SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Eerste ervaringen met de W
Flexibiliteit en Zekerheid

Een onderzoek onder vier steekproev
werkgevers, uitzendwerkgevers, uitze
nemers en flexwerkers in februari / m

Drs. D.H. Grijpstra
Drs. D.J. Klein Hesselink
Drs. P.M. de Klaver
Drs. E.P. Miedema

Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Een onderzoek onder vier steekproeven van werkgevers, uitzendwergevers, uitzendmedewerkers en flexwerkers in februari/maart 1999

Drs. D.H. Grijpstra
Drs. D.J. Klein Hesselink
Drs. P.M. de Klaver
Drs. E.P. Miedema

Onderzoek uitgevoerd in opdract van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door Research voor Beleid bv te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp

mei 1999

Verkoop
Elsevier bedrijfsinformatie bv
Postbus 16500, 2500 BM 's Gravenhage
Telefoon 070-441 55 55, telefax 070-441 59 99

VOORWOORD

Op 1 januari 1999 is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (ook wel genoemd Flexwet) in werking getreden. Het is de bedoeling van deze wet een nieuw evenwicht aanbrengt in de belangen van werkgevers en werknemers wat betreft de arbeidsverhoudingen. Enerzijds moet de Flexwet de flexibele bedrijfsvoering van de werkgevers stimuleren, anderzijds is het de bedoeling met deze wet meer zekerheid op werk en inkomen voor werknemers te bereiken, en dan met name voor de flexibele werknemers. Met flexibele werknemers ofwel flexwerkers worden werknemersgroepen als aan oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een arbeids-overeenkomst voor een bepaalde tijd bedoeld. Het CBS heeft berekend dat de omvang van deze groepen in de laatste twintig jaar sterk is toegenomen tot ruim tien procent van de totale beroepsbevolking.

De nieuwe Flexwet is een typisch voorbeeld van onderhandelen volgens het Nederlandse poldermodel, waarbij iedereen in een bepaalde mate voordelen toegewezen krijgt, maar ook moet inleveren. Met name dat inleveren leidde in de maanden voor de invoering van de wet en daarna tot problemen, die veelvuldig in de media aan de orde kwamen. Zo zouden flexwerkers ontslagen zijn, andere (meer ongunstige) banen aangeboden hebben gekregen en zouden er veranderingen in arbeidsovereenkomsten zijn doorgevoerd.

In het kader van de parlementaire behandeling van technische reparatiewetgeving met betrekking tot de Flexwet werd op 22 december 1998 door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Eerste Kamer toegezegd, dat een aantal maanden na invoering van de wet de eerste ervaringen met de wet aan de Kamer zouden worden voorgelegd. Deze toezegging is medio januari 1999 door de Minister herhaald naar aanleiding van enige commotie over de uitvoering van de wet per 1 januari van dit jaar.

In dit rapport wordt een onderzoek gepresenteerd naar de eerste effecten van de invoering van de Flexwet in de praktijk. Dit onderzoek is uitgevoerd door de onderzoeksbureaus Research voor Beleid te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp. Beide onderzoeksinstituten hebben ieder twee relevante groepen onderzocht:

- Research voor Beleid hield twee telefonische enquêtes onder netto 213 uitzendwerkgevers en netto 1090 arbeidsorganisaties.
- TNO Arbeid was verantwoordelijk voor de uitvoering van een telefonische enquête onder netto 456 flexwerkers (die in 1997 reeds eerder aan een onderzoek naar de inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid hadden deelgenomen) en voor een schriftelijke enquête onder netto 1070 uitzendwerknemers.

Het onderzoek heeft grotendeels betrekking op een complexe overgangssituatie, waarbij in voorkomende gevallen zowel de oude en nieuwe regelingen als een overgangsregeling van kracht waren. Dat betekent dat de uiteindelijke uitwerking van de Flexwet en de inbedding daarvan bij betrokken partijen nog niet kunnen worden vastgesteld. Het rapport presenteert een eerste (overigens niet-oninteressante) tussenstand.

Leiden/Hoofddorp

Douwe Grijpstra
John Klein Hesselink
Peter de Klaver
Eelco Miedema

INHOUDSOPGAVE

1 ACHTERGROND EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de achtergrond en de opzet van het onderzoek beschreven. Begonnen wordt met een paragraaf waarin de achtergrond en de probleemstelling worden behandeld. Vervolgens worden in twee paragrafen de vier enquêtes die aan dit onderzoek ten grondslag liggen toegelicht. Tenslotte volgt een overzicht van de opbouw van dit rapport.

1.1 Achtergrond en probleemstelling

De arbeidsmarkt wordt de afgelopen decennia gekenmerkt door een toenemende flexibilisering en differentiatie van arbeid en arbeidsverhoudingen. De vraag naar flexibele arbeid is toegenomen door allerlei economische en technologische ontwikkelingen. Tegelijkertijd is het aanbod van flexibele arbeidskrachten vergroot door veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking (met name de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen) en wijzigingen in de voorkeuren van werknemers[1]. Al met al hebben deze ontwikkelingen geleid tot een uitgebreid stelsel van uiteenlopende flexibele arbeidsrelaties. Daarbij kan worden gedacht aan oproepkrachten, tijdelijke contractanten, uitzendkrachten, gedetacheerd personeel, werknemers in arbeidspools etc. Qua rechtspositie en arbeidsvoorwaarden bleven flexibele arbeidskrachten veelal achter bij werknemers met een vast dienstverband. Anders gezegd, flexwerkers hadden minder zekerheid op werk en inkomen.

Tegen deze achtergrond werd het nodig geacht om (diverse onderdelen van) het arbeids(overeenkomsten)recht te herzien. Al in 1995 werden door het toenmalige Kabinet via de nota Flexibiliteit en Zekerheid beleidsvoorstellen ontwikkeld[2]. Doel daarvan was vergroting van de flexibiliteit in het arbeidsbestel met handhaving van een adequaat beschermingsniveau van werknemers. De beleidsvoorstellen zijn voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid die in april 1996 unaniem advies hierover uitbracht[3]. De voorstellen van de Stichting van de Arbeid zijn nagenoeg geheel overgenomen in de wetsvoorstellen die uiteindelijk hebben geleid tot de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (kortweg: Flexwet) en de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI).

De Flexwet is op 1 januari 1999 in werking getreden. De wet beoogt enerzijds een verruiming van de mogelijkheden voor ondernemingen arbeid flexibel in te zetten en anderzijds een verbetering van de rechtspositie van flexibele arbeidskrachten. Daartoe brengt de wet een aantal wijzigingen aan in het arbeids(overeenkomsten)-

---

[1] CBS, Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 1969 - 1993: 25 jaar banen en arbeidsduur van werknemers. Voorburg/Heerlen, Centraal Bureau voor de Statistiek, 1996.

[2] Zie: Ministerie van SZW, Nota Flexibiliteit en Zekerheid, 's-Gravenhage, december 1995.

[3] Zie: Stichting van de Arbeid, Advies over Nota Nota Flexibiliteit en Zekerheid, 's-Gravenhage, april 1996.

recht (Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten). In hoofdlijnen gaat het om[1]:

1. herziening van regels met betrekking tot weerlegbare rechtsvermoedens inzake de aanwezigheid van een arbeidscontract, het tot stand brengen van een minimumaanspraak op loon per oproep en beperking van uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht (alle drie zaken met name van belang voor oproepkrachten);
2. herziening van regels voor de proeftijd en contracten voor bepaalde tijd (in het bijzonder het van rechtswege omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd);
3. aanpassing - lees versoepeling - van de regels voor beëindiging van de arbeidsrelatie (nieuw stelsel van opzegtermijnen en vereenvoudiging van het ontslagvergunningensysteem);
4. nieuwe regels met betrekking tot de uitzendrelatie en uitzendovereenkomsten.

De WAADI is sinds 1 juli 1998 van kracht. Hierin zijn allerlei bepalingen ten aanzien van uitzendarbeid opgenomen zoals:

- het vervallen van de vergunningsplicht voor uitzendbureaus en daarmee de formele maximale uitzendtermijn van zes maanden[2];
- het gelden van de loonverhoudinggsnorm: d.w.z. dat de uitzendwerknemer hetzelfde verdient als vaste medewerkers van het bedrijf, tenzij in de CAO van de uitzendwerkgever of die van het inlenende bedrijf daarover iets is afgesproken[3];
- het verbod op vragen van geld door uitzendwerkgevers aan uitzendwerknemers voor het uitzenden;
- de verplichting tot het schriftelijk inlichten van uitzendwerknemers door uitzendwerkgevers over de arbeidsomstandigheden op de werkplek;
- de handhaving van het verbod op uitzenden naar een bedrijf waar gestaakt wordt of dat bezet is.

Invoering van de nieuwe wetgeving betekent een aanzienlijke verandering binnen het stelsel van flexibele arbeidsrelaties. Zowel positieve als negatieve gevolgen zijn mogelijk. Positieve gevolgen kunnen zijn dat werknemers een tijdelijk of vast dienstverband krijgen, waar daar voorheen geen sprake van was. Positief kan ook zijn dat ontslagprocedures sneller verlopen. Aan de andere kant zijn ook negatieve gevolgen mogelijk. Het is mogelijk dat flexwerkers voor inwerkingstelling van de Flexwet worden ontslagen, tijdelijke contracten niet worden verlengd (of de verlenging wordt opgeschort), oproepcontracten worden beëindigd, tijdelijke dan wel oproepcontracten worden omgezet in uitzenddienstverbanden of dat nadelige contracten worden aangeboden.

---

[1] Zie: J. van Drongelen, G. van Loenen en A.D.M. van Rijs, Teksten en Toelichting op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Lelystad 1998.

[2] De laatste jaren werd echter een uitzendtermijn van een jaar al gedoogd.

[3] Voor de meeste uitzendwerkgevers en ook de meeste uitzendkrachten geldt de (ABU) CAO voor uitzendkrachten 1999-2002.

Gezien deze mogelijk ingrijpende gevolgen heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eind 1998 toegezegd de eerste ervaringen met de wet aan de Kamer te zullen voorleggen[1]. In dat kader heeft de Minister de onderzoeksbureaus Research voor Beleid te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp opdracht gegeven onderzoek onder werkgevers en werknemers te doen naar de eerste ervaringen met en de effecten van (de inwerkingtreding van) de Flexwet.

Doel en probleemstelling van het onderzoek

Doel van het totale onderzoek (d.w.z. onder werkgevers en werknemers) is inzicht te verschaffen in de eerste ervaringen met en de eerste (positieve en negatieve) effecten van (de inwerkingtreding van) de Flexwet. Het onderzoek kent daarbij zowel een kwalitatieve als kwantitatieve invalshoek. Van belang is niet alleen vast te stellen welke effecten de invoering van de wet heeft, ook moet inzicht ontstaan in de omvang van bepaalde effecten. Mede vanwege de complexe werksituatie van de flexwerkers en de veelheid aan flexwerkvormen, wordt onderzoek gedaan naar vier groepen werkgevers en werknemers voor wie de nieuwe Flexwet een belangrijke rol speelt en gaat spelen:

1. uitzendwerkgevers;
2. werkgevers in het algemeen, de inleners van intermediaire arbeid;
3. flexwerkers (alle tijdelijk aangestelde werknemers, oproepkrachten, uitzendwerknemers, enz);
4. uitzendwerknemers (specifieke groep flexibele werknemers, wiens werk door een derde organisatie bemiddeld wordt).

De probleemstelling van het onderzoek luidt derhalve:
Hoe zien bij (uitzend)werkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers de eerste ervaringen met, de uitvoering van en de effecten van de Flexwet er, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin, uit?

De centrale probleemstelling is, naar drie dimensies, nader op te splitsen:

1. thematisch: naar de diverse herziene dan wel nieuwe regelingen, waarin de wet voorziet;
2. procesmatig: naar de bekendheid met, de uitvoering van en (meningen en verwachtingen over) de effecten van (onderdelen van) de wet.
3. naar groepen arbeidsorganisaties en werknemers: bij de arbeidsorganisaties in het algemeen naar sector, bedrijfsomvang en gebruik van flexibele arbeid; bij uitzendondernemingen naar type uitzending en omvang; bij werknemers naar sector en type uitzendwerk.

Het bovenstaande leidt tot de volgende concrete onderzoeksvragen:

---

[1] Dit gebeurde op 22 december 1998 in het kader van de parlementaire behandeling in de Eerste Kamer van de technische reparatiewetgeving voor de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. De toezegging is in januari 1999 in de Tweede Kamer herhaald naar aanleiding van kamervragen over dreigende ontslagen.

a) Hoe zien bij (onderscheiden groepen) (uitzend)werkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers de bekendheid met, de uitvoering van en (de meningen en verwachtingen over) de effecten van de volgende nieuwe of herziene regelingen van de Flexwet er uit:
   - weerlegbare rechtsvermoedens;
   - minimumaanspraak op loon per oproep;
   - beperking uitsluiting loondoorbetalingsplicht;
   - proeftijden (niet voor de werknemers);
   - omzetting tijdelijk in vast dienstverband;
   - beëindiging dienstverband?
b) Hoe zien bij (onderscheiden groepen) (uitzend)werkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers de bekendheid met, de uitvoering van en (de meningen en verwachtingen over) de effecten van de volgende nieuwe of herziene regelingen/bepalingen van de Flexwet er uit:
   - uitzendrelatie/uitzendovereenkomsten;
   - scholing en pensioen?
c) Hoe zien bij (onderscheiden groepen) (uitzend)werkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers de bekendheid met en de meningen en verwachtingen over de effecten van de Flexwet als geheel er uit? Wat is het totaaloordeel over de Flexwet?

Tenslotte is op verzoek van het Ministerie gekeken naar de wijze waarop met flexibele arbeid in relatie tot de Flexwet wordt omgegaan in zes sectoren: de agrarische sector, de detailhandel, de horeca, de gezondheidszorg (meer specifiek de thuiszorg), het onderwijs (meer specifiek het universitair onderwijs) en de overige dienstverlening (meer specifiek de post).

Nog opgemerkt dient te worden dat het onderzoek zich uitstrekt over de gehele Nederlandse arbeidssituatie en dus alle bedrijfsectoren omvat. Ook de gehele overheidssector is meegenomen in de rsultaten van het onderzoek, ondanks het gegeven dat de Flexwet niet geldt voor delen van de (Rijks)overheid.

Mede gezien het relatief vroege tijdstip waarop het onderzoek heeft plaatsgevonden – de wet was nog maar twee maanden van kracht – gaat het bij de beantwoording van deze vragen (noodgedwongen) voornamelijk om grote lijnen, verwachtingen en schattingen.

1.2 Opzet deelonderzoek onder uitzendwerkgevers en werkgevers

Kern van het onderzoek onder werkgevers werd gevormd door twee telefonische enquêtes, één onder uitzendwerkgevers en één onder de overige werkgevers. Daarnaast is in het onderzoek aandacht besteed aan inhoudelijke aspecten van de wet. In het hierna volgende wordt kort ingegaan op de gebruikte onderzoeksmethoden en de fasering in het onderzoek.

Voorbereiding
Ter voorbereiding is een korte desk research uitgevoerd. Bestudeerd zijn relevante nota's, wetteksten, publicaties, knipselarchieven, websites etc. Daarnaast is contact gezocht met een aantal deskundigen op het betreffende onderzoeksterrein. Gesproken is o.m. met vertegenwoordigers van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Randstad Uitzendbureau, Nederlandse Bond van Bemiddelings en Uitzendondernemingen (NBBU), De Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN), en de Kring van Kantonrechters. Op basis van de onderzoeksvragen, aangevuld met informatie uit de desk research en de gesprekken met de deskundigen zijn twee itemlijsten samengesteld, één voor uitzendwerkgevers en één voor de overige werkgevers. Deze zijn, na overleg met de begeleidingscommissie, uitgewerkt tot vragenlijsten.

Bij het opstellen van de vragenlijsten is in eerste instantie thematisch te werk gegaan. Steeds zijn de nieuwe of herziene regelingen als uitgangspunt genomen. Vervolgens zijn vragen geformuleerd met betrekking tot procesmatige aspecten (bekendheid, uitvoering en (meningen en verwachtingen over) effecten) van de verschillende regelingen afzonderlijk en de wet in zijn totaliteit. Om bij de verwerking van de onderzoeksresultaten onderscheid te kunnen maken tussen verschillende groepen werkgevers, zijn bovendien enkele vragen opgenomen over de (uitzend)werkgever zelf. De vragenlijsten bestonden grotendeels uit gesloten vragen met geprecodeerde antwoordcategorieën. Daarnaast waren er enkele open vragen.

Steekproeven
De dataverzameling richtte zich op twee groepen: uitzendwerkgevers en overige werkgevers. Er zijn twee afzonderlijke steekproeven getrokken.

Uitzendwerkgevers: Er is een bestand samengesteld op basis van de ledenlijst van de ABU en aan het Flexmarkt Jaarboek 1999 ontleende naam- en adresgegevens van leden van de NBBU en niet-georganiseerde uitzendondernemingen. Na screening (voor zover mogelijk gecorrigeerd voor dubbeltellingen op naam en telefoonnummer) bleef een bestand over van 462 uitzendondernemingen. Daaruit is aselect een steekproef getrokken van 385 ondernemingen. Deze steekproef is aangevuld met 10 aselect gekozen regio/districtskantoren van Randstad en 5 regiokantoren van Start Uitzendbureau. De totale steekproefgrootte bedroeg dus 400 cases.

Overige werkgevers: Gebruik is gemaakt van een door LISA (Landelijke Informatiesysteem Arbeidsorganisaties) aangeleverde gestratificeerde aselecte steekproef van 1.200 grote, 1.200 middelgrote en 1.200 kleine arbeidsorganisaties (grootteklassen respectievelijk 100 of meer banen, 10-99 banen en 4-9 banen). Van belang is dat in LISA (net als in andere bestanden van arbeidsorganisaties) bedrijven uit de landbouwsector zijn ondervertegenwoordigd.

Uitvoering telefonische enquêtes
Gekozen is, zoals vermeld, voor telefonische enquêtes. Schriftelijke enquêtes behoorden, gezien de tijdsdruk, niet tot de mogelijkheden. Ook ontbrak het aan tijd om de telefonische enquêtes van tevoren schriftelijk aan te kondigen. Bij de uitzendondernemingen werd in principe de directie benaderd of, in geval van de kantoren van de twee grootste uitzendondernemingen, de regio/districtsmanager. Bij de overige arbeidsorganisaties ging het, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, om het hoofd van de personeelsafdeling, de personeelsfunctionaris of de directeur/eigenaar. De telefonische enquêtes zijn uitgevoerd in de laatste week van februari en de eerste twee weken van maart 1999.

Responsanalyse uitzendwerkgevers
De uiteindelijke gerealiseerde respons onder uitzendwerkgevers is weergegeven in tabel 1.1.

Tabel 1.1 Responsverantwoording deelonderzoek uitzendwerkgevers

	Aantal	Percentage
Geslaagd gesprek	213	55%
Weigering	90	23%
Moeilijk / niet bereikbaar	60	16%
Anders	21	6%
Totaal	384	100%

Van de steekproef van 400 uitzendondernemingen konden er uiteindelijk 384 worden benaderd (in de andere gevallen bleek het telefoonnummer onjuist, was er sprake van een dubbeling etc). Er hebben in totaal 213 geslaagde gesprekken plaatsgevonden. Dit komt neer op een geslaagde respons van 55%. Het aantal weigeringen bedroeg 90 (23%). Veel genoemde redenen om te weigeren waren 'geen tijd of geen zin' en 'tegen telefonische enquêtes'. De rest van de nonrespons was grotendeels het gevolg van het moeilijk dan wel niet bereikbaar zijn van (potentiële) respondenten.

Responsanalyse overige werkgevers
Van het bestand van 3600 konden in totaal zo'n 3200 werkgevers telefonisch worden benaderd (in de rest van gevallen bleek het telefoonnummer onjuist, was het bedrijf verhuisd etc.). Tabel 1.2 geeft een overzicht van de responsverantwoording van het deelonderzoek overige werkgevers.

In totaal zijn 1090 geslaagde gesprekken gevoerd. Dit komt neer op een respons van 34%. Het aantal weigeringen bedroeg 1302 (41%). De rest van de nonrespons was grotendeels het gevolg van moeilijke bereikbaarheid van (potentiële) respondenten. Meest genoemde reden om te weigeren was 'geen tijd/geen zin'. Mogelijk dat een goede aankondigingsbrief een deel van deze bedrijven nog over de streep had kunnen trekken. Ook nog relatief vaak werd als reden aangevoerd dat men

tegen telefonische enquêtes, enquêtes in het algemeen of tegen deze enquête in het bijzonder was. Verder was er een in omvang beperkte groep die aangaf (te denken) dat de Flexwet op hen niet van toepassing was dan wel (geheel) onbekend te zijn met de Flexwet.

Tabel 1.2 Responsverantwoording deelonderzoek overige werkgevers

	Aantal	Percentage
Geslaagd gesprek	1090	34%
Weigering	1302	41%
Moeilijk / niet bereikbaar	726	23%
Anders	70	2%
Totaal	3188	100%

Ten behoeve van de statistische analyse is de onder de 'overige werkgevers' gerealiseerde respons 'opgehoogd' naar het totaal aantal arbeidsplaatsen in de populatie. Gebruik daarbij is gemaakt van de door LISA aangeleverde landelijke verdeling van de arbeidsplaatsen naar sector en grootteklasse. Gewogen is naar het aandeel van werknemers in de verschillende combinaties van sectoren en grootteklasssen. Tenzij anders aangegeven, wordt in dit rapport in de tabellen voor de 'overige werkgevers' steeds gebruikt gemaakt van de op deze manier gewogen respons.

Statistische analyse en tekstanalyse
De enquêtegegevens zijn geanalyseerd met behulp van SPSS. Er zijn voornamelijk frequentieverdelingen en kruistabellen uitgedraaid. Multivariate analyses zijn, mede in verband met de tijdsdruk en de aard van het onderzoek, achterwege gelaten. De resultaten van de open vragen zijn aan een eerste globale en inventariserende tekstanalyse onderworpen.

Diepteinterviews met vertegenwoordigers van zes bedrijfstakken
In zes bedrijfstakken (agrarische sector, thuiszorg, detailhandel, horeca, postbestelling, universiteiten), waarin vanuit het onderzoek knelpunten met de Flexwet werden geconstateerd, zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van de sociale partners. In deze interviews zijn onderwerpen aan bod gekomen zoals de plaats van flexibele arbeid binnen het bedrijf, de verhouding tussen de Flexwet en de (bedrijfstak) CAO, te verwachten knelpunten en effecten en een totaaloordeel over de nieuwe wet- en regelgeving.

1.3 Opzet deelonderzoeken onder flexwerkers en uitzendkrachten

Bij de deelonderzoeken onder werknemers gaat het enerzijds om een follow up onderzoek onder flexwerkers en anderzijds om een nieuw opgezet onderzoek on-

der uitzendwerknemers. Beide onderzoeken stonden reeds op de rails voor uitvoering in het kader van het TNO doelfinancieringsprogramma Flexibilisering van de arbeid. Vanwege hun relevantie voor de evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zijn op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vragen toegevoegd die betrekking hebben op deze wet. In het geval van het onderzoek naar de uitzendwerknemers is tevens gekozen voor een nieuwe onderzoeksmethode en een nieuw steekproefkader.

1.3.1 Het flexwerkersonderzoek

In oktober 1997 vond het onderzoek plaats naar de inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid[1]. Dit onderzoek is gehouden door middel van een telefonische enquête onder een representatieve steekproef van 1030 flexwerkers. Het doel van het onderzoek was het nagaan van de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. Aan alle 1030 flexwerkers is toen gevraagd om eventueel deel te nemen aan een vervolgonderzoek. Daaraan gaven 860 flexwerkers hun toestemming. In februari 1999 zijn deze 860 flexwerkers opnieuw telefonisch benaderd en van hen namen 456 deel aan het onderzoek, dat opnieuw werd uitgevoerd door middel van een telefonische enquête. De deelname aan het onderzoek is daarmee 53%. Tabel 1.3 geeft hiervan de responsverantwoording, waarbij de belangrijkste reden moeilijk of niet bereikbaar is. De belangrijkste reden van weigering was: geen tijd of geen zin.

Tabel 1.3 Responsverantwoording deelonderzoek overige werkgevers

	Aantal	Percentage
Geslaagd gesprek	456	53%
Weigering	63	7%
Moeilijk / niet bereikbaar	297	35%
Anders	44	5%
Totaal	860	100%

Een belangrijke vraag ten aanzien van dit onderzoek is in hoeverre het onderzoek nog representatief genoemd kan worden voor de Nederlandse flexwerksituatie. De representativiteit van de eerste meting is bereikt door het bellen van een random steekproef van 29.806 telefoonnummers van huishoudens in Nederland, met de vraag of in het huishouden een flexwerker aanwezig was. De verhoudingen tussen de flexwerkers in deze steekproef bleken ongeveer te corresponderen met de verhoudingen die ook in CBS-onderzoek ten aanzien van de verdeling van flexwerkers gevonden zijn (zie voetnoot 7).

[1] Klein Hesselink DJ, Evers GE, Wevers CWJ. De inkomensbescherming van flexwerkers 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 B.V., 1998.

Omdat de groep flexwerkers een vrij mobiele groep op de arbeidsmarkt is, is voor het 1999-onderzoek gekeken in hoeverre de 1997-groep veranderd is van flexwerkstatus en bedrijfstak. Begonnen wordt met de veranderingen in de flexwerkstatus, dat wil zeggen: het soort flexwerk dat door de flexwerkers wordt uitgevoerd. Een probleem hierbij is "voortschrijdend inzicht" wat betreft de definiëren van de verschillende flexwerkgroepen. Met name binnen de oproepkrachten zijn er nogal wat varianten. In het 1997-onderzoek zijn die zo goed mogelijk gedefinieerd als oproepkrachten met en zonder een arbeidsovereenkomst, op basis van de verplichting die men wel of niet heeft om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven. Oproepkrachten die dit verplicht zijn, werden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben. In het 1999-onderzoek is meer specifiek ingegaan op het bestaan van een overeenkomst. Bovendien moesten er in 1999 meer groepen gedefinieerd worden, vanwege de verandering in flexwerkstatus. Tabel 1.4 geeft een overzicht van de mobiliteit van de flexwerkers wat betreft hun werkstatus. In het vervolg van dit rapport zullen de analyses steeds naar de indeling van 1999 uitgesplitst worden.

Tabel 1.4 Flexwerkersonderzoek: veranderingen in flexwerkstatus (percentages werknemers) tussen het onderzoek van 1997(rijen) en 1999 (kolommen)

	Flexwerkstatus 1999								
Flexwerkstatus 1997	vast werk	tijdelijk werk ≥ 1 jaar	tijdelijk werk < 1 jaar	oproep vast werk	oproep tijdelijk werk	uitzend-werk-nemers	geen werk	overige groe-pen	totaal aantal 1997
Tijdelijke baan t/m 1 jaar	35%	17%	3%	14%	8%	3%	20%	0%	95
Uitzendkracht	22%	14%	8%	7%	8%	16%	24%	1%	127
Oproepkracht zonder AO	29%	7%	4%	23%	17%	3%	11%	5%	181
Oproepkracht met AO 1)	39%	3%	10%	18%	10%	3%	13%	5%	39
Overige groepen	43%	7%	0%	7%	7%	7%	14%	14%	14
Alle flexwerkers uit 1999	30%	11%	6%	16%	12%	7%	17%	3%	100%
Totaal aantal 1999	135	49	25	72	54	30	77	14	456

1) AO betekent arbeidsovereenkomst

Opvallend in de tabel is dat veel flexwerkers uit 1997 een contract voor onbepaalde tijd gevonden hebben, dat wil zeggen: een vast dienstverband waarvoor een vast aantal werkuren per week is afgesproken. Dat kan zowel een fulltime als een parttime baan zijn. In totaal heeft 30% van de flexwerkers een vaste baan gekregen. Het gegeven dat een relatief groot aantal flexwerkers een vaste baan gevonden heeft, hangt mogelijk samen met het gunstig economisch klimaat in 1998. Vervolgens valt op dat een relatief groot aantal flexwerkers geen werk heeft. Dit geldt met name voor de werknemers die in 1997 een tijdelijke baan hadden of uitzendkracht waren, terwijl dit voor de oproepkrachten minder vaak het geval is. Het gegeven dat men in 1999 vaak geen baan meer heeft, hangt mogelijk samen met de betrekkelijk

geringe arbeidsbetrokkenheid die in 1997 bij een deel van de flexwerkers aangetroffen werd. Het bleek toen dat voor veel flexwerkers de noodzaak om een bestaansinkomen te verwerven vrij klein is, omdat iemand anders in de huishouding in belangrijke mate voor het inkomen zorgde. Tenslotte valt op dat er tussen de metingen in de jaren 1997 en 1999 een vrij groot verloop is tussen de verschillende soorten flexibele arbeid. Enkele opvallende overgangen zijn dat: (1) degenen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal een jaar in 1997, in 1999 nog vaak een dergelijk contract hebben (klaarblijkelijk is het contract dus verlengd met nog een tijdelijk contract), (2) dat uitzendkrachten nu vaak tijdelijk werk met een contract van maximaal een jaar hebben en (3) dat oproepkrachten met een vaste arbeidsovereenkomst in 1997 nu vaak tijdelijk werk hebben. Met name de punten 1 en 3 kunnen samenhangen met de invoering van de wet Flexibiliteit en Zekerheid.

Omdat er relatief veel verloop is, kan het zijn dat de verhoudingen tussen de bedrijfssectoren van de respondenten zich ook gewijzigd heeft. In dat geval is er geen sprake meer van representativiteit en is statistische herweging van resultaten die op basis van de steekproef van 1999 verkregen worden, noodzakelijk. Tabel 1.5 geeft een overzicht van de verhoudingen tussen de aantallen respondenten in vijftien bedrijfssectoren.

Tabel 1.5 Flexwerkersonderzoek: overzicht van de aantallen respondenten in de verschillende sectoren: alle respondenten van het 1997-onderzoek, de selectie van respondenten uit het 1997-onderzoek die ook aan het 1999-onderzoek deelnemen naar hun toenmalige sector en de deelnemers aan het 1999-onderzoek naar de huidige sector

	Onderzoek 1997: alle respondenten		Onderzoek 1997: selectie 1999		Onderzoek 1999: huidige bedrijfstak	
Sectoren	aantal	percentage	aantal	percentage	aantal	percentage
Landbouw en visserij	34	3%	14	3%	13	3%
Industrie	126	12%	49	11%	47	10%
Energie en waterleiding	11	1%	6	1%	5	1%
Bouwnijverheid	25	2%	12	3%	15	3%
Handel	109	11%	53	12%	54	12%
Horeca	85	8%	36	8%	35	8%
Vervoer en communicatie	50	5%	28	6%	27	6%
Financiële instellingen	27	3%	13	3%	16	4%
Zakelijke dienstverlening	127	12%	55	12%	51	11%
Openbaar bestuur	24	2%	9	2%	9	2%
Onderwijs	64	6%	27	6%	31	7%
Gezondheidszorg en welzijn	241	23%	122	27%	126	28%
Cultuur en overige dienstverlening	59	6%	16	4%	15	3%
Personeel in dienst van huishoudens	13	1%	5	1%	6	1%
Anders/weet niet	35	3%	11	2%	6	1%
Totaal	1030	100%	456	100%	456	100%

Het blijkt dan dat de verhoudingen in de tabel tussen de metingen ongeveer gelijk blijven. De meest opvallende toename is die bij de sector gezondheidszorg en welzijn. Bovendien blijkt uit een nadere bestudering van het verloop van de werknemers tussen de bedrijfstakken (niet in de tabel weergegeven), dat er weliswaar een vrij groot verloop is tussen de verschillende sectoren, maar dat dit verloop niet systematisch is. Alleen de werknemers in de sector gezondheidszorg en welzijn blijven verhoudingsgewijs vaak werkzaam in deze sector, hetgeen gedeeltelijk de relatieve toename van deze groep in het 1999-onderzoek kan verklaren. Statistische toetsing tussen de drie steekproeven van tabel 1.5 laat echter zien dat de verschillen niet significant zijn (chi2=22.52, df=28, p=.800). Om die reden wordt besloten dat de steekproef nog steeds representatief is en dat statistische herweging van de resultaten niet nodig is.

1.3.2 Het onderzoek onder uitzendwerknemers

De beoogde opzet van het onderzoek onder uitzendwerknemers is onder invloed van de Flexwetevaluatie gewijzigd. Aanvankelijk was het de bedoeling een telefonische enquête onder een steekproef van netto 1000 uitzendkrachten te houden, die via een representatieve steekproef van vestigingen van uitzendondernemingen geworven zou worden. Toen de vraag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor aanvullend onderzoek naar de Flexwet kwam, is vanwege

de korte tijdsperiode besloten een andere wijze van dataverzameling toe te passen. Aan Gak Nederland bv is gevraagd om een representatieve steekproef van uitzendwerknemers uit het Verzekerdenbestand te trekken. In dit bestand staan in principe alle uitzendwerknemers geregistreerd. Vanwege het privacyreglement was het echter niet mogelijk de namen en adressen van deze werknemers door te geven. Om die reden is besloten om het Gak een schriftelijke vragenlijst plus een week later een reminder aan alle uitzendwerknemers van de steekproef toe te laten zenden. De ingevulde vragenlijsten werden anoniem teruggezonden aan TNO Arbeid en vervolgens in een computerbestand ingevoerd. Vanwege de korte tijdsperiode is besloten een vragenlijst aan een bruto-steekproef van 4000 uitzendwerknemers toe te zenden. Na enkele weken zijn daarvan 1070 volledig ingevulde lijsten terugontvangen en ingevoerd. Op basis van deze 1070 vragenlijsten zijn de analyses ten behoeve van dit onderzoek uitgevoerd en gerapporteerd.

Uitzendwerknemers zijn doorgaans zeer mobiel op de arbeidsmarkt. Behalve uitzendbanen nemen zij ook ander werk aan als dat voorhanden is, of werken zij tijdelijk niet vanwege zorgtaken, studie, enz. De steekproef van uitzendkrachten is dan ook samengesteld door aan het Gak te vragen alle uitzendwerknemers die binnen de periode 01-09-1998 tot en met 30-11-1998 uitzendwerknemer zijn geweest, in de steekproef op te nemen. Omdat het Gak ongeveer drie maanden nodig heeft om het Verzekerdenbestand up to date te krijgen (de gegevens moeten door de uitzendwerkgevers doorgegeven worden en dat duurt ongeveer drie maanden), was dit het meest recente bestand dat voor het trekken van de steekproef beschikbaar was. In deze periode werden ongeveer 600.000 uitzendwerknemers door het Gak geregistreerd. Op basis van de antwoorden van degenen die de vragenlijst volledig invulden en terugstuurden is vervolgens een indeling gemaakt naar de werkstatus van de uitzendwerknemers tijdens het invullen van de vragenlijst (eind februari-maart 1998) Tabel 1.6 geeft een getalsmatig overzicht van de aantallen (voormalige) uitzendwerknemers in de steekproef.

Tabel 1.6 Uitzendkrachtenonderzoek: aantallen respondenten naar contractvorm

Huidige werkstatus	aantal	percentage
Uitzendwerknemer: vast contract	24	2%
Uitzendwerknemer: tijdelijk contract	94	9%
Uitzendwerknemer: uitzendwerk	412	39%
Vaste arbeidsovereenkomst bij werkgever	159	15%
Tijdelijke arbeidsovereenkomst bij werkgever	87	8%
Anders	294	28%
Totale groep	1070	100%

Inderdaad is er sprake van verschillende soorten uitzendwerknemers. De helft van de uitzendwerknemers werkte tijdens het invullen van de enquête en dus drie maanden na de periode van steekproeftrekking, nog steeds bij een uitzendwerkgever, in de meeste gevallen als uitzendkracht (39%), maar ook via tijdelijke contrac-

ten (9%) en zelfs met vaste contracten (2%). Daarnaast werkt momenteel 23% van de respondenten bij een andere werkgever, 15% via een vaste arbeidsovereenkomst en 8% in een tijdelijke baan. Er is een vrij grote restgroep (28%) van voormalige uitzendwerknemers die momenteel niet werken of werken via bijvoorbeeld een free lance baan of een werkervaringsplaats. De verdere analyses in dit rapport zullen steeds naar deze zes groepen uitgesplitst worden.

Tenslotte is het van belang te melden dat in de beide werknemersonderzoeken sprake is van werknemerscategorieën die in beide onderzoeken voorkomen. Dit geldt met name voor groepen als uitzendwerknemers, werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd en voor de niet werkende en overige groepen. Dat betekent dus dat gegevens over bijvoorbeeld uitzendwerknemers vanuit beide werknemersonderzoeken gerapporteerd kunnen worden. Voor het werken met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd geldt nog dat deze groepen in het gehele rapport aangeduid kunnen worden met deze namen, maar ook met meer populaire namen als tijdelijk en vast werk.

1.4 Opbouw van het rapport

Het rapport kent een thematische opbouw. In hoofdstuk 2 is de voorlichting omtrent de Wet aan de orde. Ingegaan wordt op de bekendheid van (uitzend)werkgevers en werknemers met (onderdelen van) de Flexwet en de effecten van voorlichting via de verschillende informatiekanalen. Hoofdstuk 3 gaat over de gevolgen van de nieuwe Wet voor oproepovereenkomsten. Ingegaan wordt op de wettelijke rechtsvermoedens, de minimumaanspraak op loon per oproep, de uitsluiting recht op loondoorbetaling. Hoofdstuk 4 behandelt tijdelijke contracten, met als deelonderwerpen de proeftijden en de omzetting van tijdelijk in vast werk. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de beëindiging van dienstverbanden. In deze drie hoofdstukken (3 t/m 5) worden dus met name de concrete onderzoeksvragen onder a (zie einde eerste paragraaf van dit hoofdstuk) beantwoord. Hoofdstuk 6 beschrijft uitzendovereenkomsten en gaat met name in op onderwerpen als de uitzendrelatie of uitzendovereenkomst en scholing en pensioen (concrete onderzoeksvragen b). Onderzoeksvraag c, de meningen en verwachtingen over de effecten van de Flexwet als geheel, wordt in hoofdstuk 7 behandeld. In het laatste hoofdstuk worden tenslotte de resultaten van de vier onderzoeken samengevat en worden de conclusies uit dit onderzoek getrokken.

2 BEKENDHEID EN VOORLICHTING

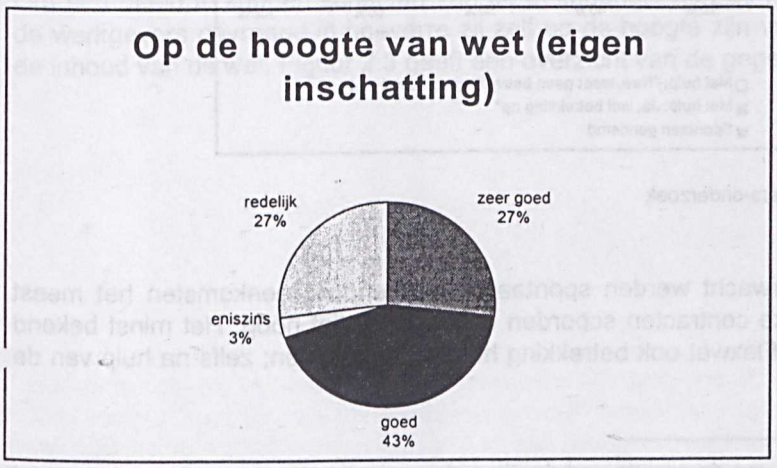
Voor het goed omgaan met de nieuwe regels voor flexibele arbeid, is bekendheid van werkgevers en werknemers met deze regels een eerste vereiste. In dit hoofdstuk worden de antwoorden besproken die gegeven zijn op de vragen over de kennis die men heeft over de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de nieuwe CAO's voor uitzendkrachten. Daarbij gaat het om twee varianten: (1) de CAO die door de ABU is afgesloten met de vakbonden, die loopt van 1999 tot 2002 en die voor het grootste deel van de uitzendkrachten geldt en (2) de langlopende CAO van de NBBU, die voor kleiner deel van de uitzendkrachten geldt. Verder wordt in dit hoofdstuk nagegaan via welke informatiekanalen mensen aan hun informatie over de nieuwe regels zijn gekomen.

2.1 Bekendheid met de nieuwe wet- en regelgeving

Aan zowel (uitzend) werkgevers als werknemers is gevraagd of men op de hoogte is van de regels van de Flexwet en eventueel ook de nieuwe CAO voor uitzendkrachten. De resultaten worden steeds voor de verschillende onderzoeken weergegeven.

Onderzoek uitzendwerkgevers
Om inzicht te krijgen in de bekendheid van uitzendondernemingen met de Flexwet is allereerst gevraagd in hoeverre men zelf denkt op de hoogte te zijn van het bestaan en de inhoud van de Flexwet. Figuur 2.1 geeft een overzicht van de antwoorden.

Figuur 2.1

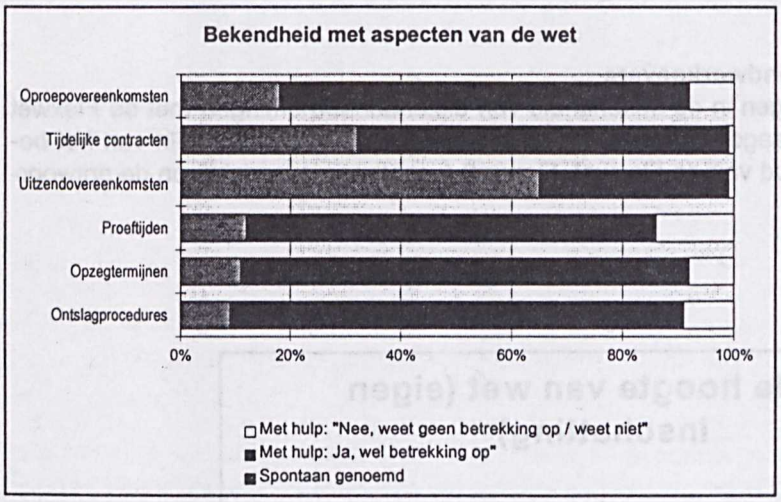


Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Ruim tweederde van de uitzendondernemingen zegt goed tot zeer goed op de hoogte te zijn. De rest is naar eigen inschatting enigszins tot redelijk op de hoogte. De (zelf geschatte) bekendheid met de Flexwet is onder de uitzendondernemingen met zowel uitzend- als detacheringsactiviteiten wat groter dan onder de normale uitzendondernemingen. De verklaring daarvan is dat de bekendheid toeneemt met de grootte van uitzendondernemingen[1] (zie: tabellen B2.1 en B2.2 in de tabellenbijlage).

Vervolgens is onderzocht in hoeverre men spontaan kon aangeven waarop de Flexwet betrekking heeft. Daarbij ging het om de verschillende typen flexibele arbeidscontracten waarop de Flexwet zich met name richt en om de bepalingen met betrekking tot proeftijd en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de respondent een aspect niet spontaan wist te noemen, is hem of haar deze alsnog voorgelegd en gevraagd of de Flexwet er al dan niet betrekking op heeft (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Niet geheel onverwacht werden spontaan de uitzendovereenkomsten het meest genoemd. Tijdelijke contracten scoorden ook nog relatief hoog. Het minst bekend lijkt te zijn dat de Flexwet ook betrekking heeft op proeftijden; zelfs na hulp van de

[1] Bij het vaststellen van de grootte van de uitzendorganisaties is uitgegaan van het aantal uitzendwerknemers dat men jaarlijks uitzend.

enquêteur zei één op de zeven respondenten te denken dat de wet daar geen betrekking op heeft of zei het niet te weten.

Verder is over een aantal specifieke bepalingen uit de Flexwet en de uitzend-CAO een 'is het u bekend' – vraag gesteld. De antwoordpercentages staan in tabel 2.1.

Tabel 2.1 Uitzendwerkgevers-onderzoek: bekendheid met specifieke bepalingen uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de WAADI

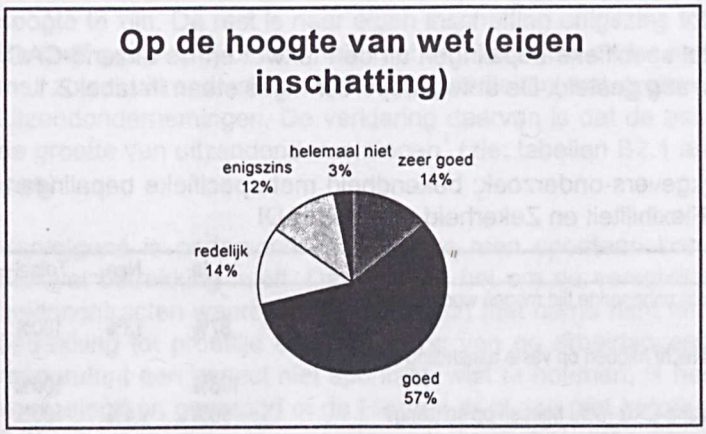
Is het u bekend dat:	Ja	Nee	Totaal
uitzendkrachten tegenwoordig voor onbeperkte tijd mogen worden uitgezonden naar een bedrijf?	87%	13%	100%
uitzendkrachten na bepaalde tijd recht hebben op vaste aanstelling bij uitzendonderneming?	100%	-	100%
uitzendkrachten vanaf fase 2 uitzend-CAO recht hebben op scholing?	96%	4%	100%
met uitzendkrachten die voorgaand jaar 1.000 uur of meer zijn uitgezonden een scholingsbehoeftegesprek moet worden gevoerd?	92%	8%	100%
uitzendkrachten vanaf fase 2 uitzend-CAO recht hebben op pensioenopbouw?	99%	1%	100%

Dat de duur van uitzending naar één en hetzelfde bedrijf tegenwoordig onbeperkt is (bepaling in de WAADI), blijkt nog bij meer dan een tiende van de uitzendondernemingen onbekend te zijn. Wel geven de uitzendondernemingen zonder uitzondering aan te weten dat uitzendkrachten na bepaalde tijd recht hebben op een vaste aanstelling. Verder weten bijna alle uitzendondernemingen dat uitzendkrachten vanaf fase 2 van de uitzend-CAO recht hebben op scholing en pensioen. Dat met uitzendkrachten die in 1998 1.000 uur of meer zijn uitgezonden een scholingsbehoeftegesprek dient te worden gevoerd, is iets minder bekend.

Onderzoek werkgevers

Om een beeld te kunnen schetsen van de bekendheid met de Flexwet is ook aan de werkgevers gevraagd in hoeverre zij zelf op de hoogte zijn van het bestaan en de inhoud van de wet. Figuur 2.3 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Figuur 2.3



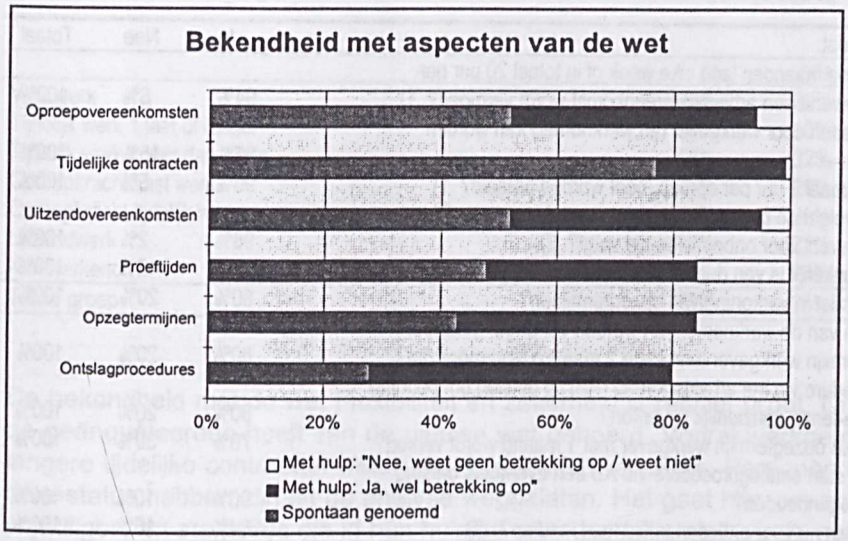
Bron: Werkgeversonderzoek

Zeven op de tien arbeidsorganisaties[1] zeggen goed tot zeer goed op de hoogte te zijn, een zevende zegt redelijk en een achtste zegt enigszins op de hoogte te zijn. Een kleine minderheid is helemaal niet op de hoogte. Relatief het minst bekend met de wet is men in de horeca; het meest bekend in de handel/reparatie, zakelijke en overige dienstverlening. Kleine arbeidsorganisaties zijn vaker helemaal niet op de hoogte dan (middel)grote. (zie: tabellen B2.3 en B2.4 in de tabellenbijlage).

Onderzocht is vervolgens of werkgevers spontaan een aantal zaken konden noemen, waar de Flexwet betrekking op heeft. Het ging daarbij om de verschillende typen flexibele arbeidscontracten waar de Flexwet zich met name op richt en om bepalingen met betrekking tot ontslagprocedures, proeftijden en opzegtermijnen. Wist een respondent een van deze zaken niet spontaan te noemen, dan werd deze alsnog aan hem of haar voorgelegd en gevraagd of de wet er betrekking op heeft (zie figuur 2.4).

[1] Net als elders in dit rapport geldt dat waar wordt gesproken van "x% van de werkgevers" in werkelijkheid gelezen moet worden "het deel van de werkgevers dat goed is voor x% van de werkgelegenheid". Dit houdt verband met de weging van de onderzoeksresultaten naar het aantal werknemers dat bij bedrijven werkzaam is.

Figuur 2.4



Bron: Werkgevers-onderzoek

Door werkgevers werden spontaan het meest genoemd tijdelijke contracten, gevolgd door oproepovereenkomsten en uitzendovereenkomsten. Minder bekend zijn de bepalingen over proeftijden, opzegtermijnen en ontslagprocedures; ook na 'hulp' zei een aanzienlijk deel (tussen de 14% en 20%) te denken dat de Flexwet er geen betrekking op heeft (of men wist het niet).

Over een aantal specifieke bepalingen uit de Flexwet is een zogenaamde 'is het u bekend dat' - vraag gesteld. Tabel 2.2 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vragen.

Tabel 2.2 Werkgeversonderzoek: bekendheid met specifieke bepalingen uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Is het u bekend dat:	Ja	Nee	Totaal
indien iemand drie maanden lang elke week of in totaal 20 uur per maand heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst wordt vermoed? 1)	94%	6%	100%
dit rechtsvermoeden door werkgever (en werknemer) kan worden weerlegd? 1)	85%	15%	100%
momenteel minimaal 3 uur per oproep moet worden betaald? 1)	95%	5%	100%
na 3 achtereenvolgende contracten (of totale duur langer dan 3 jaar) automatisch contract voor onbepaalde tijd volgt? 2)	98%	2%	100%
de proeftijd afhankelijk is van duur tijdelijk contract? 2)	58%	42%	100%
de Flexwet voorziet in verkorting van opzegtermijnen?	80%	20%	100%
de opzegtermijn van de werknemer kan worden verlengd, maar dat dan de opzegtermijn werkgever tenminste 2 maal zo lang moet zijn?	80%	20%	100%
de ontslagprocedure via het arbeidsbureau (AB) bij ontslag om bedrijfseconomische redenen aanzienlijk is verkort?	80%	20%	100%
bij ontslag via AB opzegtermijn werkgever met 1 maand wordt verkort?	70%	30%	100%
ziekmelding na start ontslagprocedure via AB een eventueel ontslag niet meer kan tegenhouden?	90%	10%	100%
u uitzendkrachten nu voor onbeperkte tijd mag inhuren? 3)	84%	16%	100%
uitzendkrachten na verloop van tijd recht hebben op vaste aanstelling bij uitzendbureau? 3)	96%	4%	100%

1) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten
2) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke contractanten
3) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van uitzendkrachten

Het hoogst scoren de bepalingen met betrekking tot het recht dat tijdelijke contractanten en uitzendkrachten op termijn hebben op een vaste aanstelling bij het bedrijf respectievelijk de uitzendonderneming. Verder geven veel respondenten aan op de hoogte te zijn van het bestaan van het wettelijk rechtsvermoeden en de minimumaanspraak op loon per oproep. Het minst bekend zijn de bepalingen aangaande proeftijden en de verkorting van de opzegtermijn bij ontslagprocedure via het arbeidsbureau.

Onderzoek flexwerkers

In het flexwerkersonderzoek is de vraag gesteld: "Heeft u wel eens iets gehoord, gezien of gelezen over de nieuwe Wet Flexibiliteit en Zekerheid (ook wel genoemd de Flexwet)?" In tabel 2.3 worden de antwoorden op deze vraag voor de verschillende flexwerkgroepen weergegeven.

Tabel 2.3 Flexwerkersonderzoek: bekendheid met de wet Flexibiliteit en zekerheid, uitgesplitst naar contractvorm

	ja	nee	aantal respondenten
Vast werk	78%	32%	142
Tijdelijk werk 1 jaar of langer	84%	16%	49
Tijdelijk werk korter dan 1 jaar	68%	32%	25
Oproepkracht vast werk	71%	29%	72
Oproepkracht tijdelijk werk	72%	28%	54
Uitzendwerk	77%	23%	30
Niet werkend	74%	26%	77
Totale groep	75%	25%	449

De bekendheid met de wet Flexibiliteit en zekerheid is relatief groot. Driekwart van de geënquêteerden heeft van de nieuwe wet gehoord. Vooral werknemers met de langere tijdelijke contracten weten dat er een nieuwe wet is. Personen die een andere status hebben zijn uit de analyse weggelaten. Het gaat hier om zelfstandigen, vrijwilligers en stagiaires die in hun huidige arbeidspositie niet (veel) met de nieuwe wetgeving te maken hebben. Dat respondenten wel eens van de Flexwet gehoord hebben, zegt nog niets over de bekendheid met de inhoud van de wet. Hierover zijn aan de flexwerkers geen verdere vragen gesteld in verband met beperkte tijdsduur die geldt voor een telefonische enquête.

Onderzoek uitzendwerknemers

De uitzendwerknemers in dit onderzoek zijn inmiddels lang niet allemaal meer werkzaam via een uitzendbureau. Slechts 50% is nog via een uitzendbureau werkzaam, een deel heeft inmiddels bijvoorbeeld een vast of tijdelijk contract bij een andere (niet uitzend)werkgever. Het grootste deel echter van degenen die nu geen uitzendkracht meer zijn, heeft de afgelopen maanden wel uitzendwerk verricht. 81% heeft in één of meer van de afgelopen vijf maanden voorafgaande aan het interview nog voor een uitzendbureau gewerkt. De respondenten in dit onderzoek zijn ingedeeld naar hun huidige status. Ook aan deze werknemers is de vraag gesteld over de bekendheid met de wet en vervolgens zijn twee vragen gesteld over de bekendheid met de CAO voor uitzendkrachten en het daarin gehanteerde fasensysteem. Tabel 2.4 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 2.4 Uitzendkrachtenonderzoek: bekendheid met de Flexwet, de CAO voor uitzendkrachten en het fasensysteem in deze CAO, uitgesplitst naar groepen uitzendwerknemers

Huidige werkstatus	Bekendheid met Flexwet	Bekendheid met Uitzend CAO	Bekendheid met fasen-systeem	Aantal respon-denten
Uitzendwerknemer: vast contract	48%	38%	35%	24
Uitzendwerknemer: tijdelijk contract	72%	54%	48%	94
Uitzendwerknemer: uitzendwerk	65%	43%	38%	412
Vaste arbeidsovereenkomst bij werkgever	62%	43%	20%	159
Tijdelijke arbeidsovereenkomst bij werkgever	74%	43%	29%	87
Anders	59%	35%	26%	294
Totale groep	64%	42%	33%	1070

De bekendheid met de nieuwe wet ligt in het uitzendkrachtenonderzoek wat lager dan in het flexwerkers onderzoek: 64% van de respondenten heeft wel eens van de wet gehoord. Dit percentage ligt eveneens lager dan het percentage dat in het flexwerkersonderzoek voor uitzendkrachten gevonden werd (77%, tabel 2.3). Wat betreft het op de hoogte zijn van de nieuwe CAO voor uitzendkrachten geldt dat 42% van de ondervraagden wel eens van de CAO gehoord heeft. Om welke CAO het gaat (ABU of NBBU) is verder niet gevraagd. Een van de belangrijkste onderdelen van de nieuwe CAO betreft het fasensysteem waarin uitzendkrachten worden ondergebracht. Hoe langer men uitzendwerk verricht, hoe verder men in dit fasentraject vordert en hoe meer rechten men opbouwt. Slechts eenderde van de uitzendkrachten heeft van dit fasensysteem gehoord: de uitzendkrachten met een tijdelijk contract nog het meest: bijna de helft.

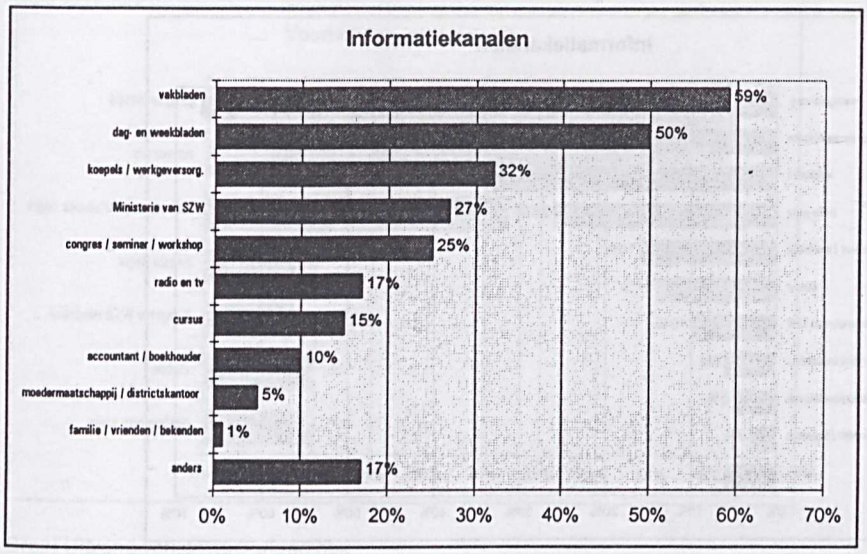
2.2 Voorlichting over de nieuwe wet- en regelgeving

Om inzicht te krijgen in over de effectiviteit van bepaalde informatiekanalen zijn in de werkgevers- en werknemersonderzoeken ook vragen gesteld over de wijze waarop men aan informatie over de Flexwet is gekomen. Aan de uitzendwerknemers is tevens de vraag gesteld hoe men aan de informatie over de CAO voor uitzendkrachten is gekomen.

Onderzoek werkgevers

Van de werkgevers, die aangaven op de hoogte te zijn van het bestaan van de Flexwet, is ruim de helft (58%) reeds in de eerste helft van 1998 daarvan op de hoogte geraakt, een zevende (15%) in het derde kwartaal en een kwart (25%) in het laatste kwartaal van dat jaar. Een kleine minderheid (3%) heeft pas in het eerste kwartaal van 1999 voor het eerst van de wet gehoord. Op welke wijze(n) men van de nieuwe Flexwet op de hoogte is geraakt is te zien in figuur 2.5.

Figuur 2.5



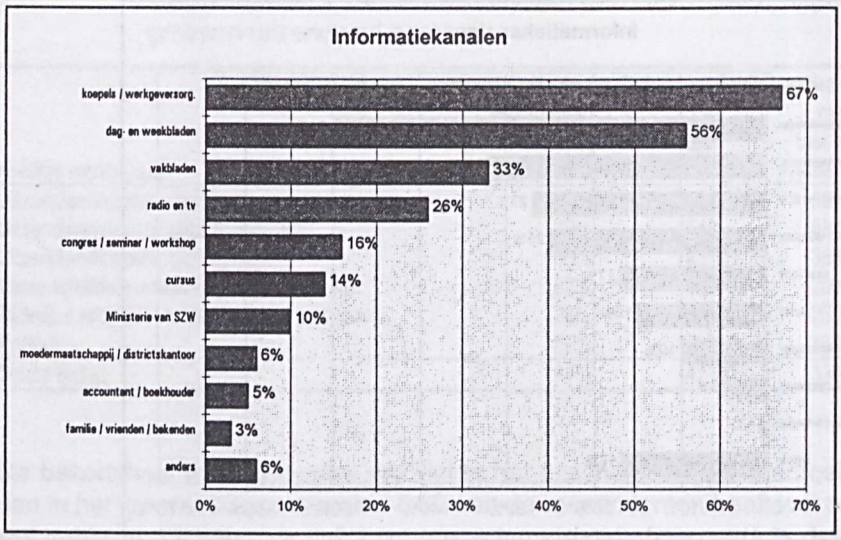
Bron: Werkgevers-onderzoek

Vakbladen, dag- en weekbladen en de koepels/werkgeversorganisaties vormen voor werkgevers de belangrijkste informatiekanalen. Verder blijkt dat ruim een kwart van de werkgevers (ook) door (de brochure van) het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de hoogte is geraakt.

Onderzoek uitzendwerkgevers

Ruim 60% van de uitzendondernemingen zegt al in de eerste helft van 1998 op de hoogte te zijn geraakt van de nieuwe Flexwet, 20% in het derde kwartaal van dat jaar en de rest pas in het laatste kwartaal van 1998 of het eerste kwartaal van 1999. De volgende grafiek (2.6) geeft weer op welke wijze(n) men van de nieuwe Flexwet op de hoogte is geraakt.

Figuur 2.6

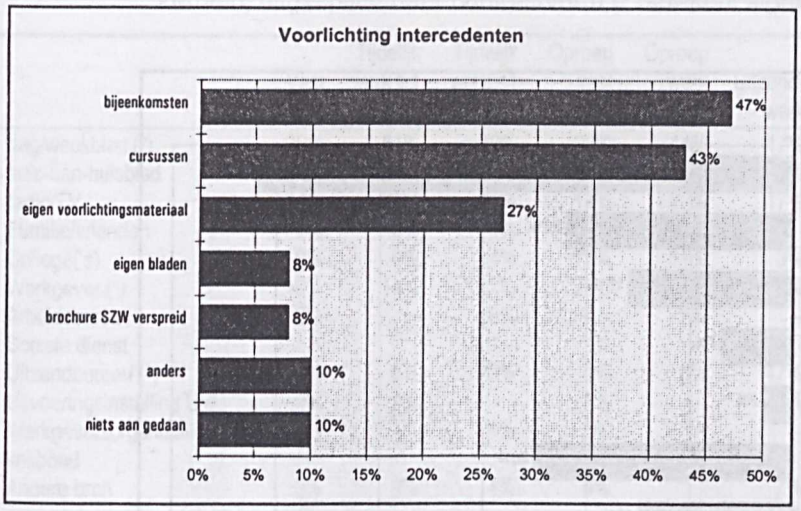


Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Het belangrijkste informatiekanaal blijkt te worden gevormd door de overkoepelende organisaties van uitzendondernemingen (ABU en NBBU) en werkgeversorganisaties, gevolgd door dag- en weekbladen, vakbladen en de audiovisuele media. Eén op de tien respondenten geeft aan (ook) door middel van (de brochure) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de hoogte te zijn geraakt.

Op welke wijze uitzendondernemingen zelf voorlichtingsactiviteiten hebben ontplooid naar hun intercedenten toe, wordt weergegeven in de volgende twee staafdiagrammen.

Figuur 2.7

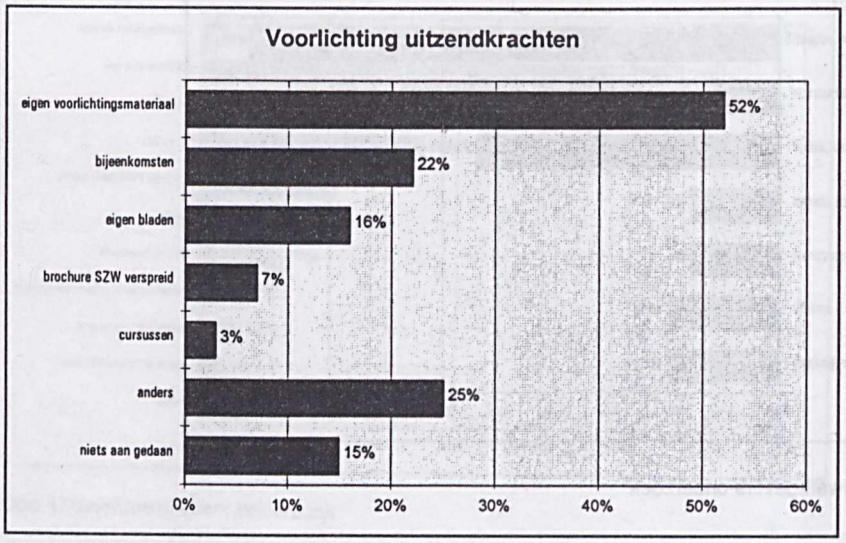


Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Negen van de tien uitzendondernemingen hebben iets gedaan aan voorlichting aan intercedenten. De tien procent uitzendondernemingen die dat niet gedaan heeft, heeft mogelijk geen intercedenten in dienst. Bij de uitzendondernemingen, die wel iets aan voorlichting hebben gedaan, zijn de meest voorkomende activiteiten bijeenkomsten, cursussen en het verspreiden van eigen voorlichtingsmateriaal. De brochure van het Ministerie van SZW is slechts door een beperkt deel van de uitzendondernemingen onder de intercedenten verspreid.

Van alle uitzendondernemingen heeft één op de acht niets gedaan aan voorlichting aan uitzendkrachten. De volgende figuur (2.8) geeft aan hoe de uitzendondernemingen, die wel aandacht hebben besteed aan voorlichting van het uitzendpersoneel, hun personeel hebben ingelicht.

Figuur 2.8



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Van de uitzendondernemingen die uitzendkrachten hebben voorgelicht, zegt de helft eigen voorlichtingsmateriaal te hebben verspreid. Ook het houden van bijeenkomsten en publicaties in de eigen bladen worden nog relatief vaak genoemd. De brochure van het Ministerie van SZW blijkt slechts door een klein deel van de uitzendondernemingen onder de uitzendkrachten te zijn verspreid.

Onderzoek flexwerkers

Voorlichtingsvragen zijn ook aan de flexwerkers en uitzendwerknemers gesteld. Tabel 2.5 geeft een overzicht van de antwoorden van de flexwerkers, uitgesplitst naar de status van deze groep tijdens de enquête in 1999.

Tabel 2.5 Flexwerkersonderzoek: wijze van kennisname wet Flexibiliteit en zekerheid, uitgesplitst naar contractvorm (* betekent significant op 95%)

	Vast werk	Tijdelijk werk ≥1 jaar	Tijdelijk werk <1 jaar	Oproep vast werk	Oproep werk tijdelijk	Uitzend-werk	Niet werkend	Totaal
dag/weekblad (*)	39%	51%	40%	22%	44%	17%	34%	36%
huis-aan-huisblad	2%	-	4%	4%	2%	3%	5%	3%
radio/TV	24%	27%	20%	14%	22%	17%	30%	23%
Familie/vrienden	7%	8%	4%	4%	6%	-	5%	6%
Collega('s)	8%	8%	4%	13%	11%	3%	5%	8%
Werkgever (*)	18%	14%	12%	26%	26%	10%	3%	16%
Arbeidsbureau	2%	-	8%	-	2%	-	-	1%
Sociale dienst	-	-	-	1%	-	-	1%	0,5%
Uitzendbureau (*)	3%	8%	12%	4%	6%	47%	10%	9%
Uitvoeringsinstelling UVI	2%	2%	-	1%	-	3%	-	1%
Werkgeversorganisatie, vakbond	1%	-	4%	3%	-	-	1%	1%
Andere bron	3%	8%	4%	9%	-	7%	6%	5%
weet niet	1%	-	-	-	2%	3%	3%	1%
Totaal aantal respondenten	142	49	25	72	54	30	77	449

De meeste respondenten hebben via een dag- of weekblad, radio of TV of hun werkgever van de nieuwe wet gehoord. Opvallende afwijking hierop zijn de uitzendkrachten. Bijna de helft van deze groep heeft informatie via het uitzendbureau verkregen.

Voor flexwerkers is het tevens van belang te weten hoe zij aan informatie kunnen komen over de nieuwe wetgeving. Inzicht hierin kan bijdragen aan betere voorlichtingsactiviteiten in de toekomst. Tabel 2.6 geeft een overzicht van de antwoorden op de vraag: "Waar zou men te rade zou gaan voor informatie over de nieuwe wet Flexibiliteit en zekerheid?"

Tabel 2.6 Flexwerkersonderzoek: waar gaat men te rade voor informatie over de nieuwe wet Flexibiliteit en zekerheid, uitgesplitst naar contractvorm (* betekent significant op 95%)

	Vast werk	Tijdelijk werk ≥1 jaar	Tijdelijk werk <1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Uitzend-werk	Niet werkend	Totaal
Dag/weekblad	1%	2%	4%	-	-	-	5%	2%
Huis-aan-huisblad	1%	-	-	3%	-	-	-	1%
Radio/TV	1%	-	-	-	-	-	3%	1%
Familie/vrienden	3%	2%	4%	-	2%	-	4%	2%
Collega('s)	1%	4%	-	-	2%	-	1%	1%
Werkgever (*)	20%	20%	16%	33%	26%	7%	5%	19%
Arbeidsbureau (*)	14%	16%	24%	13%	11%	13%	31%	17%
Sociale dienst	1%	2%	-	-	-	-	1%	1%
Uitzendbureau (*)	4%	4%	12%	1%	11%	50%	14%	10%
Uitvoeringsinstelling	6%	2%	4%	4%	-	3%	1%	3%
Werkgeversorganisatie, vakbond	13%	16%	12%	8%	7%	3%	8%	10%
Andere bron	9%	8%	8%	13%	7%	7%	16%	10%
Weet niet	26%	22%	16%	21%	33%	17%	26%	25%
Totaal aantal respondenten	142	49	25	72	54	30	77	449

Een kwart van de respondenten zegt niet te weten waar ze voor informatie over de nieuwe wet terecht kunnen. De meest genoemde informatiekanalen zijn de werkgever en het Arbeidsbureau. Onder uitzendkrachten in dit flexwerkersonderzoek scoort het uitzendbureau als bron voor informatie het hoogst.

Onderzoek uitzendwerknemers

Voor het uitzendwerknemers onderzoek is dezelfde vraag naar de wijze van kennisname van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid gesteld. Tabel 2.7 geeft een overzicht van de antwoorden voor de verschillende categorieën werknemers.

Tabel 2.7 Uitzendkrachtenonderzoek: wijze kennisname wet Flexibiliteit en zekerheid, uitgesplitst naar contractvorm (* betekent significant op 95%)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Dag/weekblad	25%	31%	32%	36%	38%	28%	32%
Huis-aan-huisblad	-	6%	4%	6%	3%	3%	4%
Radio/TV	13%	28%	32%	38%	38%	33%	33%
Familie/vrienden	4%	11%	15%	13%	20%	13%	14%
Collega('s)	16%	18%	17%	16%	15%	9%	15%
Uitzendwerkgever (*)	25%	48%	34%	20%	22%	22%	29%
Arbeidsbureau	4%	2%	3%	2%	3%	3%	3%
Sociale dienst	-	-	1%	1%	-	-	0%
Uitoveringsinstelling UVI	-	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Belangenorganisatie	4%	7%	2%	4%	1%	2%	3%
Werkgeversorganisatie, vakbond.	-	3%	0%	2%	-	0%	1%
Andere bron	4%	6%	4%	6%	9%	7%	6%
Totaal aantal respondenten	24	94	412	159	87	294	1070

Uit het uitzendonderzoek komen dezelfde drie informatiekanalen naar voren als uit het flexwerkersonderzoek. Ook hier hebben de meeste respondenten hun informatie via de media of hun (in dit geval) uitzendwerkgever. De antwoorden zijn alleen wat gelijkmatiger over deze drie bronnen verspreid dan de antwoorden van het flexwerkers-onderzoek. Wat opvalt is dat vooral de uitzendkrachten met een tijdelijk contract hun informatie via hun uitzendwerkgever hebben ontvangen.

In het uitzendkrachtenonderzoek is ook gevraagd of men wel eens van de nieuwe CAO voor uitzendkrachten heeft gehoord en hoe men aan deze informatie is gekomen. Het bleek reeds dat 42% van alle respondenten van de nieuwe CAO gehoord heeft. De uitzendkrachten met een tijdelijk contract zijn het best op de hoogte. Aan de mensen die bekend zijn met de CAO is ook gevraagd hoe ze deze kennis hebben opgedaan. Tabel 2.8 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 2.8 Uitzendkrachtenonderzoek: wijze kennisname CAO voor uitzendkrachten, uitgesplitst naar contractvorm. (* betekent significant op 95%)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend-werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Dag/weekblad	25%	17%	13%	18%	13%	13%	14%
Huis-aan-huisblad	-	1%	2%	5%	3%	3%	3%
Radio/TV	8%	15%	13%	20%	10%	13%	14%
Familie/vrienden	4%	4%	5%	4%	5%	6%	6%
Collega('s)	8%	5%	6%	10%	7%	3%	6%
Uitzendwerkgever (*)	21%	38%	30%	19%	16%	16%	24%
Arbeidsbureau	4%	2%	2%	5%	2%	2%	3%
Sociale dienst	-	-	2%	1%	-	-	0%
UVI	-	-	2%	2%	2%	1%	1%
Werkgeversorganisatie of vakbond	4%	5%	1%	3%	2%	1%	2%
Brancheorganisatie	_	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Andere bron	-	1%	2%	2%	2%	4%	3%
Totaal aantal respondenten	24	94	412	159	87	294	1070

Het blijkt dan dat ongeveer een kwart van de respondenten (24%) via hun uitzendwerkgever bekend is geraakt met de CAO. Daarnaast worden media als radio en tv en dag- en weekbladen genoemd (beide 14%) als informatiebron.

In het uitzendkrachtenonderzoek is eveneens gevraagd naar de wijze waarop men informatie zou gaan inwinnen over de nieuwe wet- en regelgeving. Voor de wet en CAO is één vraag gesteld. De antwoorden op deze vraag worden weergegeven in tabel 2.9.

Tabel 2.9 Uitzendkrachtenonderzoek: waar gaat men te rade voor informatie over wet Flexibiliteit en zekerheid de CAO voor uitzendkrachten, uitgesplitst naar contractvorm. (* betekent significant op 95%)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Dag/weekblad	4%	4%	2%	5%	1%	5%	4%
Huis-aan-huisblad	4%	1%	1%	1%	2%	2%	1%
Radio/TV	8%	2%	6%	8%	3%	6%	6%
Familie/vrienden	13%	7%	11	8%	8%	12%	10%
Collega('s)	13%	7%	10%	14%	9%	6%	9%
Uitzendwerkgever (*)	75%	72%	60%	57%	55%	60%	63%
Arbeidsbureau (*)	38%	15%	20%	30%	23%	28%	24%
Sociale dienst	4%	-	2%	4%	3%	2%	2%
UVI	8%	7%	8%	11%	11%	14%	10%
Werkgeversorganisatie, vakbond (*)	13%	10%	8%	20%	11%	9%	10%
Brancheorganisatie	4%	4%	2%	3%	5%	3%	3%
Andere bron	-	1%	4%	3%	8%	5%	4%
Totaal aantal respondenten	24	94	412	159	87	294	1070

De meeste respondenten uit het uitzendkrachtenonderzoek (63%) zouden bij hun uitzendwerkgever te rade gaan voor informatie over wet of CAO. Vooral onder de uitzendkrachten met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst ligt dit percentage hoog (75% resp. 72%). Wat verder opvalt is dat veel respondenten het Arbeidsbureau zouden raadplegen wanneer ze meer willen weten over de wet of CAO, 24%.

3 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OPROEPOVEREENKOMSTEN

Uit de toelichting op de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" is af te leiden dat de regelingen met betrekking tot het weerlegbare rechtsvermoeden, de minimumaanspraak op loon per oproep en (het recht op) loondoorbetaling in het bijzonder in verband staan met arbeidsrelaties waarin op afroep wordt gewerkt. Daarom worden deze regelingen in dit ene hoofdstuk behandeld. Achtereenvolgens komen aan de orde: het inbrengen van weerlegbare rechtsvermoedens bij het vaststellen van de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst (paragraaf 3.1), de minimumaanspraken op loon per oproep (paragraaf 3.2) en de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling (paragraaf 3.3).

In de enquête zijn de vragen over het wettelijk rechtsvermoeden en de minimumaanspraak op loon per oproep alleen gesteld aan werkgevers, die zeiden wel eens met oproepkrachten te werken (N=438). De vragen over loondoorbetaling zijn alleen gesteld aan die werkgevers die aangaven gebruik te maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten (N=119). Het in het hiernavolgende gepresenteerde cijfermateriaal heeft dus alleen betrekking op de betreffende werkgevers.

Het inzetten van oproepkrachten

Van de werkgevers[1] zegt bijna de helft (46%) wel eens gebruik te maken van oproepkrachten (ook wel aangeduid met termen als oproepkrachten, afroepkrachten, stand by krachten, min-max-krachten etc.). Ten tijde van het onderzoek was bij driekwart van alle werkgevers het aandeel van oproepkrachten in het totale personeelsbestand (inclusief uitzendkrachten) kleiner dan 5%, bij een vijfde ging het om een aandeel van tussen de 5 en 25% en bij de rest om 25% of meer. Met name in de sectoren zorg/welzijn, horeca, handel/reparatie en overige dienstverlening wordt relatief veel gebruik gemaakt van oproepkrachten (zie tabel B3.1 van de tabellenbijlage).

Uit de diepte-interviews met sectorvertegenwoordigers kwam nog naar voren dat in de detailhandel en de horeca veel flexibele tijdelijke contracten worden gesloten, die in de praktijk uitpakken als oproepcontracten maar dat officieel niet zijn: men spreekt een aantal basisuren per bijvoorbeeld een half jaar af, waarvan naar beneden en naar boven (detailhandel) of alleen naar boven (horeca) mag worden afgeweken.

3.1 Weerlegbare rechtsvermoedens

Regels en uitvoering

Hoewel niet uitsluitend, is inbrengen van het weerlegbare rechtsvermoeden in het kader van de Flexwet in het bijzonder in verband te brengen met oproepovereen-

[1] Ook hier moet er weer op worden gewezen dat de percentages het aandeel van de totale werkgelegenheid aangeven, dat wordt gedekt door de betreffende werkgevers.

komsten. De regels voor de wettelijke rechtsvermoedens zijn bedoeld om de onduidelijkheid die kan ontstaan over de aard en de omvang van de arbeidsovereenkomst te concretiseren. Onduidelijkheid kan met name ontstaan als de afspraken voor de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk zijn vastgelegd. Bij het ontstaan van een meningsverschil tussen werkgever en werknemer over het bestaan van een arbeidsovereenkomst en de omvang van het aantal te werken uren biedt de wet nu ondersteuning met twee rechtsvermoedens (voor het geval één en ander niet schriftelijk is vastgelegd):

1. indien drie maanden lang elke week of minimaal twintig uur per maand voor dezelfde werkgever is gewerkt, wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
2. indien er onduidelijkheid is over het aantal werkuren per week, wordt gekeken naar het aantal uren dat gemiddeld in de afgelopen drie maanden is gewerkt.

Wanneer iemand in drie maanden regelmatig (wekelijks dan wel twintig uur per maand) voor één en dezelfde werkgever heeft gewerkt, wordt aangenomen dat hij of zij een arbeidovereenkomst heeft. Het vermoeden dat een arbeidsovereenkomst bestaat, kan worden weerlegd door de werkgever. Slaagt deze daarin, dan is er geen arbeidsovereenkomst. De bewijslast ligt nu dus bij de werkgever, in het verleden had de werknemer de bewijslast. Overigens kan ook de werknemer tegenbewijs leveren door bijvoorbeeld aan te tonen een, voor meer opdrachtgevers werkzame, freelancer te zijn.

De mogelijke uitwerking van de regels over weerlegbare rechtsvermoedens bij werknemers

Eerst is inzicht nodig in de aantallen werknemers die te maken zouden kunnen hebben met de regels omtrent weerlegbare rechtsvermoedens. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de antwoorden op de vraag: *"Heeft u voor het verrichten van uw werk een mondelinge of een schriftelijke afspraak met uw werkgever gemaakt?"*. Deze tabel geeft een indruk van het aantal werknemers dat door het ontbreken van een schriftelijke overeenkomst mogelijk te maken zou kunnen krijgen met het principe van de rechtsvermoedens (wanneer ze een arbeidsovereenkomst zouden willen hebben, en onder de regels van de weerlegbare rechtsvermoedens vallen). Hierbij moet worden opgemerkt dat ook, wanneer er een schriftelijke afspraak is men te maken zou kunnen krijgen met de regels omtrent de rechtsvermoedens. Deze schriftelijke afspraak zal in een onbekend aantal gevallen immers niet de status van arbeidsovereenkomst hebben.

In de tabel zijn de antwoorden van de groepen uitzendwerknemers en overige werkenden (thuiswerkers, thuiswerkers, free lancers en stagiaires of leerlingen) uit de analyses weggelaten, omdat voor hen doorgaans andere regels gelden.

Tabel 3.1 Flexwerkersonderzoek: aard van de gemaakte afspraak tussen werkgever en werknemer over de aanstelling (percentages werknemers)

soort afspraak (p=.004)	Vast werk	Tijdelijk werk < 1 jaar	Tijdelijk werk > 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Totaal flexwerkers
mondelinge afspraak	6%	6%	16%	10%	17%	9%
schriftelijke afspraak	83%	83%	80%	72%	56%	76%
mondeling en schriftelijke afspraak	10%	10%	0%	15%	19%	12%
geen afspraak	1%	0%	4%	3%	9%	3%
totaal aantal respondenten	135	48	25	72	54	334

Van alle respondenten heeft het grootste deel (76% plus 12%) tenminste een schriftelijke afspraak met de werkgever. Een mondelinge afspraak heeft 9% en 3% heeft geen afspraak. Voor deze twee groepen zouden in ieder geval problemen kunnen ontstaan met de vaststelling van de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst of het aantal uren daarbij (wat pas relevant wordt wanneer men drie maanden elke week of minimaal twintig uur per maand voor een werkgever werkt). Vooral oproepkrachten hebben inderdaad relatief vaak te maken met mondelinge of het ontbreken van afspraken. Toch gaat het slechts om 18% van deze categorie. In de horeca is in de lopende CAO vastgelegd dat wanneer iemand langer dan twee weken bij een werkgever werkt, er een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet zijn, zo niet, dan wordt een contract voor onbepaalde tijd verondersteld.

Ook wanneer een flexwerker een schriftelijke afspraak met de werkgever heeft, kan het echter zo zijn dat deze niet de status van arbeidsovereenkomst heeft. In het onderzoek onder de flexwerkers is een aantal belangrijke kenmerken nagegaan die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van een arbeidsovereenkomst. Niet alle kenmerken zijn nagevraagd, omdat dit het onderzoek teveel zou hebben belast. De wel gestelde vragen gaan over de begindatum van het dienstverband, het aantal uren dat men in werkelijkheid gemiddeld per week werkt (en dus niet het aantal uren dat de arbeidsovereenkomst is vastgelegd) en het gegeven of men meer werkt dan formeel is overeengekomen. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de gegeven (combinaties van) antwoorden.

Tabel 3.2 Flexwerkersonderzoek: percentages werknemers onderscheiden naar het tijdstip van indiensttreding, het aantal gewerkte uren en het gegeven dat men meer uren werkt dan formeel is overeengekomen per categorie flexwerk

Aard werk	Vast werk	Tijdelijk Werk < 1 jaar	Tijdelijk werk > 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Totaal flex-werkers
Duur van het werk (p=.032)						
- drie maanden of langer en	77%	71%	60%	85%	87%	78%
- korter dan drie maanden	23%	29%	40%	15%	13%	22%
Duur plus aantal uren (p=.001)						
- korter dan drie maanden gewerkt	23%	29%	40%	15%	13%	22%
- 20 uur of meer per maand gewerkt	70%	67%	56%	72%	57%	67%
- minder dan 20 uur per maand gewerkt	4%	2%	4%	6%	13%	5%
- weet niet / geen antwoord	3%	2%	0%	7%	17%	6%
Eventuele relevante groep (p=.935) 1)	22%	27%	28%	26%	26%	25%
Aantal werknemers	135	49	25	72	54	335

1) Deze groep werkte drie maanden of langer, meer dan 20 uur per maand en meer uren per week dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen

Voor meer dan driekwart van de ondervraagde flexwerkers geldt dat zij drie maanden of langer voor de werkgever hebben gewerkt.[1] Dit is minder vaak het geval voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een jaar of langer, van wie 60% in de afgelopen drie maanden is aangesteld. Oproepkrachten zijn vaak langer in dienst: 85% - 87% werkt drie maanden of langer.

Vervolgens is nagegaan hoeveel uur flexwerkers gemiddeld per week werken en is berekend hoeveel flexwerkers die drie maanden of meer gewerkt hebben, dit ook voor gemiddeld twintig uur per maand hebben gedaan, dit ongeacht hun formele afspraak in de arbeidsovereenkomst. Het blijkt dan dat tweederde van de flexwerkers drie maanden of langer plus gemiddeld twintig uur per maand of meer werkt. Oproepkrachten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en tijdelijk aangestelde werknemers met een overeenkomst van een jaar of langer doen dit relatief gezien het minst vaak (56% en 57%), waarbij opvalt dat in deze laatste groep veel werknemers het niet weten of geen antwoord hebben gegeven. Mede daardoor blijkt 6% van alle flexwerkers niet te weten wat de duur en het aantal gewerkte uren van hun baan zijn.
De verschillen tussen de bedrijfstakken zijn niet significant.

[1] Van belang is vast te stellen dat het waarschijnlijk is dat de ondervraagde groep flexwerkers langer in dienst is dan de gemiddelde flexwerker. Voor het onderzoek is immers een groep personen die in oktober 1997 flexwerk verrichtten opnieuw benaderd.

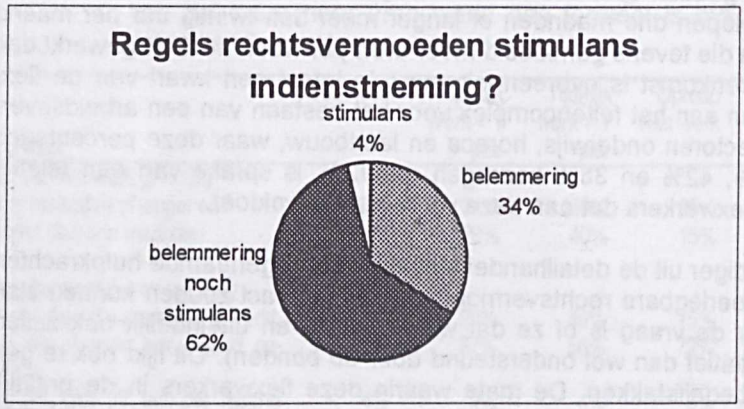
Tenslotte kan het aantal flexwerkers worden geschat waarvoor de rechtsvermoedens gelden. Dit is gedaan door een nadere analyse uit te voeren voor de flexwerkers die in de afgelopen drie maanden of langer meer dan twintig uur per maand hebben gewerkt en die tevens gemiddeld meer uren per week hebben gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. In totaal een kwart van de flexwerkers voldoet dan aan het feitencomplex voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. In de sectoren onderwijs, horeca en landbouw, waar deze percentages respectievelijk 50%, 42% en 38% bedragen (p=.029), is sprake van een relatief hoog percentage flexwerkers dat aan deze voorwaarden voldoet.

Een vertegenwoordiger uit de detailhandel stelt dat veel zogenaamde hulpkrachten op basis van de weerlegbare rechtsvermoedens een contract zouden kunnen claimen, mar het zeer de vraag is of ze dat weten, willen en uiteindelijk ook zullen doen (op eigen initiatief dan wel ondersteund door de bonden). Dit lijkt ook te gelden voor andere bedrijfstakken. De mate waarin deze flexwerkers in de praktijk dan ook een beroep op de wet zullen doen is op basis van dit onderzoek niet in te schatten.

Werkgevers over de uitwerking van de regels inzake weerlegbare rechtsvermoedens

Werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten, verwachten in meerderheid dat de introductie van het weerlegbare rechtsvermoeden weinig invloed zal hebben op het al dan niet in dienst nemen van mensen. Een derde van deze werkgevers ziet de Flexwet als een belemmering. Slechts een kleine minderheid ziet het als een stimulans. In de sector transport/communicatie wordt het wettelijke rechtsvermoeden vaker dan gemiddeld als belemmering beschouwd, in de bouw/energiesector vaker als een stimulans. Verder noemen (middel)grote werkgevers het vaker een belemmering dan kleinere. Werkgevers met veel oproepkrachten zien het vaker als een belemmering dan werkgevers met een kleiner aandeel oproepkrachten (zie de tabellen B3.2 tot en met B3.4. van de tabellenbijlage).

Figuur 3.1

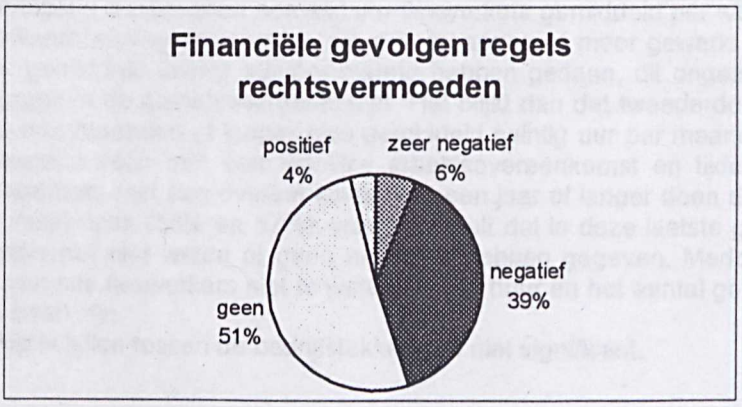


Bron: werkgeversonderzoek

Uit de interviews met sectorvertegenwoordigers komt nog naar voren dat men in de thuiszorg door de weerlegbare rechtsvermoedens voorzichtiger is geworden met het inzetten van nulurenkrachten. Het laatste kwartaal van 1998 is, anticiperend op de inwerkingtreding van de wet een aanzienlijk aantal nulurenkrachten "... buiten de deur gehouden". Oproeparbeid wordt nu beter gepland dan voorheen. Het minimumaantal uren is hoger en er zit minder rek in de contracten.

De helft van de werkgevers verwacht voor de eigen arbeidsorganisatie in financieel opzicht geen gevolgen van de introductie van het weerlegbare rechtsvermoeden. Bijna de helft verwacht (zeer) negatieve financiële gevolgen. Slechts een kleine minderheid verwacht positieve financiële effecten.

Figuur 3.2



Bron: werkgeversonderzoek

Werkgevers in de sectoren transport/communicatie, zorg/welzijn en onderwijs verwachten vaker dan gemiddeld (zeer) negatieve financiële effecten. Middelgrote arbeidsorganisaties en arbeidsorganisaties met veel oproepkrachten verwachten vaker negatieve gevolgen dan de overige categorieën (zie de tabellen B3.5 tot en met B3.7 van de tabellenbijlage).

3.2 Minimumaanspraak op loon per oproep

Regels en uitvoering

Sinds 1 januari 1999 zijn werkgevers verplicht aan oproepkrachten tenminste drie uur werk aan te bieden per oproep of tenminste voor drie uur loon per oproep te betalen, ook als er geen werk voor drie uur is. Dit geldt echter alleen wanneer er een contract is van minder dan vijftien uur en niet bekend is op welke tijdstippen men wordt opgeroepen of als er wel een contract is maar het aantal uren is niet is vastgesteld. Deze regeling, gebaseerd op vergelijkbare regelingen in België en Duitsland, is vooral ingegeven door de relatief grote onzekerheid over de tijdstippen en omvang van door oproepkrachten te verrichten werkzaamheden en dus ook over het door hen daarmee te verwerven inkomen. Er mag niet in de CAO's van worden afgeweken.

Uitbetalen van minimum aantal uren volgens werkgevers

De praktijk blijkt (nog) niet overeen te stemmen met de nieuwe regels. In de praktijk voldoet, naar eigen zeggen, een tiende van de werkgevers nog niet aan de wettelijke plicht om oproepkrachten minimaal drie uur per oproep uit te betalen. De rest geeft aan al wel in overeenstemming met de wet te handelen.[1] Mogelijk bestaat in sommige bedrijfstakken verwarring bij werkgevers doordat in oudere, maar nog wel van kracht zijnde, CAO's nog andere bepalingen zijn opgenomen. Dat is bijvoorbeeld het geval in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel (basisregels voor de detailhandel geldend voor die branches waar geen CAO is afgesloten), waarin is opgenomen dat twee uur per oproep moet worden uitbetaald.

Uitbetalen van minimum aantal uren volgens werknemers

In totaal nemen 126 oproepkrachten deel aan het onderzoek. De vragen over de loondoorbetaling zijn door 71 oproepkrachten beantwoord. Van de 71 oproepkrachten die over dit onderwerp zijn ondervraagd, voldoen er 46 aan bovenstaande criteria voor loonbetaling (een contract van minder dan vijftien uur per week plus onregelmatig opgeroepen worden en onduidelijkheid over het te werken aantal uren per week). Tabel 3.3 geeft een overzicht van de antwoorden van deze groep op de vraag of men van de werkgever minimaal drie uur per oproep doorbetaald krijgt, ook als niet drie uur per oproep gewerkt is.

[1] Bijna een derde van de werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten, zegt nog nuuren contracten aan te bieden. De helft van de werkgevers vermeldt in het oproepcontract het aantal uren expliciet, de andere helft niet.

Tabel 3.3 Flexwerkersonderzoek: ontvangt u van uw werkgever minimaal drie uur loon per oproep, ook als u wel eens geen drie uur voor een oproep gewerkt heeft? (minimumaanspraak op loon per oproep)

Minimumaanspraak op loon per oproep (p=.842)	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Totaal flexwerkers
Altijd	4%	16%	15%
Soms	5%	4%	4%
Nooit	76%	68%	72%
Weet niet	5%	12%	9%
Aantal werknemers	21	25	46

In totaal ontvangt bijna driekwart van de oproepkrachten die daar recht op hebben nooit drie uur loon per oproep. Van hen ontvangt 15% dit altijd en 4% soms. De aantallen respondenten zijn te klein om verschillen tussen de bedrijfstakken verder te onderzoeken.

3.3 Beperking uitsluiting recht op loondoorbetaling

Regels en uitvoering

Hoewel deze regeling ook in andere gevallen gevolgen kan hebben, is ook (de beperking van) het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling met name in verband te brengen met oproepovereenkomsten. In principe geldt in het arbeidsrecht de regel 'geen arbeid, geen loon'. Op deze hoofdregel bestaat een uitzondering: de werknemer behoudt het recht op loon wanneer hij niet heeft gewerkt door een oorzaak die voor rekening van de werkgever behoort te komen. De wet biedt de werkgever hier echter een ontsnappingsmogelijkheid. Op individueel niveau kan de werkgever het recht op loon onthouden aan de werknemer. Voorwaarde is wel dat dat schriftelijk wordt vastgelegd. Aan het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling werd in het verleden geen beperking in tijd of oorzaak gesteld. Neveneffect van het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling (of met andere woorden het afwentelen van het loondoorbetalingsrisico op de werknemer) is dat de werknemer, voor de periode waarin er geen werk is, een beroep moet doen op de sociale zekerheid. Mede met het oog op het terugdringen van het gebruik van de sociale zekerheid, voorziet de Flexwet in een beperking van de periode waarin het recht op loondoorbetaling mag worden uitgesloten tot de eerste zes maanden van de dienstbetrekking.

Van deze beperking in de tijd kan alleen bij CAO worden afgeweken. Het lijkt erop dat in diverse CAO-onderhandelingen werkgevers inzetten op onbeperkte uitsluiting. De vakbonden voelen hier weinig voor. In andere CAO's is nu sprake van een uitsluitingstermijn van twee maanden. Het lijkt erop dat deze gaat worden aangepast aan de Flexwet, en op zes maanden zal worden gebracht.

Voorkomen van de uitsluiting recht op doorbetaling (volgens werkgevers)

Van alle werkgevers zegt een zesde (16%) in de praktijk gebruik te maken van de mogelijkheid tot uitsluiting van het recht op loondoorbetaling. Van hen geeft bijna de helft (44%) in contracten de beperking in de tijd niet aan, ruim een derde (37%)

geeft het alleen aan in contracten voor bepaalde tijd en bijna een vijfde (19%) in contracten voor zowel bepaalde als onbepaalde tijd.

Voorkomen van de uitsluiting recht op doorbetaling (volgens werknemers)
De vraag naar het voorkomen van een situatie waarbij bij werknemers sprake zou moeten zijn van (beperking van) het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling laat zich nog niet door middel van de enquête onder flexwerkers beantwoorden, omdat de wet nog maar net van kracht was. Wel kan worden gekeken naar de getalsmatige omvang van de groep voor wie dit in de toekomst gaat gelden. Omdat het hier weer gaat om een gegeven dat alleen bij de oproepkrachten speelt, is alleen aan deze groep gevraagd of de werkgever met hen heeft afgesproken of er loon wordt doorbetaald en of loon wordt ontvangen, ook als er geen werk is.

Tabel 3.4 Flexwerkersonderzoek: loondoorbetalingssituatie op het moment van het onderzoek

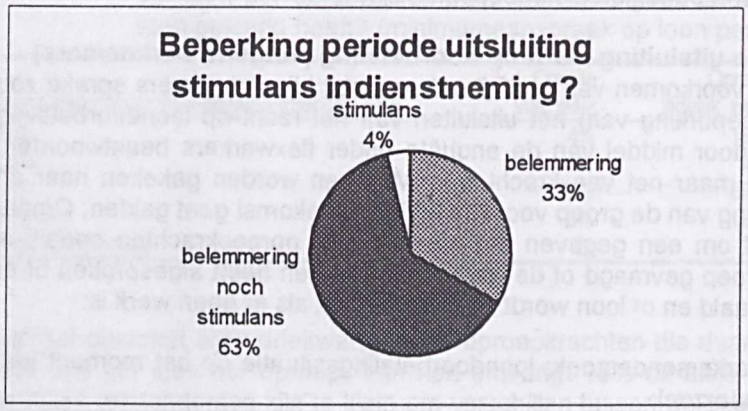
Loondoorbetaling	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Totaal flexwerkers
Alle werknemers (100%)			
- afspraak alleen loon bij werk (p=.327)	82%	90%	87%
- ontvangt alleen loon bij werk (p=.739)	93%	95%	94%
Werknemers met contract > 6 maanden (85%)			
- afspraak alleen loon bij werk (p=.182)	88%	97%	93%
- ontvangt alleen loon bij werk (p=.435)	92%	97%	95%
Aantal werknemers	28	41	69

In totaal 87% van de oproepkrachten heeft met de werkgever afgesproken dat geen loon wordt ontvangen als er geen werk is. Het blijkt dat dit voor 94% van de oproepkrachten ook echt het geval is: de werkgever betaalt geen loon als er niet gewerkt is, ook al is dit niet zo afgesproken. Omdat 85% van de oproepkrachten langer dan zes maanden werkt bij dezelfde werkgever, zou deze situatie voor deze werknemers dus moeten komen te vervallen bij invoering van de nieuwe wet (tenzij bij CAO anders afgesproken). Het blijkt echter dat tot nu toe 93% van deze groep met de werkgever heeft afgesproken geen loon te ontvangen als er geen werk is en dat 95% geen loon ontvangt. De aantallen respondenten zijn weer te klein om verschillen tussen de bedrijfstakken te kunnen onderzoeken.

Effecten van de beperking van de uitsluiting recht op doorbetaling (werkgevers)
De beperking van de uitsluiting van het recht op doorbetaling kan zowel een belemmering als een stimulans voor werkgevers zijn mensen in dienst te nemen:
- Een belemmering omdat men oproepkrachten vaker zal moeten doorbetalen
- Een stimulans om de organisatie (van het werk en de beschikbare arbeidskrachten) op een andere manier in te richten.

De volgende figuur laat zien of de betreffende werkgevers verwachten door de nieuwe regeling meer mensen in dienst te nemen.

Figuur 3.3

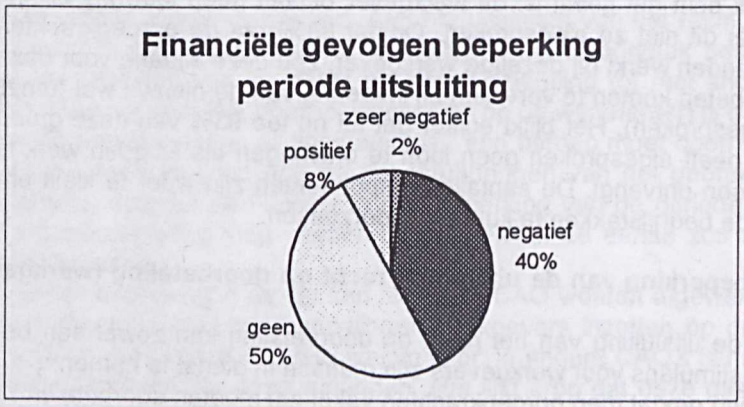


Bron: werkgeversonderzoek

Van de werkgevers, die gebruik maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten, ziet een derde de beperking van de toegestane periode als een belemmering mensen in dienst te nemen. Bijna tweederde ziet het noch als belemmering noch stimulans. Een kleine minderheid beschouwt het als een stimulans.

De volgende figuur geeft weer in hoeverre de betreffende werkgevers positieve dan wel negatieve gevolgen van de beperking van de uitsluiting van loondoorbetaling verwachten.

Figuur 3.4



Bron: werkgeversonderzoek

Ruim vier op de tien werkgevers zeggen (zeer) negatieve gevolgen te verwachten van de beperking van de periode waarin het uitsluiten van het recht op loondoor-

betaling is toegestaan. De helft verwacht geen financiële gevolgen. Een kleine minderheid voorziet positieve financiële effecten.

3.4 Effecten van de nieuwe regels voor oproepkrachten volgens werkgevers

Aantallen veranderingen in dienstverbanden tijdens de overgangsfase
De nieuwe regels voor oproepovereenkomsten kunnen zoals boven gesteld diverse gevolgen hebben voor (de aard van) de arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht. Daarbij moet in het oog worden gehouden dat de nieuwe regels niet alleen per 1 januari 1999 gevolgen kunnen hebben gehad, maar dat werkgevers ook kunnen hebben geanticipeerd op de inwerkingtreding van de Flexwet. Getracht is daarom een beeld te schetsen van de getalsmatige veranderingen in de arbeidsrelatie tussen werkgevers en oproepkrachten in het laatste kwartaal van 1998 en de eerste twee maanden van 1999. Aan werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten, is gevraagd in hoeveel gevallen (de te verwachten invoering van) de Flexwet in genoemde periode heeft geleid tot veranderingen in de arbeidsrelatie met oproepkrachten. De resultaten worden weergegeven in onderstaande tabel. Er wordt op gewezen dat bij de interpretatie van deze cijfers de nodige voorzichtigheid moet worden betracht. Het betreft een globale schatting. De cijfers zijn dan ook niet meer dan indicatief.

Tabel 3.5 Veranderingen van arbeidsrelaties van werkgevers met oproepkrachten eind 1998/begin 1999

Aard verandering arbeidsrelatie met oproepkracht:	Deel arbeidsmarkt waarbij geen veranderingen (%)	Deel arbeidsmarkt waarbij wel veranderingen (%)	Minimum	Maximum	Som
Niet meer oproepen oproepkracht	96%	4%	1	1000	8.111
Beëindiging contract en verwijzing naar uitzendbureau	95%	5%	1	1000	8.697
Omzetten vast oproepcontract in contract voor bepaalde tijd	90%	10%	1	300	22.705
Aanbieden vast oproepcontract met vast aantal uren per week	66%	34%	1	1000	35.551

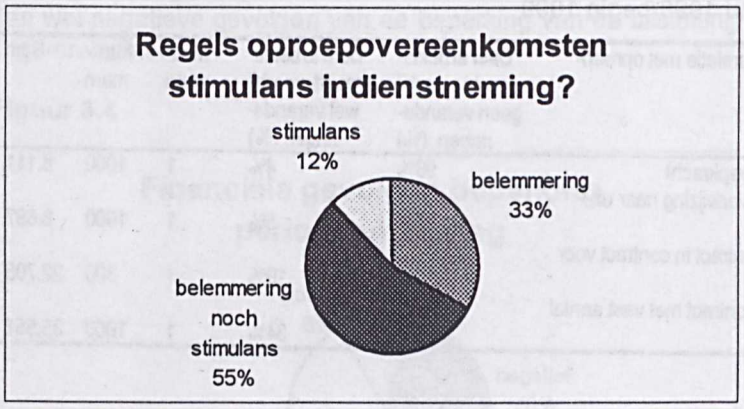
Naar schatting is voor 4% van de werkgevers, die (wel eens) met oproepkrachten werken, de Flexwet in de periode oktober 1998 tot en met februari 1999 aanleiding geweest één of meer oproepkrachten helemaal niet meer op te roepen. In totaal gaat het om ruim 8.000 gevallen, waarvan het merendeel in de sectoren zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening en industrie/delfstoffen. Verder geldt dat circa 5% van de arbeidsorganisaties in genoemde periode het contract van één of meer oproepkrachten heeft beëindigd en hen heeft verwezen naar een uitzendbureau. Het zou hier gaan om ruim 8.500 oproepkrachten (met name in de zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening en zorg/welzijn).

Ongeveer een tiende van de werkgevers heeft daarentegen één of meer vaste oproepcontracten omgezet in een contract voor bepaalde tijd. Daarbij zou het in totaal gaan om bijna 23.000 contracten. Met name de sectoren overige dienstverlening, handel/reparatie en zorg/welzijn scoren hier hoog. Meest voorkomende verandering in de arbeidsrelatie met oproepkrachten is het aanbieden van een vast oproepcontract met een vast aantal uren per week. Geschat wordt dat ruim een derde van de bedrijven voor één of meer oproepkrachten hiertoe is overgegaan. Het gaat daarbij in totaal om meer dan 35.000 gevallen, waarvan een belangrijk deel in de sectoren handel/reparatie, bouw/energie, zorg/welzijn en overige dienstverlening.

Gevolgen voor het in dienst nemen van personeel

Aan werkgevers zijn ook vragen gesteld over de gevolgen van de Flexwet voor de bedrijfsvoering. Een derde van de werkgevers beschouwt de nieuwe regels voor oproepovereenkomsten als een belemmering om mensen in dienst te nemen. Opgemerkt wordt dat sommige oproepkrachten juist zelf kiezen voor zo'n los dienstverband. Ze zitten niet te wachten op een contract. Men wil ook "nee' kunnen zeggen. Ruim de helft ziet de regels noch als belemmering noch als stimulans.
Voor een tiende deel van de werkgevers vormen de regels een stimulans voor indienstneming van personeel. Ze zien als juist een belangrijk punt, dat werknemers niet meer kunnen weigeren, zodat ze meer aan kunnen op hun oproepkrachten.

Figuur 3.5

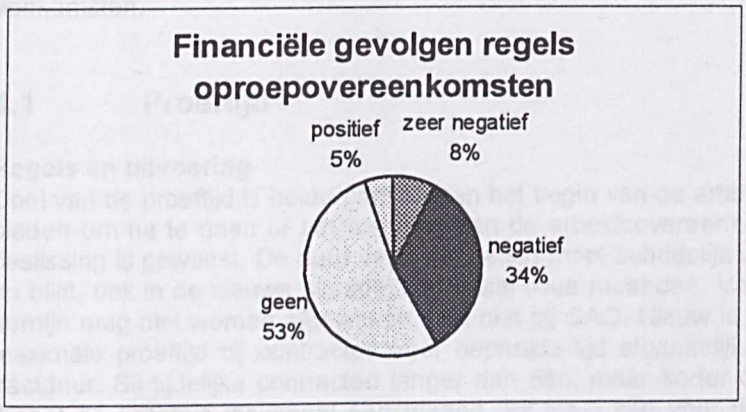


Bron: werkgeversonderzoek

Met name werkgevers in de sectoren openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening, zorg/welzijn en bouw/energie zien de regels relatief vaak als belemmering. Grote en middelgrote arbeidsorganisaties zien de regels vaker als belemmering dan de kleine. Hetzelfde geldt voor werkgevers met veel oproepkrachten in het personeelsbestand (zie de tabellen B3.8 tot en met B3.10 van de tabellenbijlage).

Gevolgen voor de arbeidsorganisatie
Meer dan 40% van de werkgevers verwacht dat de nieuwe regels voor oproepovereenkomsten (zeer) negatieve gevolgen zullen hebben voor de eigen arbeidsorganisatie. Men noemt onder andere dat het werken met oproepkrachten meer planning en registratie vergt (van het aantal gewerkte uren). Ook moeten werkgevers meer dan voorheen aandacht besteden aan de inroostering van oproepkrachten.
Ruim de helft van de werkgevers verwacht geen gevolgen. Slechts een kleine minderheid denkt dat de nieuwe regels positief zullen uitpakken. Hiertoe behoort een enkele werkgever die erop wijst dat de vergrote zekerheid van oproepkrachten ze meer aan het bedrijf bindt; hierbij werkt ook positief dat men toe kan treden tot het ziekenfonds.

Figuur 3.6



Bron: werkgeversonderzoek

Met name in het onderwijs en de zorg/welzijn worden vaker (zeer) negatieve financiële gevolgen verwacht. Verder ziet men vaker negatieve gevolgen, naarmate het een grotere arbeidsorganisatie betreft en naarmate het aandeel van oproepkrachten in het personeelsbestand groter is (zie de tabellen B3.10 tot en met B3.12 van de tabellenbijlage).

4 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: PROEFTIJD EN TIJDELIJKE CONTRACTEN

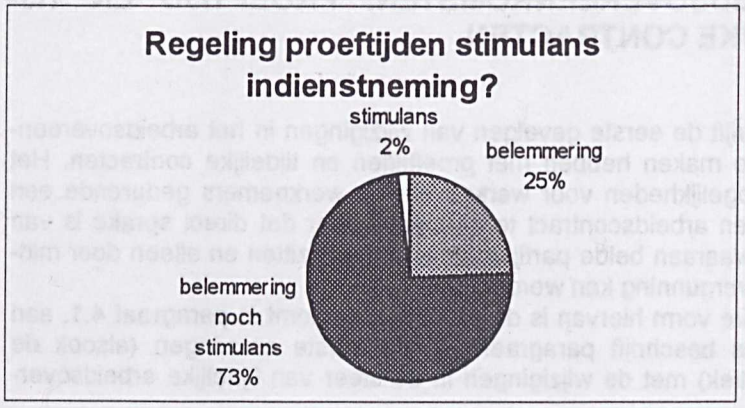
Dit hoofdstuk beschrijft de eerste gevolgen van wijzigingen in het arbeidsovereenkomstenrecht, die te maken hebben met proeftijden en tijdelijke contracten. Het gaat hier om de mogelijkheden voor werkgevers en werknemers gedurende een bepaalde periode een arbeidscontract te hebben zonder dat direct sprake is van een dienstverband waaraan beide partijen langdurig vastzitten en alleen door middel van een ontslagvergunning kan worden ontkomen.
De meest elementaire vorm hiervan is de proeftijd. Die komt in paragraaf 4.1. aan de orde. Vervolgens beschrijft paragraaf 4.2. de eerste ervaringen (alsook de overgangsproblematiek) met de wijzigingen in de sfeer van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

4.1 Proeftijd

Regels en uitvoering
Doel van de proeftijd is beide partijen aan het begin van de arbeidsrelatie ruimte te bieden om na te gaan of het afsluiten van de arbeidsovereenkomst wel de juiste beslissing is geweest. De duur van de proeftijd moet schriftelijk worden vastgelegd en blijft, ook in de nieuwe situatie, maximaal twee maanden. Van deze maximumtermijn mag niet worden afgeweken, ook niet bij CAO. Nieuw is dat de Flexwet de maximale proeftijd bij contracten voor bepaalde tijd afhankelijk stelt van de contractduur. Bij tijdelijke contracten langer dan één, maar korter dan twee jaar, bedraagt de proeftijd maximaal één maand. Bij CAO kan voor tijdelijke contracten een langere proeftijd worden afgesproken. De maximumtermijn blijft evenwel twee maanden.
In de interviews met sectorvertegenwoordigers is nagegaan in hoeverre te verwachten is dat CAO's (gaan) afwijken van de Flexwet. De bonden zetten hier vaak wel op in. In de onderhandelingen over een deel van de CAO's (maar lang niet in alle gevallen) lijken werkgevers aan te willen sturen op een CAO van twee maanden voor ook tijdelijke contracten.

Door werkgevers (verwachte) effecten van de nieuwe regels over proeftijden
Een kwart van de werkgevers ziet de nieuwe regels voor proeftijden als een belemmering voor de indienstneming van personeel. Bijna driekwart denkt dat de nieuwe regels noch een belemmering noch een stimulans betekenen. Een zeer kleine minderheid is van mening dat de regels een stimulans vormen.

Figuur 4.1

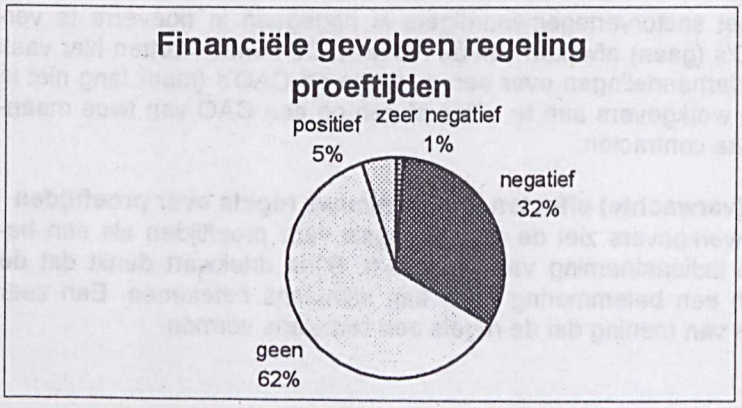


Bron: werkgeversonderzoek

Met name werkgevers in de sectoren zorg/welzijn en overige dienstverlening geven vaak aan dat kortere proeftijden een belemmering vormen. Naarmate de arbeidsorganisatie tot een hogere grootteklasse behoort, worden de nieuwe regels minder vaak als een belemmering gezien (zie de tabellen B4.1 en B4.2 van de tabellenbijlage).

Een derde van de werkgevers verwacht van de nieuwe regels voor proeftijden voor de eigen arbeidsorganisatie (zeer) negatieve financiële gevolgen. Bijna tweederde zegt geen financiële effecten te verwachten. Een kleine minderheid verwacht positieve effecten.

Figuur 4.2



Bron: werkgeversonderzoek

Werkgevers in de sectoren onderwijs, openbaar bestuur en zorg/welzijn zeggen vaker dan gemiddeld rekening te houden met negatieve financiële gevolgen. Kleine arbeidsorganisaties verwachten relatief minder vaak negatieve gevolgen dan de (middel)grote (zie de tabellen B4.3 en B4.4. van de tabellenbijlage).

4.2 Omzetting van tijdelijke in vaste dienstverbanden ('de keten')

Regels en uitvoering

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, die de werkgever en de werknemer samen afspreken. Die duur kan een bepaald tijdstip zijn, maar ook een bepaalde gebeurtenis, bijvoorbeeld als degene die wordt vervangen weer terugkomt of als het project is afgelopen waarvoor men is aangetrokken. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de afgesproken datum of bij de afgesproken gebeurtenis. De werkgever hoeft dan geen opzegtermijn in acht te nemen of een ontslagvergunning bij het arbeidsbureau aan te vragen.

Enerzijds betekent de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" een verruiming van de mogelijkheden om achtereenvolgende tijdelijke contracten af te sluiten, anderzijds biedt het de tijdelijke contractant op termijn uitzicht op een vast dienstverband.
In de oude situatie was het zo dat wanneer tussen twee tijdelijke contracten minder dan 32 dagen zaten, het vervolgcontract niet meer automatisch eindigde. Daar was dan een ontslagvergunning van het arbeidsbureau voor nodig (of ontbinding door de kantonrechter). Op basis van de Flexwet mogen nu maximaal drie achtereenvolgende tijdelijke contracten worden afgesloten, waarbij elk van de contracten van rechtswege (dus zonder dat een ontslagvergunning nodig is) eindigt. Het vierde contract is dan wel automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als er tussen twee achtereenvolgende contracten meer dan drie maanden tijd zit, telt het eerste contract niet mee als schakel in de keten. De telling begint dan weer opnieuw.
Wanneer de totale duur van achtereenvolgende contracten (met inbegrip van tussenliggende perioden van elk korter dan drie maanden) langer is dan 36 maanden, ontstaat ook weer automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een tijdelijk contract voor 36 maanden of langer mag nog eenmaal met drie maanden worden verlengd, daarna ontstaat ook weer automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Van deze regels kan bij CAO worden afgeweken (waarbij bijvoorbeeld zowel sprake kan zijn van langere als kortere termijnen en ook van andere regels in zowel voor de werkgever als werknemer gunstige zin kan worden afgeweken). Het thema "tijdelijke overeenkomsten" is dan ook in alle sectoren waar in het kader van dit onderzoek interviews met sectorvertegenwoordigers zijn gevoerd (agrarische sector, detailhandel, horeca, post, universiteiten, thuiszorg) aan de orde. In sectoren met veel seizoensarbeid zetten daarbij de werkgevers met name in op (het handhaven van bepalingen met betrekking tot) het aantal toegestane schakels in de keten, en de lengte van de tussenliggende periode (die ze zo kort mogelijk willen hebben, zodat iemand zo snel mogelijk aan een nieuwe keten begint; in de agrarische sector geldt in een enkele CAO zelfs een lengte van de tussenperiode van

acht dagen). In sectoren met veel langlopende tijdelijke contracten is de maximale lengte van het tijdelijk contract punt van discussie. Werknemersvertegenwoordigers zetten veelal in op optimale toepassing van de Flexwet. Een aantal CAO's (detailhandel, horeca) volgt op dit moment de nieuwe wet al voor het overgrote deel (al bestaan er voor deelbranches of voor hulpkrachten soms wel afwijkende afspraken).

Aandeel van tijdelijke overeenkomsten (werkgevers)

Verreweg de meeste werkgevers (95%)[1] hebben (wel eens) werknemers in dienst met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ten tijde van het onderzoek was bij een derde van alle werkgevers het aandeel van tijdelijk personeel in het totale personeelsbestand (inclusief uitzendkrachten) minder dan 5%, bij bijna de helft tussen de 5% en 25% en bij ruim een vijfde 25% of meer. Vooral in het openbaar bestuur,[2] de horeca, de zakelijke dienstverlening, de handel en de overige dienstverlening is relatief vaak sprake van een hoog percentage tijdelijke contracten (zie tabel B4.5 van de tabellenbijlage).

Veranderingen tijdelijke arbeidsovereenkomsten volgens werknemers

In de laatste vier maanden van 1998 meldden de media regelmatig een lichte paniek bij de werkgevers, die ontstond in verband met de verwachting van te hoge financiële verplichtingen door de invoering van de wet. In die tijd zouden veel contracten tussentijds zijn beëindigd of gewijzigd, of zouden werkgevers andere, voor hen meer gunstige, contracten aan werknemers aangeboden hebben. Om die reden is nagegaan welke wijzigingen in de arbeidsovereenkomsten van werknemers hebben plaats gevonden in de periode 1 september 1998 tot en met 31december 1998. Verder is aan de respondenten tevens gevraagd of zij dachten dat de veranderingen te maken zouden hebben met de invoering van de wet. Tabel 4.1 geeft een overzicht van een aantal verschillende gebeurtenissen. Het gaat daarbij steeds om de contractsituatie tijdens het onderzoek en dus *niet* om de contractsituatie tijdens de gebeurtenis.

---

[1] Ook voor dit hoofdstuk geldt weer dat percentages gerelateerd zijn aan het aandeel van de betreffende werkgevers in de totale werkgelegenheid.

[2] Omdat het openbaar bestuur voor het overgrote deel onder het Ambtenarenreglement valt, is de Flexwet daar niet of nauwelijks van toepassing.

Tabel 4.1a Flexwerkersonderzoek: veranderingen, beëindigingen, aanbiedingen van ander werk en wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (AO) of bijlage bij de AO, in de periode 01-09-1998 tot en met 31-12-1998, plus de flexwerkers die dit aan de invoering van de Flexwet toeschrijven (percentages werknemers)

Melding van:	Vast werk	Tijdelijk Werk < 1 jaar	Tijdelijk werk > 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Uitzend-werk-nemers	Geen werk	Overi-ge groe-pen	Totaal flex-Wer-kers
Gebeurtenis (p=.730)	27%	18%	24%	15%	20%	23%	20%	21%	22%
Tussentijds beëindiging (p=.001)	3%	6%	4%	3%	2%	23%	9%	7%	6%
Aanbieding ander werk (p=.687)	14%	12%	8%	8%	7%	17%	8%	14%	11%
- nl: vast werk (p=.002)	11%	0%	0%	4%	0%	3%	1%	0%	4%
- nl: tijdelijk werk (p=.112)	4%	25%	16%	8%	7%	5%	5%	14%	10%
- nl: uitzendwerk (p=.134)	0%	0%	0%	0%	6%	10%	8%	21%	3%
Ander werk geaccep-teerd (p=.152)	12%	10%	8%	3%	6%	13%	3%	7%	8%
Wijziging, toevoeging (p=.006)	15%	4%	20%	7%	6%	3%	1%	7%	8%
Wijt dit alles aan Flexwet (p=.597)	3%	4%	8%	8%	7%	10%	7%	0%	6%
Totaal aantal respondenten	135	49	25	72	54	30	77	14	456

Bij ruim een vijfde van de flexwerkers is er sprake van een gebeurtenis rondom de arbeidsovereenkomst in de laatste vier maanden van 1998. Voor 6% is dat een tussentijdse beëindiging, voor 11% een aanbieding van ander werk en voor 8% een wijziging van of toevoeging aan het contract. Indien er sprake was van een aanbieding van ander werk, ging het bij 4% om een vaste baan, bij 10% om (ander) tijdelijk werk en bij 3% om uitzendwerk. In totaal 8% van de flexwerkers heeft het aanbod geaccepteerd.

De tussentijdse beëindigingen komen met name vaak voor bij degenen die nu uitzendwerk verrichten (23%). Het aanbod voor vast werk gold met name voor degenen die nu vast werk hebben (11%). De wijzigingen of toevoegingen komen met name voor bij werknemers die momenteel een tijdelijk contract van langer dan een jaar (20%) en werknemers die nu een vaste aanstelling hebben (15%).

In het geval van een tussentijdse beëindiging is tevens gevraagd naar de wijze van beëindiging. Deze aantallen zijn te klein voor een nadere uitsplitsing in een tabel en zullen hier alleen beschrijvend worden toegelicht. In totaal werd de overeenkomst met 26 respondenten (6%) eind 1998 tussentijds beëindigd. Zeven respondenten hadden tijdens de enquête in februari 1999 nog steeds geen werk en 19 hadden ander werk gevonden of aangeboden gekregen, verhoudingsgewijs vaak uitzendwerk. Meestal ging het bij het beëindigen om een tijdelijke arbeidsovereenkomst of uitzendwerk (20 respondenten) of om een vaste overeenkomst (4 respondenten). Daarbij zijn geen verschillen tussen de acht groepen gevonden. In totaal 19 keer zijn de bijeenkomsten met wederzijds goedvinden beëindigd. Van de zeven respondenten voor wie dit niet het geval was, is twee keer sprake van ontslag op staande voet. In geen van de gevallen is sprake van tussenkomst van de Regionaal Directeur van het Arbeidsbureau of tussenkomst van de kantonrechter. In totaal twee keer was sprake van ontslag tijdens ziekte en één keer was sprake van ontslag van een persoon die actief was in de ondernemingsraad.

Vanzelfsprekend zijn gebeurtenissen rondom de verandering van de contractsituatie in de groep flexwerkers een veel voorkomend verschijnsel. Het is dan ook niet mogelijk om te beoordelen of de 225 gebeurtenissen in een periode van vier maanden veel of weinig is. Op dit gebied is geen vergelijkingsmateriaal beschikbaar. Om die reden is aan de respondenten tevens gevraagd of zij denken dat de gebeurtenissen te maken hebben met de invoering van de "nieuwe wetgeving die in 1999 van kracht werd". Van degenen die te maken kregen met een gebeurtenis meldt 6% te denken dat dit het geval was.

Om na te gaan welke gebeurtenissen de verschillende groepen flexwerkers wijten aan de problemen rondom de invoering van de wet, zijn Pearson productmoment correlaties berekend voor alle groepen, tussen het antwoord op de vraag of men de gebeurtenis wijt aan de invoering van de wet en de verschillende gebeurtenissen zelf. Tabel 4.2 geeft een overzicht van de omvang van de correlaties, waarbij geldt dat een sterretje (*) aangeeft of de correlatie significant is en een streepje (-) dat geen correlatie berekend kon worden. Een significante correlatie betekent dat de gebeurtenis in deze groep vaker samengaat met het gegeven dat men denkt dat gebeurtenissen samenhangen met de invoering van de wet.

Tabel 4.2 Flexwerkersonderzoek: veranderingen, beëindigingen, aanbiedingen van ander werk en wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (AO) of bijlage van de AO, in de periode 01-09-1998 tot en met 31-12-1998, gecorreleerd aan het gegeven dat flexwerkers dit toeschrijven aan de invoering van de Flexwet 1)

Melding van:	Vast werk	Tijdelijk werk < 1 jaar	Tijdelijk werk > 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Uitzend-werk-nemers	Geen werk	Overi-ge groe-pen	Totaal flex-wer-kers
Gebeurtenis	.29*	.44*	.53*	.71*	.56*	.34	.54*	-	.45*
Tussentijds beëindiging AO	.23*	.38*	-.06	.56*	.49*	.34	.28*	-	.31*
Aanbieding ander werk	.18*	.24	.46*	.46*	.19	.15	.32*	-	.25*
- nl: vast werk	-.06	-	-	-.06	-	-.06	-.03	-	-.05
- nl: tijdelijk werk	-	.24	.46*	.69*	.32*	.26	-.04	-	.34*
- nl: uitzendwerk	-	-	-	-	-.04	.06	.29*	-	.07
Ander werk geaccepteerd	.21*	.27	.46*	-.05	.24	.20	-.04	-	.14*
Wijziging of toevoeging in de AO	.17*	-.04	.22	.51*	.55*	-.06	.44*	-	.23*
Totaal aantal respondenten	135	49	25	72	54	30	77	14	456

1) Pearson product-moment correlatie coëfficiënten: een sterretje (*) betekent een significante relatie; een streepje (-) betekent dat de berekening niet mogelijk was door het ontbreken van voldoende gegeven

Met uitzondering van de uitzendwerknemers en de *overige groepen*, melden zes groepen flexwerkers significant vaker gebeurtenissen die zij aan de invoering van de wet toeschrijven (eerste regel van de tabel). Dat geldt ook voor de verschillende specifieke gebeurtenissen in een aantal groepen. Gekeken wordt naar de belangrijkste correlaties. Een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt door vijf groepen vaak aan de invoering van de wet toegeschreven, met name door de beide groepen oproepkrachten. Het aanbieden van ander werk wordt door vier groepen vaak aan de invoering van de wet toegeschreven. Daarbij gaat het vaak niet om een vaste, maar om een tijdelijke baan, vooral bij de werknemers met een aanstelling voor een jaar of langer en de beide groepen oproepkrachten. De acceptatie daarvan hangt vooral bij tijdelijk aangestelde werknemers (met een overeenkomst van een jaar of langer) vaak samen met het gegeven dat men gebeurtenissen aan de invoering van de wet toeschrijft. Het wijzigingen van of het toevoegen van iets aan de arbeidsovereenkomst (of een bijlage daarvan) wordt door vier groepen vaak aan de invoering van de Flexwet toegeschreven: het vaakst door de beide groepen oproepkrachten en de niet -werkenden.

Tussentijdse beëindigingen komen vaak voor bij oproepkrachten die gebeurtenissen toeschrijven aan de invoering van de wet. Het aanbieden van ander werk komt

vaak voor bij tijdelijk aangestelde werknemers voor meer dan een jaar en oproepkrachten met een vast dienstverband, die gebeurtenissen toeschrijven aan de invoering van de wet. In beide groepen gaat het dan met name om het aanbieden van tijdelijk werk. De acceptatie daarvan hangt bij de tijdelijk aangestelde werknemers ook vaak samen met het gegeven dat men gebeurtenissen aan de invoering van de wet toeschrijft. Wijzigingen in en toevoegingen aan de arbeidsovereenkomst of een bijlage daarvan, worden met name in de beide groepen oproepkrachten en de niet-werkenden vaker gemeld door degenen die gebeurtenissen aan de invoering van de wet toeschrijven.

Vervolgens is gekeken in welke bedrijfssectoren deze gebeurtenissen vaak zijn voorgekomen. Tabel 4.3 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 4.3 Flexwerkersonderzoek: veranderingen, beëindigingen, aanbiedingen van ander werk en wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (AO) of bijlage in de AO in de periode 01-09-1998 tot en met 31-12-1998, plus de flexwerkers die dit aan de invoering van de Flexwet toeschrijven in de verschillende bedrijfssectoren (percentages werknemers)

Melding van:	Gebeurtenis	Beëindiging	Aanbod ander werk	Aanbod vast werk	Aanbod tijdelijk werk	Aanbod uitzendwerk	Geaccepteerd	Wijziging toevoeging	Wijt Aan flexwet
Landbouw en visserij	23%	0%	8%	8%	0%	0%	0%	8%	0%
Industrie, nutsbedrijven	29%	14%	15%	4%	15%	12%	8%	6%	12%
Bouwnijverheid	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Handel	20%	7%	15%	4%	15%	6%	9%	4%	6%
Horeca	4%	6%	6%	6%	0%	0%	6%	6%	3%
Vervoer en communicatie	30%	11%	15%	7%	0%	22%	11%	15%	7%
Financiële dienstverlening	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	0%
Zakelijke dienstverlening	16%	4%	8%	4%	8%	0%	8%	8%	4%
Onderwijs	19%	6%	13%	7%	7%	0%	7%	7%	3%
Gezondheidszorg en welzijn	25%	3%	14%	6%	16%	0%	11%	12%	9%
Cultuur en overige dienstverlening	25%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	0%
Anders	8%	0%	8%	0%	17%	0%	8%	0%	0%
Gemiddeld percentage alle sectoren	22%	6%	11%	4%	10%	3%	8%	8%	6%

Bij geen van de gebeurtenissen is een significant verschil tussen de bedrijfssectoren gevonden. Dit houdt verband met de kleine aantallen flexwerkers, waarvoor de verschillende gebeurtenissen gelden. Wordt gekeken naar de aanwezigheid van gebeurtenissen op zich, dan springen vooral de sectoren vervoer/communicatie, industrie, zorg, overige dienstverlening en landbouw eruit met een bovengemiddeld percentage gebeurtenissen.

Tenslotte kan weer worden gekeken naar de correlaties tussen veranderingen, beëindigingen, aanbiedingen van ander werk en wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (AO) of een bijlage ervan, in de periode september – december 1998 en het gegeven dat flexwerkers dit toeschrijven aan de gebeurtenissen rondom de invoering van de Flexwet voor de verschillende bedrijfssectoren. Tabel 4.4 geeft hiervan het overzicht.

Tabel 4.4 Flexwerkersonderzoek: veranderingen, beëindigingen, aanbiedingen van ander werk en wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (AO) of bijlage van de AO, in de periode 01-09-1998 t/m 31-12-1998, gecorreleerd aan het gegeven dat flexwerkers dit toeschrijven aan de invoering van de Flexwet per bedrijfssector 1)

Melding van:	Gebeurtenis	Beëindiging	Aanbod ander werk	Aanbod vast werk	Aanbod tijdelijk werk	Aanbod uitzendwerk	Geaccepteerd	Wijziging toevoeging	Aantal respondenten
Landbouw en visserij	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Industrie, nutsbedrijven	.58 *	.56 *	.18	-.07	.35 *	-.07	.12	.43 *	52
Bouwnijverheid	.47 *	-	-	-	-	-	-	-	15
Handel	.48 *	.24	.58 *	-.05	.24	.57 *	.20	-.05	54
Horeca	.42 *	-.04	-.04	-.04	-	-	-.04	.70 *	35
Vervoer en communicatie	.13	.35	-.12	-.08	-	-.08	-.10	-.12	27
Financiële dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	16
Zakelijke dienstverlening	.47 *	-.04	.32 *	-.05	.48 *	-	.32 *	.32*	51
Onderwijs	.37 *	-.05	-.07	-.05	-.03	-	-.05	.70*	31
Gezondheidszorg en welzijn	.53 *	.43 *	.28 *	-.08	.43 *	-	.16	.23 *	126
Cultuur en overige dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-	-	24
Anders	-	-	-	-	-	-	-	-	12
Gemiddeld percentage alle sectoren	.45 *	.31 *	.25 *	-.05	.34 *	.07	.14 *	.23 *	456

1) Pearson product-moment correlatie coëfficiënten: een sterretje (*) betekent een significante relatie; een streepje (-) betekent dat de berekening niet mogelijk was door het ontbreken van voldoende gegeven

In bijna alle sectoren, waarvoor correlaties kunnen worden berekend, is sprake van gebeurtenissen in de laatste vier maanden van 1998, die significant samenhangen met het gegeven dat de respondenten gebeurtenissen vaak aan de invoering van de Flexwet toeschrijven. De uitzondering is de sector vervoer en communicatie.

- In de industrie (inclusief de nutsbedrijven) en de sector gezondheidszorg en welzijn wordt de beëindiging van het dienstverband vaak gerapporteerd door respondenten die gebeurtenissen aan de invoering van de wet toeschrijven.
- In de sectoren handel, zakelijke dienstverlening en gezondheidszorg en welzijn wordt het aanbieden van ander werk vaak gemeld door respondenten die gebeurtenissen aan de invoering van de Flexwet toeschrijven. In de handel gaat het om uitzendwerk, in de beide overige sectoren om tijdelijke contracten.
- Wijzigingen en toevoegingen worden in de sectoren industrie, horeca en onderwijs vaak gemeld door respondenten die gebeurtenissen toeschrijven aan de invoering van de wet.

Veranderingen tijdelijke arbeidsovereenkomsten volgens werkgevers
Bij arbeidsorganisaties is gevraagd naar wijzigingen in de arbeidsrelatie tussen werkgevers en tijdelijke contractanten in het laatste kwartaal van 1998 en de eerste twee maanden van 1999. Aan werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke contractanten, is gevraagd in hoeveel gevallen (de te verwachten invoering van) de Flexwet in genoemde periode heeft geleid tot veranderingen in de arbeidsrelatie met tijdelijke contractanten. De resultaten worden weergegeven in onderstaande tabel.

Er wordt op gewezen dat bij de interpretatie van deze cijfers de nodige voorzichtigheid moet worden betracht. Het betreft hier een globale schatting, de cijfers zijn dan ook niet meer dan indicatief.
De hieronder gepresenteerde gegevens over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben alleen betrekking op die werkgevers die (wel eens) tijdelijke contractanten in dienst hebben (N=870).

Tabel 4.5 Veranderingen in de arbeidsrelaties met tijdelijke contractanten volgens werkgevers

Aard verandering arbeidsrelatie met tijdelijke contractant:	Werkgevers zonder veranderingen (%)	Werkgevers met veranderingen (%)	Min	Max	Som
Na afloop helemaal niet meer aangaan nieuw tijdelijk contract	93%	7%	1	100	12.013
Uitstellen nieuw tijdelijk contract	90%	10%	1	50	9.624
Na afloop tijdelijk contract inschakeling zelfde werknemer via uitzendbureau	98%	2%	1	100	2.081
Aangaan nieuw tijdelijk contract	80%	20%	1	200	29.217
Na 3 tijdelijke contracten/3 jaar aanbieden van vast contract	93%	7%	1	80	12.566

Uit de tabel blijkt het volgende:
- Van de werkgevers, die (wel eens) tijdelijke contractanten in dienst hebben, heeft in de betreffende periode 7% met één of meer van hen het dienstverband volledig beëindigd. In totaal gaat het daarbij om zo'n 12.000 personen. Met name de sectoren zorg/welzijn en handel/reparatie scoren hier hoog.

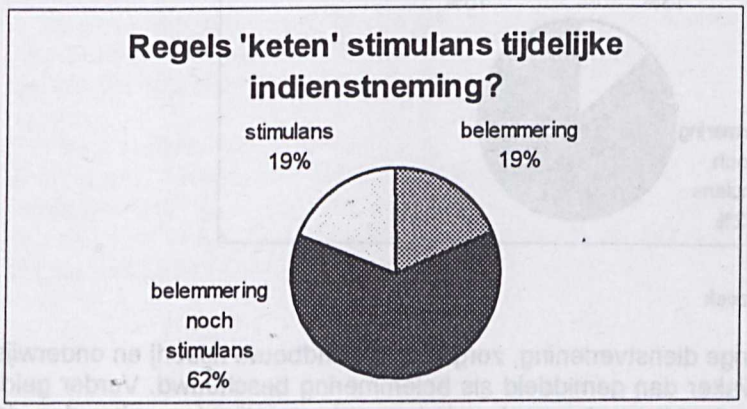
- Zo'n 10% van de werkgevers heeft in één of meer gevallen het aangaan van een nieuw tijdelijk contract uitgesteld. In totaal betreft het bij benadering tegen de 10.000 personen. Hier scoort de industrie het hoogst.
- Het na afloop van een tijdelijk contract inschakelen van dezelfde werknemer via een uitzendbureau komt minder vaak voor (2% van de werkgevers met in totaal ruim 2.000 gevallen, voor een belangrijk deel in de zakelijke dienstverlening).

Vooralsnog lijken de positieve gevolgen van de nieuwe Flexwet te overheersen:

- Verreweg het meest komt voor het aangaan van een nieuw tijdelijk contract. Een vijfde van de werkgevers heeft aan één of meer tijdelijke werknemers een nieuw tijdelijk contract aangeboden. In totaal betreft het naar schatting bijna 30.000 contracten.
- Ten slotte heeft 7% van de werkgevers aan één of meer tijdelijke contractanten 'aan het eind van de keten' een vast contract aangeboden. Daarbij gaat het bij benadering om 12.500 vaste aanstellingen. Sectoren die er uit springen zijn hierbij vooral de zakelijke dienstverlening, horeca en zorg/welzijn.

De nieuwe regels aangaande tijdelijke contracten (en het overgaan daarvan in een vast dienstverband) vormen voor een vijfde van de werkgevers een belemmering om mensen in **tijdelijke** dienst te nemen. Gewezen wordt bijvoorbeeld op het punt dat uitzendcontracten ook meetellen, en dat bij uitzendkrachten na één dag ziekte al sprake is van een nieuw contract. Men wijst er ook op dat men minder genegen zal zijn moeilijk plaatsbare werklozen een contract aan te bieden, uit angst uiteindelijk eraan vast te zitten. Ook zal men vaker gebruik maken van uitzendkrachten in plaats van van contractanten.
Ook een vijfde van de werkgevers ziet de nieuwe regels als stimulans mensen in dienst te nemen. Men is blij driemaal achter elkaar een tijdelijk contract te kunnen afsluiten. Op die manier kan men feitelijk de proeftijd verlengen tot drie jaar. Voor bijna tweederde van de werkgevers is sprake van belemmering noch stimulans.

Figuur 4.3

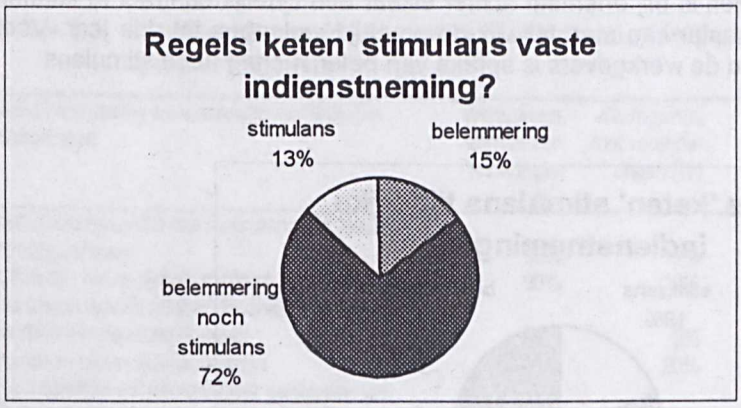


Bron: werkgeversonderzoek

Met name in het onderwijs, overige dienstverlening en zorg/welzijn worden de nieuwe regels vaak als een belemmering gezien. In het onderwijs wordt erop gewezen dat men ook op basis van zeer korte contracten (invalkrachten op een dagcontract) aan een vast contract kan komen vast te zitten. Bij gesubsidieerde instellingen (veelal vallend onder de welzijnssector) kan een vast contract een probleem opleveren wanneer de subsidie wegvalt. Kleine bedrijven zien de regels minder vaak als stimulans dan de (middel)grote (zie de tabellen B4.6 en B4.7 van de tabellenbijlage).

Van de arbeidsorganisaties ziet 15% de nieuwe regels als een belemmering voor het uiteindelijk in **vaste** dienst nemen van mensen. Een iets kleiner deel beschouwt de regels als stimulans. In de interviews met sectorvertegenwoordigers is voor de detailhandel en de agrarische sector naar voren gekomen dat men denkt aan arbeidspools en aan collegiale uitlening.
Bijna driekwart van de werkgevers denkt dat de regels een belemmering noch stimulans vormen mensen vast in dienst te nemen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de nieuwe regels pas op langere termijn gaan leiden tot zorgvuldige afwegingen omtrent het al dan niet op langere termijn toch vast aannemen van mensen die men onder de oude regels mogelijk een tijdelijk contract zou hebben aangeboden.
Sommige werkgevers melden vluchtgedrag. Wanneer iemand drie contracten heeft gehad, wordt hij of zijn drie maanden en een dag in de wacht gezet ("in de WW geparkeerd"). Dan kan die persoon weer van voren af aan beginnen. Dit soort trajecten brengt volgens de betreffende werkgevers de continuïteit van arbeidsorganisatie in gevaar.

Figuur 4.4

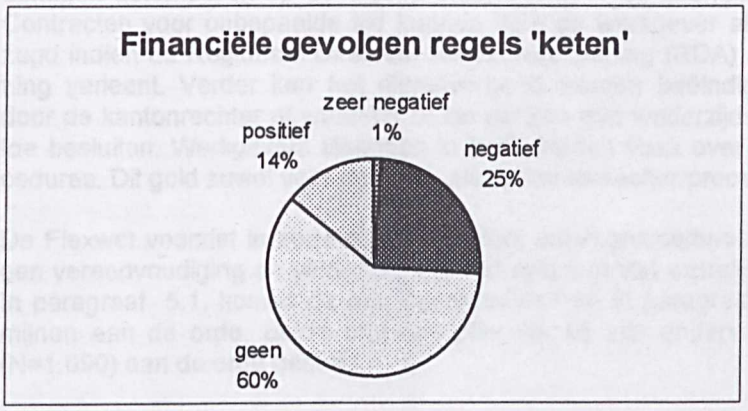


Bron: werkgeversonderzoek

In de sectoren overige dienstverlening, zorg/welzijn, landbouw/visserij en onderwijs worden de regels vaker dan gemiddeld als belemmering beschouwd. Verder geldt ook hier dat kleine bedrijven de regels minder vaak als stimulans zien dan de (middel)grote (zie de tabellen B4.7 en B4.8).

Zes van de tien werkgevers denken dat de nieuwe regels voor tijdelijke contracten (en het overgaan daarvan in een vaste aanstelling) voor hun eigen arbeidsorganisatie in financieel opzicht geen gevolgen zullen hebben. Ruim een kwart van de werkgevers verwacht (zeer) negatieve financiële gevolgen. Een minderheid voorziet positieve financiële gevolgen.

Figuur 4.5



Bron: werkgeversonderzoek

In de sectoren onderwijs, zorg/welzijn, landbouw/visserij en overige dienstverlening worden vaker dan gemiddeld negatieve gevolgen verwacht (zie de tabellen B4.10 en B4.11 van de tabellenbijlage).

5 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Vooraf

Er is een essentieel verschil tussen beëindiging van een tijdelijk en een vast dienstverband. Tijdelijke contracten behoeven niet te worden opgezegd. Deze eindigen automatisch op de afgesproken datum of bij afronding van een project. Contracten voor onbepaalde tijd kunnen door de werkgever alleen worden opgezegd indien de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening (RDA) een ontslagvergunning verleent. Verder kan het dienstverband worden beëindigd door ontbinding door de kantonrechter of wanneer beide partijen met wederzijds goedvinden daartoe besluiten. Werkgevers klaagden in het verleden vaak over de lengte van procedures. Dit gold zowel voor de RDA- als de kantonrechterprocedure.

De Flexwet voorziet in kortere en soepelere ontslagprocedures via de RDA en in een vereenvoudiging en verkorting van het systeem van wettelijke opzegtermijnen. In paragraaf 5.1. komen de ontslagprocedures en in paragraaf 5.2. de opzegtermijnen aan de orde. Beide onderwerpen zijn bij alle ondervraagde werkgevers (N=1.090) aan de orde gesteld.

5.1 Ontslagprocedures

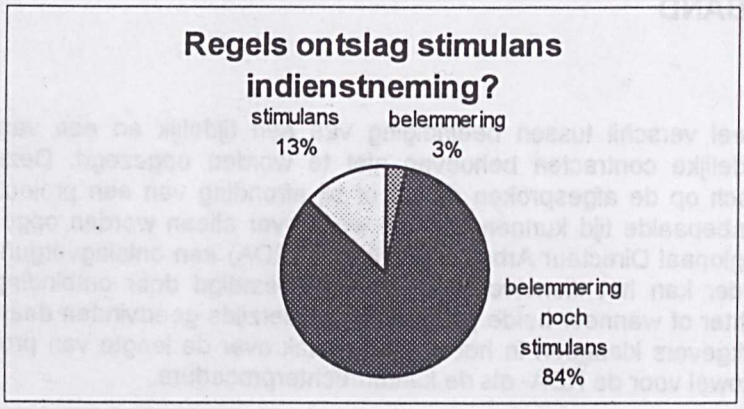
Regels en uitvoering

De procedure via de RDA bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt, indien de werknemer inhoudelijk geen bezwaar tegen het ontslag maakt, aanzienlijk verkort. De werkgever voegt in dat geval bij de ontslagaanvraag een werknemersverklaring van 'geen bezwaar'. De werknemer ontvangt dan geen uitnodiging meer om te worden gehoord. Bovendien ontbreekt in de verkorte procedure de verplichte adviesprocedure bij de ontslag-adviescommissie. Ook wordt de ontslagvergunning in dit geval als voldoende bewijs aangemerkt voor niet-verwijtbare werkloosheid (van belang in verband met een eventuele aanvraag van een WW-uitkering). Ook andere ontslagprocedures bij de RDA zijn verkort.

Effecten volgens werkgevers

Verreweg de meeste werkgevers (ruim 84%) denken dat de kortere en soepelere ontslagprocedures niet van invloed zijn op het in dienst nemen van mensen. Van hen ziet 13% in dat opzicht de nieuwe procedures als een stimulans en de overige 3% als een belemmering.

Figuur 5.1

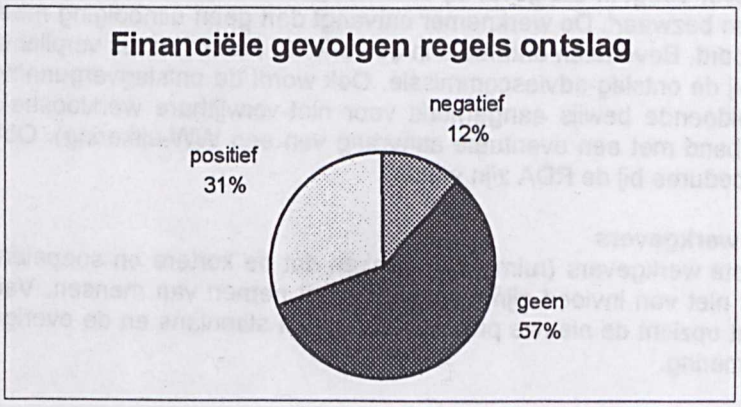


Bron: werkgeversonderzoek

Met name in de sectoren zorg/welzijn en overige dienstverlening ziet men de kortere ontslagprocedures relatief vaak als stimulans. Kleinere arbeidsorganisaties zien de verkorting vaker als stimulans dan de grotere (zie de tabellen B5.1 en B5.2 van de tabellenbijlage).

Meer dan de helft van de werkgevers verwacht voor de eigen arbeidsorganisatie in financieel opzicht geen gevolgen van de nieuwe ontslagprocedures. Een derde denkt dat de gevolgen positief zullen zijn en een achtste voorziet negatieve financiële effecten.

Figuur 5.2



Bron: werkgeversonderzoek

Positieve financiële effecten worden vooral verwacht in de sectoren openbaar bestuur, transport/communicatie en zorg/welzijn. Grotere arbeidsorganisaties ver-

wachten relatief vaker positieve effecten dan de kleine en middelgrote (zie de tabellen B5.3 en B5.4 van de tabellenbijlage).
De verwachte negatieve effecten worden door een enkele werkgever toegelicht. Volgens deze kost de verplichting om bij ontslag tijdens ziekte een reïntegratieplan voor te leggen de werkgever geld.

5.2 Opzegtermijnen

Regels en uitvoering
Voor de werkgever geldt nu de eerste vijf jaar van het dienstverband een opzegtermijn van één maand, per vijf jaar wordt de termijn met één maand verlengd tot een maximum van vier maanden. Verkorting van de opzegtermijnen voor de werkgever is slechts mogelijk bij CAO. Voor de werknemer geldt in principe steeds een opzegtermijn van één maand. Deze kan weliswaar schriftelijk worden verlengd, maar dan mag de termijn voor de werknemer bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
De opzegtermijn voor de werkgever wordt bij de ontslagprocedure via het Arbeidsbureau met één maand verkort (tot een minimum van één maand) ter verdiscontering van de periode die gemoeid is met de behandeling van de ontslagaanvraag door het Arbeidsbureau.
Verder was het voorheen zo dat indien een werknemer zich ziek meldde na de ontslagaanvraag bij het Arbeidsbureau deze niet via het Arbeidsbureau kon worden ontslagen (dit in verband met het opzegverbod gedurende de eerste twee jaar van ziekte). In de nieuwe regeling kan ziekte, zich openbarend na de ontslagaanvraag, opzegging niet meer tegenhouden.
In de meeste CAO-onderhandelingen van de sectoren waarin nadere interviews zijn gehouden is het punt van de opzegtermijnen (zijdelings) aan de orde. Vaak willen werkgevers aan de opzegtermijnen die op dit moment worden gehanteerd vasthouden, terwijl de werknemers naar de systematiek van de Flexwet willen overgaan. Veelal willen beide partijen vasthouden aan bepalingen van een langere opzegtermijn voor werknemers met een lang arbeidsverleden (of, zoals in een CAO in de agrarische sector, met een hogere leeftijd).

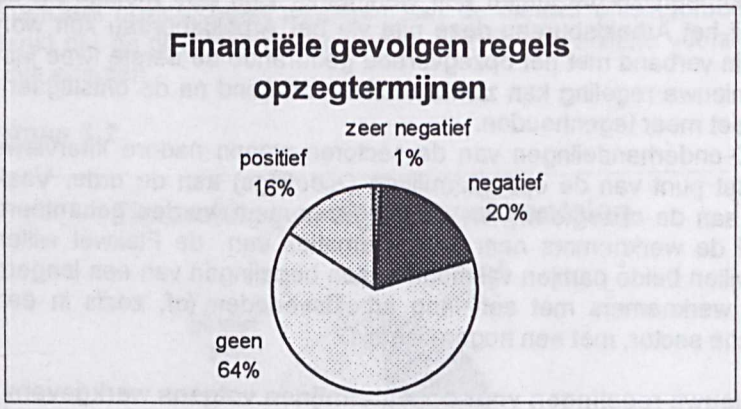
Effecten van de nieuwe regelingen voor opzegtermijnen volgens werkgevers
De hierboven beschreven nieuwe regels voor opzegtermijnen zijn volgens verreweg de meeste werkgevers een belemmering noch stimulans om personeel in dienst te nemen. Slechts een kleine minderheid ziet de regels als een belemmering dan wel als een stimulans. Genoemd wordt dat werknemers zich bij dreigend ontslag niet meer achter ziekte kunnen verschuilen. Het lage percentage werkgevers dat positieve effecten verwacht, is opmerkelijk aangezien de nieuwe regels voor opzegtermijnen met name als stimulans voor het aannemen van personeel zijn bedoeld.

Figuur 5.3

Bron: werkgeversonderzoek

Sommige werkgevers zeggen de opzegtermijn voor werknemers te kort te vinden. Plotseling vertrek kan een bedrijf in de problemen brengen. Enkele werkgevers noemen de fictieve opzegtermijnen als knelpunt.

Figuur 5.4



Bron: werkgeversonderzoek

Volgens tweederde van de werkgevers hebben de nieuwe regels voor opzegtermijnen geen financiële gevolgen voor de eigen arbeidsorganisatie. Een vijfde daarentegen verwacht (zeer) negatieve gevolgen. Een zesde denkt dat de financiele effecten positief zullen zijn. Negatieve gevolgen worden vooral vaak verwacht in de sector onderwijs. Middelgrote arbeidsorganisaties verwachten vaker negatieve financiële gevolgen dan kleine en grote (zie de tabellen B5.5 en B5.6).

6 UITZENDRELATIE EN UITZENDOVEREENKOMSTEN

De regels voor uitzendarbeid zijn eveneens door de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" gewijzigd. Uitzendondernemingen hebben tegenwoordig geen vergunning meer nodig om arbeid aan derden ter beschikking te stellen als gevolg van de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI), die sinds juli 1998 van kracht is. Een belangrijke verandering is verder dat inleners uitzendkrachten voortaan voor onbeperkte tijd mogen inhuren (eveneens een gevolg van de WAADI). Voorheen was deze termijn formeel beperkt tot 6 maanden. De Flexwet verschaft de uitzendovereenkomst (dat wil zeggen de overeenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht) nu de status van arbeidsovereenkomst. De meest ingrijpende wijziging is dat uitzendkrachten op basis van de Flexwet na een bepaalde tijd en onder bepaalde voorwaarden in vaste dienst komen bij de uitzendonderneming. In de uitzend-CAO's (geldend voor het merendeel van de uitzendondernemingen) wordt daarbij uitgegaan van het zogenaamde '4-fasensysteem', een indeling van uitzendkrachten aan de hand van hun arbeidsverleden bij de uitzendonderneming. Na een overgangsperiode van een half jaar (deze duurt tot 1 juli 1999) moeten alle uitzendkrachten in één van de 4 fasen zijn ingedeeld. Bij fase 1 gaat het om de eerste 26 weken van de arbeidsrelatie en hebben partijen een zekere vrijheid deze relatie te verbreken. Dat laatste geldt ook voor fase 2, een periode van 6 maanden. In deze periode hebben uitzendkrachten onder meer recht op scholingsbehoeftegesprekken en pensioen. Fase 3 geeft recht op een arbeidscontract voor minimaal 3 maanden. Deze fase duurt 6 maanden indien men in dienst is bij één uitzendorganisatie en 2 jaar ingeval van meerdere werkgevers (inlenende bedrijven). Deze periode kan overigens in de praktijk langer duren, afhankelijk van het aantal en de duur van de onderbrekingen. Daarna volgt fase 4 waarin men recht heeft op een vaste aanstelling bij de uitzendonderneming.

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de uitkomsten van de verschillende deelonderzoeken wat betreft de uitzendrelatie en de uitzendovereenkomst. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op de effecten van de invoering van de Flexwet voor uitzendkrachten. In de paragraaf daarna wordt het fasensysteem behandeld. Geschat wordt hoeveel uitzendkrachten in de vier fasen zullen instromen en tevens wordt ingegaan op de bekendheid met het fasensysteem onder de uitzendwerknemers. In de derde paragraaf worden de effecten van de Flexwet op de rechtspositie van de uitzendkrachten nagegaan en wordt gekeken naar de behoefte van uitzendwerknemers aan een langdurige arbeidsrelatie met een uitzendonderneming. In paragraaf vier worden de effecten van de regels rondom scholing en pensioen onderzocht. In de laatste paragraaf tenslotte wordt ingegaan op de verhouding tussen uitzendondernemingen en inleners.

6.1 Effecten invoering wet voor uitzendkrachten

Veranderingen in de arbeidsrelatie

De nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten kunnen gevolgen hebben voor (de aard van) de arbeidsrelatie tussen uitzendondernemingen en uitzendkrachten. Daarbij moet in het oog worden gehouden dat de nieuwe regels niet alleen per 1 januari 1999 gevolgen kunnen hebben gehad, maar dat uitzendondernemingen ook kunnen hebben geanticipeerd op de inwerkingtreding van de Flexwet en de nieuwe uitzend-CAO. Getracht is daarom een beeld te schetsen van de getalsmatige veranderingen in de arbeidsrelatie tussen uitzendbureaus en uitzendkrachten in het laatste kwartaal van 1998 en de eerste twee maanden van 1999. Aan de uitzendondernemingen is gevraagd hoe vaak (de invoering van) de Flexwet in genoemde periode heeft geleid tot veranderingen in de arbeidsrelatie met uitzendkrachten. De resultaten voor de steekproef worden weergegeven in tabel 6.1.

Tabel 6.1 Aard verandering arbeidsrelatie tussen uitzendonderneming (UZO's) en uitzendkracht

	aantal UZO's	geen veranderingen (%)	wel veranderingen (%)	Min	Max	Som
Beëindiging arbeidsrelatie	193	63%	37%	1	250	1.747
Tijdelijk onderbreken arbeidsrelatie	186	85%	15%	1	160	583
Aanbieden tijdelijk contract drie maanden	186	69%	31%	1	350	1.420
Aanbieden jaarcontract	191	69%	31%	1	600	1.952
Aanbieden vaste baan	193	76%	24%	1	500	1.390

Met nadruk wordt er op gewezen dat bij de interpretatie van de cijfers in deze tabel de nodige voorzichtigheid moet worden betracht. Allereerst was er bij deze vragen een non-respons van gemiddeld ruim 10%. Verder zal vaak sprake zijn van een schatting/benadering van de aantallen door de uitzendonderneming. Bovendien zullen, gezien de gevoeligheid van de materie, niet alle uitzendondernemingen het achterste van hun tong hebben laten zien. De cijfers zijn dan ook slechts indicatief.

Ruim een derde van de ondervraagde uitzendondernemingen geeft aan in de periode oktober 1998 tot en met februari 1999 als gevolg van de Flexwet de arbeidsrelatie met één of meer uitzendkrachten te hebben beëindigd. In totaal gaat het bij de responderende ondernemingen om ruim 1.700 gevallen. Ervan uitgaande dat de respons ongeveer 40% van de uitzendbranche betreft, kan op basis van dit cijfer een schatting van tussen de 4.000 en 5.000 beëindigingen voor de totale branche worden gegeven. Eén op de zeven uitzendondernemingen zegt in genoemde periode de arbeidsrelatie met één of meer uitzendkrachten tijdelijk te hebben onderbroken. In totaal gaat het daarbij om bijna 600 gevallen (schatting voor de totale branche: circa 1.500). Een derde van de uitzendondernemingen zegt in de vijf maanden voor de enquête aan uitzendkrachten een tijdelijk contract voor drie maanden te hebben aangeboden. In totaal betreft het 1.400 driemaands-

contracten. Voor de gehele branche is de schatting bijna 4.000. Eveneens een derde heeft aan één of meer uitzendkrachten een jaarcontract aangeboden. In totaal zou het hier een kleine 2.000 contracten betreffen (schatting totale uitzendbranche: circa 5.000). Tenslotte, heeft een kwart van de uitzendbureaus aan één of meer uitzendkrachten een vaste baan aangeboden. Daarbij gaat het in totaal om ongeveer 1.400 vaste aanstellingen, wijzend op een branchetotaal van tussen de 3.000 en 4.000 vaste aanstellingen.

Gevolgen afspraken tussen ABU en bonden over reparatie of vergoeding
De vakbonden en de ABU zijn in de eerste helft van februari 1999 overeengekomen dat uitzendondernemingen de aan het eind van 1998 ontslagen uitzendkrachten toch weer in dienst zouden nemen of een schadevergoeding zouden betalen[1]. Aan de uitzendondernemingen is daarom de vraag gesteld in hoeveel gevallen aan de in het laatste kwartaal van 1998 ontslagen uitzendkrachten in 1999 alsnog een tijdelijk contract of een vaste aanstelling is aangeboden dan wel een schadevergoeding is betaald. Tabel 6.2 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 6.2 'Reparatie' ontslag van in het laatste kwartaal van 1998 ontslagen uitzendkrachten door uitzendondernemingen (UZO) in 1999

	Aantal UZO's	geen 'reparatie' (%)	wel 'reparatie' (%)	Min	Max	Som
Alsnog tijdelijk contract aangeboden	179	92%	8%	1	300	553
Alsnog vaste aanstelling aangeboden	184	97%	3%	1	30	52
Schadevergoeding betaald	183	98%	2%	1	3	6

Binnen de steekproef blijkt tot eind februari 1999 in totaal in zo'n 600 gevallen sprake te zijn geweest van een of andere vorm van 'reparatie' (schatting voor de branche: 1.500 gevallen). Aan ruim 550 ontslagen uitzendkrachten is alsnog een tijdelijk contract aangeboden, circa 50 ontslagen uitzendkrachten kregen alsnog een vaste aanstelling en aan een gering aantal uitzendkrachten is een schadevergoeding betaald.

Veranderingen in de arbeidsrelatie bij de uitzendwerknemers
Aan de uitzendwerknemers is eveneens gevraagd naar een aantal mogelijke gebeurtenissen rondom de aanstelling die hen in de periode vanaf 1 september 1998 tot aan het moment van de enquête kan zijn overkomen, plus de vraag of men denkt dat deze gebeurtenissen te maken hebben met de nieuwe wet of de nieuwe CAO. Tabel 6.3 geeft een overzicht per uitzendwerknemersgroep wat betreft het beëindigen van de uitzendbaan, het aanbieden van een andere baan, het wijzigen

[1] Bij het ter perse gaan van dit rapport, werd bekend dat er tussen ABU en FNV Bondgenoten de "Regeling aanvullende afspraken inzake overgangsregeling bij CAO voor uitzendkrachten" tot stand is gekomen. Uit dit akkoord zal volgen dat voor nog veel meer uitzendwerknemers reparatie zal plaats vinden.

van de arbeidsovereenkomst of het toevoegen van iets in de arbeidsovereenkomst of een bijlage daarvan .

Tabel 6.3 Uitzendkrachtenonderzoek: gebeurtenissen rondom de aanstelling vanaf 1 september 1998 tot aan het moment van de enquête en de toeschrijving daarvan aan de invoering van de Flexwet en de uitzend-CAO, uitgesplitst naar contractvorm

Gebeurtenis en toeschrijving	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal uitzend krachten
Uitzendbaan beëindigd (p=.912)	13%	20%	18%	20%	22%	19%	19%
Wijt beëindiging aan Flexwet (p=.593)	0%	3%	1%	1%	2%	2%	2%
Ander werk aangeboden (p=.000)	25%	54%	35%	49%	56%	29%	39%
Welk werk aangeboden (p=.000):							
- vast werk bij uitzendbureau	8%	1%	1%	1%	1%	0%	1%
- tijdelijk werk bij uitzendbureau	13%	31%	9%	3%	6%	7%	9%
- uitzendwerk	4%	11%	15%	6%	6%	9%	11%
- vast werk bij werkgever	0%	2%	2%	31%	31%	4%	7%
- tijdelijk werk bij werkgever	0%	4%	3%	3%	33%	6%	6%
- anders	0%	3%	3%	1%	6%	2%	3%
Aanbod geaccepteerd (p=.000)	25%	51%	32%	48%	54%	27%	36%
Wijt aanbod aan Flexwet (p=.000)	0%	16%	5%	2%	8%	2%	5%
In arbeidsovereenkomst (p-.004):							
- wijziging	17%	20%	9%	9%	12%	10%	11%
- toevoeging	4%	9%	2%	4%	1%	2%	3%
Wijt dat aan invoering Flexwet (p=.000)	13%	20%	5%	1%	4%	1%	6%
Totaal aantal respondenten	24	94	412	159	87	294	1070

Wat betreft het beëindigen van de uitzendbaan sinds 1 september 1998, blijkt dat dit bij 19% van de uitzendwerknemers het geval was. Niet in de tabel opgenomen is dat dit voor 2% van de uitzendkrachten te maken had met ziekte of zwangerschap. Wel is te zien dat 2% van de uitzendkrachten de beëindiging toeschrijft aan de invoering van de wet en/of aan de nieuwe CAO.

In dezelfde tijd kreeg 39% van de ondervraagde werknemers ander werk aangeboden bij een uitzendbureau of een andere werkgever. Vaak gebeurde dat bij tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers en bij tijdelijk aangestelde werknemers bij een andere arbeidsorganisatie. Duidelijk is in de tabel te zien dat het aangeboden werk doorgaans hetzelfde soort werk of dezelfde arbeidsovereenkomst is als het werk of de overeenkomst van de huidige werkstatus: vast werk bij een uitzendbureau is vaker aangeboden aan degenen die ook tijdens het interview vast werk bij een uitzendbureau verrichtten, enz. In 36% van de gevallen blijkt dat men het andere

werk ook geaccepteerd heeft, waarbij het vaak om arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde of onbepaalde tijd ging. Vijf procent van de uitzendkrachten schrijft deze gebeurtenissen toe aan de invoering van de Flexwet en/of de nieuwe CAO.

Tenslotte blijkt dat bij 11% van alle uitzendwerknemers een wijziging in de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden en bij 3% iets is toegevoegd. In totaal zes procent van de uitzendkrachten schrijft dit toe aan de invoering van de Flexwet en/of de nieuwe CAO.

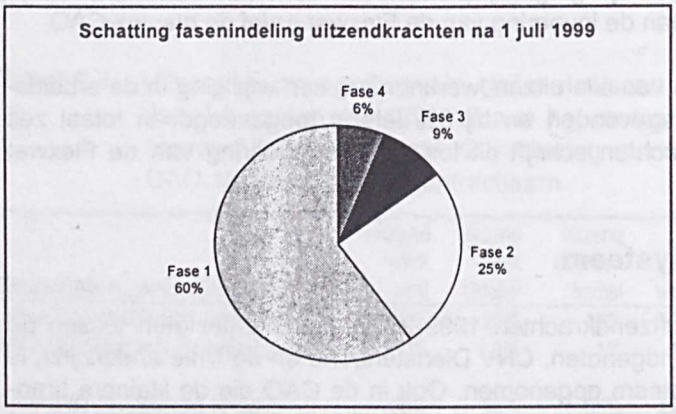
6.2 Het fasensysteem

In de nieuwe CAO voor uitzendkrachten 1999-2002, die is afgesloten tussen de ABU enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie anderzijds, is het zogenaamde fasensysteem opgenomen. Ook in de CAO die de kleinere brancheorganisatie NBBU heeft afgesloten met de Landelijke Bedrijfsvereniging Verkeer is zo'n systeem opgenomen[1]. Volgens de uitzend-CAO's moeten na de overgangsperiode tot 1 juli 1999 alle uitzendkrachten zijn ingedeeld in één van de vier fasen van de '4-fasenstructuur'. Het fasensysteem houdt in dat hoe langer een uitzendwerknemer voor een uitzendbureau werkt des te meer rechten er opgebouwd worden. Dit kan uiteindelijk resulteren in een contract voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau. Dit is op zijn vroegst het geval na 18 maanden voor een opdrachtgever gewerkt te hebben maar kan ook veel langer duren, afhankelijk van het aantal opdrachtgevers waarvoor gewerkt is en het aantal en duur van onderbrekingen tussen verschillende uitzendbanen. Dit fasensysteem is sinds 1 januari 1999 van kracht en uiterlijk 1 juli moeten alle uitzendkrachten in een van de fasen zijn opgenomen, tenzij ze buiten het fasensysteem om een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben (de detacheringscontracten).

Schatting fasenindeling door uitzendondernemingen
Aan de uitzendondernemingen, vallend onder de uitzend-CAO (95%), is gevraagd een globale schatting te geven van de te verwachten verdeling over de vier fasen van het eigen uitzendpersoneel. Vervolgens zijn de opgegeven percentages per fase gemiddeld. Op die wijze is een landelijk beeld tot stand gekomen van de verdeling van uitzendkrachten over de vier fasen.

[1] CAO voor uitzendkrachten 1999-2002 (ABU) en NBBU CAO voor uitzendkrachten '99-'03

Figuur 6.1



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Naar verwachting zal na 1 juli 1999 een meerderheid (zes op de tien) behoren tot fase 1, een kwart tot fase 2, een tiende tot fase 3 en de rest tot fase 4.

De fasenindeling volgens de uitzendkrachten

In het Uitzendkrachtenonderzoek bevindt zich een groot aantal respondenten dat nu geen uitzendkracht meer is, maar dit tussen de peildatum en 1 september 1998 wel is geweest. Er zijn voldoende redenen om aan te nemen dat (uitzend)werkgevers vanaf 5 maanden voor ingang van de nieuwe regels op deze regels hebben geanticipeerd, door bijvoorbeeld contracten aan te passen, te beëindigen of juist af te sluiten met uitzendkrachten. Daarom wordt ook de groep ex-uitzendkrachten, die tussen de peildatum en 1 september 1998 voor een uitzendbureau hebben gewerkt in de analyse meegenomen. Om te beginnen is gevraagd hoe het met de bekendheid van het fasensysteem staat en indien men dit kent, of men ook denkt dat dit voor henzelf geldt. In tabel 6.4 worden de resultaten weergegeven.

Tabel 6.4 Uitzendkrachtenonderzoek: Percentage uitzendkrachten dat bekend is met het nieuwe fasensysteem van de uitzend-CAO en het percentage uitzendkrachten dat denkt dat dit voor henzelf geldt, naar contractvorm tijdens het onderzoek (p=.000)

	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal uitzend-krachten
Bekend met fasensysteem (p=.000)	35%	48%	38%	22%	30%	28%	33%
Totaal aantal respondenten	23	92	384	109	66	218	892
Fasensysteem geld voor mijzelf (p=.000)	63%	72%	70%	30%	30%	48%	60%
Totaal aantal respondenten	8	43	148	24	20	62	303

Een derde (33%) van de groep van 892 respondenten, die een antwoord op deze vraag gegeven hebben, heeft wel eens van het fasensysteem gehoord. Bij de nu werkzame uitzendkrachten (eerste drie groepen) ligt dit duidelijk hoger dan bij de ex-uitzendkrachten (overige groepen). Dit verschil is statistisch significant. De uitzendkrachten met een tijdelijk contract zijn het best op de hoogte van het fasensysteem (48%), ex-uitzendkrachten die nu een vaste baan elders hebben (22%), het minst.

Wanneer men wel eens gehoord heeft van het fasensysteem, wil dit nog niet zeggen dat men ook weet of dit systeem ook voor de eigen situatie opgaat. Dit is voor alle respondenten die van het fasensysteem gehoord hebben nagevraagd. Bij degenen die nu geen uitzendwerk meer verrichten, is gevraagd of het systeem gold voor de periode dat zij nog uitzendwerk deden. Het blijkt dan dat de meerderheid (60%) van de respondenten die bekend zijn met het fasensysteem, ook weet dat dit voor henzelf geldt. In tabel 6.5 wordt vervolgens een overzicht gegeven van de antwoorden op de vraag in welke fasen men zich bevindt. Deze vraag is alleen gesteld aan degenen die bekend zijn met het fasensysteem.

Tabel 6.5 Uitzendkrachtenonderzoek: de fase van het fasensysteem waarin men zich bevindt, uitgesplitst naar contractvorm

fase	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal uitzend-krachten
fase 1	25%	38%	45%	14%	33%	47%	42%
fase 2	25%	6%	24%	14%	50%	9%	19%
fase 3	-	41%	7%	14%	-	13%	14%
fase 4	50%	3%	8%	14%	17%	13%	9%
niet in fasensysteem	-	3%	1%	14%	-	3%	2%
weet niet	-	9%	16%	29%	-	16%	14%
totaal aantal respondenten	4	32	102	7	6	32	183

In de totale groep zijn de verhoudingen dat 42% zich in fase 1 plaatst, 19% in fase 2, 14% in fase 3 en 9% in fase 4. In de uitzendgroep bevindt zich een kleiner percentage respondenten dat zichzelf in de fasen 3 en 4 plaatst.

Tot slot is gevraagd naar het aantal voor een uitzendbureau gewerkte uren in de afgelopen jaren. Deze aantallen uren zullen in verband met de regels die gelden voor de overgangsperiode, gehanteerd worden voor de instroom in de verschillende fasen[1]. Bij 1.000 of meer voor een uitzendbureau gewerkte uren in 1998, stroomt men bij volgende opdracht in fase 2 in. Bij 2.000 of meer voor een uitzendbureau gewerkte uren in 1998 en 1997, stroomt men bij de volgende opdracht in fase 3 in. Bij 3.000 of meer voor een uitzendbureau gewerkte uren in de jaren 1996

[1] Geldt alleen voor de CAO van de ABU.

tot en met 1998, stroomt men bij de volgende opdracht in fase 4 in. Tabel 6.6 geeft het overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 6.6 Uitzendkrachtenonderzoek: aantal voor een uitzendbureau gewerkte uren in de afgelopen jaren, uitgesplitst naar contractvorm (percentages ja-antwoorden)

Voor uitzendbureau gewerkte uren	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijde lijk werk	anders	totaal uitzend krachten
1000 of meer uur in afgelopen jaar (p=.000)	33%	64%	31%	33%	31%	18%	31%
Totaal aantal respondenten	21	91	362	104	65	225	868
2000 of meer uur in afgelopen 2 jaar (p=.000)	20%	40%	18%	16%	19%	12%	19%
Totaal aantal respondenten	20	86	356	104	65	226	857
3000 of meer uur in afgelopen 3 jaar (p=.002)	11%	24%	12%	6%	5%	11%	12%
Totaal aantal respondenten	19	84	346	105	60	219	833

In totaal 31% van de respondenten die een antwoord gaven op de vraag naar het aantal gewerkte uren, geeft aan dat er sprake is van 1000 of meer uren werk voor een uitzendbureau in het afgelopen jaar. In totaal 19% geeft aan dat er sprake is van 2000 of meer gewerkte uren in de afgelopen twee jaar en 12% geeft 3000 of meer gewerkte uren op voor de afgelopen drie jaar. Uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling hebben duidelijk meer uren per jaar gewerkt dan de overige groepen.

6.3 Effecten op de rechtspositie van de uitzendkracht

De meningen van uitzendondernemingen over het effect van de Flexwet op de (rechts)positie van de uitzendkracht zijn duidelijk verdeeld. De ene helft van de uitzendondernemingen denkt dat voor uitzendkrachten de wet per saldo tot meer zekerheid op werk en inkomen leidt, de andere helft denkt dat juist niet. Volgens velen bieden de nieuwe regels meer duidelijkheid voor beide partijen. Er ontstaat een duidelijk kader waarbinnen uitzending plaats kan vinden. De relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht wordt er helderder door. Andere uitzendondernemingen zijn van mening dat de Flexwet voor uitzendkrachten averechts werkt. De wet zou niet leiden tot meer zekerheid op werk en inkomen, maar juist tot het voor drie maanden 'buitenspel zetten' of tot het ontslaan van uitzendkrachten door uitzendbureaus om te voorkomen dat men een (vast) contract moet aanbieden. Gecombineerde uitzendondernemingen (uitzend- en andere activiteiten) zijn op dit punt positiever dan de "normale" uitzendondernemingen. Grote uitzendbureaus oordelen positiever, middelgrote negatiever dan de kleine uitzendondernemingen.

Over de relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht is door de ondervraagde ondernemingen een groot aantal aanvullende opmerkingen gemaakt:

- een deel van de respondenten stelt dat veel uitzendkrachten überhaupt niet zitten te wachten op een (vast) contract;
- knelpunt volgens sommigen is ook dat 'bijzondere doelgroepen' (moeilijk plaatsbaren, zoals lager opgeleiden, (ex-)WAO-ers, ouderen etc.) minder snel uitzendwerk zal worden aangeboden,. Dit komt door het risico voor de uitzendonderneming op de langere termijn. Deze groepen dreigen tussen de wal en het schip te vallen;
- in bepaalde gevallen is een vast dienstverband met uitzendkrachten niet te rijmen met de aard van de werkzaamheden (bijvoorbeeld seizoensarbeid);
- door de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten en het betere imago van de branche wordt het, ook voor hoger opgeleiden, aantrekkelijker om voor een uitzendbureau te gaan werken;
- meest genoemd positief punt voor de individuele uitzendonderneming is de binding van de uitzendkrachten aan de eigen organisatie. Er is daardoor sprake van meer continuïteit en minder verloop (naar andere uitzendbureaus of naar de inlener);
- mede door de grotere binding aan de uitzendonderneming, zo merkt een aantal respondenten op, zouden de uitzendkrachten beter gemotiveerd zijn. Ook zou de grotere binding leiden tot beter gekwalificeerde uitzendkrachten, hetgeen (potentiële) inleners kan stimuleren (vaker) uitzendkrachten in te schakelen.

6.4 Wensen en verwachtingen van werknemers

In de twee werknemersonderzoeken zijn geen vragen over effecten van de Flexwet gesteld. In het uitzendkrachtenonderzoek zijn wel vragen opgenomen over tevredenheid met uitzendwerk en de motivatie voor uitzendwerk. Ook zijn vragen gesteld over de voorkeur van de respondenten voor een bepaald soort contract. Deze voorkeuren van werknemers zijn relevant in relatie tot de daadwerkelijke werking van de Flexwet. De vraag is immers of werknemers zelf wel belang hebben bij meer werkzekerheid.

Tevredenheid met uitzendwerk volgens uitzendkrachten

Aan uitzendwerknemers zijn vragen gesteld over de tevredenheid over de huidige (of laatste) uitzendbaan, het uitzendbureau, het inlenende bedrijf en het doen van uitzendwerk in het algemeen. In tabel 6.7 worden de resultaten weergegeven. Aan werknemers die inmiddels geen uitzendkracht meer zijn, zijn de vragen gesteld over hun laatste uitzendbaan.

Tabel 6.7 Uitzendkrachtenonderzoek: Tevredenheid met verschillende aspecten van uitzendwerk

	zeer tevreden	tevreden	niet tevreden/ niet ontevreden	Ontevreden	Zeer ontevreden	Aantal respondenten
Tevredenheid met uitzendbaan	24%	40%	18%	7%	3%	962
Tevredenheid met uitzendbureau	22%	51%	19%	6%	3%	969
Tevredenheid met inlener	28%	51%	14%	5%	2%	966
Tevredenheid uitzendwerk algemeen	13%	54%	28%	3%	1%	970

Over het algemeen is het grootste deel van de uitzendwerknemers tevreden met het uitzendwerk. Opvallend is wel dat de tevredenheid over de inlener het grootst is. In tabel 6.8 wordt deze mate van tevredenheid uitgesplitst naar de verschillende categorieën werknemers. Hoe lager de score, des te groter de tevredenheid.

Tabel 6.8 Uitzendkrachtenonderzoek: Gemiddelde tevredenheid met verschillende aspecten van uitzendwerk uitgesplitst naar contractvorm

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal uitzendwerk
Tevredenheid met laatste, huidige uitzendbaan (p=.000)	2,14	2,04	2,11	1,98	2,22	2,38	2,14
Tevredenheid met uitzendbureau (p=.283)	2,17	2,27	2,18	2,02	2,29	2,24	2,19
Tevredenheid met inlener (p=.000)	2,17	1,98	1,94	1,83	2,19	2,24	2,03
Tevredenheid met uitzendwerk i.h.a. (p=.053)	2,30	2,47	2,22	2,17	2,37	2,24	2,26
Minimaal aantal respondenten	23	93	409	124	74	239	962

Opvallend is dat ex-uitzendkrachten die inmiddels vast werk elders hebben gevonden het meest tevreden waren over hun laatste uitzendbaan, de werknemers met een andere status (voornamelijk mensen die nu geen betaalde arbeid verrichten) het minst (deze verschillen zijn statistisch significant).

Naast deze vragen naar tevredenheid is in het uitzendkrachtenonderzoek gevraagd of men, als het aan de werknemer lag, graag bij dezelfde inlener of hetzelfde uitzendbureau zou willen blijven werken. In tabel 6.9 worden deze twee vragen beantwoord.

Tabel 6.9 Uitzendkrachtenonderzoek: Bereidheid om over vijf jaar nog voor hetzelfde uitzendbureau en bij hetzelfde inlenende bedrijf te werken, uitgesplitst naar contractvorm

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal uitzend-werk
Over vijf jaar bij hetzelfde uitzendbureau (p=.000)							
-Ja	30%	28%	29%	18%	20%	32%	27%
-nee	26%	55%	52%	46%	55%	43%	49%
-weet niet	44%	17%	19%	36%	25%	25%	24%
Over vijf jaar bij dezelfde inlener (p=.000)							
-Ja	23%	54%	45%	46%	43%	27%	41%
-nee	46%	32%	40%	30%	35%	45%	39%
-weet niet	32%	14%	15%	24%	22%	28%	20%
Minimaal aantal respondenten	22	92	398	122	74	242	950

Van de respondenten geeft iets meer dan een kwart aan over vijf jaar nog voor hetzelfde uitzendbureau werkzaam te willen zijn. Bij de ex-uitzendkrachten, die inmiddels vast of tijdelijk werk elders hebben gevonden, ligt dit percentage beduidend lager (18% resp. 20%). Ongeveer de helft van de respondenten zegt echter niet bereid te zijn over vijf jaar nog voor hetzelfde uitzendbureau te werken. Bij de vast aangestelde uitzendkrachten ligt dit percentage duidelijk lager (26%). De grootste groepen twijfelaars (degenen die *"weet niet"* hebben geantwoord) bevinden zich onder de vast aangestelde werknemers en de vast aangestelde uitzendkrachten (36% respectievelijk 44%).

De vraag of men over vijf jaar nog bij dezelfde inlener wil werken wordt door 41% van de respondenten bevestigend beantwoord. De inlener blijkt hieruit populairder dan het uitzendbureau. De vast aangestelde uitzendkrachten (23%), de uitzendkrachten met een tijdelijk contract (54%) en de categorie anders (27%) wijken hier duidelijk van het gemiddelde af.

In het flexwerkersonderzoek is eveneens de vraag gesteld of men over vijf jaar nog bij dezelfde organisatie zou willen werken. Er is hier geen onderscheid gemaakt tussen uitzendbureau of inlener, omdat veel flexwerkers niet via een uitzendbureau werken.

Tabel 6.10 Flexwerkersonderzoek: Bereidheid om over vijf jaar nog voor dezelfde organisatie te werken, uitgesplitst naar contractvorm

Over vijf jaar bij dezelfde organisatie werken (p=.931)	Vast werk	Tijdelijk werk ≥ 1 jaar	Tijdelijk werk < 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk werk	Uitzend werk	Totaal
- Ja	56%	59%	52%	67%	57%	67%	59%
- Nee	31%	29%	36%	25%	30%	27%	29%
- Weet niet	13%	12%	12%	8%	13%	7%	12%
Totaal aantal respondenten	135	49	25	72	54	30	365

Van de flexwerkers zegt een relatief groot aandeel (59%) over vijf jaar nog bij dezelfde organisatie werkzaam te willen zijn. Dat de vaste oproepkrachten dit meer dan gemiddeld opmerken (67%) is wellicht niet zo verwonderlijk. Dat ook de uitzendkrachten dit noemen (67%) is opvallend, wanneer dit vergeleken wordt met de antwoorden uit het uitzendkrachtenonderzoek. Wellicht houdt dit ermee verband dat in het flexwerkersonderzoek personen zijn benaderd, die ook al eind 1997 flexwerk verrichtten.

Voorkeur voor werk volgens uitzendkrachten

De werknemers in het uitzendkrachtenonderzoek is ook gevraagd wat voor soort werk ze zoeken als ze konden kiezen. In tabel 6.11 worden de percentages antwoorden weergegeven per werknemerscategorie.

Tabel 6.11 Uitzendkrachtenonderzoek: Voorkeur voor type werk uitgesplitst naar huidige contractvorm

Type werk dat gezocht wordt (p=.000)	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal uitzend-werk
- Vast	57%	85%	71%	80%	82%	55%	70%
- Tijdelijk	0%	3%	3%	0%	3%	5%	3%
- Uitzendwerk	5%	2%	7%	1%	3%	8%	5%
- Anders	38%	10%	19%	20%	12%	33%	22%
Totaal aantal respondenten	21	91	382	125	74	235	928

De meeste werknemers in dit onderzoek zijn (uiteindelijk) op zoek naar een vaste baan (70%). Significant hoger scoren hier de uitzendkrachten met een tijdelijk contract (85%) en de ex-uitzendkrachten die een vaste of tijdelijke baan elders hebben gevonden (80 respectievelijk 82%). De vaste uitzendkrachten (57%) en de werknemers met een andere status (voornamelijk mensen die nu geen betaalde arbeid verrichten) scoren hier juist lager (55%).

Vergelijkbare uitkomsten levert ook het onderzoek "Hoe Zoeken Werkzoekenden?"(HZW) van Arbeidsvoorziening op. Bijna 90% van de werkzoekenden met een tijdelijk dienstverband is bijvoorbeeld op zoek naar vast werk.[1]

De respondenten is ook gevraagd waarom ze gekozen hebben voor het verrichten van uitzendwerk. Naar categorieën werknemers zijn de resultaten weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 6.12 Uitzendkrachtenonderzoek: Motivatie voor uitzendwerk uitgesplitst naar contractvorm

Motivatie voor uitzend-werk (p=.000)	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal uitzend-werk
- bewuste keuze	5%	3%	9%	3%	12%	8%	8%
- opstap naar vast werk	25%	50%	34%	64%	51%	24%	39%
- opstap naar tijdelijk werk	0%	1%	2%	1%	8%	3%	3%
- bijverdienste	55%	9%	32%	13%	14%	45%	30%
- geen ander werk te vinden	15%	36%	23%	19%	15%	20%	22%
Minimum aantal respondenten	20	88	367	118	73	223	889

Het grootste deel van de respondenten ziet het verrichten van uitzendwerk als opstap naar vast werk (39%). Bij de vaste uitzendkrachten ligt dit met een kwart een stuk lager en bij de uitzendwerknemers met een tijdelijk contract een stuk hoger (de helft). Voor bijna tweederde van degenen die nu vast werk hebben, was dat ook de bedoeling van het aannemen van een uitzendbaan. Iets minder dan een derde van de respondenten zegt uitzendwerk te doen om een extra inkomen te vergaren. Van de vaste uitzendkrachten noemt ruim de helft die bijverdienste als belangrijkste motivatie voor uitzendwerk. Dit lijkt opvallend, maar is deels te verklaren doordat een groot deel van hen minder dan twintig uur per week werkt.

Langdurige uitzendrelaties volgens de uitzendwerknemers

Tot het van kracht worden van de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) per 1 juli 1998 was de lengte van de uitzendtermijn formeel beperkt tot een half jaar. In de nieuwe wet- en regelgeving wordt het aangaan van langere uitzendrelaties formeel gereguleerd. In het Uitzendkrachtenonderzoek is geïnventariseerd of respondenten behoefte hebben aan langdurige uitzendrelaties en welke arbeidsvoorwaarden zij daarbij van belang vinden. Tabel 6.13 geeft een overzicht van de antwoorden per contractvorm.

[1] Arbeidsvoorziening/Research voor Beleid, Hoe Zoeken Werkzoekenden? Rapportage 1997, Zoetermeer 1998, blz. 14.

Tabel 6.13 Uitzendkrachtenonderzoek: bereidheid tot langdurig uitzendwerk, uitgesplitst naar contractvorm (p=.000)

	uitzendwerk vast	uitzendwerk tijdelijk	uitzendover-eenkomst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal
ja	53%	30%	35%	18%	20%	40%	33%
nee	35%	64%	52%	77%	77%	52%	58%
weet niet/niet van toepassing	13%	5%	13%	6%	4%	8%	9%
totaal aantal respondenten	23	92	409	126	77	250	977

Een derde van de respondenten zou langdurig uitzendwerk willen verrichten. Onder de uitzendkrachten met een vaste aanstelling bij een uitzendorganisatie ligt dit percentage beduidend hoger. Respondenten die inmiddels elders vast of tijdelijk werk hebben gevonden zien niet zoveel in langdurig uitzendwerk: van beide categorieën wil 77% niet. Aan de respondenten is ook gevraagd welke arbeidsvoorwaarden voor hen van belang zijn wanneer het gaat om langdurig uitzendwerk. In tabel 6.14 wordt het resultaat weergegeven.

Tabel 6.14 Uitzendkrachtenonderzoek: voorwaarden voor langdurig uitzendwerk, uitgesplitst naar contractvorm

	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal
loopbaan begeleiding door UB (p=.702)	4%	11%	8%	6%	6%	7%	7%
werkzekerheid door UB (p=.010)	25%	20%	22%	11%	11%	22%	19%
goede beloning (p=.000)	33%	17%	23%	6%	7%	16%	17%
anders (p=.068)	0%	3%	2%	1%	2%	5%	3%
weet niet/niet van toepassing (p=.452)	0%	1%	2%	0%	0%	5%	1%
totaal aantal respondenten	24	94	412	159	87	294	1070

Werkzekerheid en een goede beloning blijken de belangrijkste voorwaarden te zijn waaronder de uitzendkrachten bereid zijn langdurig een relatie met het uitzendbureau aan te gaan. Vooral bij de vast aangestelde uitzendkrachten scoren deze twee relatief goed.

6.5 Scholing en pensioen

Naast nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten, zijn er in de Flexwet en de uitzend-CAO ook bepalingen opgenomen over scholing en pensioen. Uitzendorganisaties moeten een bepaald percentage van de brutoloonsom in een scholingsfonds storten, waaruit jaarlijks scholingsactiviteiten richting uitzendkrachten moeten worden georganiseerd. Ook is de afspraak dat met iedere uitzendkracht, bij het berei-

ken van fase 2 een scholingsbehoeftegesprek wordt gevoerd[1]. Aan dit gesprek kan door de uitzendkracht echter geen recht op scholing worden ontleend. Volgens de uitzend-CAO dienen uitzendondernemingen met uitzendkrachten die in 1998 duizend uur of meer zijn uitgezonden een scholingsbehoeftegesprek te voeren. Naast recht op een scholingsbehoeftegesprek hebben uitzendkrachten vanaf fase 2 ook recht op pensioenopbouw.

Scholingsbehoeftegesprekken

In onderstaande figuur wordt weergegeven in hoeverre uitzendondernemingen tot op heden scholingsbehoeftegesprekken hebben gevoerd. Bij meer dan de helft van de uitzendondernemingen blijkt dat nog niet het geval te zijn geweest. Een kwart heeft met een minderheid van de doelgroep een dergelijk gesprek gevoerd. De overige uitzendondernemingen hebben met een meerderheid dan wel de totale doelgroep een gesprek gehad.

Figuur 6.2

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

De gecombineerde uitzendondernemingen hebben relatief vaker gesprekken gevoerd met (een deel van) de doelgroep dan de normale uitzendondernemingen. Verder lijkt er een verband te bestaan tussen de grootte van de uitzendonderneming en het voeren van gesprekken: hoe groter de uitzendonderneming des te vaker men al met (een deel van) de doelgroep over de behoefte aan scholing heeft gesproken (zie: tabellen B6.1 en B6.2 in de tabellenbijlage).

Opmerkingen van uitzendondernemingen over scholing

Een aantal vertegenwoordigers van uitzendondernemingen merkt op dat de behoefte aan scholing onder uitzendkrachten gering is. Een deel van de uitzendkrachten is al hoog opgeleid (met name studerenden). Anderen zijn laag geschoold en juist

[1] Geldt voor zowel ABU als NBBU CAO

met (uitzend)werk begonnen om van het leren af te zijn. Respondenten ervaren als negatief aspect van de nieuwe situatie dat wordt geïnvesteerd in (de scholing van) personen, waarvan het niet duidelijk is of deze op de (middel)lange termijn bij de uitzendonderneming zullen blijven. Volgens veel ondernemingen leidt scholing echter tot een hogere kwaliteit van het uitzendpersoneel. Voordeel daarvan voor uitzendondernemingen is dat uitzendkrachten beter en/of breder inzetbaar zijn. Bovendien is beter gekwalificeerd uitzendpersoneel van positieve invloed op het imago van de uitzendbranche. Een aantal respondenten merkt op dat 'scholing altijd goed is'. Voor uitzendkrachten betekent het een verbetering van hun carrière-perspectief. Door een betere kwalificatie maken zij meer kans op (vast) werk, al dan niet binnen de uitzendbranche. Een enkele uitzendonderneming geeft als knelpunt aan dat de grote uitzendondernemingen meer mogelijkheden hebben voor scholing (eigen scholingsinstituten) dan de kleinere. Tenslotte is het beschikbare bedrag voor scholing beperkt. Je kunt niet iedereen scholing aanbieden. De vraag is wie je wel en wie je niet moet scholen. Ook is niet altijd even duidelijk welke scholing je moet laten volgen (wat is passende scholing?).

Scholingsbehoefte bij uitzendwerknemers

Aan de uitzendwerknemers is gevraagd of met hen al een scholingsbehoeftegesprek is gevoerd en tevens is gevraagd of men behoefte heeft aan een bepaalde mate van scholing. Tabel 6.15 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 6.15 Uitzendkrachtenonderzoek: scholingsgesprek door de uitzendorganisatie en de behoefte aan scholing van uitzendwerknemers, uitgesplitst naar contractvorm

	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal
scholingsbehoeftegesprek (p=.167)	17%	21%	12%	11%	13%	11%	13%
behoefte aan scholing (p=.018)	26%	47%	32%	28%	29%	27%	31%
totaal aantal respondenten	22	91	400	123	75	245	956

In een aantal gevallen (13%) is al een scholingsbehoeftegesprek gevoerd. Voor de duidelijkheid, bij veel uitzendkrachten hoeft dit nog niet, namelijk pas bij het bereiken van fase 2 is men hiertoe verplicht. In totaal 31% van de uitzendkrachten zegt behoefte aan scholing te hebben. De behoefte aan scholing is met name bij de uitzendkrachten met een tijdelijk contract het hoogst (47%). Opvallend is dat de uitzendkrachten met een vaste aanstelling hier minder aan hechten (26%). Zowel bij het scholingsbehoeftegesprek als bij de behoefte aan scholing is geen relatie met het opleidingsniveau van de respondenten gevonden.

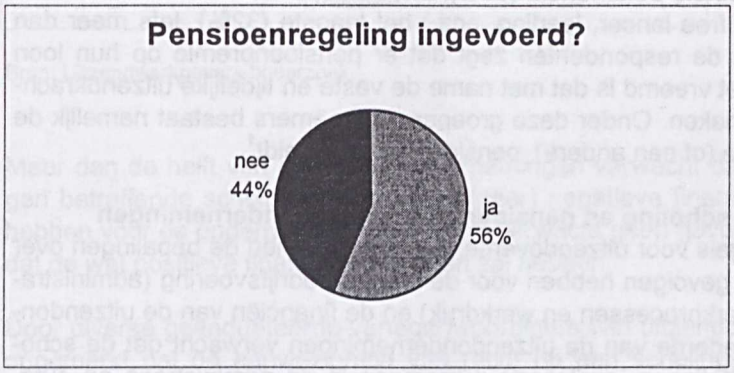
Pensioenregeling

Eén van de voorwaarden die uitzendwerknemers voor invoering van de wet en de CAO over het algemeen niet hadden was de mogelijkheid tot pensioenopbouw. Met

de nieuwe CAO komt daar verandering in. Vanaf het bereiken van fase 2 gaat voor de meeste uitzendkrachten de pensioenregeling in. Voor de precieze uitwerking van dit pensioenstelsel verwijzen we naar ABU CAO[1].

Ten tijde van het onderzoek was door ruim de helft van de uitzendondernemingen een pensioenregeling ingevoerd. Relatief is dit iets vaker gedaan door gecombineerde dan door normale uitzendondernemingen. Middelgrote uitzendondernemingen scoren op dit punt onder het gemiddelde, de grote uitzendondernemingen duidelijk er boven. (zie: tabellen B6.3 en B6.4 in de tabellenbijlage)

Figuur 6.3



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Aan die uitzendondernemingen die reeds een pensioenregeling hebben ingevoerd, is gevraagd voor hoeveel procent van de uitzendkrachten dat is gebeurd. Dit blijkt voor gemiddeld een derde van de uitzendkrachten het geval te zijn. Er lijkt er een verband te bestaan met de grootte. De gemiddelde percentages voor de grote, middelgrote en kleine uitzendondernemingen zijn respectievelijk 40%, 35% en 19%. Volgens een aantal uitzendondernemingen zou bij een belangrijk deel van de uitzendkrachten geen behoefte bestaan aan pensioenopbouw. De pensioenregeling wordt nu echter verplicht gesteld. De regeling is bovendien nog niet goed uitgewerkt. Er bestaat nog veel onduidelijkheid en ook is er nog geen pensioenfonds. Andere ondernemingen zijn veel positiever over de pensioenregeling: "Ze worden bijna gewone werknemers", stelt een respondent.

Pensioenopbouw bij uitzendwerknemers

Aan de uitzendwerknemers is gevraagd of zij op de hoogte zijn van het bestaan van de pensioenregeling en of de pensioenpremie ook al wordt ingehouden. Tabel 6.16 geeft een overzicht van de antwoorden op de vragen die hiernaar gesteld zijn.

---

[1] De NBBU CAO kent een afwijkende pensioen regeling, waar hier verder niet op wordt ingegaan.

Tabel 6.16 Uitzendkrachtenonderzoek: bekendheid van uitzendwerknemers met pensioenregeling en inhouding premie, uitgesplitst naar contractvorm

	uitzend werk vast	uitzend werk tijdelijk	uitzend overeen komst	vast werk	tijdelijk werk	anders	totaal
bekendheid met pensioenregeling (p=.000)	46%	59%	46%	46%	37%	32%	43%
inhouding pensioenpremie (p=.000)	43%	34%	21%	53%	33%	15%	26%
totaal aantal werknemers	22	94	405	125	76	251	973

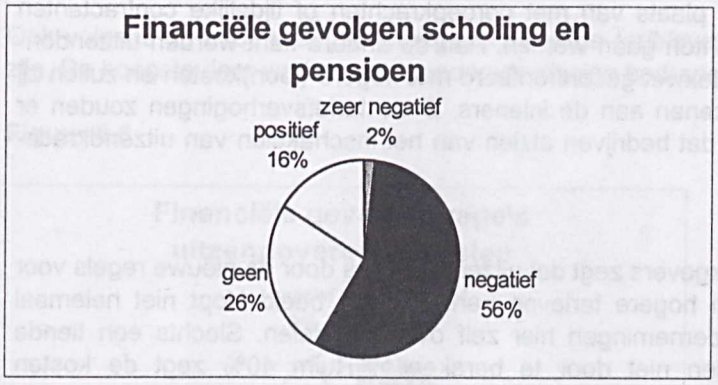
Van de uitzendwerknemers is minder dan de helft (43%) op de hoogte van de pensioenregeling. Onder de uitzendwerknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de grootste bekendheid (68%), onder respondenten met een andere status (geen werk, free lancer, leerling, enz.) het laagste (32%). Iets meer dan een kwart (26%) van de respondenten zegt dat er pensioenpremie op hun loon wordt ingehouden. Niet vreemd is dat met name de vaste en tijdelijke uitzendkrachten hiervan melding maken. Onder deze groepen werknemers bestaat namelijk de grootste kans dat deze (of een andere) pensioenregeling geldt[1].

Effecten bepalingen scholing en pensioen voor uitzendondernemingen

Net als de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten, kunnen de bepalingen over scholing en pensioen gevolgen hebben voor de interne bedrijfsvoering (administratie, automatisering, werkprocessen en werkdruk) en de financiën van de uitzendonderneming. Bijna tweederde van de uitzendondernemingen verwacht dat de scholings- en pensioenbepalingen ingrijpende wijzigingen in de administratie en automatisering teweeg zullen brengen. Deze verwachting wordt met name door de grote uitzendondernemingen relatief vaak uitgesproken. Wat werkprocessen betreft, zijn de meningen verdeeld. Ruim de helft van de ondernemingen verwacht daarin wel ingrijpende wijzigingen, de rest verwacht dat niet. Wederom verwachten de grote uitzendondernemingen vaker veranderingen dan de middelgrote en kleine. Over de werkdruk van de intercedenten spreekt tweederde van de ondernemingen de verwachting uit dat de bepalingen zullen leiden tot meer werkdruk; slechts een enkele uitzendonderneming verwacht juist minder werkdruk. Grotere uitzendondernemingen verwachten weer relatief vaker een hogere werkdruk dan kleinere.

[1] Onder de vaste en tijdelijke uitzendkrachten kunnen zich uitzendwerknemers bevinden die al een (detacherings)contract hadden, waarin in een pensioenregeling werd voorzien.

Figuur 6.4



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Meer dan de helft van de uitzendondernemingen verwacht dat de nieuwe bepalingen betreffende scholing en pensioen (zeer) negatieve financiële gevolgen zullen hebben voor de onderneming. Een kwart verwacht geen gevolgen en de rest denkt dat de wet positieve financiële gevolgen zal hebben.

Door diverse geënquêteerde vertegenwoordigers van uitzendondernemingen wordt opgemerkt dat de aanwezigheid van recht op een scholingsbehoeftegesprek en een pensioenregeling een positieve uitstraling op de branche heeft: werken bij een uitzendbureau wordt aantrekkelijker, en de binding met de uitzendonderneming neemt toe.

Gecombineerde uitzendondernemingen (met ook detachering, pools e.d.) verwachten relatief vaker negatieve effecten dan de normale uitzendondernemingen. Grotere ondernemingen verwachten vaker negatieve gevolgen dan de kleinere (zie: tabellen B6.5 en B6.6 in de tabellenbijlage).

6.6 Verhouding tussen uitzendondernemingen en inleners

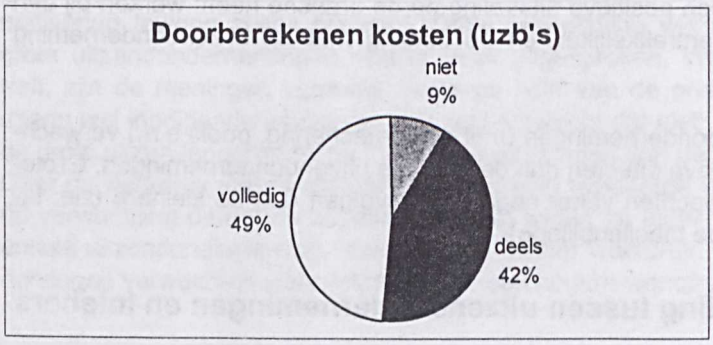
Op basis van de enquête onder werkgevers is berekend bij welk deel van het volume aan arbeidskrachten (= het "bedrijfsleven" plus non-profit plus overheid) gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten. Dat is bij 84%. Ten tijde van het onderzoek was bij 61% daarvan het aandeel van uitzendkrachten in het totale personeelsbestand (inclusief het ingeleende personeel) minder dan 5%, bij 35% tussen de 5% en 25% en bij 3% hoger dan 25%. Het in het hierna volgende gepresenteerde cijfermateriaal heeft alleen betrekking op die werkgevers die aangaven (wel eens) uitzendkrachten in te schakelen (n=870).

De invoering van de Flexwet kan van invloed zijn op de verhoudingen tussen uitzendondernemingen en inleners. Zo is het mogelijk dat inleners mede door invoering van de Flexwet in plaats van met oproepkrachten of tijdelijke contractanten (meer) met uitzendkrachten gaan werken. Aan de andere kant worden uitzendondernemingen door de Flexwet geconfronteerd met hogere (loon)kosten en zullen zij deze (deels) doorberekenen aan de inleners. Deze tariefsverhogingen zouden er juist toe kunnen leiden dat bedrijven afzien van het inschakelen van uitzendkrachten.

Kostenstijgingen

Tweederde van de werkgevers zegt dat uitzendbureaus door de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten hogere tarieven hanteren. Dit beeld klopt niet helemaal met wat de uitzendondernemingen hier zelf over meedelen. Slechts een tiende daarvan zegt de kosten niet door te berekenen. Ruim 40% zegt de kosten gedeeltelijk door te berekenen. De hogere (loon)kosten die het gevolg zijn van de invoering van de Flexwet wordt door de helft van de uitzendondernemingen volledig doorberekend in de aan de inleners berekende tarieven. De grote uitzendondernemingen zeggen minder vaak de kosten volledig door te berekenen en vaker deze deels door te berekenen. Kleine uitzendondernemingen geven iets vaker dan gemiddeld aan de kosten niet door te berekenen. (zie: tabel B6.7 in de tabellenbijlage).

Figuur 6.5



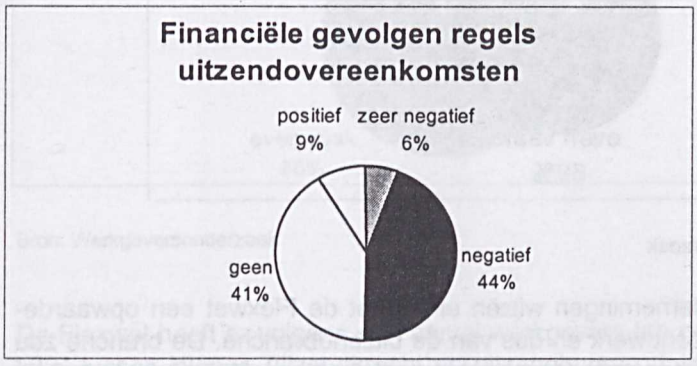
Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Aan de uitzendondernemingen, die de hogere kosten door de Flexwet (deels) doorberekenen aan de inleners, is vervolgens gevraagd hoe hoog deze tariefsverhoging bij benadering is. De hoogste tariefverhoging die wordt gemeld is 20%. Het meest genoemd wordt een tariefsverhoging van 5%. Dit is tevens het gemiddelde. Voor gecombineerde uitzendondernemingen ligt het gemiddelde iets hoger (5,3%), voor de normale uitzendondernemingen iets lager (4,8%). De grote en middelgrote

uitzendondernemingen blijken gemiddeld een wat lagere tariefsverhoging te (kunnen) hanteren dan de kleine (respectievelijk 4,6%, 4,8% en 5,4%).

Ook volgens de ondervraagde werkgevers zou de tariefsverhoging gemiddeld 5% zijn. De hoogste door werkgevers genoemde stijging bedraagt 30%.

Figuur 6.6



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

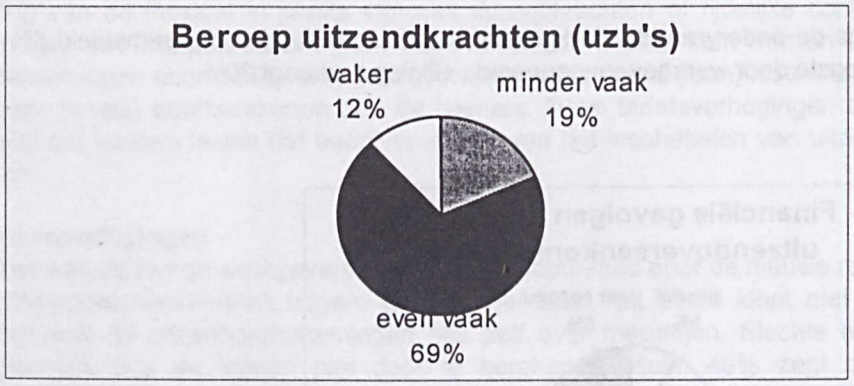
Vier op de tien werkgevers verwachten van de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten voor de eigen arbeidsorganisatie in financieel opzicht geen gevolgen. De helft verwacht (zeer) negatieve financiële effecten, een tiende positieve. Negatieve gevolgen worden vaker dan gemiddeld verwacht in de sectoren handel/reparatie, transport/communicatie en zorg/welzijn en door werkgevers met veel uitzendkrachten in het personeelsbestand (zie: tabellen B6.8 en B6.9 in de tabellenbijlage).

Een derde (34%) van alle uitzendondernemingen zegt te denken dat verhoging van tarieven inleners niet afstoot. De helft (52%) denkt dat dit enigszins het geval zal zijn en de rest is van mening dat hogere tarieven inleners in sterke mate afstoten.

Effecten op inleengedrag

Volgens een minderheid van de uitzendondernemingen is de invoering van de Flexwet van invloed geweest op de inschakeling van uitzendkrachten door inleners. Ruim een tiende zegt dat er nu vaker dan voorheen een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten. Bijna 20% geeft aan dat er door bedrijven juist minder vaak gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten. Een ruime meerderheid denkt dat de invoering van de Flexwet geen effect heeft gehad op het inschakelen van uitzendkrachten.

Figuur 6.7



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek

Verschillende uitzendondernemingen wijzen er op dat de Flexwet een opwaardering betekent van het uitzendwerk en dus van de uitzendbranche. De branche zou eindelijk serieus worden genomen. Opgemerkt wordt dat de wet leidt tot een betere 'acceptatie', een beter 'imago', 'emancipatie' en 'professionalisering' van het uitzendwerk.

Dit komt redelijk overeen met het beeld bij de overige werkgevers. Van de arbeidsorganisaties zegt 15% dat de nieuwe regels ertoe hebben geleid dat men minder vaak gebruik is gaan maken van uitzendkrachten. Van de arbeidsorganisaties geeft 80% aan dat men even vaak uitzendkrachten inschakelt. Slechts een kleine minderheid doet dat vaker dan voorheen. Met name in de sectoren transport/communicatie en overige dienstverlening schakelt men vaker dan voorheen uitzendkrachten in. Mogelijk houdt de stijging in de laatste sector ermee verband dat veel (schoonmaak- en beveiligings) bedrijven in die sector toch al eigendom zijn van uitzendholdings.

Figuur 6.8

Bron: Werkgeversonderzoek

De Flexwet heeft er volgens een aantal werkgevers toe geleid dat de 'driehoeksrelatie' tussen inlener, uitzendkracht en uitzendbureau duidelijker is geworden. Ook wordt gewezen op het positieve effect van het loslaten van de maximale uitzendtermijn van zes maanden. Als inlener kan men nu een langdurige uitzendrelatie opbouwen met één en dezelfde uitzendkracht. Dit is positief voor de continuïteit en de kwaliteit van de geleverde arbeid. Dat een uitzendkracht na verloop van tijd bij het uitzendbureau in (vaste) dienst komt, leidt tot meer binding aan het uitzendbureau, meer motivatie en meer kwaliteit.

Aan de andere kant wordt opgemerkt dat de Flexwet juist leidt tot een groter verloop van uitzendkrachten bij de uitzendbureaus, waardoor de inlener steeds weer van andere uitzendkrachten gebruik moet maken. Dat is slecht voor de continuïteit. Verder merken enkele respondenten op dat het uitzendbureau een concurrent is geworden. In het verleden nam men een goede uitzendkracht na verloop van tijd soms zelf in dienst. Dat wordt nu moeilijker. Immers, in de huidige situatie kan uitzendpersoneel op den duur in (vaste) dienst bij het uitzendbureau komen.

7 EFFECTEN VAN DE FLEXWET

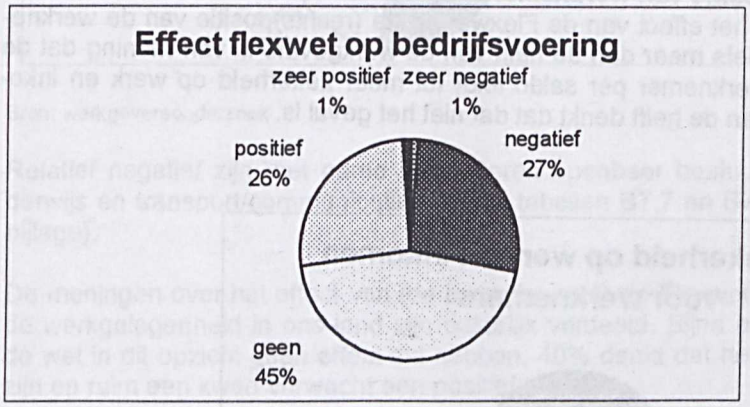
In dit hoofdstuk komen de effecten van de Flexwet in zijn totaal aan de orde. Het gaat hierbij om een optelsom van de vragen die in de voorgaande hoofdstukken zijn gesteld over de diverse effecten van onderdelen van de Flexwet.
Achtereenvolgens komen de werkgevers in het algemeen en de uitzendondernemingen aan de orde. Aan de flexwerkers zelf zijn geen algemene vragen over effecten gesteld (dit omdat het om individuele belevingen gaat, die voor de persoon zelf moeilijk in een algemeen beeld zijn te vertalen).

7.1 Effecten volgens werkgevers

In deze paragraaf wordt weergegeven wat werkgevers over de gevolgen van de Flexwet denken. Onderscheid kan daarbij nog worden gemaakt tussen gevolgen voor de individuele werkgever, voor werknemers alsook de effecten voor de arbeidsmarkt. Afgesloten wordt met het totaaloordeel van werkgevers.

Gevolgen voor de individuele werkgever
Een eerste vraag of (de invoering van) de Flexwet per saldo positieve dan wel negatieve gevolgen zal hebben voor de bedrijfsvoering. Dit geldt in het bijzonder voor de mogelijkheden tot aanpassing van het personeelsbestand. De meningen daarover blijken verdeeld.

Figuur 7.1

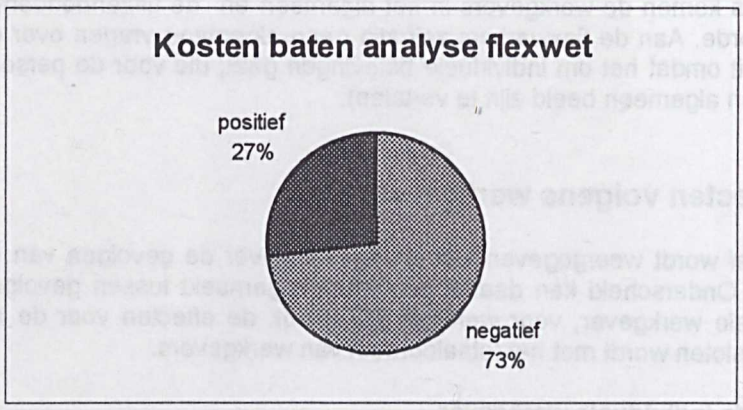


Bron: werkgeversonderzoek

Bijna de helft van werkgevers verwacht in dat opzicht helemaal geen effecten, ruime een kwart verwacht (zeer) negatieve en een ongeveer even groot deel positieve effecten. Met name in de sector zorg/welzijn is het oordeel negatief, in de horeca oordeelt men juist relatief positief. Grotere arbeidsorganisaties oordelen negatiever dan de kleinere (zie de tabellen B7.1 en B7.2 van de bijlage).

Bijna een derde van de werkgevers zegt niet te kunnen zeggen of de financiële kosten die het gevolg zijn van (de invoering van) de Flexwet per saldo op zullen wegen tegen de financiële baten. Van degenen die het wel denken te weten, verwacht bijna driekwart een negatieve balans en ruim een kwart een positieve.

Figuur 7.2



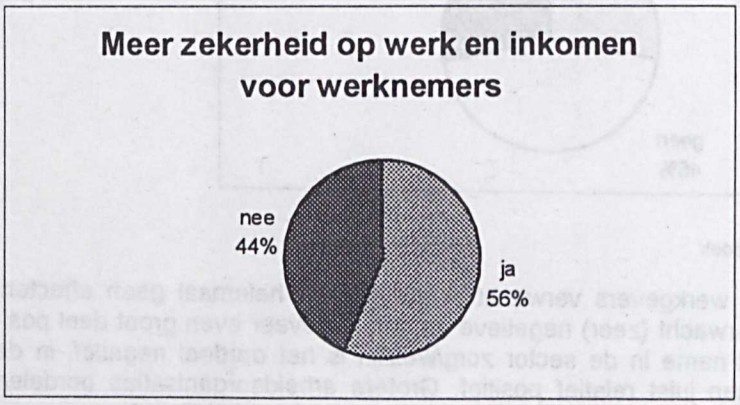
Bron: werkgeversonderzoek

Werkgevers in de sectoren overige dienstverlening, openbaar bestuur en bouw/energie zijn in dit opzicht negatiever gestemd dan die in andere sectoren. Kleine arbeidsorganisaties zijn gemiddeld genomen positiever dan de (middel)grote (zie de tabellen B7.3 en B7.4 van de tabellenbijlage).

Effect op rechtspositie van werknemers

De meningen over het effect van de Flexwet op de (rechts)positie van de werknemer zijn verdeeld. Iets meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat de Flexwet voor de werknemer per saldo leidt tot meer zekerheid op werk en inkomen. Iets minder dan de helft denkt dat dat niet het geval is.

Figuur 7.3



Bron: werkgeversonderzoek

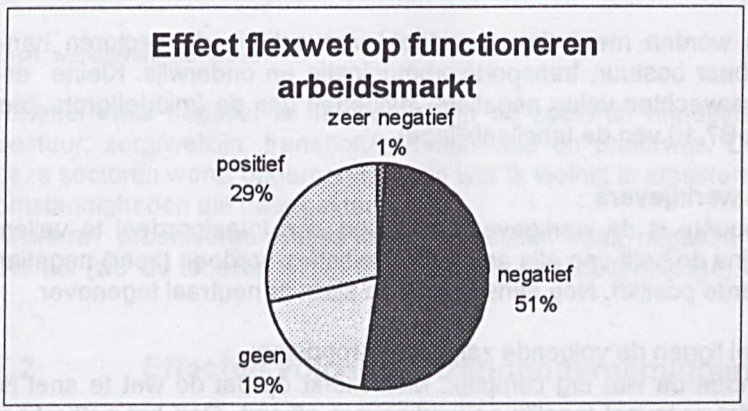
Met name werkgevers in de sectoren openbaar bestuur, transport/communicatie en onderwijs zijn positief gestemd. Grotere arbeidsorganisaties oordelen positiever dan de kleinere (zie de tabellen B7.5. en B7.6 van de tabellenbijlage).

Effect op het (functioneren) van de arbeidsmarkt

De invoering van de Flexwet kan gevolgen hebben voor het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin. Ruim de helft van de werkgevers denkt dat de invoering van de Flexwet een (zeer) negatieve invloed heeft op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (aansluiting vraag en aanbod). Mogelijk gaat het hierbij, zoals wordt gesteld door een sectorvertegenwoordiger uit de agrarische sector, om koudwatervrees. Men weet niet waar men op dit moment aan toe is.

Bijna een derde van de arbeidsorganisaties is van mening dat die invloed van de Flexwet op de arbeidsmarkt positief zal zijn.

Figuur 7.4

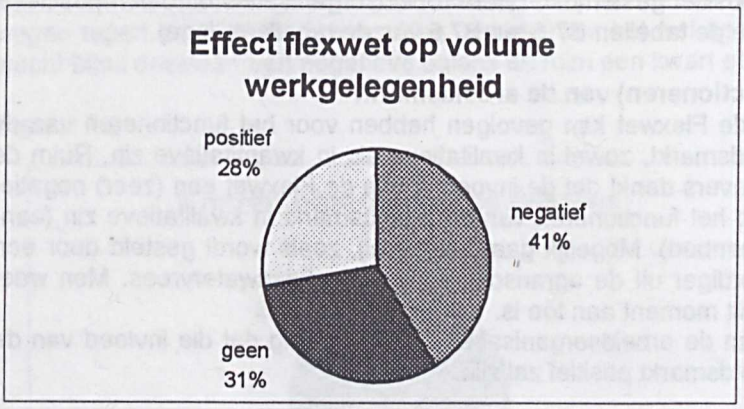


Bron: werkgeversonderzoek

Relatief negatief zijn met name de sectoren openbaar bestuur, zorg/welzijn, onderwijs en transport/communicatie. (zie de tabellen B7.7 en B7.8 van de tabellenbijlage).

De meningen over het effect van (de invoering van) de Flexwet op het volume van de werkgelegenheid in ons land zijn duidelijk verdeeld. Bijna een derde denkt dat de wet in dit opzicht geen effect zal hebben, 40% denkt dat het effect negatief zal zijn en ruim een kwart verwacht een positief effect.

Figuur 7.5



Bron: werkgeversonderzoek

Negatieve effecten worden meer dan gemiddeld verwacht in de sectoren handel/reparatie, openbaar bestuur, transport/communicatie en onderwijs. Kleine arbeidsorganisaties verwachten vaker negatieve invloeden dan de (middel)grote (zie de tabellen B7.9 en B7.10 van de tabellenbijlage).

Totaaloordeel van werkgevers

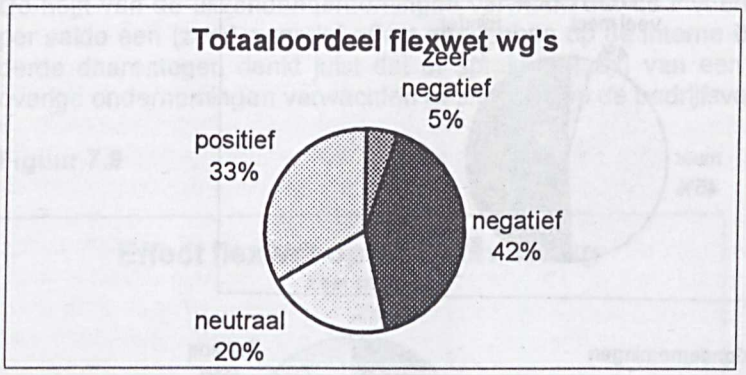
Tot slot van de enquête is de werkgevers gevraagd een totaaloordeel te vellen over de Flexwet. Bijna de helft van alle arbeidsorganisaties oordeelt (zeer) negatief over de wet, een derde positief. Nog eens een vijfde staat er neutraal tegenover.

Aan dit totaaloordeel liggen de volgende zaken ten grondslag:

- Werkgevers vinden de wet erg complex. Men merkt op dat de wet te snel is ingevoerd, en dat er teveel tegelijk op werkgevers afkomt. Ook het ontbreken van jurisprudentie en het feit dat CAO's nog niet zijn aangepast aan de wet zorgen voor veel onduidelijkheid.
- Men vindt de administratieve rompslomp te groot. Als werkgever moet men alerter zijn, men moet het arbeidsverleden van de werknemer beter in de gaten houden. Daardoor kost niet alleen het afsluiten van contracten meer tijd, maar men moet ook beter in de gaten houden wat men afspreekt.
- De relatie met de sociale zekerheid is onduidelijk. Vanuit diverse bedrijfstakken wordt erop gewezen dat uitvoeringsinstellingen en werkgevers niet op één lijn zitten. In een aantal bedrijfstakken worden werknemers die WW of ziektegeld aanvragen terugverwezen naar de werkgever.
- Aan de andere kant zijn er werkgevers die erop wijzen dat de nieuwe wet voor beide partijen meer duidelijkheid en helderheid biedt. Het arbeidsrecht wordt gemakkelijker en inzichtelijker gemaakt.
- Ook vinden werkgevers het heel positief dat in CAO's aspecten van de wet veder kunnen worden uitgewerkt. De Wet biedt hiermee de nodige ruimte.
- Ten slotte stellen werkgevers die positief oordelen dat de wet een denkproces op gang heeft gebracht. Er wordt alerter en bewuster omgegaan met de perso-

neelsbezetting. Men plant oproeparbeid beter, denkt na over de contracten die men afsluit en neemt flexibele krachten alleen aan als dat echt nodig is.

Figuur 7.6



Bron: werkgeversonderzoek

Relatief vaak negatief is het oordeel in de sectoren handel/reparatie, openbaar bestuur, zorg/welzijn, transport/communicatie en onderwijs. Door werkgevers in deze sectoren wordt opgemerkt dat de wet te weinig is afgestemd op de specifieke omstandigheden die daar gelden.
Kleinere arbeidsorganisaties oordelen relatief vaak negatief, middelgrote vaker positief (zie de tabellen B7.11 en B7.12 van de tabellenbijlage).

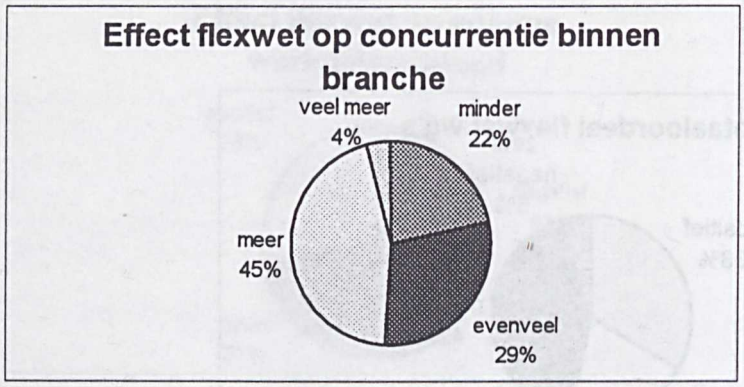
7.2 Effecten volgens uitzendondernemingen

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde: de effecten van de Flexwet op de onderlinge verhoudingen binnen de uitzendbranche, de effecten voor de individuele ondernemingen, en het effect op het functioneren van de arbeidsmarkt. Afgesloten wordt met een totaaloordeel van uitzendondernemingen.

Effecten op de onderlinge verhoudingen binnen de branche
In de uitzendbranche is al geruime tijd sprake van een proces van toenemende concurrentie, concentratie en schaalvergroting. In 1998 zijn verschillende kleine en middelgrote uitzendbureaus overgenomen door de grote uitzendondernemingen. De invoering van de Flexwet zou dit proces kunnen versterken.

Sinds de invoering van de WAADI in juli 1998 is geen vergunning meer nodig om arbeid ter beschikking te stellen. De meningen over het effect van het loslaten van het vergunningenstelsel op de concurrentie tussen uitzendbureaus lopen uiteen. Van de uitzendondernemingen denkt 48% dat dit heeft geleid tot (veel) meer concurrentie en 47% dat sprake is van evenveel concurrentie. Een kleine minderheid (6%) denkt dat het loslaten van het vergunningenstelsel heeft geleid tot minder concurrentie.

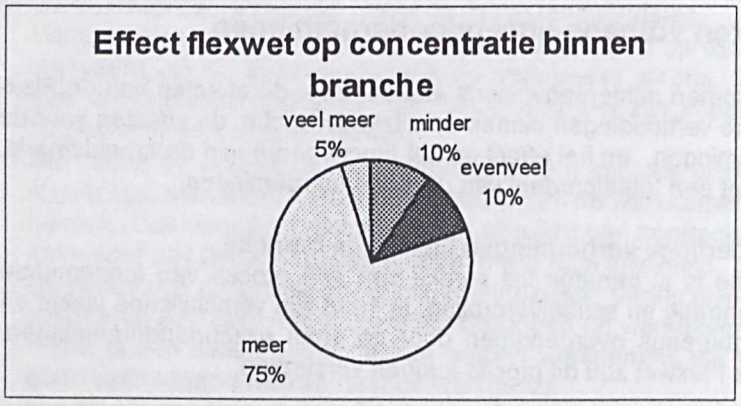
Figuur 7.7



Bron: onderzoek uitzendondernemingen

De helft van de uitzendondernemingen verwacht dat de invoering van de Flexwet zal leiden tot een (sterke) toename van de concurrentie. Ruim een kwart denkt dat de wet niet zal leiden tot meer concurrentie, een klein kwart denkt zelfs dat de wet zal leiden tot minder onderlinge concurrentie. Kleine uitzendondernemingen verwachten vaker dat de concurrentie door de Flexwet zal toenemen. Opvallend is dat middelgrote uitzendondernemingen dit relatief minder vaak verwachten (zie de tabel B7.13 van de tabellenbijlage).

Figuur 7.8



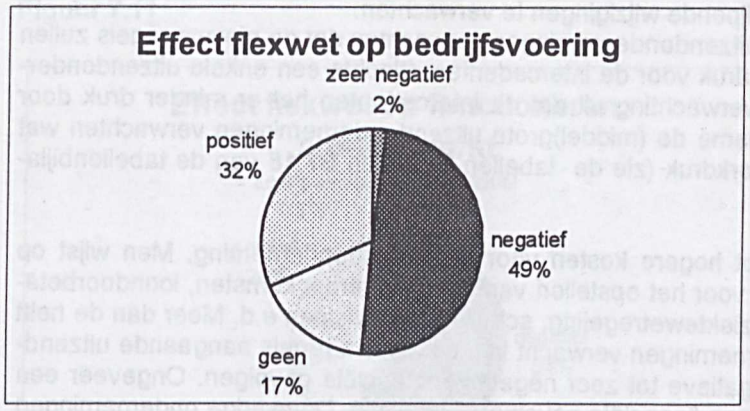
Bron: onderzoek uitzendondernemingen

Over de invloed van de invoering van de Flexwet op het proces van concentratie en schaalvergroting lijkt meer overeenstemming te bestaan. Acht op de tien ondernemingen verwachten (veel) meer fusies en overnames door de Flexwet. Met name de grote uitzendondernemingen spreken deze verwachting relatief vaak uit, de

kleine uitzendondernemingen juist minder vaak (zie de tabel B7.14 van de tabellenbijlage).

Gevolgen voor individuele uitzendonderneming
De helft van de uitzendondernemingen verwacht dat de invoering van de Flexwet per saldo een (zeer) negatief effect zal hebben op de interne bedrijfsvoering. Een derde daarentegen denkt juist dat er sprake zal zijn van een positief effect. De overige ondernemingen verwachten geen effect op de bedrijfsvoering.

Figuur 7.9



Bron: onderzoek uitzendondernemingen

Het oordeel van de uitzendondernemingen die ook activiteiten als detachering e.d. ontplooien, is duidelijk positiever dan dat van de normale uitzendondernemingen die alleen aan uitzending doen. Grote uitzendondernemingen oordelen positiever, middelgrote juist negatiever dan de kleine uitzendondernemingen (zie de tabellen B7.15 en B7.16 van de tabellenbijlage).
De verplichting uitzendkrachten na verloop van tijd (vast) in dienst te nemen, leidt volgens een aantal respondenten tot inflexibiliteit van de uitzendondernemingen. Eén van de respondenten spreekt in dit verband van "verkalking". De Flexwet zou en aantasting zijn van het principe van uitzending ("Onder het hele uitzenden wordt een bom gelegd, de flexibiliteit verdwijnt").

Meer dan de helft van de uitzendondernemingen verwacht dat de financiële kosten van (de invoering van) de Flexwet voor hun onderneming per saldo niet op zullen wegen tegen de financiële baten. De gecombineerde uitzendondernemingen zijn op dit punt iets minder negatief gestemd dan de normale uitzendondernemingen. Hetzelfde geldt voor de kleine uitzendondernemingen.

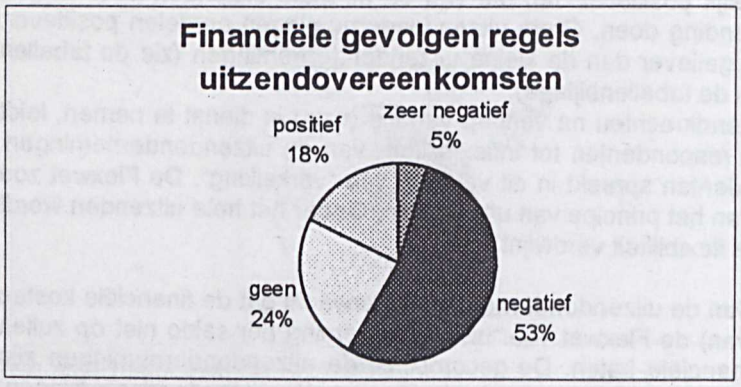
Financiële effecten
De gevolgen van de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten voor de interne bedrijfsvoering zijn, naar inschatting van de uitzendondernemingen, aanzienlijk. Ruim driekwart van de uitzendondernemingen verwacht dat de nieuwe

regels zullen leiden tot ingrijpende wijzigingen in de administratie en het automatiseringssysteem. Men wijst op zaken als het opstellen van uitzendovereenkomsten, het bijhouden van het arbeidsverleden en het aantal gewerkte uren. Door enkele respondenten wordt nog gewezen op een specifiek knelpunt, namelijk dat ziekte het einde van de uitzendovereenkomst betekent. Bij één dag ziekte moet dan al een nieuw contract worden opgesteld.

De verwachting dat de werkzaamheden toenemen leeft bij de (middel)grote uitzendondernemingen sterker dan bij de kleine. Vier op de vijf uitzendondernemingen verwachten dat de nieuwe regels zullen leiden tot ingrijpende wijzigingen in de werkprocessen. Ook hier geldt dat de (middel)grote uitzendondernemingen relatief vaker aangeven ingrijpende wijzigingen te verwachten.
Ruim vier op de vijf uitzendondernemingen verwachten dat de nieuwe regels zullen leiden tot meer werkdruk voor de intercedenten. Slechts een enkele uitzendonderneming spreekt de verwachting uit dat de intercedenten het er minder druk door zullen krijgen. Met name de (middel)grote uitzendondernemingen verwachten wat vaker een hogere werkdruk (zie de tabellen B7.17 en B7.18 van de tabellenbijlage).

Dit alles leidt ook tot hogere kosten voor de uitzendonderneming. Men wijst op zaken als de kosten voor het opstellen van uitzendovereenkomsten, loondoorbetaling bij leegloop, de ziektewetregeling, scholing en pensioen e.d. Meer dan de helft van de uitzendondernemingen verwacht van de nieuwe regels aangaande uitzendovereenkomsten negatieve tot zeer negatieve financiële gevolgen. Ongeveer een kwart denkt dat er geen financiële gevolgen zullen zijn. De overige ondernemingen verwachten positieve gevolgen.

Figuur 7.10

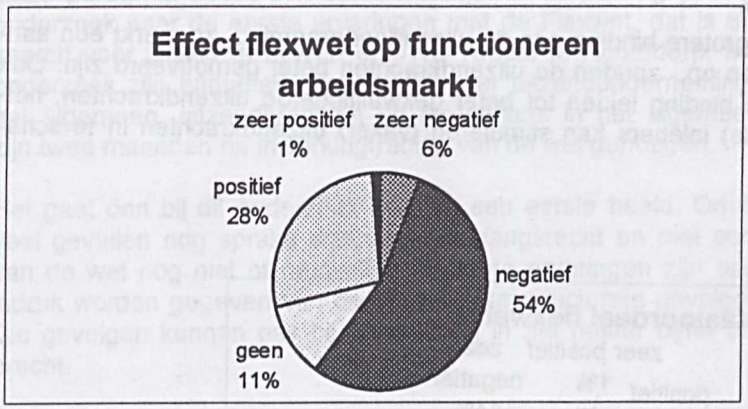


Bron: onderzoek uitzendondernemingen

Uitzendondernemingen die ook detacheringsactiteiten e.d. ondernemen verwachten wat minder vaak (zeer) negatieve financiële gevolgen. Verder voorzien met name de middelgrote uitzendondernemingen relatief vaak (zeer) negatieve financiële gevolgen (zie de tabellen B7.19 en B7.20 van de tabellenbijlage).

Effect op (functioneren) arbeidsmarkt
De invoering van de Flexwet kan gevolgen hebben voor het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt, zowel in kwalitatieve zin als in kwantitatieve zin. Zes van de tien uitzendondernemingen denken dat de wet een (zeer) negatieve invloed heeft op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (aansluiting vraag en aanbod). Bijna een derde denkt dat de invloed positief zal zijn. Het oordeel van de uitzendbureaus die alleen uitzenden is wat negatiever dan dat van de uitzendondernemingen die zich ook met detachering e.d. bezig houden. Hetzelfde geldt voor de middelgrote ondernemingen in verhouding tot de kleinere en grotere (zie de tabel B7.21 van de tabellenbijlage).

Figuur 7.11



Bron: onderzoek uitzendondernemingen

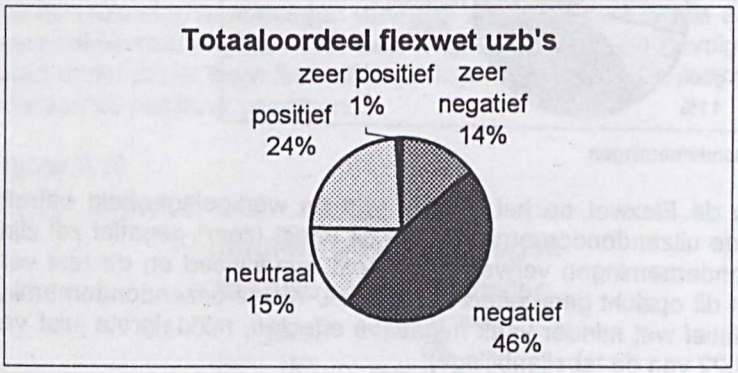
Wat het effect van de Flexwet op het volume van de werkgelegenheid betreft, denkt de helft van de uitzendondernemingen dat dit effect (zeer) negatief zal zijn. Zo'n 20% van de ondernemingen verwacht een positieve invloed en de rest vermoedt dat de wet in dit opzicht geen effect zal hebben. Kleine uitzendondernemingen verwachten relatief wat minder vaak negatieve effecten, middelgrote juist vaker (zie de tabel B7.22 van de tabellenbijlage).

Totaaloordeel van uitzendondernemingen
Ook aan de uitzendondernemingen is gevraagd een totaaloordeel te vellen over de Flexwet. Dit totaaloordeel is niet positief te noemen. Bijna tweederde oordeelt (zeer) negatief over de wet, een kwart (zeer) positief. De overige 15% staat neutraal tegenover de wet.
Dit oordeel wordt op de volgende wijze verklaard:

- Ook uitzendondernemingen laken de complexiteit van de nieuwe wetgeving. Met name de overgangsregeling vinden ze zeer ingewikkeld. Ook hier wordt het gebrek aan jurisprudentie genoemd.
- Uitzendondernemingen worden inflexibeler. Dit komt omdat men uitzendkrachten op den duur een vast contract moet bieden. Daardoor gaat men ook voorzichtiger om met incoulante doelgroepen.

- Aan de andere kant prijzen ook uitzendbureaus de duidelijkheid van de nieuwe regels. De relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht wordt helderder.
- Verschillende uitzendondernemingen wijzen er op dat de Flexwet een opwaardering betekent van het uitzendwerk en dus van de uitzendbranche. De branche zou eindelijk serieus worden genomen. Opgemerkt wordt dat de Flexwet leidt tot een betere 'acceptatie', 'imago', 'emancipatie' en 'professionalisering' van het uitzendwerk.
- Door de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten en het betere imago van de branche wordt het, ook voor hoger opgeleiden, aantrekkelijker om voor een uitzendbureau te gaan werken.
- Meest genoemd positief punt voor de individuele uitzendonderneming is de binding van de uitzendkrachten aan de eigen organisatie. Er is daardoor sprake van meer continuïteit en minder verloop (naar andere uitzendbureaus of naar de inlener).
- Mede door de grotere binding aan de uitzendonderneming, zo merkt een aantal respondenten op, zouden de uitzendkrachten beter gemotiveerd zijn. Ook zou de grotere binding leiden tot beter gekwalificeerde uitzendkrachten, hetgeen (potentiële) inleners kan stimuleren (vaker) uitzendkrachten in te schakelen.

Figuur 7.12



Bron: onderzoek uitzendondernemingen

Het oordeel van de uitzendondernemingen die ook activiteiten op het gebied van detacheringen e.d. ontplooien is positiever dan dat van de normale uitzendbureaus. Middelgrote uitzendbureaus oordelen minder vaak positief dan de overige grootteklassen (zie de tabellen B7.23 en B7.24 van de tabellenbijlage).

8 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Dit hoofdstuk bevat de samenvatting en conclusies van het onderzoek. Paragraaf 8.1. bevat een samenvatting van de voornaamste uitkomsten van het onderzoek. Paragraaf 8.2 sluit af met een aantal algemene conclusies.

8.1 Samenvatting

Opzet van het onderzoek

Deze paragraaf bevat een samenvatting van de belangrijkste resultaten van het onderzoek naar de eerste ervaringen met de Flexwet, dat is uitgevoerd door Research voor Beleid te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp. In het kader van dit onderzoek zijn enquêtes uitgevoerd onder uitzendondernemingen, werkgevers in het algemeen, uitzendkrachten en flexwerkers in het algemeen. Deze enquêtes zijn twee maanden na inwerkingtreding van de wet gehouden.

Het gaat dan bij dit onderzoek ook om een eerste beeld. Omdat in deze fase in veel gevallen nog sprake was van overgangsrecht en met sommige onderdelen van de wet nog niet of nauwelijks concrete ervaringen zijn opgedaan, kan geen indruk worden gegeven van de uiteindelijke structurele gevolgen van de Flexwet. Die gevolgen kunnen pas bij een meting in het najaar beter in kaart worden gebracht.

In deze samenvatting komt eerst de voorlichting over de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" aan de orde. Daarna volgen de verschillende aspecten van de wet: de regels voor oproepkrachten, voor tijdelijke dienstverbanden en voor uitzendovereenkomsten. Ten slotte worden de gevolgen van de wet volgens werkgevers op een rij gezet; hierbij wordt ook het aspect "beëindiging dienstverband" meegenomen.

VOORLICHTING

Is men op de hoogte van bestaan en inhoud van de wet?

- Ruim tweederde van de *uitzendwerkgevers* zegt goed tot zeer goed op de hoogte te zijn. Een derde is enigszins of redelijk op de hoogte.
- Voor de *overige werkgevers* zijn de percentages ongeveer op hetzelfde niveau. Ruim tweederde van de werkgevers zegt goed tot zeer goed op de hoogte te zijn en een kwart enigszins of redelijk. Vooral kleinere bedrijven zijn slecht tot matig op de hoogte.
- Bij de *flexwerkers* kent 75% het bestaan van de Flexwet.
- Bij de *uitzendwerknemers* bedraagt dit percentage 64%. Voor de uitzendwerknemers geldt bovendien dat 42% het bestaan van de uitzend CAO kent en 33% wel eens iets over het fasensysteem gehoord heeft.

Bekendheid met aspecten van de wet

- *Uitzendwerkgevers* noemen het vaakst de bekendheid met de uitzendovereenkomsten. Het minst bekend bij de uitzendwerkgevers zijn de regels voor de proeftijden, de opzegtermijnen en de ontslagprocedures. De meeste uitzendwerkgevers kennen de specifieke bepalingen uit de wet wat betreft de regels voor uitzendkrachten. Het minst bekend, maar toch nog bij 90% van de uitzendwerkgevers zijn de bepalingen dat uitzendkrachten tegenwoordig onbeperkt mogen worden uitgezonden en dat er na 1000 uur of meer uur werken in het voorgaande jaar een scholingsbehoeftegesprek moet worden uitgevoerd.
- De *overige werkgevers* noemde spontaan het vaakst de tijdelijke contracten, de oproepovereenkomsten en de uitzendovereenkomsten als bekende aspecten van de wet. Minder bekend zijn de bepalingen over de proeftijd, de opzegtermijnen en de ontslagprocedures. De specifieke bepalingen die werkgevers het best kennen zijn de bepalingen over het recht op een vaste baan van tijdelijke werknemers en uitzendkrachten en het feit dat minimaal drie uur per week moet worden betaald aan oproepkrachten. Minder vaak kent men de bepalingen over de verkorting en verlenging van de opzegtermijnen en de beperking van de duur van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling.

De informatiekanalen voor de nieuwe wet- en regelgeving

- *Werkgevers* kennen de wet het meest vaak door het lezen erover in vakbladen en in dag- en weekbladen. Daarnaast vormen de sector- en werkgeversorganisaties de belangrijkste informatiekanalen.
- *Uitzendwerkgevers* zijn veelal via de eigen koepels (ABU/NBBU) en via de pers op de hoogte gekomen van de inhoud van de Flexwet.
- De meeste *flexwerkers* hoorden via de dag- en weekbladen, de radio of tv of via de werkgever over de nieuwe wet.
- *Uitzendwerknemers* horen dit eveneens vaak via de media, maar relatief vaak ook via de uitzendwerkgever. De uitzendwerkgever is ook de belangrijkste bron voor de informatievoorziening over de nieuwe uitzend-CAO. Eén op de tien uitzendondernemingen meldt dan ook niets aan voorlichting te hebben gedaan.

OPROEPOVEREENKOMSTEN

De werkgevers die wel eens met oproepcontracten werken zijn tezamen goed voor bijna de helft van het arbeidsvolume in Nederland. Bij maar 5% daarvan is het volume van oproepkrachten groter dan een kwart van alle personen die werkzaam zijn voor zo'n werkgever.

Weerlegbare rechtsvermoedens

Gemiddeld tweederde van de flexwerkers heeft langer dan drie maanden en voor meer dan twintig uur per maand gewerkt. Echter voor gemiddeld een kwart van de flexwerkers geldt dat er ook problemen kunnen ontstaan rond het contractueel vastgestelde aantal werkuren, omdat deze flexwerkers meer uren per maand gewerkt hebben dan in de arbeidsovereenkomst is afgesproken. Daarbij zijn er geen verschillen tussen de groepen flexwerkers gevonden, maar de problematiek komt wel vaker voor in de sectoren onderwijs (50%), horeca (42%) en landbouw (38%). Onbekend is echter hoeveel flexwerkers een beroep zullen doen op de rechtsvermoedens. Met het principe van de weerlegbare rechtsvermoedens bestaan ook nog nauwelijks ervaringen bij werkgevers.

Minimumaanspraken op loon per oproep

In de praktijk blijkt één op de tien werkgevers nog niet te voldoen aan de wettelijke plicht minimaal drie uur per oproep uit te betalen. Wat contractsituatie van oproepkrachten betreft, heeft de Flexwet in de periode oktober 1998 tot en met februari 1999 landelijk naar schatting:

- in ruim 8.000 gevallen geleid tot het in het geheel niet meer oproepen van oproepkrachten;
- in bijna 9.000 gevallen geleid tot beëindiging van het contract en verwijzing naar een uitzendbureau;
- in bijna 23.000 gevallen geleid tot omzetten van een vast oproepcontract in een contract voor bepaalde tijd;
- in ruim 35.000 gevallen geleid tot het aanbieden van een vast oproepcontract met een vast aantal uren per week.

Beperking uitsluiting recht op doorbetaling

Uit het flexwerkersonderzoek is af te leiden dat 94% van de oproepkrachten geen loon krijgt doorbetaald als er geen werk is. Van alle werkgevers zegt een zesde in de praktijk gebruik te maken van de mogelijkheid tot uitsluiting van het recht op loondoorbetaling. Onder de nieuwe regels zal dit niet meer mogelijk zijn wanneer iemand langer dan zes maanden in dienst is van een werkgever (behalve indien dit in de CAO anders is vastgelegd). Het aandeel van dergelijke langere dienstverbanden onder de onderzochte groep flexwerkers is hoog, maar in het onderzoek gaat het om een specifieke groep met een relatief lange ervaring als flexwerker. Verder onderzoek is nodig wanneer er inderdaad ervaringen met de nieuwe regeling zijn.

TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
Wat contractsituatie van tijdelijke werknemers betreft, heeft de Flexwet volgens werkgevers in de periode oktober 1998 tot en met februari 1999 landelijk naar schatting:

- in circa 12.000 gevallen geleid tot het na afloop van het tijdelijk contract niet meer aanbieden van een nieuw contract;
- in bijna 10.000 gevallen geleid tot het tijdelijk opschorten van het dienstverband;
- in zo'n 2.000 gevallen geleid tot het na afloop van tijdelijk contract inschakelen van de werknemer via een uitzendbureau.

Met name in de zorg/welzijnssector, de handel/reparatie en de industrie is sprake van dergelijke anticipatie op de wetgeving.
Daarentegen is er ook sprake geweest van het volgende:

- in bijna 30.000 gevallen heeft de Flexwet geleid tot het aangaan van een nieuw tijdelijk dienstverband;
- in ongeveer 12.500 gevallen heeft de wet geleid tot het na drie tijdelijke contracten / drie jaar aanbieden van een vast dienstverband. Dit is vooral het geval in de zakelijke dienstverlening, de horeca en de zorg/welzijnssector.

Het beeld bij de werknemers komt hiermee redelijk overeen. Bij 20% van de personen met een tijdelijk dienstverband en bij een ongeveer even groot percentage van de overige flexwerkers is al voor 1 januari 1999 iets veranderd in hun arbeidscontract. Slechts 6% daarvan dacht dat dat iets te maken had met de nieuwe Flexwet.

UITZENDOVEREENKOMSTEN

Op basis van het onderzoek onder uitzendondernemingen kan worden geschat dat in de overgangsfase naar de situatie onder de Flexwet de volgende (negatieve) wijzigingen in de situatie van uitzendkrachten zijn opgetreden:

- Uitzendondernemingen beëindigden eind vorig jaar de arbeidsrelatie met ongeveer 4.000 tot 5.000 uitzendkrachten vanwege de Flexwet;
- Uitzendorganisaties verbraken in dezelfde periode met ongeveer 1.500 uitzendkrachten tijdelijk de relatie als gevolg van de wet.

Voor een deel van deze groep zijn de gevolgen van de Flexwet als gevolg van een afspraak tussen ABU en bonden "gerepareerd". In totaal gaat het om zo'n 1.500 gevallen voor de gehele branche. Het is te verwachten dat het aantal reparaties nog zal toenemen, omdat deze afspraken pas eind maart 1999 aan de meeste uitzendondernemingen zijn gecommuniceerd.
Verder heeft de wet ook positieve gevolgen gehad:

- Er is aan ongeveer 3.500 uitzendkrachten een tijdelijk contract voor drie maanden aangeboden
- Nog eens naar schatting 5.000 uitzendkrachten hebben een tijdelijk contract voor een jaar gekregen.

- En er zijn in de overgangsperiode tussen de 3.000 en 4.000 vaste aanstellingen gerealiseerd.

Uitzendwerknemers melden dat zij in 2% van de gevallen de beëindiging van hun baan aan de nieuwe wet- en regelgeving toeschrijven. In 5% van de gevallen schrijven zij het aanbieden van een nieuwe baan toe aan deze nieuwe ontwikkelingen en in 6% van de gevallen schrijven zij het veranderen of toevoegen van iets aan de arbeidsovereenkomst of een bijlage daarvan toe aan de invoering van de nieuwe wet- en regelgeving.

Het fasensysteem

Uitzendwerkgevers schatten dat ongeveer zes van de tien uitzendwerknemers na 1 juli 1999 onder fase 1 zal vallen. Ongeveer een kwart zou dan tot fase 2 behoren, een tiende tot fase 3 en de rest tot fase 4.
Van de uitzendwerknemers kent ongeveer een derde van het bestaan van de fasenindeling. Zestig procent van de werknemers die het bestaan kennen, zegt ook te weten in welk systeem zij zich bevinden: vier van de tien in fase 1, ongeveer een vijfde in fase 2, ongeveer een zesde in fase 3 en ongeveer een tiende in fase 4. Wat betreft het aantal voor een uitzendbureau gewerkte uren in de afgelopen jaren, blijkt dat 31% van de uitzendwerknemers tenminste 1.000 uur in het afgelopen jaar zo gewerkt heeft. Ongeveer 19% heeft tenminste 2.000 uur in de afgelopen twee jaar en 12% tenminste 3.000 uur in de afgelopen drie jaar voor een uitzendbureau gewerkt.

Scholing

Meer dan de helft van de uitzendondernemingen heeft nog geen scholingsbehoeftegesprekken gehouden. Opgemerkt wordt dat de behoefte aan scholing onder uitzendkrachten gering is, maar ook dat de aanwezigheid van het recht op een scholingsbehoeftegesprek en de pensioenregeling een positieve uitstraling op de branche heeft. Werken bij een uitzendbureau wordt aantrekkelijker, en de binding met de uitzendonderneming neemt toe. Wat betreft de uitzendwerknemers blijkt dat 13% een scholingsbehoeftegesprek heeft gehad. In totaal 31% ervan zegt behoefte aan scholing te hebben.

Pensioen

Bij ruim de helft van de uitzendondernemingen is een pensioenregeling ingevoerd. Degenen die een dergelijke regeling hebben ingevoerd, melden dat gemiddeld een derde van de uitzendkrachten in de regeling valt. Bij grote ondernemingen is dit vaker het geval dan bij kleine. Een aantal uitzendondernemingen stelt dat bij veel uitzendkrachten geen behoefte aan pensioenopbouw zou bestaan. Bovendien bestaat er nog veel onduidelijkheid over de regeling en is er nog geen pensioenfonds. Overigens verwacht men ook dat de nieuwe regelingen ingrijpende veranderingen in automatisering en administratie met zich zullen brengen, met als gevolg meer werkdruk voor de organisaties en daardoor hogere kosten voor de uitzendarbeid. Van de uitzendwerknemers is minder dan de helft op de hoogte van de pensioenregeling. Iets meer dan een kwart zegt dat er pensioenpremie op het loon wordt ingehouden.

Effecten op de rechtspositie van de uitzendkracht
De uitzendondernemingen denken nogal verschillend over de verbetering van de rechtspositie van de uitzendwerknemers onder invloed van de wet. De ene helft denkt dat er een verbetering komt, de andere helft niet. Wat de uitzendwerknemers betreft zou een derde van hen langdurig uitzendwerk willen verrichten, hoewel dit een kwestie van perspectief is. Onder uitzendkrachten met een vaste aanstelling bij een uitzendbureau ligt het percentage hoger en onder werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling bij een werknemer lager. Met name werkzekerheid en een goede beloning zijn factoren waarvoor uitzendwerknemers een langdurige relatie met een uitzendwerkgever willen aangaan.

Tevredenheid met het uitzendwerk volgens uitzendkrachten
Over het algemeen is ruim tweederde van de uitzendkrachten zeer tevreden of tevreden met het uitzendwerk dat zij doen. Echter maar een kwart van hen zou over vijf jaar nog steeds voor dezelfde uitzendwerkgever willen werken. Wat betreft het werk dat verricht wordt, zou ruim veertig procent van de uitzendkrachten over vijf jaar nog steeds bij hetzelfde inlenende bedrijf werkzaam willen zijn. Voor de flexwerkers ligt dit percentage hoger: bijna zestig procent zou over vijf jaar nog steeds bij dezelfde organisatie willen werken.

Wat betreft de aard van het werk blijkt dat gemiddeld 70% van de uitzendkrachten een voorkeur heeft voor vast werk, slechts weinigen hebben een voorkeur voor tijdelijk werk (3%) of uitzendwerk (5%). Bijna 40% van de uitzendkrachten ziet het uitzendwerk als een opstap naar vast werk, 30% ziet het als een bijverdienste en 22% ziet het als een noodzaak, omdat er geen ander werk te vinden was.

Verhouding tussen uitzendondernemingen en inleners
Werkgevers maken voor 84% van het volume aan arbeidskrachten gebruik van uitzendkrachten. Tijdens het onderzoek was bij 61% daarvan het aandeel van uitzendkrachten in het totale personeelsbestand (inclusief het ingeleende personeel) minder dan 5%, bij 35% tussen de 5% en 25% en bij 3% hoger dan 25%.
Tweederde van de bedrijven zegt dat de tarieven voor uitzendwerk, sinds de invoering van de nieuwe regels, verhoogd zijn. De uitzendbureaus zijn voorzichtiger in het aangeven van de extra kosten die zij doorberekenen. Gemiddeld stelt men die, evenals de werkgevers op 5%. Werkgevers verwachten ook nadelige effecten op de kosten voor uitzendwerk in de toekomst, wat eventueel nadelige effecten op het inlenen van uitzendwerknemers. zou hebben. Tot nu toe is echter nog geen ernstige daling van de inschakeling van uitzendkrachten geconstateerd. Uitzendwerkgevers zijn optimistischer en stellen dat de invoering van de Flexwet doorgaans geen nadelige effecten heeft gehad op het inschakelen van uitzendkrachten. Ook noemt men positieve effecten, zoals het serieus nemen van de branche, omdat de wet leidt tot een betere 'acceptatie', een beter 'imago', 'emancipatie' en 'professionalisering' van het uitzendwerk. Overigens zien ook de werkgevers gunstige effecten, met name door het loslaten van de maximale uitzendtermijn. Dit zou de kwaliteit van de arbeid ten goede komen en de band met het uitzendbureau verbeteren. Nadelige effecten zijn dat het verloop van uitzendkrachten zou toenemen en dat de uitzendbureaus door het in vaste dienst nemen van werknemers concurrenten worden op de arbeidsmarkt.

DE EFFECTEN VAN DE FLEXWET

In de volgende twee tabellen worden voor de verschillende regelingen van de Flexwet de meningen en verwachtingen weergegeven over de effecten op indienstneming van personeel en de financiële gevolgen volgens werkgevers.

Tabel 8.1 Regels Flexwet belemmering of stimulans indienstneming personeel

Regels m.b.t.	Belemmering	Belemmering noch stimulans	Stimulans	Totaal
Weerlegbaar rechtsvermoeden	34%	62%	4%	100%
Oproepovereenkomsten (3 uur per oproep)	33%	55%	12%	100%
Beperking periode uitsluiting recht op loondoorbetaling	33%	63%	4%	100%
Proeftijden	25%	73%	2%	100%
Keten': omzetting tijdelijk in vast (effect op tijdelijke indienstneming)	19%	62%	19%	100%
'Keten' : omzetting tijdelijk in vast (effect op vaste indienstneming)	15%	72%	13%	100%
Ontslagprocedures	3%	84%	13%	100%
Opzegtermijnen	7%	90%	3%	100%
Uitzendovereenkomsten	19%	67%	14%	100%

Voor de meeste regelingen geldt dat deze vaker als een belemmering voor het in dienst nemen van mensen worden gezien dan als een stimulans. Dat geldt met name voor de regelingen voor oproepovereenkomsten (weerlegbaar rechtsvermoeden, minimumaanspraak op loon per oproep en beperking uitsluiting loondoorbetaling). De nieuwe ontslagprocedures worden vaker als een stimulans dan als een belemmering beschouwd. De regels voor de 'keten' worden ongeveer even vaak als belemmering gezien als als stimulans.

Tabel 8.2 Financiële gevolgen regels Flexwet voor arbeidsorganisatie

Regels m.b.t.	(Zeer) Negatief	Geen	(Zeer) Positief	Totaal
Weerlegbaar rechtsvermoeden	45%	51%	4%	100%
Oproepovereenkomsten (nulurencontract niet meer toegestaan; 3 uur per oproep)	42%	53%	5%	100%
Beperking periode uitsluiting recht op loondoorbetaling	42%	50%	8%	100%
Proeftijden	33%	62%	5%	100%
'Keten': omzetting tijdelijk in vast	26%	60%	14%	100%
Ontslagprocedures	12%	57%	31%	100%
Opzegtermijnen	21%	64%	16%	100%
Uitzendovereenkomsten	50%	41%	9%	100%

Voor de financiële gevolgen is het beeld min of meer vergelijkbaar. Werkgevers verwachten voor de meeste regelingen vaker negatieve dan positieve gevolgen.

Dat geldt met name weer voor de regels voor oproepovereenkomsten, maar ook voor de regels voor uitzendovereenkomsten. Alleen van de nieuwe ontslagprocedures worden vaker positieve dan negatieve financiële gevolgen verwacht.

Meningen en verwachtingen van werkgevers over (effecten van) Flexwet als geheel

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de meningen en verwachtingen van de werkgevers over (de effecten van) de Flexwet als geheel. Voor de interne bedrijfsvoering worden ongeveer even vaak negatieve als positieve effecten verwacht. De kosten/baten-analyse voor de eigen arbeidsorganisatie valt duidelijk negatief uit. Over de effecten voor de (rechts)positie van de individuele werknemer wordt iets vaker positief dan negatief geoordeeld. Over het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin en het volume van de werkgelegenheid in ons land wordt vaker een negatief dan een positief oordeel uitgesproken.

Tabel 8.3 Meningen en verwachtingen van werkgevers over effecten van de Flexwet als geheel

	Zeer negatief	Negatief	Geen / Neutraal	Positief	Zeer Positief	Totaal
Effect op bedrijfsvoering	1%	27%	45%	26%	1%	100%
Kosten baten analyse bedrijf *	-	73%	-	27%	-	100%
Effect op rechtspositie werknemer *	-	44%	-	56%	-	100%
Effect op functioneren arbeidsmarkt NL	1%	51%	19%	29%	0%	100%
Effect op volume werkgelegenheid NL	0%	41%	31%	28%	0%	100%
Totaaloordeel over wet	5%	42%	20%	33%	0%	100%

* Slechts 2 antwoordcategorieën mogelijk

Bijna de helft (47%) van de werkgevers velt een negatief totaaloordeel over de wet. Relatief vaak negatief is het oordeel in de sectoren handel/reparatie, openbaar bestuur, zorg/welzijn, transport/communicatie en onderwijs. Kleinere arbeidsorganisaties oordelen relatief vaak negatief, middelgrote relatief positief.

Effecten op de onderlinge verhoudingen binnen de uitzendbranche

De helft van de uitzendbureaus is van mening dat de concurrentie in de branche door de invoering van de wet is toegenomen. Eveneens de helft van de uitzendbureaus verwacht dat de concurrentie binnen de branche door de invoering van de nieuwe wet- en regelgeving zal toenemen. Een kwart denkt dat dit zal leiden tot minder concurrentie. De meeste uitzendwerkgevers verwachten dat het aantal fusies en overnames in de branche zal toenemen, de grote werkgevers vaker dan de kleine.

Effecten voor uitzendondernemingen

De helft van de uitzendondernemingen verwacht dat de invoering van de Flexwet een nadelig effect zal hebben op de interne bedrijfsvoering. Met name het in vaste dienst nemen van uitzendwerknemers zou leiden tot inflexibiliteit. Ten slotte ver-

wacht men dat de financiële kosten van de (invoering van de) Flexwet niet zullen opwegen tegen de baten.
Ruim driekwart van de uitzendondernemingen verwacht dat de nieuwe regels zullen leiden tot nogal ingrijpende wijzigingen in de administratie en het automatiseringssysteem, waarbij wordt gedacht aan extra inspanningen rondom het opstellen van uitzendovereenkomsten, het bijhouden van het arbeidsverleden en het aantal gewerkte uren. Verwacht wordt dat de nieuwe regels vooral zullen leiden tot meer werkdruk bij de intercedenten, maar ook tot hogere kosten voor de uitzendonderneming, zoals bijvoorbeeld kosten van het opstellen van uitzendovereenkomsten, loondoorbetaling bij leegloop en het bijhouden van de ziektewetregelingen en de regelingen voor scholing en pensioen. Wat betreft het totaaloordeel van uitzendondernemingen over de Flexwet, blijkt dat bijna tweederde (zeer) negatief over de wet oordeelt. Een kwart geeft een positief tot zeer positief oordeel.

Effecten op (het functioneren van) de arbeidsmarkt volgens uitzendondernemingen
Zes van de tien uitzendondernemingen denken dat de wet een negatieve of zeer negatieve invloed heeft op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (aansluiting van vraag en aanbod). Bijna een derde denkt dat de invloed positief zal zijn. De helft van de uitzendondernemingen denkt dat het effect van de Flexwet op het volume van de werkgelegenheid(zeer) negatief zal zijn, ongeveer 20% verwacht een positieve invloed. Tweederde van de werkgevers denkt dat de Flexwet niet van invloed zal zijn op het in dienst nemen van uitzendpersoneel.

8.2 Conclusies

Voor een groot deel lijken de conclusies uit het bovenstaande voor zichzelf te spreken. Toch is het wellicht nodig om een aantal uitkomsten in perspectief te plaatsen. Dat gebeurt in deze laatste paragraaf.

1. Gevolgen voor werknemers
Er zijn op basis van een half jaar (de (overgangs)periode waarop dit onderzoek betrekking heeft) tegen de miljoen flexwerkers in Nederland. Vanuit dat aantal bekeken is het aantal werknemers dat op dit moment concreet iets van de Flexwet merkt relatief klein:

- Ongeveer 45.000 werknemers (een schatting op basis van informatie van (uitzend)werkgevers, die in grote lijnen wordt bevestigd door de werknemersonderzoeken) ervaren een eerste voor hen negatieve reactie van werkgevers: de oproepkrachten die niet meer worden opgeroepen, de oproepkrachten die worden verwezen naar het uitzendbureau, de personen met een tijdelijk contract die geen nieuw contract krijgen, de tijdelijke krachten waarvan het dienstverband tijdelijk wordt opgeschort of die worden doorverwezen naar het uitzendbureau en de uitzendkrachten waarmee de relatie wordt verbroken. Deze reacties hebben er vooral mee te maken dat werkgevers geen vast contract willen (en kunnen) aanbieden. De recente afspraken tussen ABU en de vakbonden zullen er overigens bij een nog onbekend aantal (voormalige) uitzend-

krachten voor zorgen dat bij hen de negatieve effecten alsnog worden "gerepareerd".
- Ook het aantal flexwerkers dat op een voor hen positieve manier iets van de Flexwet merkt is in eerste instantie niet erg groot. Ook hiervoor moeten we ons weer baseren op informatie van werkgevers. Ongeveer 35.000 oproepkrachten hebben een vast contract gekregen, 12.500 tijdelijke werknemers kregen een vaste aanstelling, en ongeveer 15% van de uitzendkrachten gaat na 1 juli tot fase 3 of fase 4 behoren (waarvan een deel al een contract aangeboden heeft gekregen). In totaal gaat het daarbij om circa 80.000 werknemers waarvan de zekerheid op een baan op korte termijn al wordt vergroot.

Vooralsnog lijkt de Flexwet in ieder geval voor een groot aantal werknemers geen gevolgen te hebben. De gevolgen op langere termijn hangen af van de CAO-onderhandelingen, van "ontduikingsgedrag" van werkgevers (nieuwe constructies, aanpassing van het personeelsbeleid op de mogelijkheden van de wet) en van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (een krappe arbeidsmarkt beperkt het aantal flexwerkers en daarmee de werking van de Flexwet). Al met al lijken de gevolgen voor de werknemers pas over ongeveer een half jaar goed meetbaar.

2. Gevolgen voor werkgevers

Veel werkgevers zijn ontevreden over de wet. Ze klagen met name over de administratieve lasten en de discontinuïteit binnen de arbeidsorganisatie. De directe negatieve gevolgen (in de zin van het moeten aanbieden van een vast contract aan werknemers waaraan men dat niet zou willen aanbieden) lijken gering. Voor een deel heeft men, zoals uit het onderzoek blijkt, ook al geanticipeerd op de nieuwe situatie.

Opvallend is verder dat werkgevers ook niet uitgesproken positief zijn over de veranderingen in ontslagprocedures en de mogelijkheden meer tijdelijke contracten achter elkaar aan te bieden. Mogelijk dat men hier op langere termijn (wanneer men ervaring heeft met nieuwe procedures) positiever over zal oordelen.

Op langere termijn zal men naar verwachting het personeelsbeleid aanpassen aan de nieuwe regels. Wellicht dat in sommige sectoren de CAO-onderhandelingen ertoe zullen leiden dat voor werkgevers nadelige effecten van de Flexwet zullen verdwijnen. Werkgevers klagen nu nog dat er weinig in CAO's is geregeld. Wanneer men administratief is ingesteld op de Flexwet en men de personeelsvoorziening heeft aangepast, zal men mogelijk anders naar de wet kijken. Een kwart van de werkgevers is nu al positief. Ze prijzen de duidelijkheid van de wet en denken erdoor bewuster met personeel om te gaan. De (nabije) toekomst moet leren of dergelijke gevoelens de eerste negatieve reactie kunnen overstemmen.

3. De gevolgen voor uitzendondernemingen

Ook de meeste uitzendondernemingen beoordelen de Flexwet in eerste instantie negatief. Mogelijk komt dat omdat men zich in het recente verleden al niet meer aan de maximum uitzendtermijn hoefde te houden: er was sprake van gedoogbeleid. Bovendien werden soms constructies gehanteerd om die termijn te ontlopen: een uitzendkracht kreeg bijvoorbeeld een tijdelijk contract bij de inlener, en werd daarna opnieuw op uitzendbasis in dienst genomen. De maximum-uitzendtermijn was wel lastig, maar geen onoverkoombaar obstakel.

De ondernemingen krijgen nu te maken met de nieuwe regels omtrent scholing(sbehoeftegesprekken) en pensioenen, ze moeten het arbeidsverleden van werknemers bijhouden, etc. Nog meer dan in andere bedrijfstakken heeft men problemen met verplichtingen. Snelheid en flexibiliteit staan nu eenmaal hoog in het vaandel van de uitzendondernemingen en hun intercedenten. Verder neemt de concurrentie binnen de branche toe. Dat zal naar verwachting leiden tot verdere concentratie bij een beperkt aantal concerns.
Ook in een situatie zonder Flexwet hadden uitzendondernemingen waarschijnlijk wel de nodige activiteiten ondernomen om hun personeel meer te binden. In de komende jaren zal het eerder lastiger dan gemakkelijker worden uitzendkrachten te vinden: het arbeidsaanbod beperkt zich steeds meer tot de "harde kern" van de werkloosheid. Daar komt nog bij dat de economie mogelijk de komende twee jaar de uitzendbureaus even tegenzit. Arbeidsorganisaties zouden dan wel eens minder uitzendkrachten kunnen willen inlenen.
Aan de andere kant zijn er ook uitzendondernemingen die positief oordelen over de Flexwet. Deels blijkt dat te komen doordat de bedrijfstak nu een beter imago krijgt. Ook denken de georganiseerde bureaus dat ze op deze manier beter beunhazen buiten de deur kunnen houden. Mogelijk speelt ook nog een rol dat elke verandering in regelgeving weer kansen biedt voor een bedrijfstak die daar flexibel op inspeelt: uit het onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een (klein) deel van de oproepkrachten op uitzendbasis gaat werken.
Ook voor de uitzendondernemingen geldt dat over ruim een half jaar meer duidelijkheid zal bestaan. Niet alleen zal men dan administratie en procedures aan de Flexwet hebben aangepast, maar ook zal duidelijk worden hoe de fase-indeling uitpakt. Tegen die tijd bestaat er ook meer zicht op bijvoorbeeld het al dan niet algemeen verbindend verklaren van de uitzend-CAO (zal de fasen-indeling voor de gehele branche gelden?) en zal er mogelijk jurisprudentie bestaan over het al dan niet toepasbaar zijn van de wet op andere driehoeksconstructies.

TABELLENBIJLAGE

Hoofdstuk 2

Tabel B2.1 Bekendheid van de Flexwet naar activiteiten van de uitzendonderneming

Op hoogte bestaan en inhoud wet	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Enigszins op de hoogte	3,3%	2,2%	2,8%
Redelijk op de hoogte	32,0%	19,8%	26,8%
Goed op de hoogte	40,2%	48,4%	43,7%
Zeer goed op de hoogte	24,6%	29,7%	26,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.2 Bekendheid van de Flexwet naar grootte van de uitzendonderneming

Op hoogte bestaan en inhoud wet	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Enigszins op de hoogte		5,5%	4,6%		2,8%
Redelijk op de hoogte	23,6%	32,7%	27,7%	21,1%	26,8%
Goed op de hoogte	40,0%	45,5%	41,5%	50,0%	43,7%
Zeer goed op de hoogte	36,4%	16,4%	26,2%	28,9%	26,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.3 Bekendheid van de Flexwet bij werkgevers naar sector

Op hoogte bestaan en inhoud wet	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Helemaal niet	9,3%	0,8%	7,4%	0,7%	25,8%	0,1%	0,3%	0,8%	10,6%	0,0%	0,2%	2,7%
Enigszins	60,2%	15,2%	23,3%	1,0%	9,6%	2,9%	5,1%	59,1%	14,6%	1,2%	7,7%	11,7%
Redelijk	30,5%	18,3%	29,8%	6,1%	5,9%	15,6%	14,4%	4,3%	23,2%	10,9%	21,0%	14,3%
Goed		55,5%	31,8%	77,8%	47,9%	49,1%	69,1%	34,7%	46,1%	57,9%	69,5%	57,3%
Zeer goed		10,2%	7,7%	14,4%	10,7%	32,4%	11,1%	1,1%	5,5%	30,0%	1,5%	13,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.4 Bekendheid van de Flexwet bij werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Op hoogte bestaan en inhoud wet	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Helemaal niet	9,3%	1,6%	1,8%	2,7%
Enigszins	6,6%	8,2%	16,7%	11,7%
Redelijk	15,5%	16,4%	11,9%	14,3%
Goed	60,9%	57,9%	55,6%	57,3%
Zeer goed	7,7%	15,9%	14,0%	13,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hoofdstuk 3

Tabel B3.1 Aandeel oproepkrachten naar sector

Aandeel oproep-krachten in personeels-bestand	Land-bouw/ visserij	Indus-trie/ incl. delf-stoffen	Bouw/ energie	Han-del/ repa-ratie	Horeca	Trans-port/ com-munic-atie	Zake-lijke dienst-verle-ning	Open-baar bestuur	On-derwijs	Zorg/ welzijn	Ove-rige dienst-verle-ning	Totaal
Onbekend		0,5%	4,2%	38,5%	0,3%	2,1%	8,1%	2,5%	18,1%	3,1%	17,1%	10,9%
0-4%	95,1%	90,6%	90,3%	36,3%	59,5%	93,5%	64,3%	96,1%	61,7%	37,0%	49,8%	65,4%
5%-9%		2,5%	5,1%	1,9%	3,1%	3,0%	17,3%	1,4%	18,6%	29,4%	15,4%	10,3%
10%-24%		5,6%		2,1%	4,0%	0,8%	3,7%		0,7%	25,9%	2,7%	5,9%
25% en meer	4,9%	0,9%	0,3%	21,3%	33,1%	0,6%	6,6%		0,9%	4,6%	15,0%	7,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.2 Stimulans mensen aan te nemen regels rechtsvermoedens naar sector

Regels rechts-vermoeden belemmering of stimulans	Land-bouw/ visserij	Indus-trie/ incl. delf-stoffen	Bouw/ energie	Han-del/ repara-tie	Horeca	Trans-port/ com-municatie	Zake-lijke dienst-verle-ning	Open-baar bestuur	Onder-wijs	Zorg/ welzijn	Ove-rige dienst-verle-ning	Totaal
Belemmering		24,2%	29,4%	26,7%	10,1%	73,8%	31,9%	17,8%	35,0%	35,0%	32,8%	34,0%
Belemmering noch stimulans	97,6%	71,8%	48,5%	70,7%	89,9%	24,8%	67,5%	63,6%	65,0%	56,9%	66,9%	62,0%
Stimulans	2,4%	4,0%	22,1%	2,7%		1,4%	0,6%	18,6%		8,1%	0,3%	4,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.3 Stimulans mensen aan te nemen regels rechtsvermoedens naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels rechtsvermoeden belemmering of stimulans	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	11,5%	39,6%	40,2%	34,0%
Belemmering noch stimulans	88,3%	56,3%	54,2%	62,0%
Stimulans	0,2%	4,0%	5,6%	4,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.4 Stimulans mensen aan te nemen regels rechtsvermoedens naar aantal oproepkrachten

Regels rechtsvermoeden belemmering of stimulans	Aandeel onbekend	0-4%	5%-9%	10%-24%	25% en meer	Totaal
Belemmering	5,8%	31,7%	29,6%	46,0%	61,2%	34,0%
Belemmering noch stimulans	94,2%	63,1%	65,7%	45,6%	38,6%	62,0%
Stimulans		5,2%	4,8%	8,4%	0,2%	4,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.5 Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens naar sector

Financiële gevolgen regels rechtsvermoeden	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstof-fen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		2,9%	6,0%	18,5%	4,6%		0,2%		2,6%	3,5%	1,3%	6,1%
Negatief	7,9%	33,3%	25,0%	11,6%	11,7%	93,8%	31,8%	42,4%	59,8%	51,6%	40,4%	39,0%
Geen gevolgen	92,1%	61,8%	48,3%	60,9%	80,6%	6,2%	67,8%	57,6%	31,5%	43,9%	58,3%	51,3%
Positief		1,0%	20,6%	9,0%	3,1%		0,2%		6,1%	0,9%		3,5%
Zeer positief		1,0%										0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.6 Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels rechtsvermoeden	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,1%	15,3%	1,0%	6,1%
Negatief	14,5%	33,2%	53,5%	39,0%
Geen gevolgen	83,3%	45,3%	42,8%	51,3%
Positief	1,1%	6,0%	2,7%	3,5%
Zeer positief		0,2%		0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.7 Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens naar aantal oproepkrachten

Financiële gevolgen regels rechtsvermoeden	Aandeel onbekend	0-4%	5%-9%	10%-24%	25% en meer	Totaal
Zeer negatief	0,2%	0,9%	1,2%	9,0%	27,4%	6,1%
Negatief	11,2%	44,4%	46,5%	57,2%	30,0%	39,0%
Geen gevolgen	88,6%	46,0%	51,4%	33,3%	41,9%	51,3%
Positief		8,5%	0,9%	0,5%	0,7%	3,5%
Zeer positief		0,2%				0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.8 Regels 3 uur uitbetalen stimulans mensen aan te nemen naar sector

Regels oproep belemmering of simulans?	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Belemmering	2,4%	26,1%	37,8%	30,5%	10,9%	22,9%	43,1%	49,7%	22,6%	39,9%	33,0%	33,2%
Belemmering noch stimulans	97,6%	68,5%	62,2%	62,9%	30,6%	76,5%	21,2%	31,5%	77,4%	53,0%	43,0%	55,0%
Stimulans		5,4%		6,6%	58,5%	0,6%	35,7%	18,7%		7,1%	24,0%	11,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.9 Regels 3 uur uitbetalen stimulans mensen aan te nemen naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels oproep belemmering of stimulans?	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	15,3%	39,2%	35,4%	33,2%
Belemmering noch stimulans	83,9%	49,8%	47,7%	55,0%
Stimulans	0,8%	11,0%	16,9%	11,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.10 Regels 3 uur uitbetalen stimulans mensen aan te nemen naar aantal oproepkrachten

Regels oproep belemmering of stimulans?	Aandeel onbekend	0-4%	5%-9%	10%-24%	25% en meer	Totaal
Belemmering	8,1%	17,2%	34,2%	71,3%	75,7%	33,2%
Belemmering noch stimulans	91,9%	61,2%	55,9%	20,2%	23,9%	55,0%
Stimulans		21,5%	9,8%	8,5%	0,4%	11,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.11 Financiële gevolgen regels 3 uur uitbetalen naar sector

Financiële gevolgen regels oproep	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		2,6%	6,0%	18,7%	5,4%	1,4%	12,0%		11,3%	3,5%	3,0%	8,2%
Negatief	2,6%	39,7%	25,0%	20,7%	31,4%	21,0%	13,9%	38,5%	46,1%	57,2%	39,8%	33,6%
Geen gevolgen	97,4%	56,3%	48,3%	60,5%	60,8%	74,6%	72,7%	25,1%	35,6%	33,3%	35,6%	53,6%
Positief		1,5%	20,6%	0,1%	2,4%	3,0%	1,5%	36,5%	7,0%	6,0%	21,7%	4,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.12 Financiële gevolgen 3 uur uitbetalen naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels oproep	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	2,0%	15,6%	5,4%	8,2%
Negatief	12,1%	30,6%	45,2%	33,6%
Geen gevolgen	84,7%	47,7%	44,5%	53,6%
Positief	1,2%	6,0%	5,0%	4,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.13 Financiële gevolgen regels 3 uur uitbetalen naar aantal oproepkrachten

Financiële gevolgen regels oproep	Aandeel onbekend	0-4%	5%-9%	10%-24%	25% en meer	Totaal
Zeer negatief		1,2%	2,9%	8,0%	40,3%	8,2%
Negatief	11,8%	35,6%	32,6%	62,9%	28,8%	33,6%
Geen gevolgen	86,3%	58,7%	55,7%	22,6%	30,0%	53,6%
Positief	1,9%	4,5%	8,9%	6,4%	0,9%	4,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hoofdstuk 4

Tabel B4.1 Stimulans mensen aan te nemen regels proeftijd naar sector

Regels proeftijden belemmering of stimulans	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Belemmering	41,3%	29,6%	26,7%	26,7%	8,6%	11,3%	15,1%	4,0%	29,1%	41,5%	35,5%	24,6%
belemmering noch stimulans	58,7%	69,7%	71,2%	72,2%	91,0%	88,4%	84,4%	95,8%	65,7%	54,4%	64,4%	73,8%
Stimulans		0,7%	2,1%	1,1%	0,4%	0,3%	0,6%	0,2%	5,2%	4,0%	0,1%	1,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.2 Stimulans mensen aan te nemen regels proeftijd naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels proeftijden belemmering of stimulans	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	33,3%	25,7%	20,9%	24,6%
belemmering noch stimulans	65,8%	73,0%	77,1%	73,8%
Stimulans	0,9%	1,2%	2,1%	1,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.3 Financiële gevolgen regels proeftijd naar sector

Financiële gevolgen regels proeftijden	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,7%		1,2%	2,5%		0,1%		1,4%	5,1%	0,2%	1,3%
Negatief	42,8%	28,3%	45,5%	24,6%	20,0%	10,7%	12,1%	63,7%	62,0%	44,4%	34,9%	31,9%
Geen gevolgen	57,2%	65,4%	52,8%	72,9%	77,2%	67,5%	86,8%	12,6%	35,2%	49,7%	64,9%	61,8%
Positief		5,7%	1,7%	1,4%	0,4%	21,8%	1,1%	23,7%	1,4%	0,7%		5,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.4 Financiële gevolgen regels proeftijd naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels proeftijden	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,0%	0,6%	2,0%	1,3%
Negatief	20,2%	33,7%	33,6%	31,9%
Geen gevolgen	78,2%	55,2%	63,2%	61,8%
Positief	0,6%	10,4%	1,2%	5,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.5 Aandeel van tijdelijke contractanten in het personeelsbestand per sector

Aandeel tijdelijke contractanten in personeelsbestand	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Onbekend		3,6%	7,7%	37,8%		1,9%	11,4%	2,5%	13,2%	14,0%	20,5%	13,4%
0-4%	20,4%	49,4%	66,2%	3,1%	9,3%	45,4%	11,2%	15,7%	19,2%	33,2%	26,6%	27,3%
5%-9%	59,2%	11,9%	8,2%	6,8%	26,6%	12,0%	30,4%	25,0%	52,5%	24,8%	11,3%	20,0%
10%-24%	7,1%	28,7%	10,4%	24,9%	14,4%	28,0%	19,6%	1,4%	10,5%	18,9%	18,7%	19,6%
25% en meer	13,3%	6,4%	7,6%	27,4%	49,8%	12,7%	27,4%	55,4%	4,5%	9,0%	22,9%	19,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.6 Stimulans mensen tijdelijk aan te nemen regels "keten" tijdelijke contracten naar sector

Regels 'keten' belemmering of stimulans tijdelijke indienstneming	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Belemmering	46,4%	22,2%	22,9%	3,5%	4,8%	7,3%	7,2%	3,5%	57,3%	36,9%	57,6%	19,3%
Belemmering noch stimulans	53,6%	53,2%	49,0%	79,2%	66,6%	59,4%	82,9%	95,0%	38,7%	38,0%	33,2%	62,0%
Stimulans		24,7%	28,1%	17,3%	28,6%	33,3%	9,8%	1,4%	4,1%	25,1%	9,1%	18,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.7 Stimulans mensen tijdelijk aan te nemen regels "keten" tijdelijke contracten naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels 'keten' belemmering of stimulans tijdelijke indienstneming	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	12,4%	22,5%	18,5%	19,3%
Belemmering noch stimulans	76,4%	52,3%	66,4%	62,0%
Stimulans	11,2%	25,2%	15,0%	18,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.8 Stimulans mensen vast aan te nemen regels "keten" tijdelijke contracten naar sector

Regels 'keten' belemmering of stimulans vaste indienstneming	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Belemmering	30,6%	7,1%	17,1%	9,8%	6,8%	5,5%	12,4%	2,4%	24,9%	32,7%	52,6%	15,4%
Belemmering noch stimulans	69,4%	78,0%	65,2%	82,7%	80,0%	69,1%	82,3%	95,1%	62,3%	45,3%	30,8%	71,6%
Stimulans		14,8%	17,7%	7,5%	13,2%	25,4%	5,3%	2,5%	12,8%	22,0%	16,6%	13,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.9 Stimulans mensen vast aan te nemen regels "keten" tijdelijke contracten naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels 'keten' belemmering of stimulans vaste indienstneming?	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	12,0%	18,2%	13,8%	15,4%
Belemmering noch stimulans	81,5%	67,5%	72,3%	71,6%
Stimulans	6,6%	14,3%	13,8%	13,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 4.10 Financiële gevolgen regels "keten" tijdelijk contracten naar sector

Financiële gevolgen regels 'keten'	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,6%	1,4%	1,0%	1,8%		0,1%	0,2%	7,0%	1,5%	1,2%	1,2%
Negatief	48,9%	28,6%	26,2%	3,9%	2,2%	9,2%	24,6%	4,8%	57,4%	53,4%	34,5%	25,4%
Geen gevolgen	51,1%	54,4%	60,3%	84,9%	65,5%	64,5%	66,0%	70,3%	25,4%	35,6%	61,6%	59,6%
Positief		16,5%	12,2%	10,2%	30,5%	26,3%	7,9%	24,7%	10,2%	9,4%	2,7%	13,6%
Zeer positief							1,4%					0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 4.11 Financiële gevolgen regels "keten" tijdelijk contracten naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels 'keten'	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,0%	0,8%	1,6%	1,2%
Negatief	12,3%	30,3%	24,5%	25,4%
Geen gevolgen	80,4%	46,9%	65,6%	59,6%
Positief	6,3%	22,1%	7,8%	13,6%
Zeer positief			0,5%	0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hoofdstuk 5

Tabel B5.1 Stimulans mensen nieuwe ontslagregeling naar sector

Regels ontslag belemmering of stimulans	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Belemmering	1,7%	3,0%	13,3%	1,3%	0,8%	1,5%	1,0%	0,6%	12,7%	1,0%	1,3%	2,9%
Belemmering noch stimulans	98,3%	79,5%	73,0%	92,4%	84,6%	91,7%	90,7%	98,7%	77,2%	72,9%	73,7%	84,3%
Stimulans		17,5%	13,7%	6,4%	14,6%	6,8%	8,4%	0,7%	10,1%	26,0%	25,0%	12,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.2 Stimulans mensen nieuwe ontslagregeling naar grootte van de arbeidsorganisatie

Regels ontslag belemmering of stimulans	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Belemmering	5,3%	3,9%	1,2%	2,9%
Belemmering noch stimulans	76,2%	82,6%	88,4%	84,3%
Stimulans	18,5%	13,5%	10,4%	12,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.3 Financiële gevolgen regels ontslagvergunningen naar sector

Financiële gevolgen regels ontslag	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,2%		0,9%			0,1%			1,7%		0,5%
Negatief	5,7%	25,4%	19,9%	1,0%	6,0%	5,0%	2,3%	1,2%	43,1%	14,5%	1,8%	11,7%
Geen gevolgen	80,1%	53,7%	53,3%	81,7%	76,4%	43,6%	63,3%	17,7%	43,8%	40,5%	88,2%	56,6%
Positief	14,2%	20,7%	26,8%	16,4%	17,6%	51,4%	34,3%	81,2%	13,1%	43,2%	10,1%	31,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.4 Financiële gevolgen regels ontslagvergunningen naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels ontslag	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	2,6%	0,1%	0,2%	0,5%
Negatief	6,3%	18,1%	7,1%	11,7%
Geen gevolgen	70,2%	57,7%	51,4%	56,6%
Positief	20,9%	24,0%	41,2%	31,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.5 Financiële gevolgen regels opzegtermijnen naar sector

Financiële gevolgen regels opzegging	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,7%	1,3%	1,1%	1,1%		0,1%	0,3%		0,0%		0,5%
Negatief	25,3%	27,6%	18,9%	7,5%	17,0%	7,8%	27,3%	2,5%	44,0%	25,6%	16,8%	20,3%
Geen gevolgen	71,8%	57,9%	65,5%	85,5%	78,8%	91,0%	53,7%	17,7%	43,6%	66,5%	83,2%	63,7%
Positief	2,9%	13,8%	14,3%	6,0%	3,1%	1,2%	18,9%	79,5%	12,5%	7,9%		15,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.6 Financiële gevolgen regels opzegtermijnenen naar grootte van de arbeidsorganisatie

Financiële gevolgen regels opzegging	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	0,8%	0,4%	0,4%	0,5%
Negatief	13,0%	28,0%	15,3%	20,3%
Geen gevolgen	78,1%	61,2%	61,6%	63,7%
Positief	8,1%	10,3%	22,7%	15,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hoofdstuk 6

Tabel B6.1 Mate waarin scholingsbehoeftegesprekken gevoerd naar activiteiten uitzendondernemingen

Mate waarin scholingsbehoeftegesprekken gevoerd	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Nee	60,7%	50,0%	56,3%
Ja, met minderheid vd groep	19,7%	29,1%	23,6%
Ja, met meerderheid vd groep	6,6%	10,5%	8,2%
Ja, met de gehele doelgroep	13,1%	10,5%	12,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.2 Mate waarin scholingsbehoeftegesprekken gevoerd naar omvang uitzendondernemingen

Mate waarin scholingsbehoeftegesprekken gevoerd	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Nee	65,4%	61,8%	54,7%	37,8%	56,3%
Ja, met minderheid vd groep	9,6%	20,0%	26,6%	43,2%	23,6%
Ja, met meerderheid vd groep	13,5%	5,5%	7,8%	5,4%	8,2%
Ja, met de gehele doelgroep	11,5%	12,7%	10,9%	13,5%	12,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.3 Mate waarin pensioenregeling ingevoerd naar activiteiten uitzendondernemingen

Pensioenregeling ingevoerd	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Ja	48,3%	65,2%	55,6%
Nee	51,7%	34,8%	44,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.4 Mate waarin pensioenregeling ingevoerd naar omvang uitzendondernemingen

Pensioenregeling ingevoerd	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Ja	57,4%	54,7%	48,4%	65,8%	55,6%
Nee	42,6%	45,3%	51,6%	34,2%	44,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.5 Financiële gevolgen scholing en pensioen uitzendondernemingen naar activiteiten

Financiële gevolgen scholing en pensioen	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Zeer negatief	0,9%	2,4%	1,5%
Negatief	54,0%	58,3%	55,8%
Geen gevolgen	28,3%	23,8%	26,4%
Positief	16,8%	15,5%	16,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.6 Financiële gevolgen scholing en pensioen uitzendondernemingen naar omvang onderneming

Financiële gevolgen scholing en pensioen	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief		1,9%	3,3%		1,5%
Negatief	38,8%	58,5%	61,7%	65,7%	55,8%
Geen gevolgen	42,9%	28,3%	21,7%	8,6%	26,4%
Positief	18,4%	11,3%	13,3%	25,7%	16,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.7 Mate waarin kosten Flexwet worden doorberekend naar grootte uitzendonderneming

Mate waarin hogere (loon)kosten worden doorberekend	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Volledig	56,0%	49,1%	53,1%	34,2%	49,3%
Deels	34,0%	40,0%	39,1%	60,5%	42,0%
Niet	10,0%	10,9%	7,8%	5,3%	8,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.8 Financiële gevolgen Flexwet bepalingen uitzendwerk voor werkgevers naar sector

Financiële gevolgen regels uitzending	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,4%		2,6%		54,0%	0,7%	0,3%	45,6%		0,8%	5,8%
Negatief	23,0%	48,4%	29,8%	76,3%	6,1%	36,5%	40,3%	5,4%	15,5%	66,3%	15,7%	44,3%
Geen gevolgen	77,0%	41,4%	62,7%	18,7%	76,3%	9,3%	53,1%	70,2%	22,1%	31,1%	54,0%	41,3%
Positief		9,8%	7,5%	2,4%	17,6%	0,2%	5,8%	24,0%	16,9%	2,6%	29,5%	8,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.9 Financiële gevolgen Flexwet bepalingen uitzendwerk voor werkgevers naar aandeel uitzendkrachten

Financiële gevolgen regels uitzending	Aandeel onbekend	0-4%	5%-9%	10%-24%	25% en meer	Totaal
Zeer negatief	12,0%	6,4%	0,1%	0,3%	3,8%	5,8%
Negatief	57,5%	32,7%	41,1%	50,1%	55,0%	44,3%
Geen gevolgen	30,0%	51,6%	37,9%	41,9%	33,8%	41,3%
Positief	0,5%	9,4%	20,8%	7,7%	7,4%	8,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hoofdstuk 7

Tabel B7.1 Effecten Flexwet bedrijfsvoering werkgevers naar sector

Effect flexwet op bedrijfsvoering	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,8%	1,3%	1,1%	3,2%		0,6%	1,0%	2,9%	3,4%	0,8%	1,4%
Negatief	10,9%	18,3%	29,2%	18,4%	6,2%	48,1%	24,4%	4,4%	31,6%	55,8%	26,1%	27,1%
Geen effect	80,1%	41,3%	58,8%	58,7%	42,0%	13,4%	50,0%	71,3%	51,2%	11,8%	50,5%	44,2%
Positief	9,0%	34,3%	10,6%	21,7%	48,5%	38,5%	25,0%	23,4%	14,3%	29,0%	22,6%	26,3%
Zeer positief		5,3%		0,1%								0,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.2 Effecten Flexwet bedrijfsvoering werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Effect flexwet op bedrijfsvoering	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,0%	1,3%	1,6%	1,4%
Negatief	17,0%	26,2%	31,0%	27,1%
Geen effect	63,0%	44,8%	38,0%	44,2%
Positief	19,0%	25,5%	29,3%	26,3%
Zeer positief		2,1%		0,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.3 Kosten/baten Flexwet werkgevers naar sector

Wegen kosten flexwet op tegen baten?	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Ja	20,4%	42,6%	15,6%	20,7%	33,3%	22,1%	26,6%	4,9%	26,9%	37,8%	3,8%	27,3%
Nee	79,6%	57,4%	84,4%	79,3%	66,7%	77,9%	73,4%	95,1%	73,1%	62,2%	96,2%	72,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.4 Kosten/baten Flexwet werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Wegen kosten flexwet op tegen baten?	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Ja	48,1%	24,4%	26,5%	27,3%
Nee	51,9%	75,6%	73,5%	72,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.5 Zekerheid werknemers t.g.v. Flexwet volgens werkgevers naar sector

Door flexwet meer zekerheid op werk en inkomen?	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Ja	79,4%	58,9%	33,0%	20,5%	39,1%	83,2%	52,3%	94,4%	83,0%	63,9%	73,5%	56,2%
Nee	20,6%	41,1%	67,0%	79,5%	60,9%	16,8%	47,7%	5,6%	17,0%	36,1%	26,5%	43,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.6 Zekerheid werknemers t.g.v. Flexwet volgens werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Door flexwet meer zekerheid op werk en inkomen?	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Ja	32,9%	53,1%	67,5%	56,2%
Nee	67,1%	46,9%	32,5%	43,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.7 Effect functioneren arbeidsmarkt Flexwet volgens werkgevers naar sector

Effect flexwet op functioneren arbeidsmarkt	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		1,2%	1,6%	1,8%	1,1%	0,1%	0,5%	0,2%	0,3%	1,1%		0,9%
Negatief	91,4%	40,9%	47,4%	74,0%	8,5%	60,0%	16,3%	66,9%	61,1%	67,0%	52,8%	50,7%
Geen invloed		26,3%	21,1%	8,0%	33,6%	11,6%	43,6%	3,7%	8,4%	8,1%	21,9%	19,0%
Positief	8,6%	31,6%	29,9%	16,2%	56,9%	28,2%	39,6%	29,2%	30,2%	23,7%	25,4%	29,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.8 Effect functioneren arbeidsmarkt Flexwet volgens werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Effect flexwet op functioneren arbeidsmarkt	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,6%	0,9%	0,8%	0,9%
Negatief	64,6%	42,6%	53,4%	50,7%
Geen invloed	14,6%	24,5%	15,7%	19,0%
Positief	19,2%	32,0%	30,1%	29,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.9 Effect Flexwet op werkgelegenheid werkgevers naar sector

Effect flexwet op volume werkgelegenheid	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief		0,2%	0,6%	1,1%	2,6%		0,1%					0,3%
Negatief	2,0%	30,4%	14,8%	61,5%	7,7%	52,4%	34,5%	61,1%	48,0%	40,7%	27,0%	40,7%
Geen invloed	67,8%	29,8%	46,6%	11,2%	57,4%	19,2%	49,0%	6,6%	43,3%	25,7%	57,9%	31,1%
Positief	30,2%	39,6%	38,0%	26,2%	32,4%	28,4%	16,4%	32,2%	8,7%	33,6%	15,1%	27,9%
Zeer positief								0,1%				0,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.10 Effect Flexwet op werkgelegenheid werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Effect flexwet op volume werkgelegenheid	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	1,2%	0,3%	0,2%	0,3%
Negatief	54,1%	28,3%	46,9%	40,7%
Geen invloed	31,5%	34,6%	28,0%	31,1%
Positief	13,3%	36,9%	24,9%	27,9%
Zeer positief			0,0%	0,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.11 Totaaloordeel Flexwet werkgevers naar sector

Totaaloordeel flexwet	Landbouw/ visserij	Industrie/ incl. delfstoffen	Bouw/ energie	Handel/ reparatie	Horeca	Transport/ communicatie	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg/ welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Zeer negatief	1,8%	4,8%	2,5%	11,7%	2,3%	0,7%	0,7%	0,4%	8,5%	9,0%	0,4%	5,2%
Negatief	9,0%	32,2%	45,2%	57,2%	6,6%	54,3%	17,6%	62,8%	42,4%	52,2%	29,4%	41,3%
Neutraal	22,3%	12,0%	32,4%	11,0%	52,6%	13,5%	31,6%	5,1%	34,5%	16,4%	26,6%	20,3%
Positief	66,9%	51,0%	18,3%	19,9%	38,4%	31,5%	50,1%	31,7%	14,7%	22,4%	43,7%	33,0%
Zeer positief			1,5%	0,2%								0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.12 Totaaloordeel Flexwet werkgevers naar grootte van de arbeidsorganisatie

Totaaloordeel flexwet	4-9	10-99	100 en meer	Totaal
Zeer negatief	2,7%	7,2%	4,1%	5,2%
Negatief	52,2%	35,2%	43,9%	41,3%
Neutraal	34,3%	16,9%	19,4%	20,3%
Positief	10,4%	40,5%	32,6%	33,0%
Zeer positief	0,3%	0,3%		0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.13 Effect Flexwet op concurrentie binnen branche volgens uitzendondernemingen naar grootte van de onderneming

Meer of minder concurrentie door invoering flexwet	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Minder	28,8%	16,0%	25,4%	14,7%	22,1%
Evenveel	30,8%	18,0%	31,7%	35,3%	28,6%
Meer	38,5%	64,0%	38,1%	44,1%	45,7%
Veel meer	1,9%	2,0%	4,8%	5,9%	3,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.14 Effect Flexwet op concentratie binnen branche volgens uitzendondernemingen naar grootte van de onderneming

Meer of minder concentratie door invoering flexwet	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Minder	8,9%	13,2%	13,3%	2,9%	10,4%
Evenveel	13,3%	20,8%	3,3%	2,9%	10,4%
Meer	66,7%	66,0%	76,7%	94,3%	74,6%
Veel meer	11,1%		6,7%		4,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.15 Effect Flexwet op bedrijfsvoering naar activiteiten uitzendondernemingen

Effect flexwet op bedrijfsvoering	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Zeer negatief	1,8%	1,2%	1,5%
Negatief	59,1%	37,2%	49,5%
Geen effect	13,6%	20,9%	16,8%
Positief	25,5%	40,7%	32,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.16 Effect Flexwet op bedrijfsvoering naar grootte uitzendondernemingen

Effect flexwet op bedrijfsvoering	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief		3,7%	1,7%		1,5%
Negatief	41,3%	48,1%	60,0%	44,4%	49,5%
Geen effect	13,0%	24,1%	15,0%	13,9%	16,8%
Positief	45,7%	24,1%	23,3%	41,7%	32,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.17 Effect Flexwet op werkprocessen naar grootte uitzendondernemingen

Ingrijpende wijzigingen werkprocessen door nieuwe uitzendregels	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Ja	87,0%	65,5%	78,5%	94,7%	80,2%
Nee	13,0%	34,5%	21,5%	5,3%	19,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.18 Effect Flexwet op werkdruk naar grootte uitzendondernemingen

Meer of minder werkdruk door nieuwe uitzendregels	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Minder	1,9%	5,6%			1,9%
Evenveel	18,9%	16,7%	7,7%	10,5%	13,3%
Meer	79,2%	77,8%	92,3%	89,5%	84,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.19 Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten naar activiteiten uitzendondernemingen

Financiële gevolgen nieuwe uitzendregels	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Zeer negatief	4,4%	4,9%	4,6%
Negatief	58,8%	45,7%	53,3%
Geen gevolgen	25,4%	22,2%	24,1%
Positief	11,4%	27,2%	17,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.20 Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten naar grootte uitzendondernemingen

Financiële gevolgen nieuwe uitzendregels	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief		5,7%	6,7%	5,6%	4,6%
Negatief	45,7%	54,7%	60,0%	50,0%	53,3%
Geen gevolgen	30,4%	22,6%	21,7%	22,2%	24,1%
Positief	23,9%	17,0%	11,7%	22,2%	17,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.21 Effect Flexwet arbeidsmarkt naar grootte uitzendondernemingen

Effect flexwet op functioneren arbeidsmarkt	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief	2,0%	4,1%	10,2%	8,3%	6,2%
Negatief	50,0%	53,1%	57,6%	52,8%	53,6%
Geen invloed	14,0%	12,2%	10,2%	8,3%	11,3%
Positief	34,0%	30,6%	22,0%	27,8%	28,4%
Zeer positief				2,8%	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.22 Effect Flexwet werkgelegenheid naar grootte uitzendondernemingen

Effect flexwet op volume werkgelegenheid	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief		1,9%	3,4%	3,2%	2,1%
Negatief	41,7%	47,2%	55,9%	51,6%	49,2%
Geen invloed	37,5%	30,2%	23,7%	25,8%	29,3%
Positief	18,8%	20,8%	16,9%	19,4%	18,8%
Zeer positief	2,1%				0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.23 Totaaloordeel Flexwet uitzendondernemingen naar activiteiten van de onderneming

Totaaloordeel flexwet	Uitzending	Combi/anders	Totaal
Zeer negatief	16,4%	11,1%	14,2%
Negatief	52,5%	38,9%	46,7%
Neutraal	13,9%	15,6%	14,6%
Positief	17,2%	33,3%	24,1%
Zeer positief		1,1%	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B7.24 Totaaloordeel Flexwet uitzendondernemingen naar grootte van de onderneming

Totaaloordeel flexwet	Grootte onbekend	0-99	100-999	1000 en meer	Totaal
Zeer negatief	5,6%	16,4%	16,9%	18,4%	14,2%
Negatief	46,3%	45,5%	47,7%	47,4%	46,7%
Neutraal	18,5%	12,7%	18,5%	5,3%	14,6%
Positief	29,6%	23,6%	16,9%	28,9%	24,1%
Zeer positief		1,8%			0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage

Verkoop
Elsevier bedrijfsinformatie bv
Postbus 16500, 2500 BM 's-Gravenhage
Telefoon: 070-4415555
Telefax: 070-4415999

Ordernummer 11.114.99
ISBN 90 5749 275 X

ISBN 90-5749-275-X
9 789057 492794