenten uitgesplitst worden.

Tabel 2.2.1: Aantallen en percentages respondenten in het uitzendkrachtenonderzoek onderverdeeld, naar de werkstatus tijdens het invullen van de vragenlijst

Werkstatus	Aantal	Percentage	Cumulatief percentage
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij uitzendbureau	33	2,3	2,3
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij uitzendbureau	130	9,0	11,3
Uitzendwerknemer: ‘gewoon’ uitzendwerk	577	39,8	51,1
Werknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij werkgever	211	14,6	65,7
Werknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij werkgever	113	7,8	73,5
Anders (zelfstandig, student, arbeidsongeschikt, vrijwilliger, werkloos)	384	26,5	100
Totale groep	1448	100	

De respondenten zijn in te delen als: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij een uitzendbureau (uitzendwerknemers in fase III en IV van de Uitzend CAO's)², ‘gewone’ uitzendkrachten (uitzendwerknemers in fase I en II), werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij een werkgever (geen uitzendonderneming) en respondenten die op het moment van onderzoek geen uitzendwerk verrichtten of werknemer waren. Aangezien het grootste deel van deze laatste groep in het recente verleden gewerkt heeft voor een uitzendonderneming, worden ze wel in de analyses meegenomen. De meeste vragen over het werk zijn gesteld over de laatste uitzendbaan. De categorie ‘anders’ omvat freelancers, zelfstandigen, studerende zonder (bij)baan, werklozen, arbeidsgehandicapten, vrijwilligers en mensen die om een andere reden geen uitzendwerk (meer) verrichtten, maar dat dus wel gedaan hebben.

² Volgens de Uitzend CAO's moet per 1 juli 1999 iedere uitzendwerknemer, die via een bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau werkt, in een van de vier fases zijn ingedeeld.

Voor de leesbaarheid van de tabellen en tekst is gekozen om de benamingen van de werkstatussen te verkorten tot die in tabel 2.2.2.

Tabel 2.2.2: Benamingen voor de zes typen werkstatus zoals deze in het rapport gehanteerd worden

Huidige werkstatus	Benaming in rapport	Aantal
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij uitzendbureau	Uitzend vast	33
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij uitzendbureau	Uitzend tijdelijk	130
Uitzendwerknemer: 'gewoon' uitzendwerk	Uitzendwerk	577
Werknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij werkgever	Vast werk	211
Werknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij werkgever	Tijdelijk werk	113
Anders (zelfstandig, student, arbeidsongeschikt, vrijwilliger, werkloos)	Anders	384
Totale groep		1448

Uit tabel 2.2.1. blijkt dat iets meer dan de helft van de uitzendwerknemers tijdens het invullen van de enquête bij een uitzendwerkgever (51,1%) werkte, in de meeste gevallen als gewoon uitzendkracht (39,8%), maar ook via tijdelijke aanstellingen (9%) en met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,3%). Iets minder dan de helft van alle geënquêteerden is inmiddels geen uitzendkracht meer: 22,4% werkt op het moment van de enquête bij een (niet uitzend) werkgever; 14,6% via een vaste baan en 7,8% in een tijdelijke baan bij een (niet uitzend) werkgever. Daarnaast is er een vrij grote restgroep (26,5%) van voormalige uitzendwerknemers, die op het moment van de enquête niet werken of werken via bijvoorbeeld een freelance baan of een werkervaringsplaats. Deze categorie wordt in de analyses als geheel genomen en niet verder onderverdeeld. In tabel 2.2.3 wordt het uitzendarbeitsverleden van de respondenten bekeken die inmiddels geen uitzendwerk meer doen. Weergegeven wordt hoe lang geleden ze voor het laatst uitzendarbeit verricht hebben.

Tabel 2.2.3: Uitzendarbeitsverleden van respondenten die inmiddels geen uitzendwerk meer verrichten naar werkstatus (anders dan uitzendwerk)

	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal	Cumulatief	In % van de steekproef	Cumulatief in % steekproef
Uitzendarbeitsverleden (p = .053)							
- minder dan 1 maand geleden	7,6	11,6	12,2	10,7	10,7	5,1	5,1
- 1 maand geleden	8,5	8,9	11,1	10,0	20,7	4,8	9,9
- 2-3 maanden geleden	29,4	34,8	29,8	30,5	51,2	14,6	24,5
- 4-5 maanden geleden	30,3	35,7	28,5	30,2	81,4	14,4	39,9
- vóór 1 september 1998	24,2	8,9	18,4	18,6	100	8,9	48,8
Aantal respondenten	211	112	369	692		1448	

De helft van de respondenten die tijdens het invullen van de vragenlijst geen uitzendwerk meer deed, heeft dat tot kort voor die tijd wel gedaan. In totaal heeft 51,2% van de respondenten binnen een periode van drie maanden nog gewerkt voor

een uitzendonderneming en 81,4% heeft dat binnen dat een periode tot vijf maanden vanaf het meetmoment nog gedaan.

Nemen we de resultaten van tabel 2.2.1 en 2.2.3 samen dan blijkt dat in totaal 90,0% van de geënquêteerden uitzendwerk doet of dat kort geleden (tot maximaal vijf maanden voor het invullen van de vragenlijst) nog gedaan heeft.³

Uit dit overzicht blijkt het enigszins achterlopen van de Gak bestanden, wat betreft de code 'uitzendwerk'. De bedoeling van de steekproef was uiteraard dat er zich alleen maar uitzendwerknemers in zouden bevinden, die bij het Gak als zodanig geregistreerd staan voor de periode van 1 september tot 30 november 1998 (de op dat moment meest actuele gegevens). Toch blijkt dat 8,9% van de respondenten in het bestand, vóór 1 september 1998 vóór het laatst uitzendwerk heeft gedaan⁴. De gegevens van deze groep zijn wel in het onderzoek meegenomen. Respondenten die nooit uitzendwerk hebben verricht zijn daarentegen niet in de analyses van dit onderzoek meegenomen. Het ging hier overigens om een zeer beperkt aantal respondenten.

2.3 Activiteiten vóór de huidige uitzendbaan

In deze paragraaf wordt ingegaan op de activiteiten en werkstatus van de uitzendwerknemers voor hun laatste uitzendbaan. In tabel 2.3.1 volgt een overzicht van deze activiteiten.

Tabel 2.3.1: *Percentages respondenten onderscheiden naar de activiteit voor aanvang van de huidige of laatste uitzendbaan, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzendwerk	Totale groep
Activiteit voor de uitzendbaan (p = .450)				
- andere uitzendbaan	20,0	35,3	27,1	28,2
- tijdelijk baan	10,0	9,2	11,5	11,5
- vaste baan	16,7	13,4	17,9	17,0
- freelance / zelfstandig	3,3	1,7	2,4	2,3
- kortdurend werkloos (< 1 jaar)	6,7	5,0	3,6	4,0
- langdurig werkloos (≥ 1 jaar)	3,3	4,2	5,1	4,8
- zorgtaken	0,0	0,8	0,4	0,4
- ziek of arbeidsongeschikt	0,0	4,2	0,8	1,3
- opleiding	20,0	14,3	16,4	16,2
- anders	20,0	11,8	15,0	14,7
Aantal respondenten	30	119	532	681

³ Dit betreft 51,1% (tabel 2.2.1) die op moment van de enquête uitzendwerk doet, plus 39,9% (tabel 2.2.3) die dat kort geleden (maximaal 5 maanden) heeft gedaan.

⁴ Mutaties in de werknemersgegevens zijn dan niet tijdig aan het Gak doorgegeven.

Van de respondenten had bijna 60% (28,2% + 11,5% + 17,0% + 2,3%) al betaald werk vóór de laatste uitzendbaan. Ruim een kwart (28,2%) van de respondenten verrichtte in deze vorige baan ook uitzendwerk.⁵

Van de respondenten was 8,8% (4% + 4,8%) werkloos voor de laatste uitzendbaan, waarvan ruim de helft (4,8%) langdurig. Bijna een vijfde van de respondenten (16,2%) volgde een opleiding voordat ze aan de uitzendbaan begonnen.

2.4 Vergelijking met ander onderzoek

In Nederland worden door zowel het CBS als het NEI cijfers verzameld over de omvang van uitzendwerk. Om enig idee te krijgen van de omvang van uitzendarbeid en de representativiteit van het TNO onderzoek, worden de cijfers uit het huidige onderzoek vergeleken met die uit deze andere onderzoeken.

In tabel 2.4.1 worden cijfers ten aanzien van de bedrijfsklasse uit het TNO onderzoek vergeleken met vergelijkbare cijfers uit twee andere bronnen: het CBS en NEI.⁶

Tabel 2.4.1: Percentages respondenten naar bedrijfsklasse: gegevens van drie bronnen vergeleken

	TNO	NEI	CBS
Bedrijfsklasse:			
- landbouw en visserij	2	3	2
- industrie	23	27	22
- bouwnijverheid	2	4	4
- handel 1)	8		9
- horeca 1)	8	16	4
- vervoer	3	9	7
- zakelijke dienstverlening	11	9	15
- openbaar bestuur 2)	2	6	6
- onderwijs 2)	2		2
- gezondheidszorg	5	6	6
- cultuur en overige dienstverlening	4	19	2
- anders	31	0	21
Totaal percentage	100	100	100

1) NEI percentage voor horeca en handel samen 2) NEI percentage voor openbaar bestuur en onderwijs samen Bron: CBS Arbeidsrekeningen, 2000, NEI, 1999

Uit de tabel blijkt dat er verschillen zijn tussen de onderzoeken ten aanzien van de percentages werknemers in de verschillende bedrijfsklassen. Voorzichtigheid bij de interpretatie van deze tabel is echter noodzakelijk, vanwege verschillen in de steekproefopstelling. Het CBS meet het aantal uitzendbanen, het NEI de instroom in

⁵ Deze activiteiten zijn niet verder gespecificeerd naar het soort uitzendbaan.

⁶ Het NEI verricht in opdracht van de brancheorganisatie ABU jaarlijks metingen naar de instroom van uitzendkrachten (NEI, 1999).

een bepaald jaar in uitzendbanen en TNO heeft het aantal personen dat uitzendwerk in een bepaalde periode verricht gebruikt. Vervolgens hebben het CBS, NEI en TNO alle drie verschillende indelingen gebruikt voor de bedrijfsklassen. Door een herindeling is getracht de categorieën vergelijkbaar te maken. Tenslotte is bij het TNO onderzoek 1999 de categorie 'anders' vrij groot wat mede veroorzaakt kan zijn door dat veel respondenten niet bleken te weten tot welke bedrijfsklasse het bedrijf waar zij werken gerekend wordt.⁷

Toch geeft het overzicht een aardige indicatie van de representativiteit van het onderzoek. De verdelingen naar bedrijfsklasse zijn over het algemeen redelijk gelijk. In alle drie steekproeven is het percentage uitzendwerknemers dat in de industrie werkt het grootst en het percentage dat in de landbouw werkt het kleinst. Afwijkingen zijn te zien bij de zakelijke dienstverlening, waar het percentage werknemers volgens de CBS cijfers kleiner is dan volgens de overige twee onderzoeken, terwijl het percentage uitzendwerknemers in de sector cultuur en overige dienstverlening volgens deze gegevensbron veel groter is. Het percentage uitzendwerknemers in de sector vervoer is in het TNO onderzoek duidelijk kleiner dan in de beide overige onderzoeken.

Volgens de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS bestaat het grootste deel (62%) van de Nederlandse beroepsbevolking uit mannen. Deze verhouding geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nog iets sterker (63%). Bij de flexwerkers, waaronder oproepkrachten, werknemers met een tijdelijke aanstelling, thuiswerkers en uitzendkrachten, zijn er juist meer vrouwen (55%). Tabel 2.4.2 geeft daarom een overzicht van de verdeling van de geslachten voor de uitzendwerknemers, zoals dat gemeten is via de drie gegevensbronnen.

Tabel 2.4.2: *Geslachtsverhoudingen tussen werknemers in drie onderzoeken (in %)*

	Beroepsbevolking (EBB 1998)	Vast werk (EBB 1998)	Flexwerk (EBB 1998)	Uitzendwerk (NEI 1999)	Uitzendwerk (TNO 1999)
Geslacht					
- vrouw	38	37	56	49	54
- man	62	63	44	51	46

Bron: CBS 1999, NEI 1999, TNO 1999

In de publicaties van de Enquête Beroepsbevolking is geen nadere uitsplitsing van het aantal mannen en vrouwen voor de verschillende uitzendcategorieën te vinden. Uit het instroom uitzendkrachten onderzoek van NEI blijkt dat de verhouding tussen vrouwen en mannen bij uitzendwerk ongeveer gelijk is. In het TNO onderzoek het aandeel vrouwen wat hoger dan in het NEI onderzoek, maar overeenkomstig de CBS van de totale groep flexwerkers. De reden voor de verschillen tussen het NEI en het TNO onderzoek kan zijn dat het NEI alleen instromers meet, dus mensen die aan een

⁷ Dit is niet zo heel vreemd, aangezien door de aard van het (uitzend) werk men vaak van opdrachtgever veranderd en dus minder snel bekendheid met het bedrijf en sector opbouwt.

uitzendbaan beginnen. Vervolgens is de leeftijd van de respondenten in de drie onderzoeken vergeleken. Tabel 2.4.3 geeft een overzicht.

Tabel: 2.4.3: Leeftijdverhoudingen van werknemers in drie onderzoeken (in %)

	Flexwerk (EBB 1997)	Uitzendkrachten (EBB 1997)	Uitzendwerk (NEI 1999)	Uitzendwerk (TNO 1999)
Leeftijd:				
- 15-25 jaar	37	41	54	40
- 25-45 jaar	47	50	27	46
- 45-65 jaar	16	9	18	14

Bron: CBS 1999, NEI 1999, TNO 1999

De leeftjidsverdeling van de TNO respondenten wijkt niet veel af van die van de uitzendkrachten in de EBB. Het percentage ouderen ligt wat hoger, maar vergelijken we met de totale flexgroep in de EBB dan ligt het weer wat lager. De NEI cijfers zijn afwijkend, maar dit valt te verklaren doordat het instroomcijfers betreft (jongeren die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden en ook herintreders).

2.5 Samenvatting

Uitzendwerk is een bijzondere arbeidsrelatie, in die zin dat er drie partijen bij betrokken zijn. We onderscheiden dan ook in het onderzoek drie verschillende vormen van uitzendwerk: ‘gewoon’ uitzendwerk, uitzendwerk met arbeidsovereenkomst voor bepaalde en uitzendwerk met arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit rapport worden deze categorieën gebruikt om te kijken of bijvoorbeeld nu verschillen zijn in de inzet van typen uitzendwerknemers door bedrijven. Naast deze drie typen worden nog drie andere typen respondenten onderscheiden: werknemers met een vaste aanstelling bij een bedrijf, werknemers met een tijdelijke aanstelling bij een bedrijf en voormalig uitzendwerknemers die inmiddels iets anders doen (studeren, zorgtaken, ziekte, enz). Allen hebben in het recente verleden wel uitzendwerk verricht.

Om uitspraken te kunnen doen over de representativiteit van de steekproef, zijn vergelijkingen met andere onderzoeken gemaakt wat betreft bedrijfsklasse, leeftijd en geslacht van de respondenten. Op basis van deze vergelijkingen zien we dat de verschillen tussen de steekproeven in leeftijd, geslacht en bedrijfsklasse niet van een dergelijke omvang zijn dat dit reden geeft om de representativiteit van de steekproef in twijfel te trekken.

3. Bedrijven en uitzendwerk: waar werken uitzendwerknemers?

Is het zo dat uitzendwerk slechts in bepaalde sectoren voorkomt en alleen voor bepaalde functies wordt gereserveerd? Of wordt uitzendarbeid steeds breder ingezet en kunnen ook meer beroepen en/of functies door uitzendarbeid vervuld worden? Zien we uitzendwerk alleen bij grote bedrijven of vinden ook midden- en kleinbedrijven de weg naar de uitzendkracht? Voor bedrijven is één van de motieven om met uitzendkrachten te werken de behoefte om de hoeveelheid arbeid af te stemmen op schommelingen in het werkaanbod. In dit hoofdstuk komen verschillende uitzendvormen aan bod: gewoon uitzendwerk, uitzendwerk via vast en tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers en werkzaamheden via een arbeidspools opgezet door uitzendondernemingen. Deze laatste categorie is overigens van een andere dimensie en kan gevuld worden met vast en tijdelijk aangestelde en gewone uitzendkrachten (Klein Hesselink en Miedema 2000a).

3.1 De inzet van uitzendwerk door bedrijven

Om vragen aangaande de inzet van (verschillende typen) uitzendwerknemers door bedrijven te kunnen beantwoorden, wordt in dit hoofdstuk een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten beschreven die werk gerelateerd zijn. In deze paragraaf gaat het om bedrijfsomvang, bedrijfssector en het aantal opdrachtgevers in 1998. De bedoeling is te kijken of er een bepaald patroon zichtbaar is.

3.1.1 Bedrijfsgrootte

Aan de respondenten is gevraagd een schatting te maken van de omvang van het bedrijf waar ze het laatst gewerkt hebben (de opdrachtgever). In tabel 3.1.1 is de bedrijfsgrootte uitgedrukt in het aantal werknemers dat bij het bedrijf werkzaam is.

Tabel 3.1.1: Percentages respondentent die werken in bedrijven van een verschillende bedrijfsgrootte wat betreft het aantal werknemers dat er werkt, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bedrijfsgrootte (p = .021)							
- 1-9 werknemers	25,0	6,9	11,4	13,1	7,0	14,5	12,0
- 10-19 werknemers	15,6	7,7	10,0	8,9	14,0	8,3	9,7
- 20-49 werknemers	9,4	14,6	13,8	13,7	15,0	14,2	13,9
- 50-99 werknemers	9,4	11,5	13,4	12,5	12,0	13,0	12,8
- 100 of meer werknemers	28,1	46,9	32,9	38,7	41,0	27,8	34,3
- weet niet	12,5	12,3	18,4	13,1	11,0	22,2	17,4
Aantal respondenten	32	130	559	168	100	324	1313

Uitzendwerknemers werken verhoudingsgewijs vaak bij grote bedrijven van 100 of meer werknemers (34,3%). Met name zien we dat uitzendkrachten met een tijdelijk contract bij het uitzendbureau vaak werken bij grote bedrijven (46,9%). Dit is overeenkomstig de verwachting dat het grootbedrijf in ruimere mate gebruik maakt van de diverse uitzendwerkvormen dan het midden- en kleinbedrijf. Ook uit ander TNO onderzoek blijkt dat grote bedrijven meer gebruik maken van uitzendwerk dan kleine (Goudswaard et al, 2000).

3.1.2 Bedrijfssector

Aan de respondenten is tevens gevraagd tot welke bedrijfssector het bedrijf waar zij hun uitzendwerkzaamheden verrichten behoort. De in de enquête gebruikte bedrijfsindeling is gebaseerd op de SBI 1993 en is overeenkomstig de indeling die wordt gebruikt in ander TNO Arbeid onderzoek (Goudswaard et al, 2000).

Tabel 3.1.2: Percentage respondentent naar bedrijfssector, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bedrijfssector (p = .002)							
- landbouw en visserij	0,0	0,8	2,1	1,2	1,0	3,9	2,1
- metaalindustrie	7,4	15,4	10,6	6,0	8,1	8,0	9,5
- voedingsindustrie	11,1	6,5	5,7	7,1	4,0	8,4	6,6
- procesindustrie	0,0	7,3	3,2	1,8	3	3,2	3,3
- papier/hout/meubel	0,0	2,4	2,8	6,5	5,1	4,2	3,7
- bouwnijverheid	3,7	1,6	2,3	3,6	0,0	1,6	2,1
- detailhandel	0,0	3,3	3,4	6	4	3,2	3,7
- horeca	18,5	1,6	10,2	6	5,1	7,4	7,9
- vervoer	7,4	1,6	3,8	3	3	2,3	3,1
- zakelijke dienstverlening	11,1	14,6	7,9	14,9	18,2	9,3	10,7
- gezondheidszorg	3,7	1,6	5,7	4,2	8,1	5,5	5,2
- groothandel	3,7	1,6	4,5	5,4	0,0	3,9	3,8
- milieu, cultuur, recreatie	0,0	4,9	4,7	3	4	3,5	4,1
- onderwijs	0,0	3,3	1,7	1,8	3	1,3	1,8
- openbaar bestuur	0,0	4,9	1,3	1,2	5,1	0,3	1,7
- anders	33,3	28,5	30,2	28,6	28,3	34,1	30,7
Aantal respondentent	27	123	530	168	99	311	1258

Uitzendwerknemers werken vaak in de metaalindustrie en de zakelijke dienstverlening, in beide sectoren werkt rond de 10% van de uitzendkrachten. Opvallend in deze laatste sector is het aandeel uitzendkrachten met een tijdelijk contract (rond de 15%). In het openbaar bestuur en onderwijs werken relatief weinig uitzendwerknemers, minder dan 2%.

Een grote groep uitzendwerknemers is geclassificeerd in de categorie ‘anders’ (30,7%). Zij hebben geen sector opgegeven en bij nadere bestudering van de vragenlijsten bleek dat een deel van hen niet weet onder welk van de 15 bedrijfsklassen het bedrijf waar zij werken of werkten hoort. Dit is redelijkerwijs te verklaren door het vaak wisselen van bedrijf, functie, dienstverband en de beperkte duur dat bij een bedrijf gewerkt wordt.

3.1.3 Het aantal opdrachtgevers

Kenmerk van flexibele dienstverbanden, is dat de werknemers nogal eens wisselen van opdrachtgevers (inlenende bedrijven) waarvoor gewerkt wordt. Tabel 3.1.3 geeft hiervan een overzicht voor het jaar 1998.

Tabel 3.1.3: Percentage respondenten naar het aantal opdrachtgevers waarvoor in 1998 gewerkt is, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal opdrachtgevers (p= .227)							
- geen opdrachtgever	0,0	2,4	2,8	1,2	1,0	0,3	1,7
- één opdrachtgever	40,0	56,0	43,5	43,6	53,1	46,2	46,1
- twee opdrachtgevers	23,3	20,0	26,5	23,3	16,3	22,1	23,5
- drie opdrachtgevers	16,7	11,2	12,6	15,3	12,2	13,1	13,0
- vier of meer opdrachtgevers	20,0	10,4	14,6	16,6	17,3	18,3	15,7
Aantal respondenten	30	125	540	163	98	312	1268

De meeste respondenten (46,1%) hebben in 1998 voor één opdrachtgever gewerkt. Hoewel niet statistisch significant, zien we dit toch het meest bij uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling bij een uitzendbureau (56,0%). Bijna een kwart van de respondenten (23,5%) werkte in 1998 voor twee opdrachtgevers, 13,0% voor drie en 15,7% voor vier of meer opdrachtgevers. De grootste groep werkt dan wel voor één opdrachtgever (ongeveer de helft), maar toch blijkt dat zo'n kleine 30% in 1998 voor drie of meer opdrachtgevers heeft gewerkt. Er lijkt dus een kern van uitzendwerknemers te zijn die voor één opdrachtgever werkt, terwijl een ander deel wat voor meerdere opdrachtgevers werkt.

3.2 Beroepen en functies van uitzendkrachten

De oorsprong van uitzendwerk ligt vaak in industriële of dienstverlenende beroepen. Ook ander onderzoek bevestigt dit beeld (NEI, 1999, Arents et al, 1998 en 1997). Echter deze onderzoeken maken, conform de ABU CAO, slechts een indeling in vier beroepsgroepen, nl: administratief, (para)medisch, technisch en een restgroep, waaronder eenvoudig schoonmaak, horeca, productiewerk. In deze studie wordt getracht een wat uitvoerig beeld te geven van het beroepen en functieveld van uitzendkrachten te geven. Het gaat hier wederom om die functie die ze ten tijde van hun laatste uitzendbaan uitoefende.

Tabel 3.2: Percentages respondentent naar het beroep en/of de functie, uitgesplitst naar werkstatus

Beroep/functie uitzendwerknemers (p = .002)	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Ambachtelijke en industriële beroepen	20,7	24,4	19,9	16,4	11,6	18,6	19,0
- metselaar, timmerlieden, andere bouwvakkers	3,4	0,0	2	1,3	2,1	1,3	1,6
- loodgieter, lassers e.d.	3,4	0,0	2,7	0,6	0,0	1,3	1,7
- kleermakers e.d.	0,0	0,0	0,7	0,6	0,0	0,7	0,6
- elektromonteurs	0,0	2,4	1,6	2,5	1,1	1	1,6
- machine bankwerker, monteurs, metaalbewerkers	0,0	5,7	4,4	1,9	1,1	2,9	3,5
- toezichthoudend productie personeel	3,4	8,9	2,7	2,5	3,2	3,3	3,5
- overige ambachtelijk en industriële beroepen	10,3	7,3	5,6	6,9	4,2	8,2	6,6
Transport beroepen	6,9	6,5	9,3	8,8	5,3	11,4	9,1
- chauffeurs, matrozen, treinbestuurders e.d.	6,9	0,8	2,6	2,5	1,1	1	2
- laders, lossers, inpakkers e.d.	0,0	4,9	6,2	3,8	4,2	9,8	6,3
- overige transportberoepen	0,0	0,8	0,5	2,5	0,0	0,7	0,8
Administratieve beroepen	6,9	22,0	21,5	20,8	31,6	16,0	20,5
- secretaresses, typisten, ponstypisten e.d.	0,0	8,1	7,5	9,4	11,6	7,2	7,9
- boekhouders, kassiers e.d.	3,4	3,3	1,8	0,6	5,3	1,3	2
- overige administratieve beroepen	3,4	10,6	12,2	10,7	14,7	7,5	10,7
Commerciële beroepen	6,9	8,9	5,8	9,4	9,5	7,2	7,2
- winkelbedienden en andere verkopers	3,4	1,6	2,9	5,7	3,2	3,9	3,4
- vertegenwoordigers, handelsagent	0,0	0,8	0,0	1,3	0,0	0,0	0,2
- overige commerciële. Beroepen	3,4	6,5	2,9	2,5	6,3	3,3	3,6
<i>Dienstverlenende beroepen</i>	<i>37,9</i>	<i>8,9</i>	<i>20,2</i>	<i>17,6</i>	<i>11,6</i>	<i>14,7</i>	<i>17,2</i>
- koks, kelners, buffetbedienden	6,9	0,8	7,5	4,4	5,3	5,6	5,8
- huisbewaarder, schoonmaakpersoneel (gebouw e.d.)	13,8	1,6	4,4	4,4	1,1	2,6	3,6
- huishoudelijk en verzorgend personeel (personen)	6,9	0,8	2,7	3,8	3,2	2,3	2,7
- overige dienstverlenende functies	10,3	5,7	5,6	5	2,1	4,2	5,1
Andere beroepen	20,7	29,3	23,3	27	30,5	32,0	27,0
- agrarische beroepen, vissers e.d.	6,9	1,6	2,4	0,6	1,1	2,9	2,2
- artsen, verpleegkundigen, ziekenverzorgenden e.d.	0,0	0,0	1,8	3,1	2,1	2,9	2,1
- wetenschappelijke (vak)specialisten e.d.	0,0	1,6	0,5	0,6	2,1	0,7	0,8
- beleidvoerenden en hogere leidinggevenden	0,0	0,8	0,5	1,3	3,2	0,3	0,8
Niet opgegeven	13,8	25,2	18,0	21,4	22,1	25,2	21,1
Aantal respondenten	29	123	549	159	95	306	1261

Met name in de administratieve beroepen (20,5%) en de industriële beroepen (19,0%) werken uitzendwerknemers vaak. Het minst vaak werken uitzendwerknemers in de commerciële beroepen (7,2%). En grote groep respondenten heeft echter geen beroep opgegeven. Zij zijn terug te vinden in de categorie andere beroepen onder de subcategorie “niet opgegeven” (21,1%). In deze categorie zijn de uitzendwerknemers met een tijdelijk contract (25,2%) en werknemers met een andere status (25,2%) het sterkst vertegenwoordigd. Uit nadere inspectie van de terugontvangen vragenlijsten bleek dat veel respondenten hun beroep onduidelijk opgegeven hebben, bijvoorbeeld: “uitzendkracht”. Ook achteraf kon aan de hand van de door hun opgegeven informatie dan niet opgemaakt worden wat hun beroep was.

Concluderend zien we uitzendwerk ook in dit onderzoek vooral terug in de ‘klas-sieke’ functie of beroepsgroepen. Echter veel werknemers geven geen antwoord of geen duidelijk antwoord op de vraag naar het beroep of geven het antwoord ‘overig’.

3.3 De inzet van uitzendarbeid via arbeidspools

We zagen in de voorgaande paragraaf dat uitzendwerk méér voorkomt in grote dan in kleine bedrijven, in de metaal industrie en zakelijke dienstverlening en veel in de administratieve en industriële beroepen. Hier is steeds gekeken naar drie vormen van uitzendwerk: gewoon, tijdelijk en vast uitzendwerk.

Een andere vorm van uitzendwerk waarvan bedrijven gebruik kunnen maken is uitzendarbeid via een arbeidspool. Vaak worden arbeidspools door één of meer bedrijven opgezet en georganiseerd of wordt de hulp van een intermediaire organisatie zoals een uitzendonderneming ingeroepen. Hendrikse, De Feyter en Miedema (1999) onderscheiden vier vormen arbeidspools op basis van de doelstelling van de arbeidspool.

Tabel 3.3.1: Indeling arbeidspool naar doelstelling

Type arbeidspool	Doelstelling
Instroompools	Bij instroompools is sprake van een leerwerktraject voor een groep mensen gericht op instroom in een vooraf bepaalde functie(groep), organisatie of branche. Het doel is een tijdelijke of liefst permanente aanstelling.
Uitstroompools	Bij uitstroompools wordt plaatsing van werknemers beoogd in een functie buiten de eigen organisatie of het organisatieonderdeel waar de werknemer in dienst is. Het gaat dus om een groep mensen met een bepaald overeenkomstig arbeidsverleden, bijvoorbeeld bij een zelfde bedrijf, voor wie de loopbaan veelal onvrijwillig gaat veranderen
Flexcentra	Bij flexcentra staat de vraag van de bedrijven - de inleners - naar (tijdelijke) arbeid centraal. Een groep werknemers met overeenkomstige kenmerken, bijvoorbeeld functiegroep of branche, wordt in een flexcentrum geclusterd. Vaak gaat het om mensen die de juiste competenties en kwalificaties hebben voor een bepaald beroep of een specifieke branche waarvoor de constructie is opgezet. Een aanzienlijk deel van de werknemers heeft daarom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met de intermediair. Een flexcentrum fungeert als flexibele schil voor een groep bedrijven of bedrijfsonderdelen.
Employabilitycentra	Bij de employabilitycentra staat de loopbaan ofwel ontwikkeling van de werknemer centraal. Via (tijdelijke) werkervaring buiten het eigen organisatieonderdeel wordt de (loopbaan)ontwikkeling en de inzetbaarheid van de deelnemers ondersteund. Meestal blijft de arbeidsovereenkomst met de eigen, oorspronkelijke werkgever gelden waarbij de arbeidskosten vaak wel gedragen worden door de nieuwe, tijdelijke werkgever.

Bron: Hendrikse, De Feyter en Miedema (1999)

Niet altijd heeft een poolconstructie één doelstelling. In de praktijk komen ook combinaties en mengvormen van de bovengenoemde typen voor.

Aangezien het haast ondoenlijk is voor een uitzendkracht om via een schriftelijke vragenlijst precies te achterhalen in welk type pool men werkt, is bij de indeling van wel of niet werken in een arbeidspool uitgegaan van de interpretatie van de respon-

dent zelf. De hierboven beschreven indeling is in de vraagstelling over arbeidspools van het onderzoek onder uitzendkrachten niet gehanteerd. In de toelichting bij de vraag stond wel de volgende korte uitleg afgedrukt ter ondersteuning.

“Een arbeidspool (ook wel flexwerkpool genoemd) is een nieuwe werkvorm bij uitzendarbeid, waarbij de uitzendwerknemers worden uitgezonden naar verschillende bedrijven in dezelfde sector of naar bedrijven met een zelfde soort productieproces. De uitzendwerknemers worden daarvoor speciaal opgeleid en zijn in vaste of tijdelijke dienst bij de uitzendonderneming. De uitzendonderneming zorgt steeds voor voldoende werk”.

In de terminologie van Hendrikse e.a. (1999) gaat het hier met name om de zogeheten Flexcentra. In tabel 3.3.2 wordt het resultaat weergegeven van de antwoorden op de vraag naar het werken in een arbeidspool.

Tabel 3.3.2: *Percentage respondenten werkzaam via een arbeidspool, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werkzaam in een arbeidspool (p= .009)							
- nee	88,9	91,8	90,9	95,4	96,8	97,1	93,5
- ja	11,1	8,2	9,1	4,6	3,2	2,9	6,5
Aantal respondenten	27	110	481	153	95	272	1138

Het grootste deel van de respondenten werkt niet via een arbeidspool (93,5%), maar 6,5% wel. Met name onder de vaste (11,1%), tijdelijke (8,2%) en gewone uitzendwerknemers (9,1%) zien we dat relatief veel respondenten werken via arbeidspools.

Vervolgens kunnen de arbeidspools gelokaliseerd worden wat betreft de kenmerken van de organisaties die uitzendarbeid inzetten via een arbeidspool. Tabel 3.3.3 geeft een overzicht van het wel of niet werken in een arbeidspool onderscheiden naar bedrijfsklasse, bedrijfsomvang en beroep of functie.

Tabel 3.3.3: Percentage respondentent werkzaam in een arbeidspool naar bedrijfsklasse en bedrijfsgrootte

	werkzaam via pool	niet werkzaam via pool
Bedrijfsklasse (p= .175)		
- Landbouw en visserij	4,5	95,5
- Industrie en energie	8,8	91,3
- Bouwnijverheid	0,0	100,0
- Commerciële diensten	5,3	94,7
- Niet commerciële diensten	2,8	97,2
- Anders	2,8	93,8
Bedrijfsgrootte (p= .661)		
- 1-9 werknemers	5,9	94,1
- 10-19 werknemers	9,0	91,0
- 20-49 werknemers	6,5	93,5
- 50-99 werknemers	6,8	93,2
- 100 of meer werknemers	4,9	95,1
- Weet niet	7,5	92,5
Beroep/functie (p= .000)		
- Ambachtelijke en industriële beroepen	11,5	88,5
- Transportberoepen	8,6	91,4
- Administratieve beroepen	3,3	96,7
- Commerciële beroepen	7,1	92,9
- Dienstverlenende beroepen	9,6	90,4
- Andere beroepen	3,2	96,8
Aantal respondenten	63	1003

Met name uitzendwerknemers in industrie werken boven het gemiddelde in arbeidspools (8,8%), terwijl in de bouwnijverheid geen enkele uitzendwerknemer via een arbeidspool werkt. Ondanks dat de gevonden verschillen niet significant zijn, zijn de resultaten conform de verschillen in omvang van uitzendwerk en de aard van de gemiddelde werkzaamheden in deze sectoren. De bouwnijverheid heeft eveneens een relatief laag aandeel uitzendwerknemers en de werkzaamheden lenen zich mogelijk minder voor poolarbeid dan bijvoorbeeld de werkzaamheden in de industrie.

Wat betreft de bedrijfsgrootte blijkt dat in bedrijven met een personeelsbestand tussen de 10-19 personeelsleden het meest in arbeidspools wordt gewerkt (9%). Dat is een opvallend gegeven, omdat arbeidspools vaak geassocieerd worden met grote organisaties. Wellicht betreft het hier pools, zoals de eerder getypeerde flexcentra, die voor meerdere (kleine) bedrijven werken.

De verschillen naar beroep of functie zijn statistisch significant. Uitzendwerknemers die ambachtelijke en industriële beroepen uitoefenen werken het meest via arbeidspools (11,5%). In de administratieve (3,3%) en overige beroepen (3,2%) wordt het minst vaak via arbeidspools gewerkt.

3.4 Samenvatting

In deze samenvatting kan de vraag van het begin van dit hoofdstuk (Waar werken uitzendwerknemers?) beantwoord worden.

Veel uitzendwerknemers werken bij grote bedrijven (34,3%). Opvallend is verder dat veel vaste uitzendkrachten naast in de grote bedrijven ook vaak terug te vinden zijn bij kleine bedrijven met minder dan 10 personeelsleden.

De metaalindustrie en zakelijke dienstverlening zijn de sectoren waarin veel uitzendwerknemers werkzaam zijn (in beiden ongeveer 10% van alle uitzendwerknemers). Ongeveer een derde van de respondenten (30,7%) heeft echter de categorie "anders" ingevuld, omdat ze geen duidelijke sector konden opgeven.

In 1998 heeft ongeveer de helft van de uitzendwerknemers voor één opdrachtgever gewerkt. De andere helft heeft voor twee of meer opdrachtgevers gewerkt.

De meeste uitzendwerknemers verrichten administratief of industrieel werk (40%). Relatief weinig uitzendwerknemers werken in de commerciële beroepen of functies of in transport- en distributieberoepen. Ongeveer een vijfde van de uitzendwerknemers kan de werkzaamheden niet of niet nauwkeurig omschrijven en zijn ingedeeld in de categorie "anders".

Een klein deel (6,5%) van de uitzendwerknemers werkt via een arbeidspool. Relatief veel uitzendwerknemers in arbeidspools werken in de industrie (8,8%), bij bedrijven tussen de 10 en 20 personeelsleden (9%) en in ambachtelijke en industriële beroepen (11,5%).

4. Wie werkt als uitzendwerknemer?

Uitzendwerk geldt veelal als eerste werkervaring voor mensen of als opstap naar vast werk. Doordat via uitzendwerk werkgevers niet zo snel vast zitten aan werknemers (i.t.t. het zelf in dienst nemen), is dit de kans voor veel werkzoekenden om via een uitzendbaan aan werk te komen groter. Om een beeld te krijgen van de mensen die voor lange of korte tijd uitzendwerk verrichten, zijn vragen over persoonskenmerken gesteld. In dit hoofdstuk worden de antwoorden van de respondenten besproken op de vragen naar geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleidingsniveau, de thuissituatie, eventuele werkloosheid voorafgaand aan de uitzendbaan en arbeidsongeschiktheid. Tenslotte wordt ingezoomd op de positie van zogeheten doelgroepen, werknemers die om diverse redenen minder kans op regulier werk hebben.

4.1 Wie doet uitzendwerk?

Is het nu een specifieke groep mensen die uitzendwerk verricht? Zijn het de bijverdienende scholieren en studenten of vrouwen die wat extra's voor het huishouden verdienen? In komende paragraaf zullen persoonlijke kenmerken van de uitzendwerknemers worden belicht om op deze vragen een antwoord te geven.

Mannen of vrouwen?

In hoofdstuk 2 werd al ingegaan op het geslacht van de respondent in vergelijking met ander onderzoek voor de totale groep respondenten. In onderstaande tabel staan de verhoudingen tussen de geslachten weergegeven, uitgesplitst naar de verschillende werkstatus categorieën van de respondenten.

Tabel 4.1.1: Het percentage mannen en vrouwen onder de respondenten uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend Werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Geslacht (p = .294)							
- vrouw	46,9	48,1	53,6	54,0	62,5	55,6	54,2
- man	53,1	51,9	46,4	46,0	37,5	44,4	45,8
Aantal respondenten	32	129	573	211	112	378	1435

Er zijn meer vrouwen (54,2%) dan mannen die uitzendwerk doen. De verschillen tussen de groepen zijn echter niet significant en relatief klein. Het kleinste aandeel vrouwen is gevonden bij de vast (46,9%) en tijdelijk (48,1%) aangestelde uitzendwerknemers.

Uitzendwerk voor jong en oud?

Ook de indeling in leeftijdscategorieën van de totale groep respondenten is in hoofdstuk 2 reeds vergeleken met die van ander onderzoek. In onderstaande tabel wordt

de leeftijd van de respondenten echter weergegeven naar werkstatus en zijn de leeftijdscategorieën iets verder uitgesplitst. Het gaat hier uiteraard om de leeftijd op het moment van het invullen van de enquête.

Tabel 4.1.2: Percentages respondenten in leeftijdsgroepen uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Leeftijdscategorie (p=.000)							
- 15 t/m 24 jaar	48,4	22,5	39,1	30,3	36,6	52,8	39,9
- 25 t/m 34 jaar	22,6	38,0	24,9	37,0	39,3	20,4	27,8
- 35 t/m 44 jaar	9,7	24,0	20,9	17,5	14,3	13,9	18,1
- 45 t/m 54 jaar	12,9	12,4	11,4	13,3	9,8	9,4	11,2
- 55 t/m 64 jaar	6,5	3,1	3,7	1,9	0,0	3,5	3,1
Aantal respondenten	31	129	570	211	112	373	1426

De meeste respondenten (39,9%) bevinden zich in de leeftijdscategorie tussen de 15 en 25 jaar. Met het ouder worden daalt ook het percentage respondenten in de verschillende leeftijdscategorieën. De verschillen tussen de werkstatusgroepen zijn sterk significant. Met name de vast aangestelde uitzendkrachten (48,4%) en respondenten die inmiddels een andere werkstatus hebben (52,8%) worden vaak in de jongste leeftijdscategorie aangetroffen. In de middencategorieën (25-35 en 35-45 jaar) treffen we veel respondenten aan bij de uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling en werknemers die inmiddels een vaste of tijdelijke baan bij een bedrijf gevonden hebben. In totaal is 14,3% van de werknemers is 45 jaar of ouder, waarbij zich met name in de oudste leeftijdscategorie van 55-65 jaar nog maar weinig respondenten bevinden (3,1%).

Uitzendwerk blijkt dus vooralsnog voornamelijk door jongere werknemers verricht te worden, alhoewel de laatste jaren wel een toename van het aandeel ouderen zichtbaar is (Drents et al, 1998). Ook zijn er initiatieven om ouderen uit te zenden of detacheren, zoals blijkt uit de oprichting van uitzendbureaus voor ouderen.

De nationaliteit van uitzendwerknemers

In de vragenlijst is een vraag opgenomen naar de nationaliteit van de respondenten. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de daardoor toegenomen belangstelling van bedrijven voor niet-Nederlandse werknemers, is dit een interessante vraag. Overigens moet bedacht worden dat de respons op een schriftelijke vragenlijst sterk beïnvloed kan worden door de kennis van de Nederlandse taal. Werknemers die deze taal onvoldoende beheersen, zullen wellicht minder snel geneigd of in staat zijn de enquête in te vullen. Tabel 4.1.3 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden

Tabel 4.1.3: Percentages respondentent naar nationaliteit, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Nationaliteit (p = .378)							
- nederlandse	90,6	95,3	92,7	96,2	95,5	92,8	93,6
- anders	9,4	4,7	7,3	3,8	4,5	7,2	6,4
Aantal respondenten	32	128	572	210	110	377	1429

Het overgrote deel (93,6%) van de respondenten bezit de Nederlands nationaliteit. Dat geldt voor alle zes werkstatusgroepen, omdat de verschillen tussen de werkstatus-groepen statistisch gezien niet significant zijn. Toch is het opvallend dat zich onder vaste uitzendkrachten relatief veel werknemers met een andere dan de Nederlandse nationaliteit bevinden (9,4%) en onder werknemers met een vaste baan elders relatief weinig (3,8%). Hier lijkt sprake te zijn van de invloed van de arbeidsmarkt krapte. Werkgevers bieden weer meer Nederlanders vaste of tijdelijke banen aan. Mogelijk wordt het voor uitzendbureaus moeilijker om Nederlandse werknemers aan te trekken en gaan zij zich meer richten op niet Nederlandse werknemers. In een volgende paragraaf (§4.3) wordt verder ingegaan op de doelgroepen voor uitzendwerk.

4.2 Wat is de achtergrond van uitzendwerknemers?

Uitzendwerk heeft nog steeds de naam vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt plaats te vinden en veelal laag geschoold werk te omvatten (o.a. Bergman e.a., 1997).

Opleidingsniveau: laag naar hoog?

Wordt uitzendwerk nog altijd voornamelijk verricht door lager opgeleiden of zien we ook hier een verbreding van uitzendwerk optreden? Volgens het NEI onderzoek (1999) neemt de laatste jaren in de instroom van hoger geschoolden in uitzendbanen toe. In tabel 4.2.1. wordt het opleidingsniveau van de respondenten in het TNO onderzoek weergegeven. Het gaat hier om de hoogste opleiding die de respondent heeft afgerond.

Tabel 4.2.1: Percentages respondentent naar het hoogst behaalde opleidingsniveau, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend Werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totale groep
Opleidingsniveau(p = .002)							
- geen	0,0	3,8	3,0	2,4	0,9	4,3	3,1
- lager onderwijs	3,0	4,6	6,1	4,4	4,6	8,5	6,2
- LAVO\LBO	21,2	9,2	12,6	14,6	5,5	11,5	11,9
- middelbaar/MBO	57,6	46,9	50,8	52,4	49,5	47,7	49,9
- HBO	6,1	18,5	13,8	15,5	22,9	12,0	14,5
- universitair	6,1	10,8	4,0	6,3	11,0	4,3	5,6
- anders	6,1	6,2	9,6	4,4	5,5	11,0	8,7
Aantal respondenten	33	130	571	206	109	375	1424

De meest voorkomende opleiding onder de respondenten is een middelbare of MBO opleiding (49,9%). De verschillen tussen de werkstatus-groepen zijn echter statistisch significant. Middelbaar of MBO opgeleiden zien we vooral bij degenen met een vaste aanstelling bij een uitzendonderneming. Een hogere opleiding zien we vooral bij werknemers met een tijdelijke aanstelling bij een bedrijf of een uitzendbureau. Uitzendwerknemers met lage opleiding zien we minder naarmate het dienstverband bij het uitzendbureau vaster wordt. Het lijkt er dus op dat uitzendbureaus eerder investeren in mensen met een hogere opleiding.

De positie in de thuissituatie

In dit onderzoek zijn enkele vragen gesteld over de omvang en samenstelling van en de taakverdeling binnen de huishoudens waar de respondenten deel van uit maken. In tabel 4.2.2a is de burgerlijke status voor mannen en vrouwen en per werkstatus weergegeven.

Tabel 4.2.2a: Percentages respondentent qua thuissituatie en omvang van huishoudens, uitgesplitst naar werkstatus

Thuissituatie	Uitzend vast	Uitzend Tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Vrouw (p = .054)							
- Alleenstaand	40,0	35,5	28,4	35,4	36,2	32,1	31,9
- Gehuwd of samenwonend	53,3	56,5	59,8	49,6	49,3	45,0	53,0
- Gescheiden of weduwe/naar	0,0	1,6	2,3	5,3	4,3	4,3	3,4
- Anders	6,7	6,5	9,5	9,7	10,1	18,7	11,8
Man (p = .005)							
- Alleenstaand	50,0	38,5	51,7	38,5	54,8	62,3	51,3
- Gehuwd of samenwonend	18,8	50,8	31,3	40,6	31,0	21,6	31,8
- Gescheiden of weduwe/naar	6,3	3,1	1,9	4,2	0,0	1,8	2,3
- Anders	25,0	7,7	15,1	16,7	14,3	14,4	14,6
Aantal respondentent	30	123	532	205	107	346	1343

De meeste uitzendwerknemers zijn gehuwd of wonen samen (53% en 31,8%). Een even grote groep is alleenstaand (31,9% en 51,3%). Daarnaast is de categorie anders redelijk omvangrijk (11,8% en 14,6%). Tot deze categorie behoren bijvoorbeeld thuis wonende studenten en scholieren. Deze groep is niet nader uitgesplitst. Relatief veel vrouwelijke alleenstaanden zijn uitzendwerknemer met een vaste aanstelling (40,0%). Relatief veel mannelijke alleenstaanden behoren tot de categorie anders (62%). Gehuwd of samenwonende vrouwen doen vaak gewoon uitzendwerk (59,8%), terwijl gehuwd of samenwonende mannen vaak een vaste aanstelling bij het uitzendbureau (50,8) of een gewone werkgever hebben (40,6%).

De helft van de uitzendwerknemers komt uit een eenpersoons (24,8%) of een tweepersoons (25,9%) huishouden. De grote huishoudens, van meer dan vier personen, zijn het best vertegenwoordigd onder de vaste uitzendkrachten (23,3%) en het minst onder de tijdelijke uitzendkrachten (4,9%), de werknemers met een vaste aanstelling (8,0%) en een tijdelijke aanstelling (9,3%).

Vervolgens worden in onderstaande tabel 4.2.2b de leeftijdscategorieën van de kinderen van respondentent weergegeven.

Tabel 4.2.2b: Percentages respondentent naar de leeftijdsgroepen van de thuiswonende kinderen, uitgesplitst naar werkstatus

Leeftijd thuiswonende kinderen	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Geen thuiswonende kinderen ($p = .005$)	24,2	46,9	34,7	43,5	45,1	38,5	39,0
Kinderen 0 t/m 4 jaar ($p = .084$)	3,0	9,2	11,1	4,7	8,8	8,1	8,8
Kinderen 4 t/m 5 jaar ($p = .116$)	0,0	4,6	5,4	4,7	1,8	2,3	4,0
Kinderen 6 t/m 11 jaar ($p = .036$)	9,1	10,8	15,9	13,3	8,0	9,6	12,6
Kinderen 12 t/m 17 jaar ($p = .174$)	24,2	10,8	18,4	16,6	12,4	18,2	17,1
Kinderen van 18 jaar en ouder ($p = .026$)	24,2	9,2	14,6	7,6	10,6	12,8	12,5
Aantal respondentent	33	130	577	211	113	384	1448

Van de respondentent heeft 39% geen thuiswonende kinderen. Bij vast aangestelde uitzendkrachten is dit percentage significant lager (24,2%) dan bij tijdelijke uitzendkrachten (46,9%). Jonge kinderen (0-4 jaar, 5-6 jaar en 7-12 jaar) zien we het meest bij 'gewone' uitzendkrachten (11,1%, 5,4% en 15,9%). Kinderen boven de 18 en pubers zien vooral bij de vast aangestelde uitzendwerknemers (2x24,2%). Bij verder analyse naar geslacht lijkt er geen duidelijke samenhang te zijn

In tabel 4.2.2c wordt weergegeven of respondentent hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen en/of voor de huishoudelijke werkzaamheden.

Tabel 4.2.2c: Percentages respondentent naar de mate van verantwoordelijkheid voor het huishoudinkomen en voor huishoudelijke werkzaamheden, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Verantwoordelijk voor huishoudinkomen ($p = .000$)							
- hoofdzakelijk niet verantwoordelijk	72,7	49,2	64,1	58,4	58,3	69,3	63,1
- hoofdzakelijk verantwoordelijk	27,3	50,8	35,9	41,7	41,7	30,6	36,9
Verantwoordelijkheid voor huishouding ($p = .234$)							
- hoofdzakelijk niet verantwoordelijk	66,7	46,2	48,7	54,0	53,1	52,1	50,9
- hoofdzakelijk verantwoordelijk	33,3	53,8	51,3	46,0	46,9	47,9	49,1
Aantal respondentent	33	130	577	211	113	384	1448

Van de respondentent is iets meer dan een derde (36,9%) hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen. Dit betekent dat voor twee derde van de respondentent een ander (familielid of partner bijvoorbeeld) het grootste deel van het huishoudinkomen verdient. Opmerkelijk is dat dit bij de uitzendkrachten met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau relatief sterker geldt (72,3%) en bij de tijdelijk aangestelde uitzendkrachten veel minder (49,2%). Deze verschillen zijn significant.

Ongeveer de helft van de respondentent (49,1%) is hoofdzakelijk verantwoordelijk voor de huishoudelijke werkzaamheden. De verschillen tussen de werkstatusgroepen

zijn daarbij niet statistisch significant, maar hier zien we wel hetzelfde patroon als bij het hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen: verantwoordelijkheid voor de huishouding zien we minder vaak bij de vast aangestelde uitzendwerknemers (33,3%) dan bij de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (53,8%).

Werkloosheid voorafgaand aan de uitzendbaan

Uit onderzoek blijkt dat in 1998 ongeveer een vijfde van de uitzendkrachten die instromen in een uitzendbaan voorafgaande aan die uitzendbaan werkloos was (NEI, 1999). Uitzendwerk kan dus fungeren als opstap naar (vast) werk. In tabel 4.2.3. wordt weergegeven in hoeverre de respondenten uit dit onderzoek werkloos waren, voorafgaand aan de huidige of laatste uitzendbaan.

Tabel 4.2.3: *Percentage respondenten dat werkloos was voor aanvang huidige of laatste uitzendbaan, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werkloosheid voor uitzendbaan (p= .138)							
Had ander werk	50,0	59,7	58,8	61,4	65,7	48,0	57,0
Was kort werkloos (< 1 jaar)	6,7	5,0	3,6	2,4	6,1	5,0	4,2
Was lang werkloos (≥ 1 jaar)	3,3	4,2	5,1	3,6	2,0	5,4	4,6
Aantal respondenten	30	119	532	166	99	298	1244

Bijna 9% van de respondenten in het huidige onderzoek was werkloos voordat men uitzendwerk ging doen. Iets meer dan de helft daarvan was langdurig werkloos (een jaar of langer). De verschillen tussen de werkstatus-groepen zijn niet significant.

Arbeidsongeschiktheid

Een belangrijk deel van de beroepsbevolking is geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Zo ontvingen 906.700 personen per juni 1999 een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WAO, Wajong (jongeren) of Waz (zelfstandigen) (Lisv, 1999). Via uitzendwerk komt (of blijft) een deel van hen in het arbeidsproces. In onderstaande tabel is het percentage arbeidsgehandicapten, met of zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering, weergegeven.

Tabel 4.2.4: *Percentage arbeidsgehandicapte respondenten en het aandeel daarvan met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
Niet arbeidsgehandicapt	97,0	95,4	95,8	95,2	96,4	92,3	94,8
Arbeitsgehandicapt (p = .209)	3,0	4,6	4,3	4,8	3,6	7,7	5,2
Arbeitsgehandicapt met AO-uitkering (p = .011)	0,0	3,1	1,8	0,0	1,8	4,5	2,3
Aantal respondenten	33	130	569	209	111	375	1427

Onder de respondenten heeft (5,2%) een arbeidshandicap. Minder dan de helft van deze groep heeft ook een uitkering voor (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De naar verhouding grootste groep met arbeidsongeschiktheidsuitkering bevindt zich in de categorie 'anders' (4,5%). Bij de gewone uitzendwerknemers en werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst is geen enkele respondent aangetroffen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft naast het werk.

4.3 Arbeidsdeelname van doelgroepen

Uitzendbureaus beroepen zich er op dat ze een bijdragen leveren aan het verminderen van de werkloosheid van groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (ABU 1999). Deze doelgroepen bestaan uit ouderen (45 jaar en ouder), gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, etnische minderheden en langdurig (een jaar of langer) werklozen. Uit de instroom onderzoeken voor de ABU blijkt dat in 1998 22% van de geplaatste uitzendkrachten tot deze doelgroepen behoorde (NEI 1999).

In deze paragraaf wordt de arbeidsdeelname van deze doelgroepen bestudeerd vanuit het uitzendkrachtenonderzoek van TNO Arbeid. In de eerste tabel worden de resultaten van het TNO onderzoek per werkstatus weergegeven, waarbij moet worden opgemerkt dat in dit onderzoek niet de variabele etnische minderheid is opgenomen maar het kenmerk 'niet Nederlanderschap'. Bij de interpretatie van de cijfers moet dit in ogenschouw genomen worden. In de tweede tabel wordt de totaal resultaten vergeleken met de NEI cijfers.

Tabel 4.3.1: *Percentage respondentent naar het aandeel van doelgroepen, uitgesplitst naar werkstatus (totalen niet en wel gecorrigeerd voor dubbeltellingen)*

Doelgroepen	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend Werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Ouder dan 44 jaar (n= 1426)	19,4	15,5	15,3	15,0	9,8	12,9	14,3
Arbeidsgehandicapt (n= 1423)	3,0	4,6	4,2	4,8	3,6	7,8	5,2
Niet Nederlands (n= 1429)	9,4	4,7	7,3	3,8	4,5	7,2	6,4
Langdurig werkloos (n= 1244)	3,3	4,2	5,1	3,6	2,0	5,4	4,6
Totaal aandeel doelgroep ongecorrigeerd (n= 1448)	27,3	25,4	26,2	22,3	19,6	25,8	24,9
Totaal aandeel doelgroep gecorrigeerd (n= 1205)	21,4	25,6	26,2	22,1	21,9	28,0	25,7

Ongeveer een kwart van de respondenten in het bestand behoort tot de door de uitzendsector benoemde doelgroepen. De percentages voor het aandeel doelgroepen tellen in eerste instantie niet op tot de totaalscore, aangezien er voor de verschillende variabelen een verschillende n is. Daarom is gecorrigeerd voor dubbeltellingen en wordt het totale aandeel twee keer weergegeven: één maal gebaseerd op de minimale n van 1205 en één maal op de maximale n van 1448. Doelgroepen maken in beide gevallen ongeveer een kwart van het bestand uit. Meestal gaat het om oudere werknemers (14,3%). Deze ouderen zijn het meest vertegenwoordigd in de vaste uitzendbanen (bijna een vijfde), hetgeen opvallend mag heten. Ook niet-Nederlanders zijn relatief veel vertegenwoordigd in de vaste uitzendbanen (9,4%).

Vervolgens wordt in tabel 4.3.2 een vergelijking gemaakt tussen de TNO en NEI onderzoeken.

Tabel 4.3.2: *Het aandeel van doelgroepen vergeleken tussen het TNO en het NEI onderzoek*

Aandeel doelgroepen.	TNO 1999	NEI 1998
Ouder dan 44 jaar	14%	6%
Arbeidsgehandicapt	5%	6%
Niet Nederlands	6%	13%
Langdurig werkloos	4%	3%
Totaal aandeel doelgroep	26%	22%
Aantal respondenten	1205	2112

Opvallend in deze vergelijking is enerzijds de redelijke overeenkomst in het totaal aandeel van de doelgroepen. Het aandeel is in het TNO onderzoek wat hoger, 26% tegen 22% in het NEI onderzoek. Opvallend is echter het grote verschil bij de ouderen en de niet Nederlandse minderheid (etnische minderheden in het NEI onderzoek). Het verschil in de laatste categorie kan deels verklaard worden doordat in het TNO onderzoek het begrip 'etnische minderheid' niet is gehanteerd maar alleen het engere begrip 'niet Nederlandse nationaliteit'. Het verschil bij de ouderen is deels te verklaren door het gegeven dat het NEI onderzoek alleen de instroom in een bepaald

jaar meet, terwijl het TNO onderzoek een doorsnede van de uitzendpopulatie betreft. De kans om ouderen in de steekproef aan te treffen is daardoor groter.

4.4 Samenvatting

Respondenten van het onderzoek zijn vaker vrouw (54%) en vaak jong: 39,9% is tussen de 15-25 jaar. Met het ouder worden daalt het aandeel respondenten in de verschillende leeftijdscategorieën, slechts 3% is ouder dan 55 jaar. De respondenten zijn overwegend van Nederlandse nationaliteit (94%). Qua opleiding komt de middelbare of MBO opleiding het meest voor (49,9%).

De meeste respondenten zijn gehuwd of wonen samen (43%). Een vrijwel even grote groep is alleenstaand (41%). De omvang van het huishouden bedraagt bij een kwart van de respondenten (25%) één persoon en voor een kwart twee personen (26%). Ongeveer 60% van de respondenten heeft thuiswonende kinderen, waarbij het opvallend is dat dit vaak kinderen in de middelbare schoolleeftijd betreft (ouder dan 12 jaar). Van de respondenten is ongeveer twee vijfde hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen en de helft hoofdzakelijk verantwoordelijk voor de huishouding.

Bijna 9% van de respondenten was voorafgaand aan de uitzendbaan werkloos, waarvan de helft langdurig. Het aandeel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten onder de respondenten bedraagt 5,2%, waarvan bijna de helft (2,3%) een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft. Ongeveer een kwart van de respondenten is te rekenen tot de zogeheten doelgroepen: ouderen, arbeidsongeschikten, etnische minderheden en langdurig werklozen.

5. De arbeidsmarktpositie van uitzendwerknemers

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de arbeidsmarktpositie van de onderzochte uitzendwerknemers. Begonnen wordt met een overzicht van het aantal banen dat men had en het aantal uitzendbureaus waarvoor gewerkt is. Daarna wordt ingegaan op de werkzekerheid van het uitzendwerk en de arbeidsvoorwaarden sinds de invoering van de nieuwe wet- en regelgeving. Tenslotte wordt gekeken naar het werkzoekgedrag.

5.1 Aantal banen en uitzendbureaus

Veel uitzendwerknemers krijgen te maken met veranderingen van baan, opdrachtgever en uitzendbureau. In deze paragraaf worden de bevindingen op dit gebied weergegeven. Het aantal banen betreft zowel uitzend- als reguliere banen die de onderzochte respondenten in 1998 hadden.

Tabel 5.2.1: *Percentage respondenten naar het aantal banen in 1998, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal banen in 1998 (p=.124)							
- geen baan	3,2	3,3	4,0	2,5	1,1	2,0	3,0
- één baan	48,4	43,8	36,6	31,9	33,7	34,3	36,2
- twee banen	25,8	26,4	28,0	34,4	26,1	23,9	27,4
- drie banen	9,7	14,0	16,1	14,4	16,3	15,4	15,3
- vier of meer banen	12,9	12,4	15,3	16,9	22,8	24,5	18,0
Aantal respondenten	31	121	522	160	92	306	1232

Ruim een derde van de respondenten (36,2%) heeft in 1998 één baan gehad. Het grootste deel echter (60,7%) heeft in 1998 twee of meer banen gehad. In totaal 18% had zelfs vier of meer banen. Slechts drie procent had geen baan. De verschillen tussen de werkstatus-groepen zijn niet significant.

Vervolgens wordt gekeken naar het aantal uitzendbureaus waarvoor men in 1998 gewerkt heeft en het aantal uitzendbureaus waarbij men tijdens het invullen van de vragenlijst (omstreeks maart 1999) stond ingeschreven. Tabel 5.2.2 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 5.2.2. *Percentage respondentent naar het aantal uitzendbureaus waarvoor in 1998 gewerkt is en het aantal uitzendbureaus waarbij men in 1999 staat ingeschreven, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
Aantal uitzendbureaus waarvoor gewerkt is (p = .082)							
- geen uitzendbureau	3,2	4,8	4,3	3,6	0,0	0,3	2,9
- een uitzendbureau	74,2	66,1	60,0	68,1	68,7	67,1	64,4
- twee uitzendbureaus	16,1	21,8	26,3	20,5	23,2	23,2	23,8
- drie of meer uitzendbureaus	6,5	7,3	9,4	7,8	8,1	9,4	8,8
Aantal respondenten	31	124	540	166	99	319	1279
Aantal inschrijvingen bij uitzendbureaus (p = .000).							
- geen uitzendbureau	0,0	4,3	2,6	40,9	32,9	6,3	9,7
- een uitzendbureau	56,7	47,0	41,7	25,2	17,7	32,1	36,8
- twee of drie uitzendbureaus	20,0	23,1	31,2	22,0	25,3	31,1	28,7
- vier of meer uitzendbureaus	23,3	25,6	24,5	11,8	24,1	30,5	24,7
Aantal respondenten	30	117	535	127	79	302	1190

De meeste respondenten (64,4%) hebben in 1998 voor één uitzendbureau gewerkt. Het gaat hier vooral om de uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau (74,2%). De respondenten die “gewoon” uitzendwerk doen hebben vaker voor verschillende bureaus gewerkt (26,3% en 9,4%). De gevonden verschillen tussen de verschillende werkstatus-groepen zijn echter niet significant.

Slechts eenderde van de respondenten stond tijdens het invullen van de enquête bij één bureau ingeschreven (36,8%). Dat geldt met name voor de uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij een uitzendbureau (56,7%). Meer dan de helft van de respondenten staat bij twee of meer uitzendbureaus ingeschreven (28,7% + 24,7%). Gewone uitzendkrachten en respondenten met een andere status staan vaker bij twee of meer verschillende bureaus ingeschreven. Werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling bij een bedrijf stonden in 1998 vaak niet bij een uitzendbureau ingeschreven.

In tabel 5.2.3 is vervolgens te zien hoelang werknemers al bij het uitzendbureau werkzaam zijn. Het gaat daarbij om het uitzendbureau waar men nu voor werkt of het laatst voor gewerkt is.

Tabel 5.2.3: *Percentage respondentent naar het begin van de periode van werkzaamheid bij het huidige (laatste) uitzendbureau, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Periode werkzaam bij uitzendbureaus (p = .000)							
- vóór 1998	37,5	40,0	29,5	24,7	21,7	29,0	29,4
- eerste helft 1998	8,3	20,9	21,8	24,7	25,0	25,7	23,0
- tweede helft 1998	41,7	22,6	39,9	50,0	53,3	42,3	41,1
- eerste kwartaal 1999	12,5	16,5	8,8	0,7	0,0	2,9	6,5
Aantal respondentent	24	115	501	146	92	272	1150

De meeste respondentent (41,1%) zijn in de tweede helft van 1998 voor het uitzendbureau gaan werken, waar ze tijdens het invullen van het interview ook voor werkten of het laatst voor gewerkt hebben. Opvallend is ook het relatief hoge percentage respondentent dat vóór 1998 reeds bij dit uitzendbureau is gaan werken (29,4%). Een klein percentage (6,5%) is in de eerste maanden van 1999 begonnen.

Opvallend zijn de relatief hoge percentages vast en tijdelijk aangestelde werknemers bij bedrijven (respectievelijk 50,0% en 53,3%) die de tweede helft van 1998 en de relatief lage percentages (0% en 0,7%) die vóór de eerste maand van 1999 voor een uitzendbureau werkten. Hier zien we uitzendwerk functioneren als opstap naar vast of tijdelijk werk. Na een aantal maanden (een halfjaar), vindt een flink deel van die mensen vast of tijdelijk werk. Deze periode wordt vaak beschouwd als een verlengde proeftijd.

Bij de uitzendwerknemers met een vaste of tijdelijke baan bij het uitzendbureau valt eveneens op dat relatief veel van hen al voor 1998 een aanstelling bij het uitzendbureau hadden (respectievelijk 37,5% en 40,0%) of die in het eerste kwartaal van 1999 kregen (12,5% en 16,5%). Klaarblijkelijk gaat het hier om uitzendwerknemers die al relatief lang bij het uitzendbureau werkzaam waren of om werknemers die als zodanig direct bij het uitzendbureau aangenomen zijn.

5.2 De continuïteit van de baan

Uitzendwerk heeft door het tijdelijk karakter van het werk niet de naam een goede werkzekerheid aan werknemers te bieden. Toch is het hebben en bieden van werkzekerheid is een belangrijk punt voor de werk- en inkomenszekerheid van uitzendwerknemers enerzijds en voor de het binden en boeien van (goede) uitzendwerknemers aan de uitzendorganisatie anderzijds. In tabel 5.2.1 wordt weergegeven of het uitzendbureau, waar de respondent werkzaam is, zorgt voor ander werk wanneer de uitzendbaan stopt.

Tabel 5.2.1. *Ander werk aangeboden door uitzendbureau bij beëindiging uitzendbaan van respondenten, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Ander werk bij beëindiging uitzendbaan (p= .000)							
- ja	43,8	38,5	38,7	37,1	36,6	26,6	35,5
- nee	18,8	18,5	19,2	23,5	22,8	43,9	25,9
- weet niet	37,5	43,1	42,1	39,4	40,6	29,5	38,6
Aantal respondenten	32	130	568	170	101	319	1320

Van alle respondenten zegt 35,5% dat het uitzendbureau zorgt voor ander werk bij het einde van het bestaande uitzendwerk. Met name de uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij de uitzendorganisatie geven dit aan (43,8%). Ongeveer een kwart (25,9%) zegt dat het uitzendbureau dit niet doet. Dit wordt het meest gemeld door de respondenten met een andere werkstatus (43,9%). Opvallend is ook het vrij hoge percentage uitzendwerknemers die niet weet hoe het uitzendbureau handelt bij het stoppen van de baan (38,6%).

5.3 Arbeidsvoorwaarden

Met de nieuwe wet- en regelgeving voor uitzendwerk was het vergroten van werkzekerheid voor uitzendkrachten, naast het vergroten van de flexibiliteit, een belangrijk doel. Lange tijd is onderhandeld over de nieuwe regels ten aanzien van flexwerk en uitzendwerk in het bijzonder. Al in 1996 werd in de Stichting van de Arbeid een akkoord bereikt over de toekomst van flexibele arbeid wat uitmondde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de Wet allocatie van arbeid door intermediairen (Waadi). Ook in 1996 werd in de uitzendbranche een convenant afgesloten dat uiteindelijk geresulteerd heeft in een langlopende (vijf jaar) uitzend CAO die per 1 januari 1999 van kracht is. Eigenlijk is er sprake van twee CAO's, één die tussen de ABU enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds is afgesloten. Deze geldt voor het grootste deel van de uitzendbranche. Daarnaast is een CAO van kracht die is afgesloten tussen de NBBU en de LBV.

Een knelpunt bij de totstandkoming van de CAO betrof onder meer de vraag welke beloningsregeling moet gelden voor uitzendkrachten. Overeengekomen is dat als uitgangspunt de Uitzend CAO geldt, tenzij in het bedrijf waar de uitzendkracht te werk gesteld, is een CAO geldt waarin iets over de betaling van uitzendkrachten is opgenomen. Dan geldt de beloningsregeling van die CAO. Over dit punt is de discussie echter nog niet ten einde. Uit gelijktijd met dit onderzoek gehouden case studie onderzoek naar arbeidspools, blijkt dat in het geval van uitzendkrachten die met tijdelijke contracten werken, de lonen van de branche gelden waarin ze tewerk gesteld zijn (Klein Hesselink en Miedema, 1999).

In onderstaande tabel wordt aangegeven welke beloningsregeling geldt voor de respondent. Er wordt hier geen onderscheid gemaakt naar de verschillende uitzend CAO's. De antwoordcategorie 'andere CAO' betreft over het algemeen de CAO van het inlenende bedrijf. Volgens de nieuwe regels voor het uitzendwerk behoren alle uitzendwerknemers ingedeeld te zijn in het fasensysteem of een arbeidsovereenkomst via het normale arbeidsrecht te hebben. Aan de respondenten is daarom gevraagd, als ze bekend waren met dit systeem, in welke fase zij zitten.

Tabel 5.3.1. *Beloningsregeling uit de CAO die geldt respondenten en de fase van de uitzend CAO, uitgesplitst naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
CAO respondent (p = .000)							
- Uitzend CAO	18,8	22,0	18,0	8,6	15,8	9,5	14,9
- Andere CAO	21,9	21,1	13,1	38,0	38,6	18,3	20,5
- Weet niet/geen CAO	59,4	56,9	68,9	53,4	45,5	72,2	64,5
alle respondenten	32	123	550	163	101	317	1286
Fase van de uitzend CAO respondent (p = .000)							
- fase I	20,0	35,1	50,7	20,0	28,6	45,0	44,8
- fase II	20,0	5,4	22,1	20,0	42,9	12,5	18,4
- fase III	0,0	43,2	6,4	10,0	0,0	10,0	12,6
- fase IV	40,0	2,7	6,4	10,0	14,3	10,0	7,5
- Onbekend	20,0	13,5	14,3	40,0	14,3	22,5	16,7
alle respondenten	5	37	140	10	7	40	239

Volgens de opgaaf van de respondenten wordt 14,9% beloont via de uitzend CAO en 20,5% via de CAO van de inlener. Het grootste deel van de respondenten (64,5%) zegt echter niet te weten of denkt dat geen CAO geldt. Opvallend genoeg noemt 38% van de vast bij een bedrijf aangestelde werknemers en 38,6% van de tijdelijk bij een bedrijf aangestelde werknemers een andere CAO als de CAO via welke ze in hun laatste uitzendbaan beloont werden. Aangezien uit verdere analyse blijkt dat 53,5% van deze vaste en tijdelijke werknemers sinds halverwege 1998 geen uitzendwerk meer hebben verricht kan het betekenen dat een deel van deze respondenten wellicht de CAO hebben genoemd waar ze nu onder vallen en niet die van de hun laatste uitzendbaan.

Op het moment van meting blijkt dat het grootste deel van de respondenten niet op de hoogte is van het fasensysteem en de fase van de uitzend CAO waarin zij zitten. Slechts 18,9% van de respondenten (n=239) is bekend met het fasesysteem en beantwoordde deze vraag. Het grootste deel van hen (44,8%) zegt in fase I te zitten, met name de 'gewone' uitzendkrachten (50,7%). Daarnaast geeft 18,4% van de respondenten die het zegt te weten aan dat men in fase 2 zit, 12,6% in fase 3 en 7,5% in fase 4. Deze percentages komen overigens redelijk goed overeen met de schatting van het onderzoek van Grijpstra e.a., die respectievelijk 60%, 25%, 9% en 8% aan-

gaven. Aan lage respons op deze vraag blijkt dat er nog niet zo veel bekendheid was met het fasesysteem op het moment van meting. Daarnaast kan worden opgemerkt dat voor deel de respons op deze vraag zo laag is omdat voor diegenen die in 1998 met uitzendwerk gestopt zijn het hele verhaal van de fasen mogelijk niet bekend is en ook niet op hen van toepassing is.⁸

5.4 Motivatie en werk zoeken

In deze paragraaf komen aspecten aan de orde wat betreft de motivatie van de respondenten voor het doen van uitzendwerk en het type werk dat gezocht wordt. Tabel 5.4.1 geeft een overzicht van de antwoorden van de respondenten.

Tabel 6.2.. Percentages respondenten met een specifieke motivatie voor uitzendwerk en werk dat gezocht wordt, naar werkstatus

	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Motivatie voor uitzendwerk (p = .000)							
- bewuste keuze voor flexwerk	6,7	3,2	8,4	3,0	11,1	7,5	7,1
- opstap naar vast werk	23,3	49,2	32,6	60,5	44,4	24,6	36,7
- opstap naar tijdelijk werk	0,0	2,4	1,8	1,2	9,1	2,6	2,5
- extra bijverdienste	50,0	7,9	30,1	15,6	16,2	41,0	28,0
- noodzaak, geen ander werk vinden	13,3	32,5	21,9	15,6	16,2	18,7	20,7
- weet niet	6,7	4,8	5,3	4,2	3,0	5,6	5,0
Aantal respondenten	30	126	549	167	99	305	1276
Werk dat gezocht wordt (p = .000)							
- vast werk	56,7	84,3	70,4	78,0	81,8	57,7	70,3
- tijdelijk werk	0,0	3,1	3,5	0,0	4,0	4,6	3,2
- uitzendwerk	6,7	2,4	6,8	0,6	2,0	7,2	5,3
- anders	36,7	10,2	19,2	21,4	12,1	30,5	21,2
Aantal respondenten	30	127	541	168	99	305	1270

De meeste respondenten kiezen niet bewust voor uitzendwerk: slechts 7,1% noemt flexibele arbeid als motivatie. Tijdelijk aangestelde werknemers kiezen wat vaker voor dit type werk dan de respondenten uit de andere groepen (11,1%). Op de vraag wat voor werk gezocht wordt, zegt slechts 5,3% uitzendwerk.

De meeste respondenten zijn uiteindelijk op zoek naar vast werk (70,3%). Dit geldt met name voor de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (84,3%) en de bij een werkgever tijdelijk aangestelde werknemers (81,8%). Veel respondenten zien hun

⁸ In paragraaf 3.1 bleek dat voor 48,8% van de respondenten geldt dat het langer dan drie maanden geleden was dat zij uitzendwerk verricht hadden.

huidige uitzendbaan dan ook als opstap naar vast werk (36,7%). Relatief weinig respondenten daarentegen zien het uitzendwerk als opstap naar tijdelijk werk (2,5%) en weinigen zoeken tijdelijk werk (3,2%).

Een andere motivatie voor het verrichten van uitzendwerk is de extra bijverdienste. Deze motivatie geldt voor 28,0% van de respondenten, waarbij vooral degenen die momenteel geen betaald werk verrichten (de categorie anders) deze motivatie vaak noemen (41,0%). Ook de werknemers die momenteel een vaste aanstelling hebben bij een uitzendbureau, noemen deze motivatie relatief vaak (50%). Mogelijk speelt hier dat zij via deze motivatie uiteindelijk een vaste baan gevonden hebben.

Het gegeven dat men geen ander werk kon vinden behalve de uitzendbaan wordt door 20,7% van de respondenten als motivatie voor het werken in de uitzendbaan gegeven. Vooral de uitzendwerknemers met een tijdelijke baan bij het uitzendbureau noemen dit vaak als motivatie (32,5%).

5.5 Samenvatting

Uit het voorgaande komt het beeld van een mobiele groep tevoorschijn, wat betreft het vinden van banen op de arbeidsmarkt. Ongeveer tweederde van de ondervraagde respondenten had twee of meer banen in 1998, terwijl een derde voor twee of meer uitzendbureaus gewerkt heeft en ongeveer de helft bij twee of meer uitzendbureaus staat ingeschreven.

Niet verwonderlijk in deze situatie is dat iets meer dan een derde van de respondenten aangeeft dat het uitzendbureau hen een andere baan aanbiedt als de huidige baan gestopt is. De overige weten het niet of denken dat het uitzendbureau dit niet zal doen.

Opvallend is ook dat het uitzendwerk niet echt populair is bij de respondenten. Nog geen tiende van hen kiest bewust voor flexwerk en slechts 5,3% kiest bewust voor uitzendwerk. De meeste respondenten zijn op zoek naar een vaste baan. Andere veel voorkomende motivaties voor het doen van uitzendwerk zijn de extra bijverdienste en het niet kunnen vinden van ander werk.

Opvallend is ook de onbekendheid van de uitzendwerknemers met de nieuwe wet- en regelgeving. Tweederde weet niet volgens welke CAO men uitbetaald wordt en ongeveer 15% weet van het bestaan van het fasensysteem in de uitzend CAO en kan zichzelf indelen.

6. Flexibiliteit en scholing

In dit hoofdstuk worden de mogelijkheden voor flexibiliteit van het werk van de uitzendwerknemers behandeld. Het gaat hier om de flexibiliteit binnen de arbeidsorganisatie, waar de uitzendwerknemers werkzaam zijn (interne flexibiliteit) en dus niet om de flexibiliteit tussen de uitzendorganisaties (externe flexibiliteit), die in het vorige hoofdstuk aan de orde kwam. De interne flexibiliteit kan worden onderverdeeld in numerieke flexibiliteit, de arbeidsduur en arbeidstijden, en functionele flexibiliteit, de inzetbaarheid van werknemers op verschillende taken (De Haan et al. 1994). Allereerst wordt de numerieke flexibiliteit (arbeidsduur en arbeidstijden) behandeld, daarna de functionele flexibiliteit. In het tweede deel van dit hoofdstuk komt de scholing en scholingsbehoefte van de uitzendwerknemers aan de orde.

6.1 Feitelijke en gewenste arbeidsduur

In deze paragraaf worden zowel de contractuele arbeidsduur als de feitelijke arbeidsduur behandeld en de wensen die respondenten ten aanzien van beiden hebben. In tabel 6.1.1 zijn de respondenten ingedeeld naar het aantal uren dat ze met hun uitzendwerkgever zijn overeengekomen.

Tabel 6.1.1. *Percentages respondenten onderscheiden naar het afgesproken aantal uren volgens het arbeidscontract met de uitzendwerkgever, naar werkstatus*

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal uren volgens contract (p = .000)							
- minder dan 12 uur	51,5	7,2	19,6	8,2	11,6	20,6	17,2
- 12-19 uur	6,1	3,2	9,6	8,2	4,2	10,5	8,4
- 20-34 uur	12,1	16,0	21,5	19,6	24,2	16,7	19,5
- 35 uur of meer	30,3	73,6	49,3	63,9	60,0	52,1	54,9
Aantal respondenten	33	125	479	158	95	257	1147

Meer dan de helft (54,9 %) van de respondenten heeft een voltijds contract, dat wil zeggen een contract voor meer dan 35 uur per week. Opvallend is dat dit onder de uitzendwerknemers met een tijdelijk contract beduidend vaker voorkomt (73,6%) en bij uitzendwerknemers met een vast contract veel minder vaak (30,3%). Wat ook opvalt is dat vast aangestelde uitzendwerknemers vaak kleine deeltijd contracten hebben: 51,5% heeft een contract voor 12 uur of minder. Over het algemeen genomen hebben de respondenten in de categorie anders en de uitzendkrachten vaker deeltijd contracten.

In veel werksituaties in Nederland wordt momenteel door werknemers langer gewerkt dan volgens het arbeidscontract is afgesproken. Naast kennis over de uren die

contractueel zijn afgesproken is het dus van belang te weten wat de feitelijke duur van de werkweek is. Dit wordt in tabel 6.1.2 weergegeven.

Tabel 6.1.2. Percentages respondenten onderscheiden naar het feitelijke aantal gewerkte, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Feitelijk aantal uren gewerkt (p=.000)							
- minder dan 12 uur	41,9	6,3	21,4	10,9	10,3	22,7	18,4
- 12-19 uur	16,1	3,2	13,0	6,7	4,1	13,3	10,6
- 20-34 uur	9,7	13,5	24,0	21,2	25,8	21,7	21,8
- 35 uur of meer	32,3	77,0	41,6	61,2	59,8	42,3	49,2
alle respondenten	31	126	538	165	97,0	286	1243

Bijna de helft (49,2%) van de respondenten werkt 35 uur of meer. Dat is minder dan in de vorige tabel, wat mogelijk veroorzaakt wordt door het gegeven dat er sprake is van een wat grotere groep werknemers die aangeven hoeveel uur ze daadwerkelijk gewerkt hebben (n=1243) dan dat men kan aangeven wat het contractueel afgesproken aantal werkuren per week is (n=1147). In tabel 6.1.3 wordt daarom op respondentniveau gekeken naar de verschillen tussen het afgesproken en feitelijke aantal gewerkte uren.

Tabel 6.1.3. Percentages respondenten die aangeven minder, een gelijk aantal of meer uren per week gewerkt te hebben dan volgens contract is afgesproken, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Verschil feitelijke en afgesproken uren (p= .008)							
- minder uren gewerkt dan volgens contract	25,8	30,9	26,1	29,7	41,5	20,8	27,2
- gelijk aantal uren gewerkt als in contract	61,3	63,4	59,3	56,8	51,1	63,3	59,6
- meer uren gewerkt dan volgens contract	12,9	5,7	14,7	13,5	7,4	15,9	13,1
Aantal respondenten	31	123	464	155	94	245	1112

Wanneer per respondent de vergelijking wordt gemaakt tussen contracturen en het feitelijke aantal gewerkte uren, blijkt dat 59,6% het aantal uren heeft gewerkt dat volgens de arbeidsovereenkomst is afgesproken, 27,2% werkt minder dan afgesproken en 13,1% meer. Opvallend is dat vooral de twee groepen tijdelijk aangestelde werknemers minder uren werken dan met de werkgever is afgesproken.

De volgende vraag die aan de respondenten gesteld is gaat over de wensen ten aanzien van het aantal te werken uren per week. In tabel 6.1.4 worden de voorkeuren weergegeven.

Tabel 6.1.4. Percentages respondenten met een voorkeur ten aanzien het aantal te werken uren per week, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voorkeur t.a.v. te werken uren per week (p = .000)							
- meer uren willen werken	24,2	16,9	24,2	18,1	19,8	25,6	22,7
- minder uren willen werken	0,0	8,5	5,1	7,6	16,8	10,2	7,8
- uren gelijk laten	75,8	74,6	70,7	74,3	63,4	64,2	69,6
alle respondenten	33	130	566	171	101	313	1314

Het grootste deel van de respondenten is tevreden en wil het aantal te werken uren gelijk laten (69,6%). In totaal 22,7% van de respondenten zou meer willen werken, 7,8% minder. Met name de vast aangestelde uitzendwerknemers (24,2%), de uitzendkrachten (24,2%) en de respondenten in de groep 'anders' (25,6%) zouden meer uren per week willen werken. De groep met een tijdelijke aanstelling bij een werkgever (16,8%) en de respondenten in de groep 'anders' (10,2%) zouden minder uren per week willen werken. Met name deze twee laatste groepen hebben het meest vaak afwijkende wensen ten aanzien van het aantal uren dat zij werken.

6.2 Arbeidstijden

In deze paragraaf wordt ingegaan op de werktijden van de respondenten en de wensen die zij hebben ten aanzien van het werken op de verschillende tijdstippen. In tabel 6.2.1 wordt aangegeven hoeveel respondenten werkzaam zijn op vaste of wisselende werktijden en wat hun voorkeur is ten aanzien hiervan.

Tabel 6.2.1. Percentages respondenten die werken op vaste of wisselende werktijden en een voorkeur hebben voor het werken op vaste en wisselende werktijden, naar werkstatus

	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werk op vaste of wisselende tijden (p = .011)							
- vaste werktijden	72,7	66,2	58,0	69,2	61,8	54,9	60,2
- wisselende werktijden	27,3	33,8	42,0	30,8	38,2	45,1	39,8
Aantal respondenten	33	130	569	172	102	317	1323
Voorkeur vaste of wisselende werktijden (p = .074)							
- liever op vaste tijden	43,8	57,5	46,7	52,9	52,5	50,0	49,7
- liever op wisselende tijden	0,0	8,7	15,4	11,0	14,9	14,7	13,6
- maakt niet uit	56,3	33,9	37,9	36,0	32,7	35,3	36,7
Aantal respondenten	32	127	572	172	101	320	1324

Het merendeel van de respondenten werkt op vaste tijden (60,2%), vooral bij de vast aangestelde uitzendwerknemers (72,7%) en de vast aangestelde werknemers (69,2%) is dit het geval. De respondenten van de categorie ‘anders’(45,1%) en de uitzendkrachten (42,0%) werkten of werken het vaakst met wisselende werktijden. Ongeveer de helft van de respondenten (49,7%) werkt het liefst op vaste tijden, met name de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (57,5%). De overigen werken het liefst op wisselende werktijden (13,6%) of maakt het niet uit (36,7%).

Vervolgens is nagegaan in hoeverre uitzendwerknemers worden ingezet op zogenaamde afwijkende tijden. Hiermee worden werktijden bedoeld die buiten de kantooruren (08.00 – 18.00 uur) van maandag tot en met vrijdag vallen. Voor het in kaart brengen van het werken op afwijkende tijden zijn verschillende indelingen te bedenken. Bij de indeling in tabel 6.2.2 gaan avond- en nachtwerk vóór op weekendwerk, in die zin dat wanneer werknemers zowel op normale werktijden als in het weekend en in de avond/nacht werken zijn ze onder gebracht in de categorie normaal en avond en/of nacht.

Tabel 6.2.2. Percentages respondenten die ingezet worden op afwijkende werktijden, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Inzetbaarheid op afwijkende werktijden (p = .002)							
- normale werkweek	46,9	61,2	55,7	64,1	66,7	53,4	57,4
- normaal en weekendwerk	9,4	7,0	4,1	5,9	3,9	6,8	5,4
- normaal en avond en/of nacht	12,5	24,8	20,7	21,2	18,6	20,8	20,8
- alleen afwijkend	31,3	7,0	19,5	8,8	10,8	18,9	16,4
alle respondenten	32	129	564	170	102,0	322	1319

Het grootste deel van de uitzendwerknemers werkt op normale werktijden (57,4%). Opvallend is dat dit onder de vast aangestelde uitzendwerknemers lager is (46,9%) dan bij de overige groepen. Tevens is opvallend dat 16,4% van de respondenten alleen op afwijkende tijden werkt. Alleen op afwijkende tijden wordt vooral gewerkt door vast aangestelde uitzendwerknemers (31,3%). De tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers worden vaker dan de andere groepen werknemers in de avond en in de nacht ingezet (24,8%).

De respondenten uit dit onderzoek worden meer dan gemiddelde werknemers ingezet buiten normale werktijden. Dit blijkt wanneer we bovenstaande cijfers vergelijken met de cijfers van het SZW-werkgeverspanel. Uit dat onderzoek bleek dat 5,3% van alle werknemers alleen op afwijkende werktijden werkt. Ook uitzendkrachten in dat onderzoek werken relatief minder alleen op bijzondere tijdstippen (3,2%). Hier komt het werken op alleen afwijkende tijdstippen voornamelijk voor rekening van inval- en oproepkrachten (Goudswaard e.a. 1999).

6.3 Functieflexibiliteit

Naast de inzetbaarheid wat betreft het aantal uren en de tijdstippen is functieflexibiliteit een vorm van flexibele arbeidsinzet van een geheel andere orde. Het gaat hier vooral om het ingezet worden op andere werkzaamheden of functies. In tabel 6.3.1 wordt de mate waarin respondenten op verschillende taken ingezet worden weergegeven. Tevens wordt een overzicht gegeven van de bereidheid van uitzendwerkknemers om op verschillende taken te worden ingezet.

Tabel 6.3.1. Percentages respondenten naar de mate waarin zij ingezet worden op andere taken, functies of werkzaamheden en de bereidheid tot deze brede inzetbaarheid, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Mate van inzetbaarheid op andere taken (p = .084)							
- heel vaak	3,6	6,3	1,3	2,4	1,0	4,6	2,8
- vaak	7,1	3,9	4,1	3,6	2,0	5,6	4,2
- regelmatig	7,1	15,0	15,3	18,5	14,1	16,7	15,7
- een enkele keer	42,9	44,1	37,8	42,3	40,4	34,0	38,4
- nooit	39,3	30,7	41,6	33,3	42,4	39,2	38,9
Bereidheid inzetbaarheid op andere taken (p = .221)							
- nee	28,6	23,6	32,0	26,2	33,3	26,1	29,0
- ja	71,4	76,4	68,0	73,8	66,7	73,9	71,0
alle respondenten	28	127	543	168	99,0	306	1271

Slechts 2,8% van de ondervraagde respondenten wordt heel vaak op verschillende taken ingezet. Het grootste deel van de respondenten wordt niet (38,9%) of een enkele keer (38,4%) ingezet op andere taken, functies of werkzaamheden dan die tot de functie behoren waarin zij aangesteld zijn. Van de respondenten is evenwel 71% bereid, als het bij het bedrijf waar ze werken zo uitkomt, te worden ingezet op taken die buiten hun eigen functie liggen. Verschillen tussen de verschillende groepen respondenten zijn daarbij niet significant.

Tenslotte is de respondenten gevraagd of ze een voorkeur hebben voor het werken in één of in meerdere functies. Tabel 6.3.2 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 6.3.1. Percentages respondentent naar de voorkeur voor inzetbaarheid op andere taken, functies of werkzaamheden dan die tot de eigen functie behoren, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voorkeur voor inzet op meer functies (p= .174)							
- voorkeur voor inzet op meer functies	48,5	43,8	38,6	40,2	43,0	48,6	42,3
- voorkeur voor werken in één functie	18,2	25,0	25,4	26,6	22,0	17,0	23,0
- geen voorkeur	33,3	31,3	36,1	33,1	35,0	34,4	34,6
alle respondenten	33	128	552	169	100	317	1299

Van alle respondenten heeft 42,3% een voorkeur om op meerdere functies te worden ingezet. Iets meer zien we dit bij de vast aangestelde uitzendwerknemers (48,5%) en de respondenten met een andere werkstatus (48,6%), hoewel deze verschillen niet significant zijn. Van alle respondenten wil 23% wil het liefst in één functie werken en 34,6% heeft geen voorkeur.

6.4 Scholing en de behoefte aan scholing

Scholing is een belangrijk middel om de eigen positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en vaardigheden te ontwikkelen. Daarnaast is het voor intermediairs een middel om uitzendkrachten gemakkelijker uit te kunnen lenen. Een goed opgeleide en ervaren uitzendkracht is makkelijker te plaatsen bij verschillende bedrijven. Ook kan het bieden van scholingsmogelijkheden een middel zijn om uitzendkrachten aan zich te binden. Een onderdeel van de nieuwe uitzend CAO voorziet dan ook in de mogelijkheid iets aan scholing te doen. Er wordt een bepaald percentage van de brutoloon som per uitzendwerknemer in een scholingsfonds gestort waaruit scholingsactiviteiten kunnen worden ontplooid. De uitzendwerknemer heeft na een half jaar uitzendwerk (officieel: na in 26 weken uitzendarbeid verricht te hebben) recht op een gesprek over zijn of haar scholingsbehoefte.

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de mate van scholing en het soort scholing die de respondenten het afgelopen jaar hebben gehad. Verder wordt gekeken naar de rol van uitzendbureaus op het gebied van scholing, door te kijken naar de financiering van scholing, de mate waarin scholingsbehoeftegesprekken zijn gevoerd en de behoefte van uitzendwerknemers aan scholing door het uitzendbureau. Tabel 6.4.1 geeft een overzicht van de percentages respondenten wat betreft de mate waarin scholing gevolgd is, het type scholing en de financiering van deze scholing.

Tabel 6.4.1. Percentages respondententen naar de mate waarin scholing gevolgd is, het type scholing en de financiering van deze scholing, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Heeft afgelopen jaar scholing gevolgd (p= .159)	22,6	35,7	27,4	35,5	34,0	29,4	30,1
aantal respondententen	31	129	574	172	103	323	1332
Type scholing							
- vaktechnische training (p= .039)	42,9	19,6	38,2	45,9	45,7	29,5	35,9
- gebruik informatisering / PC gebruik (p= .467)	14,3	34,8	24,8	29,5	25,7	20,0	25,4
- sociaal communicatieve vaardigheden (p= .018)	14,3	2,2	12,7	16,4	25,7	7,4	12,0
- klantvriendelijkheidstraining (p= .154)	0,0	4,4	10,2	18,0	14,3	7,4	10,2
- management vaardigheden (p= .189)	0,0	2,2	10,2	9,8	17,1	6,3	8,7
- anders (p= .330)	42,9	50,0	41,4	32,8	37,1	49,5	42,6
Scholing gefinancierd door:							
- bedrijf waar respondent werkt (p= .000)	14,3	43,5	29,3	45,9	54,3	17,9	32,7
- intermediair (p= .003)	28,6	23,9	10,2	13,1	2,9	4,2	10,5
- arbeidspool (p= .794)	0,0	2,2	1,3	1,6	0,0	0,0	1,0
- scholingsfonds (p= .545)	0,0	0,0	2,6	1,6	2,9	5,3	2,7
- arbeidsbureau (p= .504)	0,0	4,4	4,5	1,6	5,7	8,4	5,0
- UVI (p= .626)	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	2,1	0,7
- sociale dienst (p= .306)	14,3	2,2	1,9	1,6	2,9	1,1	2,0
- respondent zelf (p= .236)	42,9	36,9	43,3	29,5	34,3	48,4	40,9
- anders (p= .196)	0,0	2,2	11,5	6,6	11,4	14,8	10,2
- weet niet (p= .153)	0,0	4,4	7,0	11,5	0,0	3,2	5,7
aantal respondententen	7	46	157	61	35	95	401

Van de 1332 respondententen die op de vraag naar scholing in het afgelopen jaar een antwoord hebben gegeven, geeft 30,1% een bevestigend antwoord. Aan deze 401 respondententen is vervolgens gevraagd welke scholing het betrof en wie de scholing financierde. Uit de tabel blijkt dat het voornamelijk vaktechnische trainingen (35,9%), of computercursussen (25,4%) betrof. Daarnaast wordt ook vaak een andere, niet verder gespecificeerde opleiding vaak genoemd (42,6%). Vaktechnische training wordt vooral genoemd door vast (45,9%) en tijdelijk aangestelde (45,7%) werknemers en door vast aangestelde uitzendwerknemers. Opvallend is nog dat 25,7% van de tijdelijk aangestelde werknemers een sociaal communicatieve opleiding heeft gedaan, tegen maar 2,2% van de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers.

De opleiding of scholing werd met name betaald door de respondent zelf (40,9%) en door het bedrijf waar de respondent werkt (32,7%). Uitschieters bij deze laatste financieringsbron betreffen de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (43,5%), de vast aangestelde (45,9%) en de tijdelijk aangestelde werknemers (54,3%). In onge-

veer één op de tien keer betaald de intermediair de opleiding, met name bij de vast (28,6%) en tijdelijk aangestelde (23,9%) uitzendwerknemers. Zo'n 10% van de scholing wordt door een andere, niet nader genoemde bron gefinancierd en 5% wordt door het Arbeidsbureau gefinancierd.

Onderdeel van de CAO voor uitzendkrachten is het zogenaamde scholingsbehoeftegesprek. Na het einde van fase I, dat is nadat in 26 weken voor een uitzendbureau gewerkt is, wordt de behoefte aan scholing bij een uitzendkracht geïnventariseerd door het houden van een scholingsbehoeftegesprek. Recht op scholing kan door een uitzendkracht hieraan echter niet worden ontleend (Miedema, 1998). Aangezien uitzendbureaus nu ook verplicht zijn een bepaald percentage aan scholingsactiviteiten te besteden is het interessant om te kijken of uitzendwerknemers hier ook prijs op stellen. In onderstaande tabel wordt weergegeven of de respondenten al zo'n gesprek hebben gehad en of zij behoefte hebben aan scholing die wordt verzorgd of aangeboden door het uitzendbureau.

Tabel 6.4.2. Percentages respondenten met wie een scholingsbehoeftegesprek gehouden is door uitzendbureau en de behoefte aan scholing van respondenten door het uitzendbureau, naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Scholingsbehoeftegesprek gehad (p = .047)							
- ja	12,5	20,8	12,8	13,5	10,8	9,4	12,7
- nee	87,5	79,2	87,2	86,5	89,2	90,6	87,3
Aantal respondenten	32	130	570	171	102	319	1324
Behoefte aan scholing via uitzendbureau (p = .001)							
- wel behoefte	21,8	47,7	31,7	28,4	30,4	26,7	31,3
- geen behoefte	78,2	52,3	68,3	77,6	69,6	73,3	68,7
Aantal respondenten	32	128	568	169	102	318	1317

Slechts 12,7% van alle respondenten heeft op het moment van meting (maart 1999) een gesprek over scholing achter de rug, de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers wat meer (20,8%) dan de overige groepen. De behoefte van uitzendwerknemers aan scholing door de uitzendbureaus is er wel degelijk: 31,3% van de respondenten wil dit, met name de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (47,7%). Opvallend is dat vooral vast aangestelde uitzendwerknemers (78,2%) en vast aangestelde werknemers (77,6%) zeggen geen behoefte aan scholing door het uitzendbureau te hebben.

6.5 Samenvatting

Uit de gegevens die in dit hoofdstuk besproken zijn, blijkt dat uitzendkrachten en uitzendwerknemers een duidelijk multi flexibel in te zetten groep van werknemers vormen. Er is een grote variëteit aan parttime dienstverbanden in de arbeidscon-
trac-

ten en werknemers passen zich duidelijk aan aan de wens van werknemers meer of minder te werken, dan in de contracten is afgesproken. Ongeveer een derde van de werknemers wil graag meer of minder uren werken, waarbij opvalt dat driekwart van hen méér uren per week zou willen werken.

Ook blijkt dat er een grote variëteit is in de tijden waarop gewerkt wordt, waarbij er bij een bepaalde groep (13,6%) zelfs een voorkeur is voor werken op wisselende tijden. Een derde van de werknemers maakt het niet uit of zij of vaste of wisselende tijden moeten werken. Wat minder dan de helft van de uitzendkrachten wordt ingezet op afwijkende werktijden, zoals in de avond, de nacht en in het weekend.

Wat de functieflexibiliteit betreft blijkt dat uitzendkrachten maar weinig op andere taken of functies ingezet worden, dit terwijl ruim tweederde van de uitzendwerkers hier wel toe bereid is. Twee vijfde van de respondenten heeft zelfs een voorkeur voor het werken in verschillende functies.

Scholing is een gegeven dat duidelijk bij deze groep hoort. Bijna een derde van de respondenten heeft in het afgelopen jaar scholing gevolgd, meestal een vaktechnische training of een cursus informatisering. Vaak wordt de scholing door de respondent zelf gefinancierd, maar direct daarna komt de werkgever als belangrijkste financieringsbron. Voor uitzendwerknemers geldt dat het uitzendbureau relatief vaak de opleiding financiert. Uit de antwoorden op de vraag of er behoefte is aan scholing, blijkt dat ongeveer tweederde van de respondenten daaraan behoefte heeft.

7. Werkzekerheid en betrokkenheid bij de organisatie

Bij uitzendwerk is veelal sprake van een losse binding tussen uitzendwerknemers en het werk en de organisatie waar zij ingezet worden. Die losse binding gaat in twee richtingen. Enerzijds heeft de uitzendwerknemer een geringe werkzekerheid, waardoor deze anderzijds minder bij het werk en de organisaties waarvoor hij of zij werkt betrokken zou zijn. Door de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en het fasensysteem in de uitzend CAO's wordt geprobeerd aan de geringe werkzekerheid tegemoet te komen. Uitzendorganisaties spelen daarop in door uitzendwerknemers via tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomsten aan te stellen in arbeidspools en hen van daaruit te detacheren. In dit hoofdstuk worden zowel de antwoorden op de vragen naar werkzekerheid als de binding met het werk en de arbeidsorganisatie nader uitgewerkt.

7.1 Werkzekerheid

Begonnen wordt met een overzicht van de ervaren werkzekerheid van de respondenten. De gemiddelde scores in tabel 7.1.1 geven de antwoorden weer van de respondenten op drie vragen, waarbij de antwoordcategorieën variëren van 0=minimaal tot en met 1=maximaal.

Tabel 7.1.1. Gemiddelde scores van respondenten op drie werkzekerheidsvragen, uitgesplitst naar werkstatus (scores variëren van 0=minimaal, 0,5=redelijk tot en met 1=maximaal) 1)

Werkzekerheid	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Kans op verlies huidige baan (p=.000)	0,26	0,43	0,37	0,16	0,33	0,34	0,34
Verlies huidige baan is zeer ernstig (p=.000)	0,50	0,65	0,55	0,64	0,60	0,54	0,58
Kans op vinden ander werk (p=.493)	0,66	0,60	0,64	0,66	0,65	0,62	0,64
Aantal respondenten	31	122	544	171	100	143	1111

¹⁾ De antwoorden op de vragen zijn alleen gegeven door degenen die momenteel werkzaam zijn in een betaalde baan

Gemiddeld schat men de kans dat men de huidige baan verliest in als redelijk tot klein (0,34). Met name degenen met een vaste aanstelling bij een werkgever of een uitzendbureau schatten deze kans als klein in (0,16 en 0,26). Tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers en “gewone” uitzendwerknemers, schatten de kans gemiddeld het grootst in (0,43 en 0,37), maar ook deze scores liggen nog steeds tussen de antwoordcategorieën “redelijk” en “klein”.

Naast de ingeschatte kans dat men de baan verliest, zijn twee andere gegevens van belang voor het gevoel van werkzekerheid: de ernst van het verlies van de baan (Klein Hesselink en Van Vuuren, 1999) en de geschatte kans om snel een andere baan te vinden. Wat betreft de ernst van het verlies van de baan blijkt dat de gemiddelde score ligt tussen de categorieën “vervelend maar geen drama” en “ernstig”

(0,58). Met name drie groepen scoren hier ongunstig: de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (0,65), de vast aangestelde werknemers (0,64) en de tijdelijk aangestelde werknemers (0,60). Voor de groepen vast aangestelde uitzendwerknemers (0,50), “gewone” uitzendwerknemers (0,54) en de groep “anders” (0,55) liggen de gemiddelde scores dicht bij “vervelend maar geen drama”. Gemiddeld schatten alle groepen de kans op het vinden van ander werk in tussen redelijk en groot (0,64).

7.2 Betrokkenheid bij de organisatie

Betrokkenheid bij de organisatie betekent voor uitzendwerknemers altijd twee soorten betrokkenheid, namelijk ten aanzien van de organisatie waar men werkt en ten aanzien van de uitzendorganisatie. Begonnen wordt met een overzicht van de betrokkenheid bij het werk en de organisatie waar men te werk gesteld is. Tabel 7.2.1 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 7.2.1. Gemiddelde scores van de respondenten op vijf betrokkenheidsvragen, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0 = niet betrokken tot en met 1 = zeer betrokken)¹⁾

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Organisatie gaat me echt ter harte (p=.000)	55,2	69,4	69,7	72,4	67,7	55,2	66,2
Vervelend als iets fout gaat in het werk (p=.001)	66,7	88,9	76,7	85,9	87,8	79,7	80,4
Mijn werk betekent veel voor me (p=.000)	74,2	85,7	79,3	87,0	82,5	70,4	79,0
Voel me uitstekend thuis in organisatie (p=.000)	74,2	85,2	79,9	82,6	76,9	67,2	77,1
Werken in organisatie is aantrekkelijk (p=.000)	61,3	64,0	70,5	75,2	64,9	55,9	66,4
Gemiddelde score op alle vijf items (p=.000)	0,65	0,78	0,75	0,80	0,75	0,66	0,73
Minimaal aantal respondenten	29	119	509	153	93	272	1175

¹⁾ De antwoorden op de vragen zijn alleen gegeven door degenen die momenteel werkzaam zijn in een betaalde baan

De vijf vragen zijn afkomstig uit een lijst van acht vragen die in principe twee soorten betrokkenheid meet: betrokkenheid bij het werk en betrokkenheid bij de organisatie (Goudswaard e.a., 2000).⁹

Wat de vijf vragen betreft, scoren de tweede en derde vraag gemiddeld het hoogst. Rond de 80% van de respondenten scoort steeds “mee eens” op deze vraag. Het gaat hier om de twee vragen over de betrokkenheid bij het werk. De betrokkenheid bij de

⁹ Na principale componentenanalyse bleek dat er slechts één factor uit deze vragenlijst naar voren kwam. De vijf vragen in tabel 8.2.1 zijn de vragen die hoog op deze factor laden. Alleen deze vragen zijn voor het uitzendonderzoek gebruikt. Ook voor het uitzendwerknemers onderzoek blijkt dat er sprake is van één factor (Eigenwaarde=2,37; verklaarde variantie=47,3%; Cronbach's Alpha=0,71). De tweede en derde vraag gaan over betrokkenheid bij het werk en de overige vragen over betrokkenheid bij de organisatie. De scores op deze vijf vragen staan in de tabel zowel afzonderlijk als met een gemiddelde score voor alle vijf de items tegelijk weergegeven.

organisatie ligt gemiddeld wat lager. In alle zes gevallen zijn de verschillen tussen de werkstatus-groepen statistisch significant. Wat betreft de algemene score, scoren met name de groep uitzendwerknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (0,65) en de groep “anders” (0,66) wat vaker laag. Uitzendwerknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (0,78) en de werknemers met vaste arbeidsovereenkomst bij een bedrijf (0,80) scoren vaak hoog. Globaal gezien zijn deze verschillen ook in de antwoorden op de afzonderlijke vragen terug te vinden.

Behalve vragen over betrokkenheid bij de organisatie waar men werkt, zijn ook vragen gesteld over de betrokkenheid bij de uitzendorganisatie.¹⁰ Ook bij de betrokkenheid bij de uitzendorganisatie vormen de vragen samen één factor (Eigenwaarde=2,17; verklaarde variantie=72,3%; Cronbach's Alpha=0,81). Tabel 7.2.2 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden, waarbij tevens de antwoorden worden weergegeven op de rechtstreekse vraag naar de organisatie waar men het meest bij betrokken is.

Tabel 7.2.2. Gemiddelde scores van de respondenten op drie vragen naar de betrokkenheid bij het uitzendbureau plus de antwoorden op een rechtstreekse vragen naar betrokkenheid, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0 = niet betrokken tot en met 1 = betrokken) 1)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
Organisatie gaat me echt ter harte (p=.028)	77,8	48,4	57,8	58,9	51,0	48,6	55,4
Voel me uitstekend thuis in organisatie (p=.151)	86,2	68,5	70,5	65,6	66,3	64,5	68,3
Werken in organisatie erg aantrekkelijk (p=.053)	68,2	51,8	62,5	61,9	50,0	55,1	58,7
Gemiddelde score op alle drie items (p=.031)	0,80	0,55	0,63	0,61	0,55	0,56	0,60
Minimaal aantal respondenten	20	113	480	143	90	270	1116
Bij welke organisatie meest betrokken (p=.000)							
- bij het bedrijf waar ik werk(te)	45,2	69,8	57,5	68,1	62,0	44,9	57,0
- bij de uitzendorganisatie waar in werk(te)	9,7	4,8	11,4	5,4	8,0	15,2	10,6
- maakt niet uit	32,3	18,3	20,5	19,3	18,0	24,7	21,2
- weet niet	12,9	7,1	10,7	7,2	12,0	15,2	11,1
Aantal respondenten	31	126	562	166	100	316	1301

¹⁾ De antwoorden op de vragen zijn alleen gegeven door degenen die momenteel werkzaam zijn in een betaalde baan

Bij de vergelijking van de hoogte van de scores tussen tabel 8.2.1 en 8.2.2 valt op dat de betrokkenheid bij het uitzendbureau vrijwel altijd wat lager ligt dan de betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Ook liggen de verschillen tussen de werkstatus-groepen anders. Met name de groep met een vaste arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau scoort consequent hoog op de betrokkenheid bij het uitzendbureau (0,80). Tussen de overige groepen zijn de verschillen klein.

¹⁰ Alleen de drie vragen over betrokkenheid bij de organisatie zijn hier gesteld, omdat de twee vragen over betrokkenheid bij het werk hier niet gelden.

Als aan de respondenten zelf gevraagd wordt bij welke organisatie men zich het meest betrokken voelt, dan blijkt dat 57% zich het meest betrokken voelt bij het bedrijf waar men werkt. In totaal 10,6% voelt zich het meest betrokken bij de uitzendorganisatie, voor 21,2% maakt het niets uit en de overige 11,1% weet het niet. Wat betreft de werkstatus-groepen blijkt dat de uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling (69,8%) en de werknemers met een vaste aanstelling (68,1%) zich vaak bij het bedrijf betrokken voelen. Degenen met een andere werkstatus voelen zich het meest vaak bij het uitzendbureau betrokken (15,2%). In deze laatste groep zijn overigens, net als bij de werknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau, ook relatief vaak respondenten te vinden die het niet weten.

7.3 Inspanningen door het bedrijf en het uitzendbureau

Er zijn drie vragen gesteld over de inspanning die door het bedrijf en het uitzendbureau voor de respondent gedaan is om de respondent aan het werk te houden. Het gaat hier om de *ervaring* van de respondent en de antwoorden zijn dan ook subjectief. Tabel 7.3.1 geeft een overzicht van de antwoorden die door de respondenten gegeven zijn.

Tabel 7.3.1. *Percentages respondenten die een oordeel geven over de inspanningen van het bedrijf en de uitzendorganisatie om de respondent aan het werk te houden, uitgesplitst naar werkstatus*

Ervaren inspanning om werk te continueren	Uitzend Vast	Uitzend Tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Door bedrijf (p = .000)							
- veel moeite gedaan	34,5	43,2	29,5	45,8	37,4	24,6	32,5
- gaat wel	44,8	36,0	50,3	36,3	45,0	40,3	44,1
- geen moeite gedaan	20,7	20,8	20,2	17,9	18,0	35,1	23,4
Door uitzendorganisatie, zelfde werk (p = .063)							
- veel moeite gedaan	24,1	27,0	25,9	28,5	25,0	19,2	24,6
- gaat wel	48,3	42,6	42,5	43,0	39,0	38,0	41,3
- geen moeite gedaan	27,6	30,3	31,6	28,5	36,0	42,8	34,1
Door uitzendorganisatie, ander werk (p = .001)							
- veel moeite gedaan	28,6	31,5	28,4	30,1	16,7	18,0	25,5
- gaat wel	46,4	43,5	47,1	38,0	43,8	47,6	45,4
- geen moeite gedaan	25,0	25,0	24,4	31,9	39,6	34,4	29,1
Aantal respondenten	28	122	544	163	96	313	1266

Over het algemeen ervaart een derde van de respondenten (32,5%) dat het bedrijf veel moeite doet om hen aan het werk te houden, terwijl een kwart van de respondenten dat gevoel bij het uitzendbureau heeft. Dit laatste geldt zowel wat betreft het continueren van de baan in het bedrijf (24,6%) als het continueren van het werk via

het uitzendbureau (25,5%). Bij het continueren van het werk door het bedrijf valt op dat met name degenen met een vaste of tijdelijke aanstelling ervaren dat het bedrijf veel inspanningen voor hen verricht: tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (43,2%) en vast aangestelde werknemers (45,8%) het meest vaak. Uitzendwerknemers (29,5%) en de groep “anders” (24,6%) ervaren het minst dat het bedrijf inspanningen voor hen verricht. Uitzendwerknemers ervaren echter wel weer relatief vaak dat het uitzendbureau (28,4%) hen aan het werk wil houden, terwijl degenen met een “andere” werkstatus dit gevoel relatief weinig hebben (18,0%). Opvallend is ook dat vooral degenen met een tijdelijke (39,6%) en vaste (31,9%) aanstelling bij een bedrijf en de respondenten van de groep anders (34,4%) vaak aangeven dat het uitzendbureau geen moeite gedaan heeft om ander werk te vinden. Mogelijk is dit de reden dat een deel van hen elders een baan is gaan zoeken of (voor degenen in de categorie anders) geen baan bij een werkgever konden vinden.

7.4 Tevredenheid van uitzendwerknemers

Tenslotte wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de tevredenheid van de respondenten met het uitzendwerk. Hiernaar zijn vier vragen gesteld. Tabel 7.4.1 geeft een overzicht van de antwoorden, waarbij de scores gehercodeerd zijn van 0=zeer ontevreden tot en met 1=zeer tevreden.

Tabel 7.4.1. Gemiddelde tevredenheidsscores van respondenten, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0=zeer ontevreden tot en met 1=zeer tevreden)

Tevredenheid met:	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
- uitzendbaan (p=.000)	0,76	0,72	0,75	0,78	0,70	0,66	0,73
- uitzendbureau (p=.008)	0,73	0,68	0,71	0,75	0,66	0,69	0,70
- bedrijf (p=.000)	0,75	0,76	0,77	0,81	0,71	0,69	0,75
- uitzendwerk in het algemeen (p=.016)	0,69	0,63	0,69	0,70	0,65	0,68	0,68
Minimaal aantal respondenten	32	125	564	165	100	308	1294

Tevredenheid is een maat die met enige voorzichtigheid gehanteerd moet worden, omdat respondenten over het algemeen vrij tevreden zijn. Dat effect is ook in tabel 8.4 te zien; de tevredenheidsscores liggen rond de 0,70. Dat is de waarde die doorgaans in dit type onderzoek gevonden wordt. De tevredenheidsscores kunnen daarom alleen gebruikt worden voor de vergelijking tussen groepen.

Uit tabel blijkt dan dat in alle gevallen significante verschillen tussen de groepen gevonden zijn. De groep met een vaste aanstelling bij een werkgever blijkt in alle gevallen het meest tevreden te zijn. Daarna zijn uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau en “gewone” uitzendwerknemers het meest tevreden met de uitzendbaan, het uitzendbureau en het uitzendwerk in het algemeen, maar niet met het bedrijf waar men werkt. Degenen met een “andere” werkstatus

zijn steeds relatief ontevreden, behalve met uitzendwerk in het algemeen waarop deze groep gemiddeld scoort. Opvallend is ook dat degenen met een tijdelijke aanstelling relatief ontevreden zijn met het uitzendbureau en het uitzendwerk in het algemeen.

De antwoorden op de vraag over voldoende tijd over houden naast het werk voor zichzelf, gezin, familie of vrienden, staan weergegeven in tabel 7.4.2.

Tabel 7.4.2. Percentages respondenten met wel en niet voldoende tijd voor zichzelf, gezin, de familie of vrienden en kennissen, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voldoende tijd (p = .019)							
- niet	12,1	22,3	15,4	13,7	26,5	19,0	17,5
- wel	87,9	77,7	84,6	86,4	73,9	81,1	82,5
Aantal respondenten	33	130	577	211	113	384	1448

Het grootste deel van de respondenten (82,5%) vindt dat men naast het werk genoeg tijd over heeft voor zichzelf, familie, vrienden en kennissen. Bij de tijdelijk aangeestelde uitzendwerknemers (77,7%) en de tijdelijk aangestelde werknemers (73,9%) ligt dit percentage wat lager, bij vast aangestelde uitzendwerknemers (87,9%) en vast aangestelde werknemers (86,4%) ligt het wat hoger.

7.5 Tevredenheid met arbeidspools

Aangezien veel uitzendorganisaties belang hechten aan het werken in arbeidspools en deze werkwijze gezien wordt als een belangrijk middel om in de toekomst de uitzendarbeid te organiseren, is aan de respondenten die in een arbeidspool werken of erin gewerkt hebben gevraagd hoe zij het werken in een arbeidspool ervaren. Daarnaast is gevraagd of men in de toekomst bereid is in een arbeidspool te werken. In de volgende twee tabellen (7.5.1 en 7.5.2) worden de antwoorden op deze vragen weergegeven. Vanwege het kleine aantal respondenten die in een arbeidspool werken, is er hier voor gekozen om voor de vraag over de tevredenheid met het werken in de pool de uitzendwerknemers in vier werkstatuscategorieën in te delen: (1) uitzendwerknemers met een vaste en tijdelijke aanstelling, (2) 'gewone' uitzendkrachten, (3) werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling bij een werkgever en (4) respondenten met een andere werkstatus.

Tabel 7.5.1 Percentage respondentent dat aangeeft tevreden te zijn met het werken in arbeidspool, uitgesplitst naar vier werkstatus-categorieën

	Uitzend vast en tijdelijk	Uitzend- werk	Vast en tijdelijk werk	Anders	Totaal
Tevredenheid met poolwerk (p = .286)					
- tevreden	75,0	65,8	90,0	50,0	68,5
- niet tevreden / niet ontevreden	16,7	27,9	10,0	25,0	23,3
- ontevreden	8,3	7,0	0,0	25,0	8,2
Aantal respondentent	12	43	10	8	73

Het grootste deel van de uitzendwerknemers dat in een arbeidspool werkt of gewerkt heeft is daar ook tevreden mee (68,5%), vooral de werknemers die nu in vaste of tijdelijke dienst bij een werkgever zijn (90%). Slechts een klein deel van de respondentent (8,2%) is ontevreden over het werk via een poolconstructie. De gevonden verschillen tussen de groepen zijn niet statistisch significant.

Aan de respondentent die niet in een arbeidspool werken is gevraagd of zij bereid zouden zijn dit in de toekomst te doen. Tabel 7.5.3 geeft een overzicht van de antwoorden per werkstatuscategorie.

Tabel 7.5.2. Percentage respondentent dat bereid is in de toekomst in een arbeidspool te werken, uitgesplitst naar werkstatus

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bereidheid tot poolwerk (p = .000)							
- ja	13,6	13,3	14,6	11,5	10,0	27,8	16,9
- nee	27,3	52,0	45,9	59,0	47,8	31,7	44,6
- weet niet	59,1	34,7	39,5	29,5	42,2	40,5	38,6
Aantal respondentent	22	98	418	139	90	252	1019

Minder dan een vijfde (16,9%) van de respondentent die niet in een pool werken, zegt bereid te zijn dit (in de toekomst) te willen doen. Daarnaast zegt 44,6% uitdrukkelijk niet in een pool te willen werken. Vooral werknemers met een vaste baan zien het werk in een arbeidspool vaak niet zitten (59%). Werknemers in de categorie anders zijn juist vaker dan gemiddeld bereid in een arbeidspool te werken (27,8%). Opvallend is overigens dat veel uitzendwerknemers niet weten of ze in een arbeidspool willen werken of niet (38,6%). Mogelijk weet deze groep niet wat een arbeidspool is en/of kunnen zij de consequenties van het werken in een arbeidspool niet inschatten.

7.6 Samenvatting

De werkzekerheid van de ondervraagde werknemers blijkt relatief goed te zijn. Gemiddeld schat men de kans de baan te verliezen altijd in als redelijk of klein. Met name de werknemers met een vaste aanstelling schatten deze kans vaak als klein in. Het verlies van de baan wordt gemiddeld als vervelend gezien, maar niet als een drama. Met name de tijdelijk aangestelden schatten dit wat vaker als ernstig in. Overigens gaat het hier om gemiddelden en is er natuurlijk een bepaalde groep in alle subcategorieën die het verlies van de baan als zeer vervelend zal ervaren. De kans op het vinden van ander werk, als men de baan inderdaad verliest, wordt over het algemeen door alle groepen als redelijk tot groot beschouwd.

De betrokkenheid bij de organisatie waar men werkt is relatief hoog te noemen, maar doorgaans is men nog meer betrokken bij het werk dan bij de organisatie waar men werkt. Met name degenen met een vaste of tijdelijk baan bij een bedrijf en degenen met een tijdelijke baan bij het uitzendbureau scoren hier hoog. Degenen met een vaste baan bij het uitzendbureau scoren laag op de betrokkenheid bij de organisatie, maar weer hoog op de betrokkenheid bij het uitzendbureau. Bij een geforceerde keuze voor de organisatie waar men zich het meest betrokken voelt, kiezen de meeste toch voor het bedrijf. De vast aangestelde werknemers bij een uitzendbureau maken dan relatief vaak geen keuze.

Bij de inspanningen die bedrijven en uitzendondernemingen verrichten om respondenten aan het werk te houden, blijkt dat naar *de eigen inschatting* van de respondenten de bedrijven wat vaker hun best doen dan de uitzendonderneming. Met name werknemers met een vaste of tijdelijke baan bij het bedrijf of het uitzendbureau hebben dit gevoel ten aanzien van het bedrijf, terwijl met name de groep die niet meer bij een bedrijf of voor een uitzendbureau werkt dit gevoel verhoudingsgewijs vaak niet heeft.

Tevredenheid met de uitzendbaan, het uitzendbureau, het bedrijf, het uitzendwerk in het algemeen en werken in arbeidspools is vooral bekeken wat betreft de verschillen tussen de werkstatus-groepen. In alle gevallen is de groep werknemers met een vaste aanstelling bij een bedrijf het meest tevreden. Daarna zijn de uitzendwerknemers met een vaste baan en de “gewone” uitzendwerknemers met meest tevreden, maar weer wat minder vaak met het bedrijf. De groep met een “andere” werkstatus en de uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling zijn relatief vaak ontevreden.

8. Conclusies en slotbeschouwing

In dit laatste hoofdstuk wordt ingegaan op de bevindingen in het rapport ten aanzien van de zes onderzoeksgroepen. Zoals in de loop van dit slothoofdstuk zal blijken, kunnen aan de hand van de resultaten van de zes onderzoeksgroepen enkele opmerkelijke conclusies getrokken worden ten aanzien van de ontwikkelingen in het uitzendwerk in het algemeen. Eerst wordt echter ingegaan op de representativiteit van dit onderzoek en daarmee de beleidswaarde ervan.

8.1 De representativiteit van het onderzoek

Onderzoek doen onder uitzendkrachten is niet altijd even gemakkelijk. De reden daarvoor is dat deze groep of althans delen ervan moeilijk te bereiken is en eenmaal bereikt moeilijk te benaderen is. Een probleem is niet alleen de vaak jeugdige leeftijd en de drukke dagelijkse bezigheden van de uitzendwerknemers, maar de groep wordt ook gekenmerkt door een groot aantal verhuizingen en baanveranderingen. Registraties van deze groep zijn nauwelijks voorhanden. Dat maakt onderzoek onder deze groep kostbaar en tegelijk minder betrouwbaar. Dit is onder meer te zien aan de onderzoeken die uitspraken doen over deze categorie werknemers. Het NEI onderzoek (NEI, 1999) benadert respondenten door hun adressen te verzamelen via deelsteekproeven van de adressenbestanden van grote uitzendbureaus. Daardoor is de groep in principe niet geheel representatief, maar heeft dit onderzoek wel een hoge respons door de recentheid van de adresgegevens en de mogelijkheid van benadering van de respondenten via telefonische enquêtes. Het CBS EBB onderzoek (CBS, 1999) benadert de steekproef nog directer, namelijk door middel van bezoekenquêtes. Via een random steekproef van huishoudens worden de personen in die huishoudens benaderd voor een mondelinge enquête. Dat garandeert een goede representativiteit en een hoge respons, maar is ook erg kostbaar. TNO benaderde de respondenten via een steekproef van het Gak. Gak Nederland BV trok de steekproef en verstuurde de enquête en de reminder. Op zich is dit een relatief snelle wijze van onderzoek doen, maar de respons is niet zo hoog (36%) en de steekproef is niet geheel up to date. Uit de vergelijking van de verdeling van enkele kenmerken van de netto steekproeven van de drie onderzoeken blijkt echter dat de onderlinge verschillen niet groot zijn. Dat garandeert dat het onderzoek een relatief goed beeld geeft van de populatie van uitzendwerknemers.

8.2 Veranderingen in uitzendwerk?

Het doel van dit onderzoek is beleidsrelevante en beleidsondersteunende kennis te genereren over de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de uitzendarbeid. Een belangrijke nieuwe ontwikkeling is de recent van kracht geworden wet- en regelgeving, waardoor de aard van het uitzendwerk gaat veranderen in de richting van meer flexibiliteit en meer zekerheid. Overigens is het niet zo dat uitsluitend deze nieuwe

wet- en regelgeving de veranderingen bewerkstelligt. Veeleer waren de veranderingen reeds aanwezig en werden deze door de sector in de nieuwe wet- en regelgeving geformaliseerd als zijnde de toekomst wat betreft de verdere professionalisering van het uitzendwerk. Het was dus niet alleen dwang van bovenaf, maar ook bewust beleid van de sector zelf dat de reeds bestaande ontwikkelingen door de verschillende partijen in een nieuwe set van wettelijke en afgesproken regels is ondergebracht. Door deze breed gedragen veranderingsstrategie zijn de resultaten van het onderzoek interessant voor alle belanghebbende partijen in de sector die aan de nieuwe wet- en regelgeving hebben bijgedragen of met de nieuwe ontwikkelingen te maken krijgen.

Niemand weet echter in welke richting de nieuwe ontwikkelingen zich zullen gaan bewegen. Om die reden wordt door TNO Arbeid onderzoek uitgevoerd naar de aard en omvang van deze ontwikkelingen. Dit onderzoek vindt plaats in het kader van een onderzoeksprogramma naar de ontwikkelingen rond de flexibilisering van de arbeid in het algemeen. Niet alleen flexibilisering door middel van uitzendwerk en het aanbieden van arbeid door derden (intermediaire organisaties) is daarin belangrijk, maar ook ontwikkelingen binnen de organisaties zelf, zoals veranderingen in de werktijden en werktijdpatronen, functieverbreiding- en verdieping, employability- en arbeidsmarktvragestukken.

Het onderzoek waarvan de resultaten in dit rapport zijn verslagen, gaat in op de positie van de uitzendwerknemers. Via hun antwoorden op de vragen in een schriftelijk enquêteformulier is de stand van zaken in 1999 vastgesteld. De onderzoeksvraag daarbij is:

“Wat is de invloed van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van uitzendwerk voor de kwaliteit van de arbeid van uitzendwerknemers?”

Aandachtsgebieden hierbij zijn de arbeidsmarktpositie, flexibiliteit- en scholingsbehoeften, werkzekerheid en betrokkenheid van uitzendwerknemers.

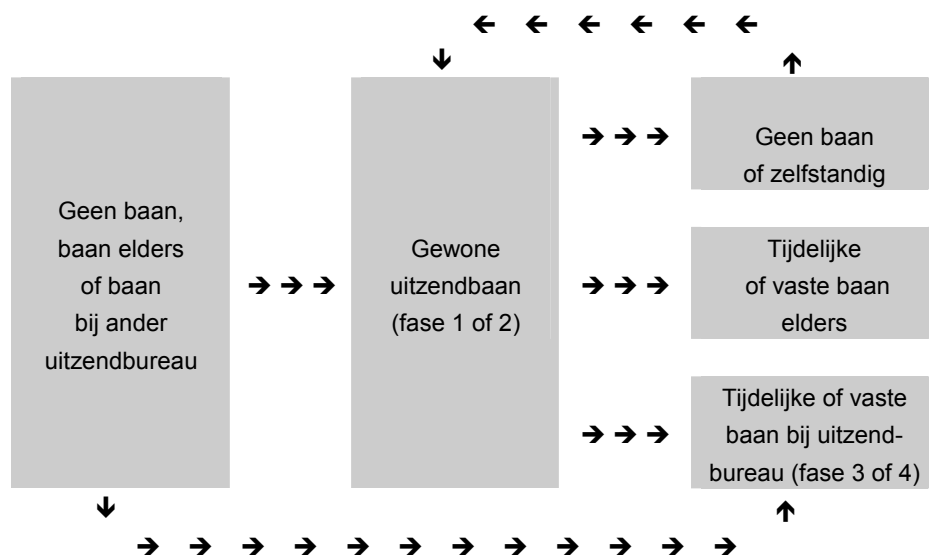
Bij het beantwoorden van deze vraag wordt gebruik gemaakt van de karakteristieke samenstelling van de onderzoeksgroep van uitzendwerknemers, die door het trekken van de steekproef ontstaan is. De steekproef is namelijk niet getrokken door alleen uitzendwerknemers te benaderen die op het moment van onderzoek uitzendwerk verrichtten, maar ook werknemers die in een recent verleden nog uitzendwerk hebben verricht. Het bleek mogelijk te zijn om de werkstatus van de respondenten te onderscheiden in zes groepen:

1. Uitzendwerknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een uitzendonderneming;
2. Uitzendwerknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij een uitzendonderneming;
3. Uitzendwerknemers die ‘gewoon’ uitzendwerk verrichtten;
4. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een werkgever, anders dan een uitzendwerkgever;

5. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij een werkgever anders dan een uitzendwerkgever;
6. Overige respondenten, zoals zelfstandigen, studenten, arbeidsongeschikten, vrijwilligers, werklozen, die voorheen uitzendarbeid hebben verricht.

Met deze indeling is het mogelijk de doorstroming van werknemers in de uitzendsector in kaart te brengen. Doorstroming is een vast gegeven voor deze sector. Een belangrijk deel van de omzet van de sector bestaat immers uit het uitlenen van uitzendkrachten voor het helpen opvangen van korte termijn schommelingen in het werkaanbod van bedrijven en instellingen. Daarvoor wordt door de uitzendbureaus vooral gebruik gemaakt van werknemers op de arbeidsmarkt met een specifieke behoefte aan werk, die eveneens vaak kortdurend is. Als deze behoefte verandert ziet een groot deel van de uitzendkrachten het uitzendwerk vooral als een opstap naar een vaste baan elders (Klein Hesselink e.a, 1998). Afhankelijk van economisch goede of minder goede tijden stromen werknemersgroepen als schoolverlaters en herintreders dan ook meer of minder snel via de uitzendsector door naar banen in andere sectoren. Pas door de nieuwe wet- en regelgeving probeert de sector een deel van deze werknemers op een wat grotere schaal voor zichzelf te behouden, namelijk door het aanbieden van een tijdelijke of vaste baan bij de uitzendonderneming zelf en deze werknemers op een lange termijn basis uit te lenen aan andere bedrijven (Klein Hesselink en Miedema, 2000a). Daarnaast is er altijd een groep 'blijvers', uitzendkrachten die het uitzendwerk gebruiken om even tijdelijk werk te hebben, zonder al te veel verplichtingen naar de organisatie toe. De groep 'blijft' uitzendkracht. De doorstroom in de sector kan daarom op de volgende wijze in kaart gebracht worden.

Figuur 8.1 Doorstroomschema van uitzendwerknemers in de uitzendsector



De beginsituatie in dit schema is dat werkzoekenden of werknemers vanuit een andere sector of vanuit een ander uitzendbureau een uitzendbaan zoeken. Doorgaans

gebeurt dat doordat men een uitzendbaan aanneemt, maar in de huidige tijd krijgt men ook steeds vaker direct een tijdelijke of vaste aanstelling bij een uitzendbureau aangeboden, bijvoorbeeld door middel van detachering of plaatsing in een arbeidspool. Indien een uitzendwerknemer een gewone uitzendbaan krijgt, kan deze op drie manieren doorstromen: (1) naar een situatie van (opnieuw) geen werknemerschap, (2) naar een vaste of tijdelijke baan bij een andere onderneming dan een uitzendbureau en (3) naar een vaste of tijdelijke baan bij een uitzendbureau.

Omdat doorstroming en behoud van werknemers, momenteel zo'n belangrijk gegeven is in de ontwikkeling van het uitzendwerk, worden via dit concept de resultaten van het onderzoek verder besproken. Dat kan aan de hand van de zes gedefinieerde groepen waarvan de resultaten steeds in de tabellen weergegeven zijn. Voor deze bespreking worden deze zes groepen in de vier groepen samengenomen die corresponderen met de vier groepen aan de rechterkant van figuur 8.1: (1) uitzendkrachten, (2) uitzendwerknemers, (3) gewone werknemers en (4) degenen die uitstromen naar een andere status.

8.2.1 Uitzendkrachten

De gewone uitzendkrachten vormen de grootste groep van dit onderzoek. Het is dan ook geen wonder dat zij er relatief weinig uitspringen wat hun kenmerken betreft, omdat hun onderzoeksgegevens statistisch gezien het zwaarst wegen. Daar komt nog bij dat de drie groepen die voorafgaand het onderzoek bij een uitzendbureau werkten, de onderzoeksgegevens hebben ingevuld vanuit hun laatste uitzendbaan. Ook dat zal vaak een gewone baan als uitzendkracht zijn, waardoor vooral de kenmerken van de uitzendkrachten sterk benadrukt worden. De kenmerken van de uitzendkrachten staan dan ook vooral aan het einde van de hoofdstukken samengevat. Hieronder volgt daarvan weer een korte samenvatting van vooral de opmerkelijke gegevens.

Waar werken uitzendkrachten?

Uit het onderzoek blijkt dat uitzendkrachten vaak ingehuurd worden door grote bedrijven van 100 of meer werknemers. Vaak werken ze in de metaalindustrie, de horeca, de zakelijke dienstverlening en de voedingsindustrie. Wat de beroepsgroepen betreft blijkt dat het vaak gaat om dienstverlenende, commerciële, ambachtelijke en industriële beroepen. Opvallend is dat een ongeveer even groot deel van de uitzendkrachten (9%) als bij de uitzendwerknemers met een tijdelijke of vaste baan, in arbeidspools werkt. Mogelijk speelt dat uitzendbureaus uitzendkrachten gebruiken om een grote personele vraag van de arbeidspools (tijdelijk) op te vullen. Ook kan het zijn dat uitzendbureaus werknemers die geschikt zijn om door te stromen naar de arbeidspools reeds uittesten om zo ervaring op te doen met de mogelijkheden en vaardigheden van de uitzendkracht, zodat deze bij geschiktheid een tijdelijke of vaste baan in de pool kan krijgen.

Wie zijn de uitzendkrachten?

Onder de uitzendkrachten zijn er iets meer vrouwen dan mannen, veel jongeren en een weinig ouderen, weinig niet Nederlanders en relatief veel personen met gemiddeld een MBO-opleiding. In deze groep bevinden zich verhoudingsgewijs vrij veel gehuwde of samenwonende vrouwen met kinderen in alle leeftijdsklassen.

De arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten

Uitzendkrachten vormen een sterk mobiele groep op de arbeidsmarkt. Door de kortdurende aard van het uitzendwerk is er bij velen onzekerheid over de continuïteit van werk. Veel uitzendkrachten hebben al verschillende banen gehad vóór hun huidige baan. Om de continuïteit van het werk te verbeteren staan zij vaak bij verschillende uitzendbureaus ingeschreven. Vaak weet men ook niet of het uitzendbureau na de huidige baan nog voor ander werk zal zorgen. Opvallend is dat veel uitzendkrachten het niet zien zitten om in een arbeidspool te gaan werken. Degenen die in een arbeidspool gewerkt hebben zijn daar overigens vaker dan de overige groepen ontevreden over. De onbekendheid met de arbeidsvoorwaarden is groot onder de uitzendkrachten. Velen kiezen niet voor uitzendwerk, maar voor een vaste baan. Velen zien het uitzendwerk ook als een mogelijkheid voor een extra bijverdienste.

Flexibiliteit en scholing

Uit de antwoorden op de vragen naar flexibiliteit blijkt dat de uitzendkrachten nauwelijks van het gemiddelde afwijken. Dat geeft aan dat het hier om een zeer flexibele groep van werknemers gaat, evenals de andere groepen overigens. Uitzendkrachten zijn zowel fulltime als parttime in te zetten en in te zetten op wisselende en afwijkende werktijden zoals in de avond, de nacht en in het weekend. Hoewel de bedrijven hen vaak inzetten op één functie, zijn veel uitzendkrachten vaak bereid op meerdere functies ingezet te worden. Ook is er in deze groep vrij veel behoefte aan scholing en heeft men in het afgelopen jaar vrij veel scholing gevolgd.

Werkzekerheid en betrokkenheid

Uitzendkrachten schatten de kans op het verlies van de baan als vrij hoog in. Toch is men relatief tevreden over de uitzendbaan, het uitzendbureau, het bedrijf en het uitzendwerk in het algemeen. Over het algemeen is men ook redelijk betrokken bij het uitzendwerk en de organisatie waar men werkt.

Conclusie

De groep uitzendkrachten is een flexibele groep van werknemers, die bereid zijn op veel verschillende werkzaamheden tijden, taken en functies ingezet te worden. Er is duidelijk sprake van onzekerheid wat betreft het behoud van werk, maar ook behoudendheid ten aanzien van een binding aan werk, althans vast werk bij het uitzendbureau. De werkonzekerheid uit zich overigens niet in een grote demotivatie, wat mogelijk te danken is aan het gegeven dat werkonzekerheid een typisch onderdeel is van de status van het werken als uitzendkracht. Velen zien het uitzendwerk als opstap naar vast werk. Het zal de uitzendsector dan ook niet meevallen om deze groep te motiveren voor een tijdelijke of vaste baan bij het uitzendbureau. Een deel van de groep wordt reeds in arbeidspools geplaatst, mogelijk om hen uit te testen, maar een

relatief groot deel geeft aan hier niet tevreden over te zijn. Opvallend is ook dat een vrij grote groep het werken in een arbeidspool niet ziet zitten.

8.2.2 Vast en tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers

De samenstelling van de twee groepen tijdelijk en vast aan te stellen werknemers bij een uitzendbureau ligt in het verlengde van elkaar. Volgens het fasensysteem van de uitzend CAO's gaat het hier om de fasen 3 en 4. Uitzendkrachten komen op een gegeven moment in een situatie dat het uitzendbureau verplicht wordt hen eerst een tijdelijke baan en daarna een vaste baan aan te bieden. De duur van de tijdelijke baan is zes maanden, dus eenmaal in de tijdelijke baan, dan zal de vaste baan niet lang meer op zich laten wachten.

Uitzendbureaus zijn dan ook voorzichtig met het aannemen van uitzendwerknemers in fase 3, omdat ze straks de verplichting hebben de uitzendwerknemers een vaste baan aan te bieden. Die verplichting is er overigens ook al als werknemers een tijdelijke aanstelling hebben. Uitzendbureaus voorzien daarom in een continu werkaanbod voor deze groepen door langdurige afspraken te maken met bedrijven en instellingen voor de tewerkstelling van de uitzendwerknemers. In het geval van één op één detachering, is de afspraak vaak dat het bedrijf de uitzendwerknemer voor de volle 100% gedurende een bepaalde periode betaalt. In dat geval ligt een tijdelijke aanstelling voor de hand. In het geval van Arbeidspools is de risicospreiding vaak op een gedeelde basis, waarbij het uitzendbureau en het inlenende bedrijf de afspraak maken voor een werkvoorraad voor de helft van de tijd. Het uitzendbureau moet dan met andere bedrijven soortgelijke afspraken maken, zodat de poolmedewerkers een gegarandeerd werkaanbod hebben door plaatsing elders als er in een bedrijf tijdelijk geen werk is. Doorgaans gebeurt dat door werknemers met eenzelfde beroep, functie of werkervaring in de pool aan te stellen en deze werknemers voor de werkzaamheden van de pool verder op te leiden en te trainen. Dit soort werk leent zich door de investering in opleiding en training meer voor een vaste aanstelling, hoewel uit ander onderzoek blijkt (Klein Hesselink en Miedema, 2000a) dat dit vlak na het van kracht worden van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid nog niet veel voorkwam. Doordat het uitzendbureau zorgt voor opleiding en werkervaring wordt de arbeidsmarktpositie van de uitzendwerknemers in fase 3 en 4 sterk verbeterd, waardoor de poolmedewerkers niet alleen gemakkelijk uitgezonden kunnen worden, maar ook aantrekkelijk worden voor bedrijven om over te nemen. De organisatie van arbeidspools maakt tenslotte allerlei werkgelegenheidsconstructies mogelijk, waarbij bedrijven en instellingen overtollig personeel kunnen laten afvloeien door hen via arbeidspools de mogelijkheid te geven om ander werk te zoeken en binnen een gegarandeerde baan nieuwe werkervaring op te doen. De instroom van werknemers in vaste of tijdelijke dienst bij een uitzendonderneming gaat dus zeker niet alléén via de instroom van uitzendkrachten vanuit fase 2 van de uitzend CAO. Ook worden goed opgeleide werknemers van bedrijven en werknemers die willen overstappen vanuit banen uit andere sectoren overgenomen en in de arbeidspools ingezet.

Waar werken uitzendwerknemers met een tijdelijke of vaste baan?

Vanuit het doorstroomschema geredeneerd is het niet verwonderlijk dat uitzendwerknemers met een tijdelijke of vaste baan vooral werken in de bedrijven en sectoren waar ook veel gewoon uitzendwerk plaats vindt. Dit zijn de bedrijven waar de uitzendbureaus contact mee hebben en ook hun uitzendkrachten plaatsen. Toch zijn er enkele verschillen. Zo stromen de vast aangestelde uitzendwerknemers vaker door naar kleine bedrijven (1-9 en 10-19 werknemers) en de tijdelijk aangestelde werknemers vaker naar grote bedrijven (100 of meer werknemers). De achtergronden hiervan zijn onbekend. Mogelijk speelt dat vooral grote bedrijven nieuwe werknemers eerst tijdelijk aanstellen, want de doorstroming van uitzendkrachten als werknemer bij deze bedrijven gebeurt ook vaak via een tijdelijke aanstelling. Een andere verklaring kan gelegen zijn in de organisatie van het uitzendwerk in de sectoren waar deze werknemers aan uitgeleend worden. Vast aangestelde uitzendwerknemers worden wat vaker aan de Horeca en de voedingsindustrie uitgeleend, de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers wat vaker aan de metaalindustrie en de zakelijke dienstverlening. Mogelijk wordt de tijdelijke groep wat vaker via arbeidspools aangesteld. Vermeld werd reeds dat arbeidspools aan het begin van 1999 nog voorzichtig waren met het aanstellen van uitzendwerknemers in vaste dienst (Klein Hesselink en Miedema, 2000a).

Wie zijn de uitzendwerknemers met een tijdelijke of vaste baan?

Hoewel niet significant, blijkt dat de groep tijdelijk en vast aangestelde uitzendwerknemers wat vaker uit mannen bestaat dan uit vrouwen. Mogelijk speelt hier een selectie-effect. Vast aangestelde uitzendwerknemers zijn vaak jong (15-25 jaar), wat mogelijk met een aanstelling in de horeca sector te maken heeft. Vaak wonen zij nog thuis en het verhoudingsgewijs grote aantal oudere kinderen in de huishouding zijn daarom mogelijk broers en zusters. Verhoudingsgewijs veel van hen heeft geen verantwoordelijkheid voor het huishoudinkomen en de huishouding. Vrij veel vast aangestelde uitzendwerknemers hebben een andere dan een Nederlandse nationaliteit. Tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers zijn vaak tussen de 25 en 45 jaar. Gemiddeld gaat het hier vaak om gehuwde mannen met een wat hogere opleiding dan hun vast aangestelde collega's, wat mogelijk te maken heeft met hun werkzaamheden in arbeidspools, waarvoor een beroepsopleiding en ervaring vereist is. Relatief veel van hen hebben geen thuiswonende kinderen. Wel is deze groep vrij vaak hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen.

De arbeidsmarktpositie van vast en tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers

Uit het onderzoek komt weer een duidelijk mobiele groep op de arbeidsmarkt naar voren. Wel had deze groep wat meer dan gemiddeld in 1998 maar één baan, werkte wat meer dan gemiddeld voor één uitzendbureau en stond wat meer dan gemiddeld bij één uitzendbureau ingeschreven. Een verhoudingsgewijs hoog percentage respondenten in deze groepen was al werkzaam bij het uitzendbureau vóór 1998, wat aangeeft dat men een relatief lange staat van dienst heeft, waardoor men ook volgens het fasensysteem recht heeft op tijdelijk of vast werk. Een verhoudingsgewijs hoog percentage van uitzendwerknemers is overigens pas sinds het eerste kwartaal van 1999 in dienst, wat aangeeft dat het hier mogelijk gaat om werknemers die direct in tijdelijke of vaste dienst aangesteld zijn. De werkzekerheid is in de groep vast aan-

gestelde werknemers wat hoger dan in de groep tijdelijk aangestelde werknemers. Zij geven verhoudingsgewijs vaker aan dat het uitzendbureau voor ander werk zorgt bij beëindiging van het huidige werk. Het tegengestelde is te zien bij de tijdelijk aangestelde werknemers, die vaker aangeven dat zij niet weten of het uitzendbureau voor ander werk zorg bij beëindiging van de baan. Opvallend is ook het vrij hoge percentage tijdelijk aangestelde werknemers dat niet in een pool wil werken en vast aangestelde werknemers die dit nog niet weet. Mogelijk speelt in het eerste geval de ervaring en in het tweede geval de onbekendheid met het fenomeen arbeidspool. Opvallend is ook de motivatie van deze werknemers voor het werken als uitzendwerknemer. De vast aangestelde werknemers zien dit vooral als bijverdienste, de tijdelijk aangestelde werknemers zien hun werk vooral als opstap naar vast werk en noemen vaak de noodzaak dit werk aan te nemen omdat ze niets anders konden vinden.

Flexibiliteit en scholing

Wat het aantal in te zetten uren van vast en tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers betreft blijkt er een groot verschil te zijn. De helft van de vast aangestelde werknemers is voor minder dan 12 uur aangesteld, terwijl bijna driekwart van de tijdelijk aangestelde werknemers fulltime is aangesteld. Deze verhoudingen zijn ook terug te vinden in het feitelijk aantal gewerkte uren. De tijdelijk aangestelde werknemers werken overigen vaak wat minder uren dan in het contract is afgesproken. Bij de vast aangestelde werknemers is er dan ook de wens meer uren per week te gaan werken. Vaak werken beide groepen op vaste afwijkende werktijden, zoals in de avond, de nacht of in het weekend. Wat functieflexibiliteit en scholing betreft wijken beide groepen nauwelijks af van het gemiddelde van de groepen. Bij de scholing die men in het afgelopen jaar gevolgd heeft valt op dat de vast aangestelde werknemers vaker een vaktechnische training volgden en de tijdelijk aangestelde werknemers vaak niet. Voor beide groepen wordt de scholing vaak betaald door het uitzendbureau. Bij de tijdelijk aangestelde werknemers is relatief vaak een scholingsbehoeftegesprek gevoerd. Bij deze groep is ook veel behoefte aan scholing, dit in tegenstelling tot hun collega's in de vaste aanstellingen.

Werkzekerheid en betrokkenheid

De werkzekerheid die door de vast aangestelde werknemers gemeld wordt is vrij hoog en voor hen is het verlies van de baan minder ernstig dan voor de tijdelijk aangestelde werknemers, die hun werkzekerheid dan ook minder vaak hoog inschatten. De betrokkenheid van de vast aangestelde werknemers bij de uitzendorganisatie is ook hoger dan die voor de tijdelijk aangestelde werknemers, waarvoor de betrokkenheid bij het werk en het bedrijf waar ze werken weer hoger is. Beide groepen schatten de inspanningen van het bedrijf om het werk te continueren als hoog in en dat geldt ook voor de tijdelijk aangestelde werknemers ten aanzien van de inspanningen van het uitzendbureau wat betreft het vinden van ander werk. Al met al zijn de vast aangestelde werknemers vrij tevreden met de hele situatie (uitzendbaan, uitzendbureau, bedrijf en uitzendwerk in het algemeen), terwijl de tijdelijk aangestelde werknemers over het algemeen minder tevreden zijn. Opvallend is ook dat de

tijdelijk aangestelde werknemers aangegeven dat zij weinig tijd voor hun gezin hebben.

Conclusie

Het lijkt erop dat de tijdelijk en vast aangestelde uitzendwerknemers vaak worden ingezet in sectoren waar de uitzendbureaus al werkzaam zijn. Dat is niet verwonderlijk gezien het gegeven dat hier de contracten liggen en dat de bedrijven in deze sectoren al gewend zijn aan het werken met extern personeel. Opvallend is dat er duidelijk sprake is van twee groepen. De tijdelijk aangestelde werknemers zijn vaak werkzaam in de metaalindustrie en commerciële dienstverlening. Het gaat hier waarschijnlijk om technisch en gespecialiseerd personeel dat via een tijdelijke aanstelling via arbeidspools werkt. De groep bestaat uit wat oudere gehuwde mannen een hoge opleiding. De groep vast aangestelde medewerkers bestaat vooral uit thuiswonende, niet Nederlandse jongeren die werken in de horeca en de voedingsindustrie. Duidelijke verschillen zijn er dan ook te zien in de werkzekerheid, die bij de tijdelijk aangestelde werknemers duidelijk lager is. Zij hebben dit werk vaak aangenomen omdat ze elders geen vaste baan konden vinden. Vanuit de fulltime baan en de verantwoordelijkheid voor het gezinsinkomen geredeneerd is de wat geringere motivatie van deze groep dan ook goed te begrijpen. Mogelijk is hier sprake van een overgangssituatie, waarbij deze groep uiteindelijk een vaste aanstelling krijgt, zodat de werkzekerheid zal verdwijnen. Duidelijk zal echter zijn dat een tijdelijke aanstelling bij een uitzendbureau slechts een tussenoplossing is om werknemers aan te stellen. De werkzekerheid neemt daardoor sterk toe. Opmerkelijk is dat dit bevestigd wordt door het parallel gehouden onderzoek van Klein Hesselink en Miedema (2000a).

8.2.3 Vast en tijdelijk aangestelde werknemers bij andere bedrijven

In de huidige gunstige economische situatie is het te verwachten dat veel uitzendkrachten en uitzendwerknemers doorstromen naar vaste en tijdelijke banen bij bedrijven. Veel bedrijven en instellingen gebruiken uitzendwerk voor de werving en selectie van nieuw personeel. Daar is veel voor te zeggen omdat uitzendbureaus vaak over veel meer mogelijkheden voor werving en selectie beschikken. Ook is het bekend dat veel bedrijven en instellingen met meerdere uitzendbureaus contacten hebben voor het aantrekken van nieuw personeel, omdat contacten met één uitzendbureau niet meer volstaan. Ook voor de uitzendbureaus is de arbeidsmarkt krap geworden.

Kenmerkend voor de groep tijdelijke en vast aangestelde werknemers bij een bedrijf is dat de respondenten in deze groep voorafgaand aan hun huidige baan uitzendwerk hebben verricht. De vragen zijn dan ook gesteld voor de laatste uitzendbaan die zij hadden. De kenmerken van deze groep moeten van hieruit geïnterpreteerd worden. Interessant aan deze groep is dan vooral vanuit welk type uitzendbaan zij doorgestroomd zijn naar een vaste of tijdelijke baan bij een werkgever.

Waar werken de vaste en tijdelijke werknemers in de bedrijven?

Het blijkt dat vooral de grote bedrijven (100 of meer werknemers) werknemers die vanuit een uitzendbaan binnenstromen vaak via een tijdelijke baan aanstellen. Vooral de zakelijke dienstverlening, de industrie en de gezondheidszorg nemen veel uitzendwerknemers aan, waarbij bedacht moet worden dat het hier om grote sectoren gaat. De Gezondheidszorg, de zakelijke dienstverlening en het openbaar bestuur doen nemen vaak werknemers aan via tijdelijke contracten in plaats van vaste contracten. Daarbij gaat het vooral om administratieve beroepen.

Wie zijn de vaste en tijdelijke werknemers in de bedrijven?

Vrouwen met een uitzendverleden worden vaker dan mannen in tijdelijke banen door de bedrijven aangenomen, relatief vaak in de leeftijdsklasse van 25-35 jaar. Opvallend in de beide groepen vast en tijdelijk aangestelde werknemers, is dat het gaat om de wat hoger opgeleiden, wat mogelijk te maken heeft met het werken in de sectoren gezondheidszorg en openbaar bestuur. Opvallend is ook dat men in deze groep vaak geen thuiswonende kinderen heeft en weinig jonge kinderen onder de zes jaar. Relatief weinig respondenten uit deze groepen zijn arbeidsongeschikt.

De arbeidsvoorwaarden gezien door de vaste en tijdelijke werknemers

Een vrij grote groep vast en tijdelijk aangestelde werknemers stond in 1998 al niet meer bij een uitzendbureau ingeschreven. Een ander deel heeft sinds de tweede helft van 1998 de overstap naar vast werk gemaakt. De werkzekerheid van het uitzendwerk is niet groot volgens deze werknemers en ook de bereidheid tot het weken in arbeidspools is niet hoog, hoewel degenen die dit gedaan hebben daar opvallend vaak tevreden over zijn. De motivatie voor het flexwerk is in beide groepen vooral de overstap naar vast werk.

Flexibiliteit en scholing

Werknemers met een vaste of tijdelijk aanstelling vormden een groep met relatief veel fulltime dienstverbanden, waarbij vooral de tijdelijk aangestelde werknemers wat minder uren hebben gewerkt dan in het contract is afgesproken. Dit is overigens vaak ook een wens van deze groep geweest. De groep werkte relatief vaak op vaste en reguliere werktijden (kantooruren). Ook deze groep werd weinig op andere functies ingezet dan waarvoor ze aangetrokken zijn, terwijl de bereidheid daartoe er wel was. Wat de scholing betreft heeft de groep verhoudingsgewijs vaak een vaktechnische training gedaan en de tijdelijk aangestelde werknemers relatief vaak ook een training sociaal-communicatieve vaardigheden. Vaak werden de cursussen van deze groep door de werkgever betaald.

Werkzekerheid en betrokkenheid

Niet onverwacht is dat de vast aangestelde werknemers de kans op het verlies van de uitzendbaan als laag inschatten, terwijl de tijdelijk aangestelde werknemers die hoger inschatten. In beide gevallen ervaart men het verlies van een uitzendbaan echter vaak als ernstig. De werknemers met een vaste baan geven aan sterk betrokken bij het uitzendwerk en de organisatie waar zij werkten te zijn geweest. Zij waren meer betrokken bij de organisatie waar ze werkten dan bij het uitzendbureau. Beide groe-

pen geven wat vaker aan dat het bedrijf waar ze werkten veel moeite gedaan heeft om hun werk te continueren, waarbij de vast aangestelde werknemers vaker aangeven dat ook het uitzendbureau veel moeite gedaan heeft, niet alleen om het bestaande werk te continueren, maar ook om ander werk te vinden. Over het algemeen zijn de vast aangestelde werknemers het meest tevreden van alle groepen respondenten met: de uitzendbaan, het uitzendbureau, het bedrijf waar ze werkten en het uitzendwerk in het algemeen. Tijdelijk aangestelde werknemers waren minder vaak tevreden. Over het algemeen had de groep vast aangestelde werknemers voldoende tijd voor zichzelf, gezin, familie, vrienden, enz.

Conclusie

Het lijkt erop dat het hier om een groep werknemers gaat die sterk betrokken is bij en gemotiveerd is voor het werk wat zij doen en daardoor goede kansen maken op een vaste of tijdelijke baan. Dat blijkt ook uit het gegeven dat zowel het bedrijf waar zij werkten als het uitzendbureau veel moeite gedaan heeft om het werk te continueren. Klaarblijkelijk is de uitzendsector gedwongen de beste werknemers die bij hen werken door te laten gaan naar bedrijven en instellingen elders en is de sector (nog) niet in staat werknemers uit deze groep voor zichzelf te behouden.

8.2.4 De groep Anders (geen werknemers)

In deze groep bevinden zich degenen die tijdens het invullen van de enquête geen baan hadden of in ieder geval geen baan als werknemer. In deze groep bevinden zich overigens wel zelfstandigen en freelancers. Kenmerkend aan deze groep is weer dat iedereen in de periode voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst uitzendwerk heeft verricht en dus vanuit de eigen ervaring de vragenlijst over het uitzendwerk heeft kunnen invullen. Het gaat bij deze groep dus niet om wat de respondenten nú zijn of wat ze nú doen, maar om hun ervaring in de laatste uitzendbaan. De interessante vraagstelling bij deze groep is daarom vanuit welke uitzendbanen zij doorgestroomd zijn naar hun huidige status van geen werknemer zijn.

Waar heeft de groep Anders als uitzendwerknemer gewerkt?

Opvallend aan deze groep is dat de respondenten ‘hoog’ scoren in het niet weten of niet of onduidelijk opgeven in welke sector of welke beroepsgroep zij gewerkt hebben. Verder zijn bij de sectoren en beroepsgroepen geen opvallende categorieën aangetroffen waar de respondenten vaker of minder vaak uit afkomstig zijn met uitzondering van de transportberoepen. Opvallend is ook dat de respondenten uit deze groep relatief weinig in arbeidspools gewerkt hebben.

Wie zijn de respondenten in de groep Anders?

De groep ‘Anders’ bestaat uit voor meer dan de helft uit jongeren van onder de 25 jaar, vaak laag opgeleid, vaak alleenstaand en vaak niet hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen. Relatief weinig respondenten in deze groep hadden voor de uitzendbaan een ander baan en een relatief groot aantal was voor de uitzendbaan langdurig werkloos. De arbeidsongeschiktheid in deze groep is eveneens hoog, evenals het percentage respondenten met een arbeidsongeschiktheidsuit-

kering. Gecorrigeerd voor dubbeltellingen scoort deze groep het hoogst wat betreft de doelgroepen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (28%).

De arbeidsvoorwaarden van het uitzendwerk gezien door de groep anders

In deze groep heeft men vaker dan in de andere groepen vier of meer uitzendbanen gehad en staat men vaker bij vier of meer uitzendbureaus ingeschreven. Bovendien denkt men vaker dan in de overige groepen dat het uitzendbureau niet voor ander werk zal zorgen. Gezien de werkstatus (geen werknemer) is een dergelijke pessimistische stemming te begrijpen. Werknemers in de categorie anders zijn vaker dan gemiddeld bereid in een arbeidspool te werken. Wellicht speelt dat men hier een kans ziet een (vaste) baan te krijgen. Overigens ziet men in deze groep het uitzendwerk vooral ook als mogelijkheid tot een extra bijverdienste en minder vaak dan in de andere groepen als opstap naar ander werk.

Flexibiliteit en scholing

In deze groep werd wat meer dan gemiddeld in kleine dienstverbanden van 12 uur of minder gewerkt, maar daar staat tegenover dat men feitelijk vaak wat meer heeft gewerkt dan is afgesproken. De groep is verdeeld in het aantal uren dat men wekelijks meer of minder zou willen werken. In beide gevallen zijn er veel respondenten die meer en veel die minder willen werken. Qua werktijden heeft deze groep vaak met wisselende werktijden gewerkt. Qua functieflexibiliteit en scholing valt deze groep niet speciaal op, wat aangeeft dat de bereidheid er in beide gevallen wel is.

Werkzekerheid en betrokkenheid

In de groep 'Anders' schat men het verlies van de baan als minder ernstig in dan de meeste overige groepen. De gemiddelde betrokkenheid bij het werk en de organisatie was relatief laag en men was wat meer dan in de andere groepen betrokken bij het uitzendbureau dan bij het bedrijf waar men werkte. Opvallend is dat men in deze groep vaak aangeeft dat het bedrijf en de uitzendorganisatie weinig moeite hebben gedaan het werk te continueren of ander werk te zoeken. De tevredenheid met de uitzendbaan, het uitzendbureau, het bedrijf en het uitzendwerk in het algemeen ligt in deze groep wat onder het gemiddelde.

Conclusie

De groep 'Anders' bestaat duidelijk uit een andere groep werknemers dan de 'doorstromers' naar een vaste of een tijdelijke baan bij een bedrijf of instelling. Hoewel dit zeker niet voor alle respondenten in deze groep zal gelden, blijkt dat de werkmotivatie in deze groep beduidend lager is dan in de groep die een baan bij een bedrijf of instelling krijgt. Het gegeven dat het hier relatief vaak gaat om onervaren nieuwkomers en jongeren zal daar ongetwijfeld mee te maken hebben, maar ook de geringe betrokkenheid van deze groep en het gegeven dat de uitzendbureaus en de bedrijven zich verhoudingsgewijs weinig voor deze groep inspannen is opvallend.

8.3 Tot besluit

In het voorgaande is vooral gekeken naar de resultaten van het onderzoek wat betreft de doorstroming van uitzendwerknemers naar ander werk of naar een situatie van geen werknemer zijn. Uit het onderzoek komt sterk naar voren dat de uitzendsector zich in een overgangssituatie bevindt, waarbij werknemers weliswaar doorstromen naar tijdelijke en vaste banen bij het uitzendbureau, maar waarbij een tijdelijke baan vooralsnog meer nadelen heeft dan het gewone uitzendwerk. Van het gewone uitzendwerk kan men verwachten dat het met veel onzekerheid over de continuïteit van het werk gepaard gaat en de uitzendkrachten lijken zich hierop in te stellen. De tijdelijke aanstelling heeft de belofte van meer stabiliteit, maar in feite uit zich dat in nog meer onzekerheid over het behoud van de baan. Door de respondenten met een tijdelijke baan bij een uitzendbureau wordt deze tijdelijke baan dan ook vooral als een tussenfase gezien en veel respondenten in deze groep zijn op zoek naar een vaste aanstelling bij een bedrijf. Een vaste baan bij een uitzendbureau geeft meer zekerheid, maar komt nog maar weinig voor. De conclusie kan dan ook getrokken worden dat in de sector nog veel gedaan moet worden om het werknemerschap te verbeteren, waarbij vooral over de aard van de tijdelijke banen goed nagedacht moet worden.

Wat betreft het doorstroomschema, kan geconcludeerd worden dat er een duidelijke dimensie te zien is in de wijze van doorstroming, die loopt van optimistisch tot pessimistisch. Degenen met een vaste baan bij een bedrijf zijn het meest optimistisch, direct gevolgd door degenen met een tijdelijke baan bij een bedrijf. Klaarblijkelijk stromen de meest gemotiveerde en geschikte uitzendkrachten en werknemers van de uitzendbureaus door naar de bedrijven. Het kan natuurlijk ook zo zijn dat duidelijke kansen op doorstroming werknemers gemotiveerder maakt dan als deze kansen minder groot en duidelijk zouden zijn. Het doorstromen naar of aangesteld worden in een vaste baan of tijdelijke baan bij een uitzendbureau gaat ook met optimisme bij de respondenten gepaard. Ook hier gaat het om gemotiveerde groep, zij het minder gemotiveerd dan de groep met een aanstelling bij een bedrijf. Met name de groep met de tijdelijke aanstelling bij het uitzendbureau vereist de aandacht van de sector, omdat dit klaarblijkelijk toch geen goede oplossing is in het verkrijgen van een meer zekere werkstatus dan bij het gewone uitzendwerk het geval is. Het is echter waarschijnlijk dat het hier gaat om een overgangsfase, waarbij het uiteindelijk de bedoeling is dat een groot deel van deze tijdelijk aangestelde werknemers doorstromen naar een vaste baan bij het uitzendbureau. De meest pessimistische groep is de groep 'Anders'. Zowel bedrijven als uitzendbureaus spannen zich niet voor deze groep in, zodat deze doorstroomt naar een situatie van geen werknemerschap. Overigens moet bedacht worden dat het hier gaat om een gemiddelde en dat zich in deze groep ook veel optimistische en goed gemotiveerde respondenten bevinden.

Een algemeen punt van zorg bij de uitzendkrachten is nog de geringe motivatie bij deze groep voor het uitzendwerk en de grote onbekendheid van deze groep met de arbeidsvoorwaarden en het salarissysteem dat hen recht op een inkomen geeft. Door deze geringe motivatie zal het voor uitzendbureaus moeilijk zijn om uit het eigen

personele bestand goede werknemers voor de detachings- en arbeidspoolactiviteiten te recrutereren, zeker ook omdat de gemotiveerde werknemers snel naar een vaste baan bij een bedrijf of instelling doorstromen. Daardoor komt ook de werking van het fasensysteem in gevaar, omdat veel uitzendkrachten die fase 3 of 4 naderen niet geschikt zijn voor het aanbieden van een tijdelijke of vaste baan of deze baan niet willen en het geschikte deel verdwijnt. Voorlichting aan de uitzendkrachten en werknemers ten aanzien van de werkstatus en de arbeidsvoorwaarden is dan ook sterk aan te bevelen, zodat de werknemersgroep zich bewuster wordt van de eigen status en mogelijkheden ten aanzien van het werk.

Overigens is uit ander onderzoek naar flexwerk bekend dat een deel van de flexwerkers bewust zoekt naar de tijdelijkheid van het flex- en uitzendwerk om zo geen verplichtingen aan te gaan ten opzichte van een werkgever (Klein Hesselink e.a., 1998). Zo is een belangrijk deel van de flex- en uitzendwerkers student of verricht zorgtaken in een huishouden, wat niet compatibel is met het hebben van een vaste (voltijds) baan. In dat geval ziet men het flex- en uitzendwerk als een mogelijkheid om tijdelijk wat bij te verdienen en zal men er bewust voor kiezen geen vaste betrekkingen aan te gaan. Het is waarschijnlijk dat een deel van dit type werknemers zich in de groep 'Anders' bevindt.

In contrast met deze geringe motivatie voor het uitzendwerk staat de bereidheid van alle zes onderzochte groepen om flexibel te werken. Zowel wat het parttime werken betreft als de inzet op wisselende en afwijkende tijden, op wisselende functies zijn er in de verschillende onderzochte groepen vele mogelijkheden. De groepen zijn zelfs bereid tot meer flexibiliteit en ook de behoefte aan het volgen van scholing is vrij groot. Kortom: er is wel degelijk ook sprake van een zeer gemotiveerde groep, zij het dat men vaak ook een eigen motivatie heeft ten aanzien van de werk- en privé-situatie. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zulke grote aantal respondenten in vaste en tijdelijke dienstverbanden zijn terecht gekomen, zowel bij de bedrijven als bij de uitzendbureaus. Hun bereidheid zich in te zetten zal daar ongetwijfeld een rol bij hebben gespeeld.

9. Literatuur

ABU, Jaarverslag 1998. Badhoevedorp, 1999

ALLEGRO JT, Trends in arbeid: uitzendarbeid. Amsterdam, NIA TNO BV, 1998.

ARENTS M, DONKER VAN HEEL PA, Instroom uitzendkrachten 1996. Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut (NEI), 1997.

ARENTS M, POLANEN PETEL VCA VAN, DONKER VAN HEEL PA, Instroom uitzendkrachten 1997. Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut (NEI), 1998

BERGMAN F, HARTOG J, HIEMSTRA P, Creëren van werk aan de onderkant, Welboom Bladen BV, 1997

BERNASCO W, VOOGD-HAMELINK AM de, VOSSE JPM, WETZELS CM-MP, Trendrapport vraag naar arbeid 1998. OSA, november 1998

CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB) 1998. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek, 1999.

CBS, Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 2000. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek, 2000.

GOUDSWAARD A, HOUTMAN I, KRAAN K, BERG R Van de, Arbeidsomstandigheden van flexibele arbeidskrachten en deeltijders. Hoofddorp, TNO Arbeid, 1999.

GOUDSWAARD A, KRAAN K, DHONDT S, Flexibilisering van de arbeid: de determinanten en effecten van flexibilisering voor werknemers en werkgever. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000

GRIJPSTRA DH, KLEIN HESSELINK DJ, KLAVER P de, MIEDEMA EP, Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid: een onderzoek onder vier steekproeven van werkgevers, uitzendwerkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers in februari/maart 1999. 's-Gravenhage, Elsevier Bedrijfsinformatie BV, 1999.

HAAN EG de, DE JONGH PhR, VOS PJ, Flexibiliteit van de arbeid; op zoek naar zekerheid. Amsterdam, Welboom Bladen BV, 1994.

HENDRIKSE A, FEYTER M DE, MIEDEMA E. De Babylonische spraakverwarring rondom arbeidspools: over het nut van een indeling op basis van de doelstellingen. Gids voor personeelsmanagement 78 (12) 1999: 64-67

KLEIN HESSELINK DJ, EVERS GE, WEEVERS CWJ. De inkomensbescherming van flex-werkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. Den Haag, VUGA-Uitgeverij BV, 1998

KLEIN HESSELINK DJ, MIEDEMA EP, Inspelen op markt en arbeidsmarkt; voor- en nadelen van een flexibele personeelsinzet vanuit het detacheringsperspectief: een case studie onderzoek. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000a.

KLEIN HESSELINK DJ, MIEDEMA EP, Ontwikkelingen in arbeid bij via intermediaire organisaties: resultaten van een telefonisch enquêteonderzoek onder een steekproef van 250 bedrijven in juli 2000. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000b (in voorbereiding).

KLEIN HESSELINK DJ, VUUREN T van, Job Flexibility and Job Insecurity; The Dutch Case, in: European Journal of work and organizational psychology, 1999, 8 (2). 273-293.

LISV, Kerncijfers werknemersverzekeringen 1^e halfjaar 1999. Amsterdam: Landelijke Instituut Sociale Verzekeringen, 1999.

MIEDEMA, E, Flexibiliteit en zekerheid; een onderzoek naar de gevolgen van de nieuwe wet- en regelgeving voor uitzendkrachten. Amsterdam, 1998 (doctoraal-scriptie Sociologie, Universiteit van Amsterdam)

NEI, Instroom uitzendkrachten 1998. Rotterdam, NEI BV, 1999

SLOEP MJ, Trendrapport private intermediairs 1997-1998. 's-Gravenhage, Elsevier Bedrijfsinformatie BV, 1999.

VERBRUGGEN EDE, MIEDEMA EP, KLEIN HESSELINK DJ. Trends en toekomstmogelijkheden van flexibilisering van de arbeid: een scenario-onderzoek. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000.