

64/263

**SZW**

Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

# Ervaringen met en effecten van de Wet flexibiliteit en zekerheid

tweede meting 2000

Drs. P.M. de Klaver  
Drs. D.J. Klein Hesselink  
Drs. E.P. Miedema  
Drs. C. Schlangen

# Ervaringen met en effecten van de Wet flexibiliteit en zekerheid

tweede meting 2000

**Drs. M. P. de Klaver**  
**Drs. D.J. Klein Hessink**  
**Drs. E.P. Miedema**  
**Drs. C. Schlangen**

TNO ARBEID  
BIBLIOTHEEK  
POSTBUS 718  
2130 AS HOOFDDORP  
TEL. 023-5549 468

NR. 46096  
plaats 64-283

**Dit onderzoek is uitgevoerd door Research voor Beleid  
en TNO Arbeid in opdracht van het ministerie van Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid**

augustus 2000

**Verkoop**

Elsevier bedrijfsinformatie bv

Postbus 16500, 2500 BM 's Gravenhage

Telefoon 070-441 55 55, telefax 070-441 59 99

## **VOORWOORD**

Flexibele arbeid is de laatste decennia in opkomst. Daarbij gaat het om allerlei vormen van tijdelijke, oproep- en uitzendarbeid. Om de mogelijkheden voor flexibel werk meer aan te doen sluiten bij de huidige trends in de bedrijfsvoering van arbeidsorganisaties en toch voldoende zekerheid voor werknemers en werkgevers te creëren is per 1 januari 1999 de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" van kracht geworden.

Voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid was het bij de ingrijpende veranderingen in arbeidsverhoudingen die de wet bewerkstelligde van belang de vinger goed aan de pols te houden. Vrij snel na de inwerkingtreding van de wet is in opdracht van het ministerie door Research voor Beleid en TNO Arbeid een eerste inventarisatie van de effecten van de Wet uitgevoerd. Deze inventarisatie gaf de indruk dat de overgangssituatie tot een aantal problemen leidde, maar dat over de gehele linie de positieve effecten van de wet groter waren dan de negatieve.

Behandeling in de Tweede Kamer van dit inventariserend onderzoek leidde tot een aantal schriftelijke vragen. De minister zegde naar aanleiding van die vragen een herhaling van het inventariserend onderzoek toe in de eerste helft van het jaar 2000. Research voor Beleid en TNO Arbeid hebben opnieuw opdracht gekregen dit onderzoek uit te voeren.

Voor u ligt de rapportage van dit onderzoek. Het rapport is samengesteld door Peter de Klaver (Research voor Beleid), John Klein Hesselink (TNO Arbeid) en Eelco Miedema (TNO Arbeid) met medewerking van Cecile Schlangen (TNO Arbeid) voor het juridisch onderzoek naar rechtsvermoedens. Aan het onderzoek onder (uitzend-)werkgevers heeft verder Miranda Grootsholte (Research voor Beleid) meegewerkt. Ondergetekenden waren verantwoordelijk voor de projectleiding.

Leiden, 10 augustus 2000

Douwe Grijpstra (Research voor Beleid)  
John Klein Hesselink (TNO Arbeid)

# INHOUDSOPGAVE

Pag.

Voorwoord

|  |    |
|--|----|
| Samenvatting en conclusies   | i  |
| 1 Achtergrond, doel- en vraagstelling                                    | 1  |
| 1.1 Inleiding  | 1  |
| 1.2 Achtergrond  | 1  |
| 1.3 Doel- en vraagstelling   | 3  |
| 1.4 Opzet van het onderzoek  | 5  |
| 1.4.1 Voorbereiding  | 5  |
| 1.4.2 Opzet deelonderzoek onder (uitzend-)werkgevers                     | 6  |
| 1.4.3 Opzet deelonderzoek onder flexwerkers                              | 9  |
| 1.4.4 Opzet inventarisatie rechtspraak                                   | 14 |
| 1.5 Opbouw van het rapport   | 15 |
| 2 Bekendheid met wet- en regelgeving                                     | 17 |
| 2.1 Bekendheid onder uitzendwerkgevers                                   | 17 |
| 2.2 Bekendheid onder overige werkgevers                                  | 19 |
| 2.3 Bekendheid onder werknemers  | 22 |
| 3 Arbeidsovereenkomsten: Oproepovereenkomsten                            | 25 |
| 3.1 Weerlegbare rechtsvermoedens   | 25 |
| 3.1.1 Regels en uitvoering   | 25 |
| 3.1.2 Inventarisatie rechtspraak   | 26 |
| 3.1.3 Ervaringen van en effecten voor werkgevers                         | 29 |
| 3.1.4 Ervaringen van en effecten voor werknemers                         | 31 |
| 3.2 Minimaanspraak op loon per oproep                                    | 33 |
| 3.2.1 Regels en uitvoering   | 33 |
| 3.2.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers                         | 34 |
| 3.2.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers                         | 34 |
| 3.3 Beperking uitsluiting recht op loondoorbetaling                      | 36 |
| 3.3.1 Regels en uitvoering   | 36 |
| 3.3.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers                         | 36 |
| 3.3.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers                         | 38 |
| 3.4 <i>Overall</i> effecten van nieuwe regels oproepovereenkomsten       | 40 |
| 3.4.1 Effecten voor werkgevers   | 40 |
| 3.4.2 Effecten voor werknemers   | 41 |
| 4 Arbeidsovereenkomsten: proeftijd en tijdelijke contracten              | 45 |
| 4.1 Proeftijd  | 45 |
| 4.1.1 Regels en uitvoering   | 45 |
| 4.1.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers                         | 46 |
| 4.1.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers                         | 47 |
| 4.2 Omzetting van tijdelijke in vaste arbeidsovereenkomsten (de 'keten') | 49 |
| 4.2.1 Regels en uitvoering   | 49 |
| 4.2.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers                         | 50 |
| 4.2.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers                         | 52 |

|       | <b>Pag.</b>  |     |
|-------|--|-----|
| 5     | Arbeidsovereenkomsten: opzegtermijnen                                    | 57  |
| 5.1   | Regels en uitvoering   | 57  |
| 5.2   | Ervaringen van en effecten voor werkgevers                               | 58  |
| 6     | Uitzendrelatie en uitzendovereenkomsten                                  | 61  |
| 6.1   | Uitzendovereenkomsten  | 61  |
| 6.1.1 | Regels en uitvoering   | 61  |
| 6.1.2 | Ervaringen van en effecten voor uitzendwerkgevers                        | 62  |
| 6.1.3 | Ervaringen van en effecten voor uitzendwerknemers                        | 64  |
| 6.2   | Scholing en pensioen   | 71  |
| 6.2.1 | Regels en uitvoering   | 71  |
| 6.2.2 | Ervaringen van en effecten voor uitzendwerkgevers                        | 71  |
| 6.2.3 | Ervaringen van en effecten voor uitzendwerknemers                        | 73  |
| 6.3   | Verhoudingen uitzendondernemingen en inleners                            | 76  |
| 6.4   | Verhoudingen tussen uitzendondernemingen onderling                       | 80  |
| 7     | Effecten van Flexwet in totaliteit                                       | 83  |
| 7.1   | Effecten volgens uitzendwerkgevers                                       | 83  |
| 7.1.1 | Uitzendwerkgevers: effecten voor (individuele) uitzend-<br>ondernemingen | 83  |
| 7.1.2 | Uitzendwerkgevers: effecten voor uitzendwerknemers                       | 86  |
| 7.1.3 | Uitzendwerkgevers: effecten op (functioneren) arbeidsmarkt               | 88  |
| 7.1.4 | Uitzendwerkgevers: totaaloordeel   | 89  |
| 7.2   | Effecten volgens werkgevers  | 90  |
| 7.2.1 | Werkgevers: effecten voor individuele werkgevers                         | 90  |
| 7.2.2 | Werkgevers: effecten voor werknemers                                     | 92  |
| 7.2.3 | Werkgevers: effecten op (functioneren) arbeidsmarkt                      | 92  |
| 7.2.4 | Werkgevers: totaaloordeel  | 94  |
| 7.3   | Effecten volgens werknemers  | 96  |
| 7.3.1 | Verandering in de arbeidsrelatie volgens werknemers                      | 96  |
| 7.3.2 | Beëindiging van werk   | 97  |
| 7.4   | Ervaringen met werk zoeken   | 99  |
|       | Bijlage 1 Tabellenbijlage  | 103 |
|       | Bijlage 2 De Flexwet: artiesten en musici                                | 135 |

---

## SAMENVATTING EN CONCLUSIES

### SAMENVATTING

#### Achtergrond en opzet van het onderzoek

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar de ervaringen met en effecten van de Flexwet. Het onderzoek is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevoerd door Research voor Beleid te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp. De volgende vraagstelling stond in het onderzoek centraal:

*Wat zijn voor flexwerkers en (uitzend-)werkgevers de ervaringen met en de effecten van de Flexwet, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht?*

Het onderzoek betreft een vervolg op een in 1999 door beide onderzoeksbureaus uitgevoerde 'nulmeting'. De bedoeling van dit vervolgonderzoek is de meer structurele gevolgen van de Flexwet in kaart te brengen. Het onderzoek valt uiteen in drie deelonderzoeken:

- een deelonderzoek onder uitzendwerkgevers en 'overige werkgevers' (twee afzonderlijke telefonische enquêtes);
- een deelonderzoek onder flexwerkers (telefonische enquête);
- een deelonderzoek gericht op de rechtspraak op het gebied van weerlegbare rechtsvermoedens (bestudering jurisprudentie en kwalitatieve interviews)

Deze samenvatting zet de belangrijkste onderzoeksresultaten op een rij. Eerst komt de bekendheid met de Flexwet aan bod. Daarna wordt aandacht besteed aan de verschillende regelingen van de wet: de regels voor oproepkrachten, voor tijdelijke dienstverbanden, voor opzegtermijnen en voor uitzendovereenkomsten. Tot slot volgen de effecten van (onderdelen van) de Flexwet.

### BEKENDHEID MET WET- EN REGELGEVING

#### Bekendheid van werkgevers met Flexwet

- Ruim tweederde van de *uitzendwerkgevers* geeft zelf aan (zeer) goed op de hoogte te zijn van het bestaan en de inhoud van de wet. De overige uitzendwerkgevers zijn naar eigen inschatting enigszins tot redelijk op de hoogte. Dit beeld is in overeenstemming met de resultaten van het onderzoek uit 1999.
- De *overige werkgevers* zijn in het algemeen minder goed op de hoogte. De helft zegt goed tot zeer goed op de hoogte te zijn (vergeleken met 1999 zeggen meer werkgevers zeer goed op de hoogte te zijn). Een ongeveer even grote groep is enigszins tot redelijk op de hoogte, een kleine minderheid helemaal niet. Met name kleinere bedrijven zijn relatief vaak minder goed op de hoogte.

### **Voorlichting aan flexwerkers**

- De meeste *flexwerkers* hebben algemene informatie over de Flexwet via de media (dag- en weekbladen en radio/tv) verkregen. Daarnaast krijgen oproepkrachten en werknemers met een tijdelijke aanstelling vaak informatie via de werkgever en uitzendwerknemers via het uitzendbureau.
- De voorlichtingsrol van werkgevers lijkt ten opzichte van vorig jaar wat af te nemen, terwijl deze rol voor de uitzendbureaus en belangenvertegenwoordigers (vakbonden en werkgeversorganisaties) lijkt toe te nemen.
- De meeste flexwerkers gaan bij de arbeidsbureaus, de uitzendbureaus en de werkgever te rade voor specifieke informatie over de Flexwet. Uitzendwerknemers gaan vooral bij het uitzendbureau te rade, tijdelijk aangestelde werknemers en oproepkrachten ook bij belangenvertegenwoordigers (vakbonden en werkgeversorganisaties).

## **OPROEPOVEREENKOMSTEN**

### **Weerlegbare rechtsvermoedens**

#### *Inventarisatie rechtspraak*

- Er zijn nog maar weinig rechtszaken met betrekking tot de weerlegbare rechtsvermoedens geweest en er is dus nog maar weinig jurisprudentie op dit gebied. Belanghebbende partijen hebben ieder hiervoor hun eigen verklaringen.
- De rol van de uitvoeringsinstellingen (Uvi's) wordt centraal voorgeschreven. Door bij afwijzing van (een deel van) de uitkering de werknemer de handelende rol tussen Uvi en werkgever te laten vervullen, ontstaan problematische situaties tussen werknemers en werkgevers.
- Door de gunstige financieel-economische situatie zijn de effecten van de weerlegbare rechtsvermoedens niet goed in te schatten. Pas als de arbeidsmarkt ruimer wordt, zullen de effecten van de Flexwet zich gaan aftekenen, is de verwachting.

#### *Werkgevers*

Voor driekwart van de werkgevers die gebruik maken van oproepkrachten en te maken hebben met seizoenswerk leveren de weerlegbare rechtsvermoedens geen problemen op. Een kwart ervaart wel problemen. Veelal probeert men deze op te lossen door een tijdelijk contract aan te bieden.

#### *Werknemers*

- Driekwart van de ondervraagde tijdelijk aangestelde werknemers en oproepkrachten geeft aan met de werkgever een schriftelijke afspraak over de aanstelling te hebben gemaakt.
- Bijna de helft van de werknemers met een tijdelijke aanstelling en de oproepkrachten (44%) komt in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst met structureel meer uren. Dit aandeel is gegroeid ten opzichte van 1999 (26% respectievelijk 27%). Werknemers hebben veelal aanmerkelijk meer uren gewerkt dan in hun overeenkomst met de werkgever is vastgelegd.



- Onder flexwerkers is nog veel onbekendheid met het bestaan van de weerlegbare rechtsvermoedens. Een kwart tot een derde van de flexwerkers die daar recht op heeft denkt terecht in aanmerking te kunnen komen voor een contract met structureel meer uren. De overigen denken van niet of weten het niet.
- Ongeveer 10% van de flexwerkers heeft verschil van mening gehad met de werkgever over het contract en/of het aantal afgesproken uren. De helft van deze meningsverschillen gaat over de omvang van het aantal uren. Na aanklaarten bij de werkgever onderneemt men echter vaak geen verdere actie.

### **Minimumaanspraken op loon per oproep**

#### *Werkgevers*

In de praktijk blijkt net als vorig jaar een klein deel van de werkgevers die gebruik maken van oproepkrachten (één op de twaalf) naar eigen zeggen niet te voldoen aan de wettelijke plicht minimaal drie uur per oproep te betalen.

#### *Werknemers*

- Ongeveer een derde (35%) van de oproepkrachten komt in principe in aanmerking voor het ontvangen van drie uur loon per oproep, ook als er geen drie uur gewerkt is.
- Ten opzichte van 1999 valt een toename te constateren van het aantal oproepkrachten dat minimaal drie uur loon per oproep ontvangt, maar ook van het aantal oproepkrachten dat dit niet weet.

### **Beperking uitsluiting recht op loondoorbetaling**

#### *Werkgevers*

Van alle werkgevers geeft een tiende aan gebruik te maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten.

#### *Werknemers*

- In totaal 85% van de oproepkrachten komt in aanmerking voor de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling, omdat zij langer dan zes maanden in de baan aangesteld zijn.
- Ruim tweederde van de oproepkrachten die langer dan zes maanden in dienst zijn ontvangt alleen loon als er gewerkt is.
- Circa 90% van de oproepkrachten ontvangt alleen loon als er gewerkt is.

### **Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht volgens werkgevers**

Wat (veranderingen in) de arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht betreft, heeft de Flexwet in het jaar 1999 landelijk naar schatting:

- A. in bijna 25.000 gevallen geleid tot het in het geheel niet meer oproepen van oproepkrachten;
- B. in bijna 27.000 gevallen geleid tot beëindiging van het oproepcontract en verwijzing naar een uitzendbureau;

- C. in ruim 18.000 gevallen geleid tot het omzetten van een vast oproepcontract in een contract voor bepaalde tijd;
- D. in ruim 26.000 gevallen geleid tot het aanbieden van een vast oproepcontract voor een vast aantal uren per week;
- E. in bijna 22.000 gevallen geleid tot het aanbieden van een vast oproepcontract voor een gemiddeld aantal uren per jaar (vari-tijd model).

Het gaat hier om gevallen. Het is - in theorie - mogelijk dat een bepaalde verandering in de arbeidsrelatie zich in 1999 bij één en dezelfde persoon meer dan één keer heeft voorgedaan.

Bovenstaande cijfers zijn indicatief en moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Toch mag worden geconcludeerd dat - getalsmatig gezien - de positieve gevolgen (B, C, D en E) de negatieve (A) overtreffen.

### **Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht volgens werknemers**

Sinds 1 januari 1999 hebben zich bij oproepkrachten minder gebeurtenissen voorgedaan met betrekking tot de baan of het contract dan in de periode rondom de invoering van de Flexwet. Het gaat dan om gebeurtenissen als beëindigingen, wijzigingen of toevoegingen. Ook het percentage oproepkrachten dat deze gebeurtenissen aan de Flexwet toeschrijft is gedaald

## **TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

### **Proeftijden bij tijdelijke contracten**

#### *Werkgevers*

Een meerderheid van de werkgevers die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke werknemers vindt een proeftijd van maximaal één maand bij tijdelijke contracten korter dan twee jaar onvoldoende om te bepalen of beide partijen bij elkaar passen.

#### *Werknemers*

- Bij iets meer dan de helft (53%) van de tijdelijk aangestelde werknemers is in de arbeidsovereenkomst een proeftijd opgenomen.
- Bij de flexwerkers die weten hoe lang de proeftijd is (ongeveer een derde), is deze proeftijd meestal correct toegekend.

### **Omzetting van tijdelijke in vaste contracten (de 'keten')**

#### *Werkgevers*

Werkgevers zien de regels betreffende het omzetten van tijdelijke in vaste contracten relatief vaker als stimulans dan als belemmering voor het (tijdelijk dan wel vast) in dienst nemen van personeel (zie ook tabel A4 verderop in deze samenvatting).

#### *Werknemers*

- Voor 12% van de tijdelijk aangestelde werknemers is de gezamenlijke duur van de tijdelijke aanstellingen meer dan drie jaar.

### **Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en tijdelijke werknemer volgens werkgevers**

De Flexwet heeft, wat (veranderingen in) de arbeidsrelatie tussen werkgever en tijdelijke werknemer betreft, in het jaar 1999 landelijk naar schatting:

- A. in bijna 46.000 gevallen geleid tot het na afloop van het tijdelijk contract niet meer aanbieden van een nieuw tijdelijk contract;
- B. in ruim 30.000 gevallen geleid tot het tijdelijk opschorten van het dienstverband;
- C. in circa 10.000 gevallen geleid tot het na afloop van het tijdelijke contract inschakelen van dezelfde werknemer via een uitzendbureau;
- D. in ruim 145.000 gevallen geleid tot het aangaan van een nieuw tijdelijk dienstverband;
- E. in bijna 72.000 gevallen geleid tot het 'aan het eind van de keten' aanbieden van een vast dienstverband.

Het gaat hier om gevallen. Het is - in theorie - mogelijk dat een bepaalde verandering in de arbeidsrelatie zich in 1999 bij één en dezelfde persoon meer dan één keer heeft voorgedaan.

Bovenstaande cijfers zijn indicatief en moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De conclusie is evenwel gerechtvaardigd dat – getalsmatig gezien - de positieve gevolgen (D en E) de negatieve (A, B en C) overtreffen.

### **Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en tijdelijke werknemers volgens werknemers**

Volgens de tijdelijk aangestelde werknemers hebben zich bij hen na 1 januari 1999 minder gebeurtenissen voorgedaan met betrekking tot de baan of het contract dan in de periode rondom de invoering van de Flexwet. Het gaat hier om gebeurtenissen als beëindigingen, wijzigingen of toevoegingen.

## **OPZEGTERMIJNEN**

### *Werkgevers*

- Vergeleken met de andere regels waarin de Flexwet voorziet, hebben de nieuwe regels betreffende opzegtermijnen volgens relatief veel werkgevers helemaal geen (positieve dan wel negatieve) invloed op het in dienst nemen van personeel (zie ook tabel A4).
- Bijna de helft van de werkgevers is niet bekend met de overgangsregeling voor opzegtermijnen voor 45-plussers. Van de werkgevers die daar wel bekend mee zijn, is een ruime meerderheid (negen van de tien) van mening dat deze regeling duidelijk en uitvoerbaar is.

## **UITZENDOVEREENKOMSTEN**

### **Het vier-fasensysteem**

In de uitzend-CAO's wordt sinds invoering van de Flexwet uitgegaan van een 'vier-fasensysteem'. Op basis daarvan zijn uitzendwerknemers onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Fase 1: geen bijzondere rechten (ruw gezegd in de eerste 26 weken van de arbeidsrelatie);

- Fase 2: recht op een scholingsbehoeftegesprek en pensioenopbouw (in de volgende zes maanden);
- Fase 3: recht op (een) arbeidscontract(en) voor minimaal drie maanden (na de periode van een jaar);
- Fase 4: recht op een vaste aanstelling bij een uitzendonderneming (moment van ingang ervan afhankelijk of men bij één of meer ondernemingen heeft gewerkt).

Dat uitzendwerknemers moeten overgaan van de ene naar de andere fase kan betekenen dat een uitzendonderneming er belang bij heeft de arbeidsrelatie te verbreken. Dat geldt vooral bij de overgang naar fase 3 of 4, waarbij de uitzendwerkgever de uitzendwerknemer een (tijdelijk respectievelijk vast) arbeidscontract moet aanbieden.

#### **Ervaringen van en effecten voor uitzendwerkgevers**

- Uitzendwerkgevers schatten dat het vier-fasensysteem sinds de invoering ervan landelijk in zo'n 5.000 gevallen heeft geleid tot verbreking van de arbeidsrelatie door de uitzendwerkgever. In bijna de helft van deze gevallen is later weer een nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst aangegaan. Dit gebeurde relatief vaak pas na drie maanden. Wederom wordt er op gewezen dat het hier om schattingen en dus indicatieve cijfers gaat.
- Driekwart van de uitzendwerkgevers is van mening dat de verplichting uitzendwerknemers op termijn een vast contract aan te bieden leidt tot inflexibiliteit (zie ook tabel A1);
- Een ongeveer even grote groep zegt dat een vast contract in sommige gevallen moeilijk te combineren valt met de aard van het werk (bijvoorbeeld seizoensarbeid) (zie ook tabel A1).

#### **Ervaringen van en effecten voor uitzendwerknemers**

- Meer uitzendwerknemers dan vorig jaar schrijven het beëindigen van de uitzendbaan toe aan de Flexwet.
- Er zijn nauwelijks problematische situaties door uitzendwerknemers gemeld bij de beëindiging van de uitzendbanen.
- De meeste uitzendwerknemers die een andere baan kregen aangeboden, hebben die ook geaccepteerd.
- In de periode rondom de invoering van de Flexwet kregen uitzendwerknemers vaker ander werk aangeboden dan in de periode daarna.
- In 13% van de gevallen duurt de periode tussen twee banen meer dan drie maanden waardoor rechten kunnen komen te vervallen (overigens geldt dat rechten alleen vervallen als uitzendwerknemers zich in fase 3 van de uitzend-CAO's bevinden; zie hieronder).
- Wat vaker dan vorig jaar bieden de uitzendbureaus uitzendwerknemers tijdelijke en vaste banen aan.
- Gebeurtenissen als het wijzigen van, iets toevoegen aan of het beëindigen van arbeidsrelaties wordt nog steeds door een vrij groot deel van de uitzendwerknemers (een zesde of meer) aan de Flexwet toegeschreven.

## Fase-indeling

### *Uitzendwerkgevers*

Naar schatting van de uitzendwerkgevers behoorde ten tijde van het onderzoek ruim de helft van de uitzendwerknemers tot fase 1. Een kwart behoorde tot fase 2, een achtste tot fase 3 en minder dan een tiende tot fase 4.

### *Uitzendwerknemers*

In totaal 46% van de ondervraagde uitzendwerknemers is bekend met het bestaan van het vier-fasensysteem. Van degenen die hiermee bekend zijn, denkt 59% dat het ook voor hen geldt.

## De CAO volgens uitzendwerknemers

Ongeveer de helft (55%) van de uitzendwerknemers is bekend met het bestaan van de uitzend-CAO of kent deze in grote lijnen. Slechts 3% kent de uitzend-CAO in detail. Ongeveer de helft (54%) van de uitzendwerknemers weet niet volgens welke CAO men wordt uitbetaald. Een kwart (23%) geeft aan dat dit volgens de CAO van het bedrijf is waar men te werk is gesteld.

## Scholing

### *Uitzendwerkgevers*

- Uitzendwerknemers hebben na 26 weken recht op een scholingsbehoeftegesprek. Ruim driekwart van de uitzendwerkgevers heeft al scholingsbehoeftegesprekken gevoerd (dat was een jaar geleden nog minder dan de helft). Een klein kwart heeft dus nog geen scholingsbehoeftegesprekken gevoerd. Niet bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendondernemingen en service abonnees en aspirant-leden van deze bonden vallen niet onder de uitzend-CAO's en zijn dus ook niet verplicht scholingsbehoeftegesprekken te voeren. Een mogelijke verklaring zou ook kunnen zijn dat het overgrote deel van de populatie uitzendwerknemers bij betreffende uitzendbureaus zich in fase 1 bevindt. Waar de CAO wel van toepassing is, zal voor een deel onwetendheid de verklarende factor zijn.
- Een derde van de rechthebbende uitzendwerknemers van de uitzendondernemingen, die reeds scholingsbehoeftegesprekken hebben gevoerd, is of wordt (binnenkort) geschoold.
- Driekwart van alle uitzendondernemingen denkt dat een meerderheid van de uitzendwerknemers geen behoefte heeft aan scholing.

### *Uitzendwerknemers*

- Ruim een kwart (28%) van de ondervraagde uitzendwerknemers heeft in de afgelopen twaalf maanden een opleiding of training gevolgd. Het gaat hier om scholing in het algemeen en dus niet uitsluitend om scholing door het uitzendbureau verzorgd. Vooral vaktechnische trainingen en informatiseringscursussen zijn vaak gevolgd.
- Een scholingsbehoeftegesprek is met 21% van de uitzendwerknemers gevoerd. Vorig jaar was dat 14%.
- Gemiddeld 37% van de uitzendwerknemers zegt behoefte te hebben aan scholing. Vorig jaar was dat 34%.

## Pensioen

### *Uitzendwerkgevers*

- Ten tijde van het onderzoek was door bijna negen van de tien uitzendondernemingen een pensioenregeling ingevoerd (tegenover ruim de helft in 1999). Voor de uitzendondernemingen die nog geen pensioenregeling hebben ingevoerd, kunnen dezelfde (soort) factoren een rol hebben gespeeld als die genoemd bij de scholingsbehoeftegesprekken.
- De pensioenregeling is ingevoerd voor ruim driekwart van de rechthebbende uitzendwerknemers (d.w.z. uitzendwerknemers die zich in fase 2 tot en met 4 bevinden én 21 jaar of ouder zijn) van betreffende uitzendondernemingen.
- Overigens geven zes van de tien uitzendondernemingen aan te denken dat een meerderheid van de uitzendwerknemers geen behoefte heeft aan een pensioenregeling.

### *Uitzendwerknemers*

- In totaal 57% van de uitzendwerknemers is bekend met het bestaan van de pensioenregeling. Vorig jaar was dat 48%. De bekendheid neemt toe.
- In totaal 48% van de uitzendwerknemers meldt dat een pensioenpremie op hun salaris wordt ingehouden. Vorig jaar was dat 24%.

## Verhouding uitzendondernemingen en inleners

### *Tarieven*

- Gemiddeld stellen zowel de *uitzendwerkgevers* als de *overige werkgevers* de verhoging van de tarieven door uitzendondernemingen ten gevolge van de Flexwet op 7%. Dat is iets hoger dan tijdens het in 1999 uitgevoerde onderzoek (toen stelden zowel uitzend- als overige werkgevers de tariefsverhoging gemiddeld op 5%).
- Iets meer dan de helft van de *uitzendwerkgevers* denkt dat de tariefsverhoging inleners niet afstoot, een derde is van mening dat dat enigszins het geval is en bijna een zevende denkt dat de hogere tarieven inleners in sterke mate afstoten. Een mogelijke verklaring van de relatief geringe effecten van de tariefsverhoging is dat uitzendondernemingen hun klanten in ruil voor de tariefsverhoging ook meer zekerheid kunnen bieden, omdat de uitzendkracht immers langer kan blijven.

### *Inleengedrag*

- Bijna tweederde van de *uitzendwerkgevers* is van mening dat de Flexwet géén effect heeft op de mate waarin bedrijven uitzendwerknemers inschakelen. Een vijfde denkt dat inleners vaker een beroep doen op uitzendwerknemers en een even grote groep is van mening dat minder vaak uitzendwerknemers worden ingeschakeld. Van de *overige werkgevers*, die wel eens gebruik maken van uitzendwerknemers, geeft 80% aan even vaak een beroep te doen op uitzendwerknemers, 5% vaker en 15% minder vaak.
- Overigens zegt een vijfde van de overige werkgevers, die met uitzendwerknemers werken, dat men wel eens een uitzendwerknemer is kwijtgeraakt omdat het uitzendbureau het contract met betrokkene niet wilde verlengen.

*Leeglooprisico*

Een derde van de uitzendwerkgevers heeft al met leegloop te maken gehad. Van hen heeft ruim een derde geprobeerd zich voor het leeglooprisico te verzekeren. In de meeste gevallen is men daarin ook geslaagd.

**Verhouding tussen uitzendondernemingen onderling***Onderling uitwisselen van uitzendwerknemers*

Bijna een derde van de uitzendwerkgevers geeft aan dat men één of meer uitzendwerknemers heeft overgedragen aan andere uitzendbureaus om een vast dienstverband in fase 4 te vermijden. Landelijk zou het in totaal om tussen de 500 en 600 uitzendwerknemers gaan. Het verschijnsel blijkt dus bij relatief veel uitzendondernemingen voor te komen. Gemiddeld gaat het per uitzendonderneming echter om een relatief klein aantal uitzendwerknemers. Van 'massaal rondpompen' kan op basis van dit onderzoek dan ook niet worden gesproken.

**EFFECTEN VAN DE WET****Effecten volgens uitzendwerkgevers**

Tabel A.1 geeft de meningen weer van uitzendwerkgevers over de gevolgen van de verschillende regelingen van de Flexwet/uitzend-CAO's voor aspecten van de bedrijfsvoering. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met de in het onderzoek van 1999 door uitzendwerkgevers uitgesproken verwachtingen.

**Tabel A.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van uitzendwerkgevers over gevolgen van regelingen Flexwet/uitzend-CAO's voor aspecten van bedrijfsvoering van uitzendondernemingen, 1999 en 2000

|   | Ja   |      | Nee  |      | Totaal |
|---|------|------|------|------|--------|
|   | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 |        |
| Gevolgen regels uitzendovereenkomsten (in het bijzonder het vier-fasensysteem): |      |      |      |      |        |
| ingrijpende wijzigingen administratie/automatisering?                           | 78%  | 73%  | 22%  | 27%  | 100%   |
| ingrijpende wijzigingen werkprocessen?  | 80%  | 68%  | 20%  | 32%  | 100%   |
| extra opleidingen interne medewerkers?  | nb   | 66%  | nb   | 34%  | 100%   |
| (Verplichting) vast contract:   |      |      |      |      |        |
| soms moeilijk te combineren met aard werkzaamheden?                             | nb   | 76%  | nb   | 24%  | 100%   |
| leidt tot inflexibiliteit van de uitzendonderneming?                            | nb   | 75%  | nb   | 25%  | 100%   |
| Gevolgen bepalingen scholing en pensioen:                                       |      |      |      |      |        |
| ingrijpende wijzigingen administratie/automatisering?                           | 62%  | 49%  | 38%  | 51%  | 100%   |
| ingrijpende wijzigingen werkprocessen?  | 54%  | 43%  | 46%  | 58%  | 100%   |
| extra opleidingen interne medewerkers?  | nb   | 34%  | nb   | 66%  | 100%   |

nb = niet bekend (in 1999 niet gevraagd)

De regels voor uitzendovereenkomsten (in het bijzonder het vier-fasensysteem) hebben volgens een ruime meerderheid van de uitzendwerkgevers ingrijpende gevolgen (voor aspecten) van de bedrijfsvoering. De gevolgen van de bepalingen met betrekking tot scholing en pensioen voor de bedrijfsvoering zijn duidelijk minder ingrijpend. Voor beide aspecten geldt dat in 2000 aanmerkelijk minder uitzendwerkgevers negatief gestemd zijn dan in 1999.

De verwachtingen en meningen van uitzendwerkgevers over de financiële gevolgen van de regelingen van de Flexwet/uitzend-CAO's voor hun uitzendonderneming worden weergegeven in tabel A.2.

**Tabel A.2** Uitzendwerkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van uitzendwerkgevers over financiële gevolgen regelingen Flexwet/uitzend-CAO's voor uitzendondernemingen, 1999 en 2000

|  | (Zeer) negatief |      | Geen |      | (Zeer) positief |      | Totaal |
|--|-----------------|------|------|------|-----------------|------|--------|
|  | 1999            | 2000 | 1999 | 2000 | 1999            | 2000 |        |
| Regels uitzendovereenkomsten<br>(in het bijzonder het vier-fasensysteem) | 58%             | 45%  | 24%  | 39%  | 18%             | 16%  | 100%   |
| Bepalingen scholing en pensioen  | 58%             | 38%  | 26%  | 50%  | 16%             | 12%  | 100%   |

Uitzendwerkgevers spreken relatief vaker een negatief dan positief oordeel uit over de financiële gevolgen van de verschillende regelingen van de Flexwet/uitzend-CAO's voor hun eigen uitzendonderneming. Vergeleken met de in 1999 uitgesproken verwachtingen is het oordeel echter aanmerkelijk minder negatief.

Tabel A.3 geeft een overzicht van de verwachtingen en meningen van uitzendwerkgevers over (de effecten van) de Flexwet in zijn totaliteit. Uitzendondernemingen oordelen relatief vaker negatief dan positief over de effecten op de eigen bedrijfsvoering, de eigen financiën en het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt in kwalitatieve zin.<sup>1</sup> Over de effecten op het volume van de werkgelegenheid in ons land wordt ongeveer even vaak een negatief als positief oordeel uitgesproken. Vaker positief dan negatief is men over het effect op zekerheid op werk en inkomen voor uitzendwerknemers. Vergeleken met de in 1999 uitgesproken verwachtingen is het oordeel in 2000 op alle fronten (behalve het financiële) minder negatief dan in 1999. Uitzendondernemingen die zich (ook) met detacheringen, arbeidspools en dergelijke bezig houden en grotere uitzendondernemingen oordelen positiever dan de overige categorieën.

<sup>1</sup> Onder het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin wordt hier verstaan de aansluiting tussen vraag en aanbod.



**Tabel A.3** Uitzendwerkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van uitzendwerkgevers over effecten van de Flexwet in zijn totaliteit, 1999 en 2000

|  | (Zeer) negatief |      | Geen / neutraal |      | (Zeer) positief |      | Totaal |
|--|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|--------|
|  | 1999            | 2000 | 1999            | 2000 | 1999            | 2000 |        |
| Effect op bedrijfsvoering eigen uitzendonderneming     | 51%             | 44%  | 17%             | 26%  | 32%             | 30%  | 100%   |
| Kosten-batenanalyse eigen uitzendonderneming *         | 55%             | 57%  | -               | -    | 45%             | 43%  | 100%   |
| Effect op zekerheid werk en inkomen uitzendwerknemers* | 50%             | 43%  | -               | -    | 50%             | 57%  | 100%   |
| Effect op functioneren Nederlandse arbeidsmarkt        | 60%             | 39%  | 11%             | 28%  | 29%             | 33%  | 100%   |
| Effect op volume werkgelegenheid in Nederland          | 51%             | 27%  | 29%             | 46%  | 20%             | 25%  | 100%   |
| Totaaloordeel over wet                                 | 60%             | 34%  | 15%             | 28%  | 25%             | 28%  | 100%   |

\* slechts 2 antwoordcategorieën mogelijk

#### Effecten volgens overige werkgevers

De meningen van de overige werkgevers over de effecten van de verschillende regelingen van de Flexwet op indienstneming van personeel worden weergegeven in tabel A.4. Daarbij wordt wederom een vergelijking gemaakt met de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen.

**Tabel A.4** Werkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van werkgevers over effecten van regelingen van Flexwet op indienstneming van personeel door eigen arbeidsorganisatie (belemmering of stimulans), 1999 en 2000

| Regels m.b.t.  | Belemmering |      | Belemmering noch stimulans |      | Stimulans |      | Totaal |
|--|-------------|------|----------------------------|------|-----------|------|--------|
|  | 1999        | 2000 | 1999                       | 2000 | 1999      | 2000 |        |
| Weerlegbare rechtsvermoedens   | 34%         | 24%  | 62%                        | 70%  | 4%        | 7%   | 100%   |
| Beperking periode uitsluiting recht op loonbetaling                        | 33%         | 31%  | 63%                        | 52%  | 4%        | 17%  | 100%   |
| Oproepovereenkomsten   | 33%         | 29%  | 55%                        | 64%  | 12%       | 7%   | 100%   |
| Proeftijden  | 25%         | 22%  | 73%                        | 73%  | 2%        | 6%   | 100%   |
| 'Keten': omzetting tijdelijk in vast (effect op tijdelijke indienstneming) | 19%         | 9%   | 62%                        | 66%  | 19%       | 25%  | 100%   |
| 'Keten': omzetting tijdelijk in vast (effect op vaste indienstneming)      | 15%         | 11%  | 72%                        | 71%  | 13%       | 18%  | 100%   |
| Opzegtermijnen   | 7%          | 7%   | 90%                        | 83%  | 3%        | 10%  | 100%   |
| Uitzendovereenkomsten  | 19%         | 18%  | 67%                        | 66%  | 14%       | 17%  | 100%   |

Voor de regelingen met betrekking tot weerlegbare rechtsvermoedens, uitsluiting van loon-  
doorbetaling, oproepovereenkomsten en proeftijden geldt dat deze vaker als belemmering  
voor indienstneming van personeel worden gezien dan als stimulans. Het tegenovergestelde  
geldt voor de regels voor tijdelijke contracten en opzegtermijnen. De regels voor uitzendover-  
eenkomsten worden ongeveer even vaak als belemmering als stimulans ervaren. Geconclu-  
deerd kan verder worden dat over de gehele linie minder werkgevers negatief oordelen over  
de effecten van de verschillende regelingen van de Flexwet op indienstneming van personeel  
dan in 1999.

De verwachtingen en meningen van de overige werkgevers over de financiële gevolgen van  
de diverse regelingen van de Flexwet zijn terug te vinden in tabel A.5. Het beeld is - voor alle  
regelingen - aanmerkelijk minder negatief dan in 1999. Voor alle regelingen geldt echter nog  
steeds dat relatief meer werkgevers negatieve dan positieve financiële effecten ervaren.

**Tabel A.5** Werkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van werkge-  
vers over financiële gevolgen regelingen van Flexwet voor eigen arbeidsorgani-  
satie, 1999 en 2000

| Regels m.b.t.  | (Zeer) negatief |      | Geen |      | (Zeer) positief |      | Totaal |
|--|-----------------|------|------|------|-----------------|------|--------|
|  | 1999            | 2000 | 1999 | 2000 | 1999            | 2000 |        |
| Weerlegbare rechtsvermoedens                               | 45%             | 30%  | 51%  | 63%  | 4%              | 7%   | 100%   |
| Beperking periode uitsluiting<br>recht op loondoorbetaling | 42%             | 26%  | 50%  | 63%  | 8%              | 10%  | 100%   |
| Oproepovereenkomsten                                       | 42%             | 31%  | 53%  | 64%  | 5%              | 4%   | 100%   |
| Proeftijden  | 33%             | 13%  | 62%  | 84%  | 5%              | 2%   | 100%   |
| 'Keten': omzetting tijdelijk in vast                       | 26%             | 16%  | 60%  | 74%  | 14%             | 10%  | 100%   |
| Opzegtermijnen   | 21%             | 11%  | 64%  | 79%  | 16%             | 10%  | 100%   |
| Uitzendovereenkomsten                                      | 50%             | 32%  | 41%  | 64%  | 9%              | 5%   | 100%   |

Tabel A.6 toont de verwachtingen en meningen van de werkgevers over (de effecten van) de  
Flexwet in zijn totaliteit. De kosten-batenanalyse voor de eigen arbeidsorganisatie valt duidelijk  
minder negatief uit dan in 1999. Toch oordelen nog steeds meer werkgevers negatief dan po-  
sitief. Over de effecten van de Flexwet op de bedrijfsvoering van de eigen arbeidsorganisatie,  
de (rechts-)positie van werknemers en het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt  
(zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin) wordt vaker positief dan negatief geoordeeld.  
Het oordeel over deze effecten is in het algemeen duidelijk minder vaak negatief en vaker po-  
sitief dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen.

**Tabel A.6** Werkgevers-onderzoek 1999 en 2000: Verwachtingen en meningen van werkgevers over effecten van Flexwet in totaliteit, 1999 en 2000

|  | (Zeer) negatief |            | Geen / neutraal |            | (Zeer) positief |            | Totaal      |
|--|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-------------|
|  | 1999            | 2000       | 1999            | 2000       | 1999            | 2000       |             |
| Effect op bedrijfsvoering eigen arbeidsorganisatie | 28%             | 22%        | 45%             | 50%        | 27%             | 29%        | 100%        |
| Kosten-batenanalyse eigen arbeidsorganisatie *     | 73%             | 64%        | -               | -          | 27%             | 36%        | 100%        |
| Effect op zekerheid werk en inkomen werknemers*    | 44%             | 46%        | -               | -          | 56%             | 54%        | 100%        |
| Effect op functioneren arbeidsmarkt NL             | 52%             | 29%        | 19%             | 32%        | 29%             | 38%        | 100%        |
| Effect op volume werkgelegenheid NL                | 41%             | 20%        | 31%             | 39%        | 28%             | 41%        | 100%        |
| <b>Totaaloordeel over wet</b>                      | <b>47%</b>      | <b>24%</b> | <b>20%</b>      | <b>30%</b> | <b>33%</b>      | <b>45%</b> | <b>100%</b> |

\* slechts 2 antwoordcategorieën mogelijk

Bijna de helft van de werkgevers velt een positief totaaloordeel over de Flexwet, zo blijkt uit tabel A.6. Een kwart staat er negatief tegenover. Vergeleken met 1999 is het totaaloordeel van de werkgevers duidelijk positiever. Ook vergeleken met het totaaloordeel van de uitzendwerkgevers is dat van de overige werkgevers aanmerkelijk gunstiger. Relatief vaak positief wordt geoordeeld in de sectoren transport/communicatie, bouw, zakelijke dienstverlening en zorg/welzijn. Grotere ondernemingen hebben relatief vaker een positief totaaloordeel dan kleinere.

### Effecten volgens flexwerkers

#### *Veranderingen in de arbeidsrelatie volgens werknemers*

- Bij gemiddeld 20% van de flexwerkers heeft zich sinds 1 januari 1999 een gebeurtenis voorgedaan, zoals het beëindigen of wijzigen van de arbeidsovereenkomst of daar iets aan toevoegen.
- Het percentage flexwerkers dat deze gebeurtenis wijt aan de Flexwet is gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar.
- Over het algemeen is de omvang van dit soort gebeurtenissen ten opzichte van het vorige onderzoek afgenomen.

*Beëindiging werk*

- In totaal 25% van de ondervraagde flexwerkers is sinds 1 januari 1999 wel eens gestopt met werken of met de baan. De oproepkrachten zijn verhoudingsgewijs het minst vaak gestopt, maar hebben gemiddeld ook de langste aanstellingen.
- Iets meer flexwerkers zijn gedwongen gestopt dan vrijwillig gestopt. De redenen voor het gedwongen stoppen zijn uiteenlopend: het niet verlengen van het dienstverband en ontslag scoren het hoogst.
- Ongeveer de helft van de flexwerkers die sinds 1 januari 1999 met het werken gestopt zijn, heeft een uitkering aangevraagd. Meestal was dat een werkloosheidsuitkering.
- Van degenen die een uitkering aangevraagd hebben, heeft bijna iedereen die ook ontvangen.

*Ervaring met werk zoeken*

- Meer dan de helft van de ondervraagde respondenten (57%) heeft sinds 1 januari 1999 naar ander werk gezocht. Uitzendwerknemers zoeken het vaakst (70%) naar ander werk, gevolgd door niet werkenden (57%), tijdelijk aangestelde werknemers (55%), oproepkrachten (44%) en overige groepen werkenden (25%). Deze laatste groep bestaat vooral uit werknemers met een vaste aanstelling en zelfstandigen/freelancers.
- Een gering percentage (in totaal 9% van de respondenten die werk aangeboden kregen) brengt het aanbieden van werk in verband met de Flexwet. Eveneens een gering percentage (in totaal 8% van degenen die geen werk aangeboden kregen) brengt het niet aanbieden van werk in verband met de Flexwet.

## CONCLUSIES

Het onderzoek naar de ervaringen met en de effecten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is nu twee keer gehouden: in 1999 en in 2000. In het eerste jaar speelden vooral de onbekendheid met de effecten van de wet in de overgangsfase en de vrees van (uitzend-)werkgevers om met een te groot aantal vaste arbeidsrelaties te blijven zitten. Verwacht werd dat flexwerkers in groten getale zou worden ontslagen, maar dat bleek achteraf mee te vallen, zo bleek uit het eerste onderzoek. In het tweede jaar dat de wet van kracht is blijken de nieuwe regels wat meer ingeburgerd te zijn, maar nog lang niet bij alle betrokkenen. Relatief veel werkgevers en flexwerkers en in minder mate uitzendwerkgevers zijn nog onbekend met de regels en de uitvoering van de wet. De gevolgen van die onbekendheid lijken zich niet grootschalig te manifesteren. Dit hangt grotendeels samen met de gunstige economische situatie in Nederland. Daardoor is de vraag naar werknemers groot en doen problemen met ontslag en de precieze interpretatie van de regels zich verhoudingsgewijs minder vaak voor.

De resultaten van het tweede onderzoeksjaar laten zich dan ook vooral samenvatten als het verder wennen aan en het verder inburgeren van de regels van de wet.

### Achter de schermen

Achter de schermen speelt in het jaar 2000 vooral de uitvoeringsproblematiek. Het duurde even voordat de uitvoeringsinstellingen en andere verantwoordelijken voor de uitvoering van de sociale zekerheid de regels voor een goede uitvoering van de wet geformuleerd hadden. Nu deze eenmaal duidelijk zijn is de verwachting dat op termijn problemen ontstaan, niet bij de uitvoering, maar wel bij flexwerkers als deze zich ten onrechte op een uitkering beroepen en voor het recht op inkomen terug moeten naar de werkgever.

De vraag naar werknemers is momenteel groot en de effecten van de Flexwet worden daarvoor grotendeels naar de achtergrond gedrongen. Dat is tegelijk een remmende factor voor de verdere ontwikkeling van de regelgeving rondom de wet. Immers, werkgevers en werknemers die geen problemen ervaren, worden niet gestimuleerd de mogelijkheden te benutten die de wet via de CAO's optimaal op de specifieke situatie van de ondernemingen of bedrijfstakken af te stemmen. In situaties waarin flexwerkers in grotere mate dan nu het geval is een beroep doen op de wet omdat uitvoeringsinstellingen genoodzaakt zijn werknemers uitkeringen te weigeren, moeten de werknemers voor hun inkomen terug naar de werkgevers en, indien die dat weigeren, naar de rechter. Pas dan wordt duidelijk dat er op sectorniveau iets geregeld moet worden. Uit gesprekken met medewerkers van uitvoerende instanties en belangenpartijen blijkt dat deze problematiek zich vooral nog achter de schermen voordoet. Met name zijn dus effecten te verwachten als sectoren typerende flexwerksituaties niet in de CAO's regelen.

### Bekendheid en voorlichting

Hoewel de uitzendwerkgevers over het algemeen vrij goed bekend zijn met de regels van de Flexwet, zijn werkgevers en flexwerkers dat doorgaans nog niet. Wat dat betreft, is de situatie van 1999 slechts in geringe mate gewijzigd en is het van belang dat er meer aan voorlichting wordt gedaan. Het is echter niet meer noodzakelijk dat in algemene bekendheid met de Flexwet wordt geïnvesteerd. Van meer belang is voorlichting op brancheniveau. Werkgevers en werknemers in de verschillende branches en sectoren zijn immers vooral geïnteresseerd in de specifieke problematiek van hun branche en niet in die van andere branches. Dergelijke verschillen zijn ook te zien tussen de verschillende typen flexwerkers onderling. Oproepkrachten zijn geïnteresseerd in hun mogelijkheden en niet in die van uitzendkrachten en andersom. In-

middels zijn er informele berichten dat werkgeversorganisaties en vakbonden op vrij grote schaal voorbereidingen treffen voor het regelen van sectorspecifieke flexwerksituaties in de CAO's. Indien dergelijke situaties in de CAO's geregeld zijn, geeft dit de onderhandelende partijen tegelijk de mogelijkheid om de werkgevers en werknemers op brancheniveau voor te lichten over de (in te voeren) regelingen en de problematiek die speciaal hen aangaat. Voor algemene informatie over de Flexwet zijn er inmiddels voldoende instanties, zo blijkt uit het onderzoek. Uitzendorganisaties en uitvoeringsinstellingen zijn doorgaans goed op de hoogte van de grote lijnen van de Flexwet en vervullen in de algemene voorlichting en bij algemene vragen een bijna vanzelfsprekende rol. Daarnaast zijn zij vaak goed geïnformeerd over de specifieke mogelijkheden en problemen van de branches, zodat zij ook hierover inlichtingen kunnen verstrekken. Vakbonden, werkgeversorganisaties, bureaus voor rechtshulp en advocatenkantoren hebben zich goed voorbereid om flexwerkers en werkgevers van informatie te voorzien en indien nodig juridisch bij te staan. Expliciet wordt hier nog eens erop gewezen dat onbekendheid met de wet zich niet alleen voordoet bij werknemers. Met name de kleine zelfstandigen en de kleine werkgevers zijn vaak niet op de hoogte en eventuele problematiek kan zich daar even nijpend voordoen als bij werknemers.

### **Oproepovereenkomsten**

Oproepkrachten kunnen op basis van hun arbeidsverleden recht doen gelden op een voor hen gunstiger arbeidsovereenkomst (weerlegbare rechtsvermoedens). Daarnaast zijn zij meer dan voorheen beschermd tegen het niet uitbetalen van loon door de werkgever (minimum aanspraak op loon per oproep en beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling). Door dit alles lijkt hun positie sterker dan voorheen, maar de precieze uitwerking van deze nieuwe regels moet in de praktijk nog blijken. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers de regelingen ten aanzien van de weerlegbare rechtsvermoedens, de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting en de oproepovereenkomsten vaker als belemmering zien dan als stimulans voor het in dienst nemen van personeel. Bovendien zijn zij, hoewel minder dan vorig jaar, bezorgd over de financiële gevolgen van deze regelingen. Dat tekent de situatie. Momenteel is het zo dat werkgevers de oproepkrachten niet kunnen missen en hun dus vooral gunstige contracten aanbieden. Mede daardoor zijn de effecten van de nieuwe regelgeving op dit moment nog niet voldoende duidelijk. Bovendien is het de vraag in hoeverre flexwerkers hun relatie met de werkgever op het spel willen zetten. Meningsverschillen worden vaak niet verder uitgevochten, tenzij de uitvoeringsinstelling weigert een uitkering toe te kennen en de werknemer naar de werkgever terugverwijst. Ook dan is men vaak beducht voor de gevolgen. Het belangrijkste probleem lijkt ook hier te zijn dat de nieuwe regels nog niet in CAO's zijn vertaald, zodat werkgevers en werknemers nog niet goed weten waar ze zich aan te houden hebben en zich nog niet op specifieke regels voor de branche kunnen beroepen. Een goede regeling per branche creëert ook draagvlak bij werkgevers en werknemers omdat de regelingen dan in de branche geïntegreerd zijn en door iedereen onderschreven worden.

### **Tijdelijke arbeidsovereenkomsten**

Door de gunstige economische situatie zijn werkgevers vaak bereid met de opzegtermijnen tot het maximum te gaan en tijdelijke arbeidsovereenkomsten te verlengen of te vervangen door een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Belangrijker dan de contractuele verplichtingen is momenteel voor de werkgevers het 'binden en boeien' van werknemers. Ook hier kan de vraag gesteld worden wat zal gebeuren in economisch ongunstiger tijden. Belangenvertegen-

woordigers in de sectoren kunnen weer veel doen aan het voorkomen van problemen door de sectorspecifieke situatie in CAO-regels vast te leggen.

### **Uitzendovereenkomsten**

Een uitzondering wat betreft het regelen van de arbeidssituatie via CAO's is de uitzendbranche. Zowel de ABU als de NBBU hebben voor hun leden een CAO afgesloten, waarin een zogenaamd vier-fasensysteem is opgenomen. De toepassing van dit systeem blijkt zich echter nog niet volledig te hebben voltrokken. Mogelijk speelt hier dat het om nogal wat nieuwe regels gaat. Het bijhouden van het arbeidsverleden van de uitzendwerknemers betekent een belangrijke administratieve lastenverzwaring en het organiseren van scholingsbehoeftegesprekken met alle fase 2 uitzendwerknemers en het invoeren van een goede pensioenregeling vergen een flinke extra inzet van de bureaus. Uit het onderzoek blijkt dat nog niet met alle rechthebbende uitzendwerknemers een scholingsbehoeftegesprek is gevoerd en ook nog niet bij alle rechthebbende uitzendwerknemers pensioenpremie op het salaris wordt ingehouden. Uitzendondernemingen spreken vooral hun zorg uit over het kostenverhogend effect van deze nieuwe regelingen. Vanzelfsprekend worden de hogere kosten voor al deze regelingen niet door de uitzendondernemingen zelf betaald, maar (grotendeels) doorberekend aan de klant. Dit afwentelen kan mogelijk een omzetsdaling tot gevolg hebben. Wel blijkt dat in 2000 beduidend minder uitzendwerkgevers dan in 1999 negatief over de Flexwet gestemd zijn en ook over de kosten die deze wet met zich brengt. Een belangrijke vraag is dan ook hoe de uitzendwereld met deze nieuwe ontwikkelingen om zal gaan. In feite is er sprake van een culturomslag in deze sector, waarbij naast nieuwe plichten ook nieuwe mogelijkheden ontstaan en uitzendwerkgevers zich kunnen ontwikkelen tot volwaardige werkgevers. De uitkomst van deze ontwikkelingen zal ongetwijfeld ook gevolgen hebben voor de toepassing en uitwerking van de nieuwe regels van de Flexwet in deze sector.

### **Effecten van de wet**

Vergeleken met vorig jaar is het oordeel van werkgevers over (de effecten van) de Flexwet aanmerkelijk gunstiger. Bijna de helft van hen geeft een positief eindoordeel over de wet (tegenover een derde in 1999). Uitzendwerkgevers hebben nog steeds minder vaak een positief eindoordeel (ruim een kwart van hen oordeelt positief), maar het aantal uitzendwerkgevers dat uitgesproken negatief tegenover de wet staat is in een jaar tijd aanzienlijk afgenomen (een derde in 2000 tegenover bijna tweederde in 1999). Flexwerkers schrijven nadelige gebeurtenissen, zoals het beëindigen of wijzigen van de arbeidsovereenkomst of het toevoegen van een voor de werknemer nadelige regeling, veel minder vaak dan vorig jaar toe aan de Flexwet. Dit alles betekent dat men steeds meer aan de wet begint te wennen en de wet verder aan het inburgeren is, hoewel de gunstige economische situatie hier ongetwijfeld ook een rol zal spelen.

Voor het onderzoek betekent dit dat er, evenals vorig jaar, sprake is van het meten van een "tussenstand". De eindsituatie van een volledige toepassing van de regels van de wet is immers nog lang niet bereikt. Dat kan ook niet, want die is pas bereikt als alle sectoren hun specifieke flexwerksituaties naar volle tevredenheid van de betrokken partijen in de CAO's geregeld hebben. Pas dan zal de wet zich in de concrete werkelijkheid van alledag kunnen bewijzen en zal duidelijk kunnen worden wat de merites (en mogelijke tekortkomingen) van de wet zijn. Dan pas zal een definitief antwoord kunnen worden gegeven op de vraag of en in hoever-

---

re de wet een structurele bijdrage levert aan flexibiliteit van de bedrijfsvoering voor werkgevers en aan zekerheid op werk en inkomen voor (flexibele) werknemers.

Dit alles betekent dat nog een lange weg is te gaan, aangezien er nogal wat branches (en dus CAO's) zijn waar flexwerksituaties nog geregeld moeten worden. Wel zijn er, zoals vermeld, berichten dat de voorbereidingen daarvoor in volle gang zijn. Op dit moment worden in verschillende branches studies uitgevoerd om de mogelijkheden en beperkingen in kaart te brengen. Een voorspelling wanneer de eindsituatie bereikt is, is echter niet te geven. Duidelijk is wel dat bij maatregelen om de wet verder in te laten burgeren de sociale partners in de branches een sleutelrol gaan vervullen.



---

## 1 ACHTERGROND, DOEL- EN VRAAGSTELLING

### 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek beschreven. Allereerst wordt in paragraaf 1.2 ingegaan op de achtergrond van het onderzoek. Vervolgens komen in paragraaf 1.3 de doel- en vraagstelling van het onderzoek aan de orde. Daarna wordt in paragraaf 1.4 aandacht besteed aan de opzet van de verschillende deelonderzoeken. Een leeswijzer is te vinden in paragraaf 1.5.

### 1.2 Achtergrond

De afgelopen decennia is de arbeidsmarkt gekenmerkt door een toenemende flexibilisering en differentiatie van arbeid en arbeidsverhoudingen. De vraag naar flexwerkers (werknemers met een flexibele arbeidsrelatie) is toegenomen door nieuwe economische en technologische ontwikkelingen. Tegelijkertijd is het aanbod van flexibele arbeidskrachten vergroot door veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking en wijzigingen in de voorkeuren van werknemers. Al met al hebben deze ontwikkelingen geleid tot een uitgebreid stelsel van uiteenlopende flexibele arbeidsrelaties. Gedacht in dit verband kan worden aan oproepkrachten, tijdelijke contractanten, uitzendwerknemers, gedetacheerd personeel, arbeidspoolers etc. Qua rechtspositie en arbeidsvoorwaarden bleven flexwerkers echter vaak 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 in de *Nota Flexibiliteit en Zekerheid* beleidsvoorstellen neergelegd, gericht op vergroting van de flexibiliteit in het arbeidsbestel met handhaving van een adequaat beschermingsniveau van werknemers.<sup>1</sup> Deze beleidsvoorstellen zijn vervolgens voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid die hierover in april 1996 unaniem advies uitbracht.<sup>2</sup> Het akkoord in de Stichting van de Arbeid (vaak aangeduid als het STAR-akkoord) en het ongeveer tegelijkertijd tussen partijen in de uitzendbranche overeengekomen Uitzendconvenant<sup>3</sup> vormden de opmaat voor de voorstellen voor de *Wet Flexibiliteit en Zekerheid* (ook wel genoemd *Flexwet*) en de *Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI)*.

De **Wet Flexibiliteit en Zekerheid** is op 1 januari 1999 in werking getreden. De bedoeling van deze wet is evenwicht aan te brengen tussen aan de ene kant flexibiliteit in de bedrijfsvoering voor werkgevers en aan de andere kant zekerheid op werk en inkomen voor werknemers, in

---

<sup>1</sup> Zie: Ministere van SZW, *Nota Flexibiliteit en Zekerheid*, Den Haag, december 1995.

<sup>2</sup> Zie: Stichting van de Arbeid, *Advies over Nota Flexibiliteit en Zekerheid*, Den Haag, april 1996.

<sup>3</sup> Hierin zijn afspraken vastgelegd over rechtspositie, pensioen en scholing van/voor uitzendwerknemers.

het bijzonder flexwerkers. Daartoe brengt de wet een aantal wijzigingen aan in het arbeids-overeenkomstenrecht (Boek 7 BW), in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) en in enige andere wetten. In hoofdlijnen gaat het om<sup>1</sup>:

- herziening van regels met betrekking tot *weerlegbare rechtsvermoedens* inzake enerzijds de aanwezigheid van een arbeidscontract en anderzijds de duur daarvan, het tot stand brengen van een *minimumaanspraak op loon per oproep* en *bepanking van uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht* (alle drie zaken met name van belang voor oproepkrachten);
- herziening van regels voor de *proeftijden* en *contracten voor bepaalde tijd* (in het bijzonder het van rechtswege omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd);
- aanpassing - lees versoepeling - van de regels voor beëindiging van de arbeidsrelatie (vereenvoudiging van het *ontslagvergunningensysteem* en nieuw stelsel van *opzegtermijnen*);
- nieuwe regels met betrekking tot de uitzendrelatie en de *uitzendovereenkomst*.

De **Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs** is sinds 1 juli 1998 van kracht. In deze wet zijn allerlei bepalingen ten aanzien van uitzendwerk opgenomen. Belangrijke bepalingen zijn onder meer:

- het vervallen van de vergunningsplicht voor uitzendwerkgevers;
- het vervallen van het verbod om langer dan zes maanden uitgezonden te worden naar één en hetzelfde bedrijf.<sup>2</sup>

Invoering van deze nieuwe wetgeving betekent een aanzienlijke verandering binnen het stelsel van flexibele arbeidsrelaties. Zowel positieve als negatieve effecten zijn mogelijk. Positieve effecten kunnen zijn dat werknemers een tijdelijk dan wel 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 denkbaar. Het is mogelijk dat flexwerkers worden ontslagen, tijdelijke contracten niet worden verlengd (of de verlenging daarvan wordt opgeschort), oproepcontracten worden beëindigd, tijdelijke contracten worden omgezet in uitzenddienstverbanden of dat minder gunstige contracten worden aangeboden.

Gezien deze mogelijk ingrijpende gevolgen van met name de Flexwet zegde de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eind 1998 het parlement toe dat reeds enkele maanden na invoering van de Flexwet de eerste ervaringen - van zowel werknemers als werkgevers - met de wet aan het parlement zouden worden voorgelegd. In dat kader is in februari/maart 1999 onderzoek verricht door Research voor Beleid te Leiden en TNO Arbeid te Hoofddorp.<sup>3</sup> Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten werden door de leden van de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer schriftelijke vragen gesteld. In de beantwoording van deze vragen op 16 juli 1999 zegde de minister een herhaling van het onderzoek toe in de eerste helft van het jaar 2000. In dat kader heeft de minister Research

<sup>1</sup> Zie: J. van Drongelen, G. van Loenen en A.D.M. van Rijs, *Teksten en Toelichting op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Lelystad 1998

<sup>2</sup> De laatste jaren werd echter al een uitzendtermijn van een jaar gedoogd.

<sup>3</sup> De resultaten van dit onderzoek zijn op 29 april 1999 aan de Tweede Kamer aangeboden. Zie: D.H. Grijpstra, D.J. Klein Hesselink, P.M. de Klaver en E.P. Miedema, *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Den Haag, 1999 en Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26 257, nr. 14.

voor Beleid en TNO Arbeid opdracht gegeven onderzoek te doen naar de meer structurele ervaringen met en effecten van de Flexwet.

### 1.3 Doel- en vraagstelling

Het onderzoek betreft een herhalingsonderzoek naar de ervaringen met en effecten van de Flexwet. Het in 1999 kort na de inwerkingtreding van de Flexwet uitgevoerde onderzoek is te beschouwen als 'nulmeting': de uitkomsten geven een globale indicatie van de eerste gevolgen en ontwikkelingen in de overgangsfase van oud naar nieuw recht. Een jaar later kan het herhalingsonderzoek meer structurele effecten en tendensen zichtbaar maken.

In beginsel staat in dit herhalingsonderzoek dezelfde doel- en vraagstelling centraal als in het eerste onderzoek. Het onderzoek als geheel richt zich op flexwerkers (waaronder uitzendwerknemers), uitzendwerkgevers en 'overige' werkgevers. Op verzoek van het Ministerie van SZW wordt daarbij speciale aandacht besteed aan de groep (werkgevers van) artiesten en musici.<sup>1</sup> Doel van het onderzoek is inzicht te verschaffen in de ervaringen met en de (positieve en negatieve) effecten van de Flexwet. Daarbij kent het onderzoek zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve invalshoek. Van belang is niet alleen vast te stellen welke effecten de wet heeft, ook dient inzicht te worden verschaft in de omvang van deze effecten.

De centrale vraagstelling van het totale onderzoek luidt derhalve:

*Wat zijn voor flexwerkers en (uitzend-)werkgevers de ervaringen met en de effecten van de Flexwet, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht?*

Deze centrale vraagstelling is, naar een viertal dimensies, nader op te splitsen:

1. thematisch: naar de verschillende (herziene dan wel nieuwe) regelingen, waarin de wet voorziet (zie paragraaf 1.2);
2. procesmatig: naar de bekendheid met, (positieve en negatieve) ervaringen met en (positieve en negatieve) effecten van (onderdelen van) de wet;
3. categoriaal: naar groepen flexwerkers en (uitzend-)werkgevers (bij flexwerkers naar sector en type flexibele arbeid; bij uitzendwerkgevers naar type uitzending en grootte van de uitzendonderneming; bij de 'overige' werkgevers naar sector, grootte van de onderneming en mate van gebruik van flexibele arbeid);
4. longitudinaal: naar ontwikkelingen in de tijd van bovengenoemde procesmatige aspecten.

---

<sup>1</sup> Dit in verband met Kamervragen over de specifieke positie van artiesten en musici in relatie tot de Flexwet.

Uit het bovenstaande zijn de volgende concrete onderzoeksvragen afgeleid:

- A. 1. In hoeverre zijn (onderscheiden groepen) flexwerkers en (uitzend-)werkgevers bekend met het bestaan van de Flexwet in het algemeen en met de inhoud van de volgende nieuwe of herziene regelingen van de Flexwet (en de daarmee samenhangende uitzend-CAO's<sup>1</sup>) in het bijzonder:
- weerlegbare rechtsvermoedens inzake de aanwezigheid van een arbeidscontract;
  - minimaal aanspraak op loon per oproep;
  - beperking uitsluiting doorbetalingsplicht;
  - proeftijden;
  - omzetting tijdelijk in vast dienstverband (de 'keten');
  - opzegtermijnen en ontslagprocedures;
  - uitzendovereenkomsten;
  - scholingsverplichtingen uitzend-CAO's.
2. Wat is de oorzaak van eventuele onbekendheid van (onderscheiden groepen) flexwerkers en (uitzend-)werkgevers met de Flexwet?
- B. Welke (positieve en negatieve) ervaringen hebben (onderscheiden groepen) flexwerkers en (uitzend-)werkgevers met en wat zijn voor hen de (positieve en negatieve) effecten van de volgende nieuwe of herziene regelingen van de Flexwet (en de daarmee samenhangende uitzend-CAO's):
- weerlegbare rechtsvermoedens inzake de aanwezigheid van een arbeidscontract;
  - minimaal aanspraak op loon per oproep;
  - beperking uitsluiting doorbetalingsplicht;
  - proeftijden;
  - omzetting tijdelijk in vast dienstverband (de 'keten');
  - opzegtermijnen<sup>2</sup>;
  - uitzendovereenkomsten;
  - de naleving van scholingsverplichtingen in de uitzend-CAO's.
- Hierbij is in het bijzonder relevant om welke aantallen flexwerkers het gaat bij de verschillende effecten. Specifieke aandacht gaat hierbij uit naar de mate waarin flexwerkers aanspraak hebben gemaakt op een arbeidsovereenkomst met een hogere dan overeengekomen omvang van arbeid en hoe de rechtspraak zich op dat gebied heeft ontwikkeld.
- C. Wat zijn volgens (onderscheiden groepen) flexwerkers en (uitzend-)werkgevers de (positieve en negatieve) effecten van de Flexwet in zijn totaliteit? Welke knelpunten ervaren zij met de uitvoering van de Wet? Een bijzonder aspect hierbij is de vraag of de nieuwe re-

---

<sup>1</sup> Voor de meeste uitzendwerkgevers en ook de meeste uitzendwerknemers geldt de langlopende CAO voor uitzendkrachten 1999-2003 van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Voor een kleiner deel geldt de langlopende CAO voor uitzendkrachten van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendbureaus (NBBU). Van de ondervraagde uitzendondernemingen geeft 95% aan onder één van beide uitzend-CAO's te vallen.

<sup>2</sup> Ontslagprocedures worden (afgezien van het aspect bekendheid) in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Reden hiervoor is dat momenteel reeds onderzoeken lopen naar de ontslagvergunningenprocedure door de RDA en naar de werking van de verkorte ontslagvergunningenprocedure in de praktijk, alsmede naar de ervaringen in de praktijk met de toetsing van reïntegratieplannen door het Lisv in het kader van de ontbindingsprocedure.

gels hebben geleid tot risicoselectie door werkgevers bij het werven van nieuwe werknemers, dit vooral in relatie tot moeilijk plaatsbare werklozen.

- D. Wat is het totaaloordeel van (onderscheiden groepen) flexwerkers en (uitzend-) werkgevers over de Flexwet?
- E. 1. In hoeverre wijken de onderzoeksresultaten (A t/m D) af van de resultaten van het onderzoek uit 1999?  
2. Zijn de gesignaleerde veranderingen in de effecten van de Flexwet voornamelijk toe te schrijven aan de wet zelf of aan de ontwikkeling van de conjunctuur?

Op basis van bovenstaande vraagstelling zijn binnen het onderzoek drie deelonderzoeken te onderscheiden, te weten:

- een deelonderzoek onder (uitzend-)werkgevers;
- een deelonderzoek onder flexwerkers;
- een deelonderzoek naar de ontwikkeling van de rechtspraak op het gebied van weerlegbare rechtsvermoedens.

In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op de opzet van deze drie deelonderzoeken.

## 1.4 Opzet van het onderzoek

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde de opzet van:

- de door Research voor Beleid en TNO Arbeid uitgevoerde voorbereidende deskresearch;
- het door Research voor Beleid uitgevoerde werkgeversdeel van het onderzoek;
- het door TNO Arbeid uitgevoerde werknemersdeel van het onderzoek;
- het door TNO Arbeid uitgevoerde op de rechtspraak gerichte deel van het onderzoek.

### 1.4.1 Voorbereiding

Ter voorbereiding van het onderzoek is door Research voor Beleid en TNO Arbeid allereerst een korte deskresearch uitgevoerd. De deskresearch richtte zich op relevante nota's, wetteksten, publicaties, knipselarchieven, websites etc. Ook zijn recente veranderingen in CAO's geïnteriseerd. Verder heeft een aantal interviews met deskundigen plaatsgevonden. Door Research voor Beleid is gesproken met (vertegenwoordigers van) (uitzend-)werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland, ABU en NBBU. Verder is gesproken met vertegenwoordigers van de Koninklijke Horecabond, de Arbeidsinspectie en het bedrijf Facicom BV. TNO Arbeid heeft gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de FNV, de FNV Servicelijn, FNV Kunsten, Informatie en Media (KIEM), het CNV, het beleidsadviesbureau Orbis (Sector Cultuur en Audiovisueel), het Lisv en Gak Nederland bv (zowel centraal als een vestiging).

## 1.4.2 Opzet deelonderzoek onder (uitzend-)werkgevers

### Opstellen vragenlijsten voor telefonische enquêtes

De kern van het werkgeversgedeelte van het onderzoek werd gevormd door telefonische enquêtes onder respectievelijk uitzendwerkgevers en 'overige' werkgevers. Voor elke enquête is een aparte vragenlijst opgesteld. Daarbij is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de in het onderzoek van 1999 gehanteerde vragenlijsten. Dat houdt onder meer in dat bij het opstellen van de vragenlijsten in eerste instantie *thematisch* te werk is gegaan. De nieuwe of herziene regelingen van de Flexwet vormden het uitgangspunt. Per regeling en voor de wet in zijn totaliteit zijn vragen geformuleerd met betrekking tot *procesmatige* aspecten: bekendheid, ervaringen en effecten. Eveneens is gevraagd naar het totaaloordeel over de wet. Om bij de analyse van de enquêteresultaten onderscheid te kunnen maken tussen de onderscheiden groepen (uitzend-)werkgevers zijn ook enkele vragen opgenomen over de (uitzend-)werkgever zelf. De vragenlijsten bestonden grotendeels uit gesloten vragen met geprecodeerde antwoordcategorieën. Daarnaast waren in de lijsten enkele open vragen opgenomen.

### Steekproeftrekking

De dataverzameling richtte zich op twee groepen, te weten uitzendwerkgevers en 'overige' werkgevers. Er zijn twee afzonderlijke steekproeven getrokken:

#### *Uitzendwerkgevers*

Ten behoeve van de steekproef is een bestand samengesteld op basis van de ledenlijsten van de ABU en de NBBU, aangevuld met aan het Flexmarkt Jaarboek 2000 dan wel de CD-foongids ontleende gegevens van niet-georganiseerde uitzendondernemingen. Randstad/Tempo Team en Start Uitzendbureau zijn in eerste instantie buiten dit bestand gehouden. Na *screening* (voor zover mogelijk is gecorrigeerd voor dubbeltellingen op naam en/of telefoonnummer) bleef een bestand over van 788 uitzendondernemingen. Uit dit bestand is min of meer aselekt een steekproef van 385 uitzendondernemingen getrokken.<sup>1</sup> Deze steekproef is vervolgens aangevuld met tien aselekt gekozen regio-/districtskantoren van Randstad/Tempo Team en vijf aselekt gekozen regio-/districtskantoren van Start Uitzendbureau. De totale steekproefgrootte kwam daarmee op 400 uitzendondernemingen.

#### *Overige werkgevers*

De steekproef van de overige werkgevers is als volgt opgebouwd:

1. De kern van het bestand werd gevormd door een door LISA Projectorganisatie<sup>2</sup> aangeleverde - naar bedrijfsgrootte gestratificeerde - aselekte steekproef van 3.500 arbeidsorganisaties.<sup>3</sup> In deze steekproef zijn alle sectoren vertegenwoordigd met uitzondering van twee:
  - de uitzendbranche (immers onderwerp van de enquête onder uitzendwerkgevers);
  - de overheid, inclusief het openbaar onderwijs (daar geldt de Flexwet niet of nauwelijks);

<sup>1</sup> 'Min of meer' in die zin dat in ieder geval ook de nummers drie tot en met tien van de 'top-tien' van uitzendondernemingen in de steekproef vertegenwoordigd dienden te zijn.

<sup>2</sup> De afkorting LISA staat voor Landelijk Informatiesysteem Arbeidsorganisaties.

<sup>3</sup> De steekproef bestond voor een derde uit grote bedrijven (>= 100 banen), een derde uit middelgrote bedrijven (10-99 banen) en een derde uit kleine bedrijven (4-9).

2. In LISA zijn, net als in andere bestanden van arbeidsorganisaties, bedrijven uit de landbouwsector ondervertegenwoordigd. Ter aanvulling is daarom gebruik gemaakt van een door Select View aangeleverd - eveneens naar bedrijfsgrootte gestratificeerd - bestand van 600 agrarische arbeidsorganisaties;
3. De steekproef is gecompleteerd door een door Arbeidsvoorziening aangeleverd bestand van 300 arbeidsorganisaties, die regelmatig met artiesten en musici werken. Dit in verband met de wens van het ministerie extra aandacht te besteden aan deze groep.

Met het oog op mogelijke vervuiling van de bestanden heeft voorafgaande aan de enquête een geautomatiseerde vergelijking plaatsgehad tussen de steekproef en het telefoonboek. Organisaties zonder bij KPN bekende telefoonaansluiting zijn uit de steekproef verwijderd. Uiteindelijk telde de steekproef zo'n 3.800 arbeidsorganisaties.

### **Uitvoering telefonische enquêtes**

Mede in verband met de relatief korte doorlooptijd van het onderzoek is voor beide groepen (uitzend- en overige) werkgevers gekozen voor telefonische enquêtes. Bij de uitzendondernemingen is in principe de directie benaderd of, in het geval van de twee grootste uitzendondernemingen, de regio/districtsmanager. Bij de overige arbeidsorganisaties is gevraagd naar het hoofd van de personeelsafdeling (bij de grote bedrijven), de personeelsfunctionaris (bij de middelgrote bedrijven) of de directeur/eigenaar (bij de kleine bedrijven). De telefonische enquêtes zijn uitgevoerd in de periode mei-juni 2000.

## **Responsanalyse**

### *Uitzendwerkgevers*

De uiteindelijk gerealiseerde respons onder de uitzendwerkgevers is weergegeven in tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Responsverantwoording deelonderzoek uitzendwerkgevers

|                          | Aantal     | Percentage  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Geslaagd gesprek         | 208        | 58%         |
| Weigering                | 80         | 22%         |
| Moeilijk/niet bereikbaar | 63         | 18%         |
| Anders                   | 6          | 2%          |
| <b>Totaal</b>            | <b>357</b> | <b>100%</b> |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Uiteindelijk konden van de steekproef van 400 uitzendorganisaties er 357 worden benaderd (in de rest van de gevallen bleek het telefoonnummer niet juist, was er sprake van een dubbeling etc.). In totaal konden 208 geslaagde gesprekken worden gevoerd. Dit komt neer op een respons van 58% (vergelijkbaar met de respons van 55% in 1999). Het aantal weigeringen be-

droeg 80 (22%).<sup>1</sup> De rest van de non respons werd grotendeels veroorzaakt door het moeilijk dan wel geheel niet bereikbaar zijn van (potentiële) respondenten.

Van de respondenten gaf 41% aan ABU (aspirant-)lid te zijn, 11% ABU service abonnee, 29% NBBU (aspirant-)lid en 10% NBBU service abonnee.<sup>2</sup> De overige 10% was niet aangesloten bij een bond van uitzendondernemingen. Ook de grote uitzendondernemingen waren in de respons goed vertegenwoordigd. Qua aantal uitzendwerknemers is hier echter wel sprake van een zekere ondervertegenwoordiging. De in dit rapport gepresenteerde cijfers die betrekking hebben op aantallen uitzendwerknemers hebben dan ook een zeker indicatief karakter. De cijfers betrekking hebbende op percentages uitzendondernemingen zijn wel representatief.

### Overige werkgevers

**Tabel 1.2** Responsverantwoording deelonderzoek overige werkgevers

|                          | Aantal       | Percentage  |
|--------------------------|--------------|-------------|
| Geslaagd gesprek         | 983          | 26%         |
| Weigering                | 2076         | 55%         |
| Moeilijk/niet bereikbaar | 560          | 15%         |
| Anders                   | 183          | 5%          |
| <b>Totaal</b>            | <b>3.802</b> | <b>100%</b> |

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

In totaal konden 3.800 werkgevers worden benaderd. Het aantal geslaagde gesprekken bedroeg 983 (26%; ter vergelijking, in 1999 was de respons 34%).<sup>3</sup> Ruim 2000 werkgevers weigerden aan de enquête deel te nemen (55%). De rest van de non respons kwam ook hier grotendeels voor rekening van het moeilijk bereikbaar zijn van (mogelijke) respondenten.

De respons onder de 'overige werkgevers' is gewogen naar sector en bedrijfsgrootte (zie hieronder). Wat deze - meest relevante - achtergrondkenmerken betreft, kan dus worden gesproken van een representatief beeld.

### Analyse

De enquêtegegevens zijn geanalyseerd met behulp van SPSS voor Windows. Om een landelijk representatief beeld te krijgen, heeft allereerst weging/ophoging plaatsgevonden van de

<sup>1</sup> Meest genoemde reden voor weigering was 'geen tijd/geen zin', gevolgd door 'tegen (telefonische) enquêtes'.

<sup>2</sup> Een van de voorwaarden om lid van de ABU of de NBBU te worden is dat men langer dan één jaar actief is als uitzendonderneming (de onderneming dient ingeschreven te staan bij de Kamer van Koophandel, ingedeeld te zijn in de sector Uitzendbedrijven en te beschikken over een aansluitnummer Uitzendkrachten I en/of II bij het Gak). Uitzendondernemingen zijn eerst maximaal één jaar aspirant-lid. Een aspirant-lid mag zich nog niet profileren als lid van betreffende bond van uitzendondernemingen en heeft nog geen stemrecht. Wel ontvangt men informatie van de bond. Een onderneming die nog geen jaar actief is als uitzendbureau, maar wel informatie van de bond wilt ontvangen, kan service-abonnee worden. Dit abonnement duurt maximaal 1 jaar.

<sup>3</sup> Ook hier was de meest genoemde reden 'geen tijd/geen zin', ditmaal gevold door 'persoonlijke redenen' en 'tegen (telefonische) enquêtes'.



onder de overige werkgevers gerealiseerde respons.<sup>1</sup> De betreffende data zijn 'opgehoogd' naar het totaal aantal arbeidsplaatsen in de populatie op basis van de door de dataleveranciers LISA en Select View aangeleverde verdelingen van arbeidsplaatsen naar sector en grootte. Gewogen is naar het aandeel van werknemers in de verschillende combinaties van sectoren en grootteklassen. Tenzij anders aangegeven, wordt in dit rapport in de tabellen voor de 'overige' werkgevers steeds gebruik gemaakt van de op deze manier gewogen respons. Waar in dit rapport wordt gesproken van "x% van de werkgevers" moet in werkelijkheid worden gelezen "het deel van de werkgevers dat goed is voor x% van de werkgelegenheid".<sup>2</sup> De statistische analyses bestonden hoofdzakelijk uit frequentieverdelingen en kruistabellen.<sup>3</sup> De antwoorden op de open vragen zijn onderworpen aan een inhoudelijke tekstanalyse.

### 1.4.3 Opzet deelonderzoek onder flexwerkers

Voor het onderzoek onder flexwerkers is gebruik gemaakt van drie adressenbestanden:

- (1) het PGI ingeschrevenenbestand van Arbeidsvoorziening voor de bestudering van de flexwerkstatus van artiesten en musici,
- (2) het adressenbestand voor 1999 van het onderzoek Hoe Zoeken Werkzoekenden dat jaarlijks door Research voor Beleid in opdracht van Arbeidsvoorziening Nederland wordt uitgevoerd en
- (3) het adressenbestand van het in 1999 uitgevoerde onderzoek naar de eerste ervaringen met de Flexwet.

Voor alle drie deelbestanden is één versie van de vragenlijst gemaakt, die zowel voor voormalige flexwerkers, actieve flexwerkers als werkzoekenden te gebruiken was.

#### (1) Het PGI bestand Artiesten en Musici

De Tweede Kamer heeft de minister vragen gesteld over de specifieke positie van artiesten en musici in relatie tot de Flexwet. Om die reden is een afzonderlijke steekproef van artiesten en musici getrokken uit het PGI ingeschrevenenbestand van Arbeidsvoorziening. Research voor beleid heeft beschikking over dit bestand met als peildatum 1 maart 2000. Uit het bestand zijn 200 adressen getrokken van artiesten en musici.

#### (2) Hoe Zoeken Werkzoekenden

De landelijke arbeidsaanbodmonitor van Arbeidsvoorziening "Hoe Zoeken Werkzoekenden" (HZW) bestaat vanaf 1992. Research voor Beleid voert het veldwerk voor dit onderzoek uit en heeft deels de hand in de analyse en rapportage. In het kader van HZW worden willekeurige telefoonnummers benaderd, waarbij aan (opnieuw) willekeurige personen binnen de bereikte huishoudens drie kernvragen worden gesteld: "Bent u op zoek naar (ander) werk?" "Heeft u recent ander werk gevonden?" en "Staat u ingeschreven bij het Arbeidsbureau?" Is het antwoord op één van deze vragen positief, dan wordt een uitgebreide vragenlijst afgenomen. In het najaar van 1999 is het onderzoek van dat jaar uitgevoerd. Standaard krijgen de respon-

---

<sup>1</sup> De respons van werkgevers uit het Arbvo-bestand 'artiesten en musici' is niet opgehoogd. De betreffende gegevens zijn aan aparte analyses onderworpen.

<sup>2</sup> Dat geldt niet voor de percentages van de werkgevers uit het bestand 'artiesten en musici'.

<sup>3</sup> Daar waar de percentages in de tabellen van dit rapport sommeren tot 100%, kunnen afwijkingen optreden vanwege afrondingsverschillen

denten de vraag of ze willen meewerken aan (relevant) vervolgonderzoek. Ongeveer 80% van de respondenten antwoordt hierop positief. Arbeidsvoorziening heeft toestemming gegeven voor hergebruik van dit respondentenbestand voor het Flexwet-onderzoek, met als voorwaarde dat de herkomst van het bestand vermeld wordt in het rapport en dat Arbeidsvoorziening inzage krijgt in de uitkomsten ervan. Uit het bestand van HZW zijn twee groepen gelicht: werkvinders en werkzoekenden. Deze groepen bestonden in totaal uit 1.078 personen, waaronder een deel flexwerkers.

### **(3) Flexwerkers uit het 1997 en 1999 onderzoek**

De flexwerkers uit dit onderzoek zijn in oktober 1997 voor de eerste keer ondervraagd voor het onderzoek naar de inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid.<sup>1</sup> In totaal zijn toen 1.030 flexwerkers door Research voor Beleid telefonisch ondervraagd. Deze groep is geselecteerd door het *at random* bellen van ongeveer 30.000 telefoonnummers van particulieren met de vraag of een flexwerker in de huishouding aanwezig is. Aan de respondenten van dit onderzoek is gevraagd of zij deel willen nemen aan vervolgonderzoek. In totaal 860 respondenten hebben hiervoor hun toestemming gegeven. In totaal 456 flexwerkers zijn voor de tweede meting begin 1999 opnieuw ondervraagd. Voor het huidige onderzoek bleek dat 62% van deze groep voor de derde meting opnieuw ondervraagd kon worden.

### **Opstellen vragenlijsten voor de telefonische enquête**

Het onderzoek onder de flexwerkers is uitgevoerd door middel van een telefonische enquête. Voor het opstellen van de vragenlijst voor deze enquête is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de bestaande kennis over de personele en contractuele samenstelling van de verschillende steekproeven. Voor het opstellen van de vragenlijst is aangesloten bij de in het onderzoek van 1999 gebruikte vragenlijsten. Bij het opstellen van de vragenlijst is in eerste instantie thematisch te werk gegaan, waarbij de in de offerte gehanteerde vraagstelling strikt gevolgd is. De telefonische enquête onder de flexwerkers is - evenals de enquêtes onder (uitzend-) werkgemers - uitgevoerd door het Call Center van Research voor Beleid.

### **Responsanalyse**

De respons op de telefonische enquête onder flexwerkers wordt in tabel 1.3 weergegeven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in de respons van de drie steekproefkaders.

---

<sup>1</sup> D.J. Klein Hesselink, G.E. Evers, C.W.J. Wevers, *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, 1998.

**Tabel 1.3** Responsverantwoording onderzoek flexwerkers, voor de drie steekproefkaders en de totale onderzochte groep (aantallen en percentages)

|                           | Artiesten en Musici |       | Hoe Zoeken Werkzoekenden |       | Flexwerkers 1997/1999 |       | Totale groep |       |
|---------------------------|---------------------|-------|--------------------------|-------|-----------------------|-------|--------------|-------|
|                           | Aantal              | Perc. | Aantal                   | Perc. | Aantal                | Perc. | Aantal       | Perc. |
| Geslaagd gesprek          | 43                  | 26%   | 587                      | 59%   | 248                   | 62%   | 878          | 56%   |
| Weigering                 | 75                  | 46%   | 221                      | 22%   | 98                    | 24%   | 394          | 25%   |
| Moeilijk/niet bereikbaar  | 43                  | 26%   | 171                      | 17%   | 49                    | 12%   | 261          | 17%   |
| Anders                    | 2                   | 1%    | 16                       | 2%    | 6                     | 1%    | 24           | 2%    |
| Totaal benaderd           | 163                 | 100%  | 995                      | 100%  | 401                   | 100%  | 1557         | 100%  |
| Telefoon/adres niet juist | 37                  | 19%   | 83                       | 8%    | 55                    | 12%   | 175          | 10%   |
| Totaal benaderd           | 163                 | 82%   | 995                      | 92%   | 401                   | 88%   | 1557         | 90%   |
| Totaal adreslijst         | 200                 | 100%  | 1078                     | 100%  | 456                   | 100%  | 1732         | 100%  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Van de 1.732 benaderde respondenten kon 10% niet bereikt worden op het adres van het vorige interview. Naar alle waarschijnlijkheid is het merendeel van hen verhuisd. De resterende groep van bestaat uit 1.557 personen, waarvan met in totaal 56% een geslaagd gesprek gevoerd is. Deze respons ligt iets hoger dan in het onderzoek van 1999 (53%).

Opvallend is de lage respons bij de groep artiesten en musici (26%). Die wordt vooral veroorzaakt door het relatief grote aantal weigeringen bij en problemen met de bereikbaarheid van deze groep. De reden van weigering was doorgaans dat men geen tijd of geen zin had om aan het onderzoek deel te nemen. Deze reden was overigens ook voor de beide andere groepen de belangrijkste om te weigeren aan het onderzoek deel te nemen. Bij de beide overige groepen ligt de respons rond de 60%.

Aanvankelijk was het de bedoeling afzonderlijke analyses uit te voeren voor de artiesten en musici uit het PGI bestand. Hier is vanwege de lage respons onder deze groep van afgezien, ook al omdat veel artiesten en musici tijdens het interview aangaven geen flexbaan te hebben (de meeste van hen gaven aan freelancer te zijn of een vaste aanstelling te hebben). Om die reden is de groep artiesten en musici geïntegreerd in de beide overige bestanden. De steekproef van flexwerkers is dus samengesteld uit de respondenten van alle drie bestanden tegelijk.

### Indeling in groepen flexwerkers

Voor de indeling van de respondenten naar de aard van hun aanstelling is gebruik gemaakt van de vraagstelling van het HZW onderzoek. Indien een respondent geen flexbaan meer had, is gevraagd naar een flexbaan sinds 01-01-1999. Tabel 1.4 toont hoeveel van de ondervraagde respondenten aangeven flexwerkers te zijn (geweest).

**Tabel 1.4** Flexwerkstatus van de ondervraagde respondenten, voor de drie steekproefkaders en de totale onderzochte groep (aantallen en percentages)

|  | Artiesten en Musici |             | Hoe Zoeken Werkzoekenden |             | Flexwerkers 1997/1999 |             | Totale groep |             |
|--|---------------------|-------------|--------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
|  | Aantal              | Perc.       | Aantal                   | Perc.       | Aantal                | Perc.       | Aantal       | Perc.       |
| Geen betaald werk gehad                  | 7                   | 16%         | 90                       | 15%         | 17                    | 7%          | 114          | 13%         |
| Vaste aanstelling                        | 9                   | 21%         | 237                      | 40%         | 125                   | 50%         | 371          | 42%         |
| Tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast | 3                   | 7%          | 87                       | 15%         | 25                    | 10%         | 115          | 13%         |
| Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht    | 6                   | 14%         | 71                       | 12%         | 18                    | 7%          | 95           | 11%         |
| Oproep, gegarandeerde uren               | 1                   | 2%          | 10                       | 2%          | 10                    | 4%          | 21           | 2%          |
| Oproep, geen gegarandeerde uren          | 2                   | 5%          | 13                       | 2%          | 23                    | 9%          | 38           | 4%          |
| Op uitzendbasis                          | 2                   | 5%          | 45                       | 8%          | 15                    | 6%          | 62           | 7%          |
| Op detacheringsbasis                     | 0                   | 0%          | 5                        | 1%          | 7                     | 3%          | 12           | 1%          |
| Freelance werk                           | 7                   | 16%         | 5                        | 1%          | 4                     | 2%          | 16           | 2%          |
| Zelfstandige/firmant                     | 1                   | 2%          | 7                        | 1%          | 2                     | 1%          | 10           | 1%          |
| Anders                                   | 5                   | 12%         | 17                       | 3%          | 2                     | 1%          | 24           | 3%          |
| <b>Totale groep</b>                      | <b>43</b>           | <b>100%</b> | <b>587</b>               | <b>100%</b> | <b>248</b>            | <b>100%</b> | <b>878</b>   | <b>100%</b> |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Een groot deel van de ondervraagde respondenten geeft aan vanaf 1 januari 1999 een vaste baan (42%) te hebben. Klaarblijkelijk speelt hier de gunstige arbeidsmarktsituatie, waardoor veel flexwerkers overgegaan zijn naar een vaste baan. Nog eens 13% van de voormalig flexwerkers heeft sinds 1 januari 1999 geen betaald werk meer verricht. Ongeveer 38% heeft of had een flexbaan.

Door de lage aantallen flexwerkers is gekozen om voor het onderzoek de twee categorieën tijdelijk aangestelde flexwerkers, de twee categorieën oproepkrachten en de groepen uitzendwerknemers en gedetacheerden samen te nemen. Tabel 1.5 geeft een overzicht van de aantallen respondenten in deze groepen.

**Tabel 1.5** De voor het onderzoek gebruikte flexwerkstatus van de ondervraagde respondenten, voor de drie steekproefkaders en de totale onderzochte groep (aantallen en percentages)

|                        | Artiesten en Musici |             | Hoe Zoeken Werkzoekenden |             | Flexwerkers 1997/1999 |             | Totale groep |             |
|------------------------|---------------------|-------------|--------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
|                        | Aantal              | Perc.       | Aantal                   | Perc.       | Aantal                | Perc.       | Aantal       | Perc.       |
| Tijdelijk aangestelden | 9                   | 64%         | 158                      | 68%         | 43                    | 44%         | 210          | 61%         |
| Oproepwerk             | 3                   | 21%         | 23                       | 10%         | 33                    | 34%         | 59           | 17%         |
| Uitzendwerk            | 2                   | 14%         | 50                       | 22%         | 22                    | 22%         | 74           | 22%         |
| <b>Totale groep</b>    | <b>14</b>           | <b>100%</b> | <b>231</b>               | <b>100%</b> | <b>98</b>             | <b>100%</b> | <b>343</b>   | <b>100%</b> |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Van de 343 ondervraagde flexwerkers heeft 61% een tijdelijke aanstelling, is 17% oproepkracht en verricht 22% uitzendwerk. Wat de aantallen respondenten betreft, komt slechts een klein aantal uit de artiestensteekproef en is het grootste deel afkomstig uit het onderzoek "Hoe

Zoeken Werkzoekenden". Uit het Flexwerkers onderzoek van 1997 en 1999 zijn verhoudingsgewijs meer oproepwerkers afkomstig, mogelijk vanwege de relatief lange duur van hun arbeidsovereenkomsten. Oproepkrachten hebben vaak een vast dienstverband bij een werkgever en veranderen daardoor minder vaak van baan dan de overige groepen flexwerkers.

### Samenstelling van de uitzendgroep

Flexwerkers veranderen vaak van baan. Er zijn dan ook meer respondenten dan de 74 in tabel 1.5 die sinds 1 januari 1999 uitzendwerk gedaan hebben. Echter voor de vergelijking tussen de groepen is het nodig dat de respondenten éénduidig ingedeeld worden naar hun laatste flexwerkbaan. Voor het samenstellen van de groep uitzendwerknemers in hoofdstuk 6 is iedereen geselecteerd die sinds 1 januari 1999 uitzendwerk heeft gedaan, dus ook de respondenten met een tijdelijke aanstelling en de oproepkrachten. Tabel 1.6 geeft een overzicht van de samenstelling van de uitzendgroep en de aard van hun arbeidsovereenkomst.

**Tabel 1.6** Herkomst van de uitzendgroep vanuit de drie onderzoeksgroepen en samenstelling van de uitzendgroep wat betreft de arbeidsovereenkomst

|   | Tijdelijke<br>aanstelling | Oproepkracht | Uitzend-<br>werknemer | Totaal |
|---|---------------------------|--------------|-----------------------|--------|
| Sinds 1 januari 1999:                   |                           |              |                       |        |
| - niet gewerkt bij een uitzendbureau    | 74%                       | 73%          | 0%                    | 58%    |
| - gewerkt bij een uitzendbureau         | 26%                       | 27%          | 100%                  | 42%    |
| Totaal aantal respondenten              | 210                       | 59           | 74                    | 343    |
| Werkstatus bij uitzendbureau:           |                           |              |                       |        |
| - uitzendbeding                         | 60%                       | 56%          | 73%                   | 66%    |
| - uitzendwerk tijdelijke aanstelling    | 29%                       | 44%          | 24%                   | 28%    |
| - uitzendwerk vaste aanstelling         | 11%                       | 0%           | 6%                    | 6%     |
| Totaal aantal gewerkt bij uitzendbureau | 55                        | 16           | 74                    | 145    |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Het eerste deel van de tabel geeft een indicatie van de mobiliteit van de flexwerkers op de arbeidsmarkt. Gemiddeld 26% van de werknemers met een tijdelijke aanstelling en 27% van de oproepkrachten heeft sinds 1 januari 1999 bij een uitzendbureau of andere intermediaire organisatie gewerkt, voordat zij hun huidige of laatste baan bij een uitzendbureau of andere intermediaire organisatie kregen.

Het tweede deel van de tabel geeft aan dat 66% van de respondenten een aanstelling bij een uitzendbureau of andere intermediaire organisatie hebben die gebaseerd is op het uitzendbeding. Zij zijn de "klassieke" uitzendkrachten. In de huidige situatie van de uitzendbranche worden echter steeds meer werknemers op basis van een tijdelijke of vaste aanstelling bij de uitzend- of andere intermediaire organisatie aangenomen. Voor het onderzoek geldt dat iets meer dan een kwart van de respondenten (28%) die bij een uitzend- of andere intermediaire organisatie werken een tijdelijke arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) heeft bij deze organisatie. Gemiddeld 6% van de respondenten die bij een uitzendonder-

neming of een andere intermediaire organisatie werken heeft een vaste aanstelling (arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd).

Voor de analyses in hoofdstuk 6 zijn de resultaten echter alleen voor de hele groep van 145 respondenten weergegeven en is vanwege de kleine aantallen geen verdere uitsplitsing naar de aard van de uitzendovereenkomst gemaakt.

### **Analyse**

De onderzoeksgegevens zijn geanalyseerd met behulp van SPSS voor Windows. Vanwege de kleine aantallen respondenten zijn de gegevens niet herwogen voor bedrijfsgrootte en bedrijfs-sector. Wel zijn de onderzoeksresultaten waar mogelijk steeds vergeleken met de onderzoeksresultaten van vorig jaar. De gegevens zijn zoveel mogelijk uitgewerkt voor de drie groepen flexwerkers van tabel 1.5. In het geval van de tijdelijk aangestelde werknemers is in hoofdstuk 4 onderscheid gemaakt tussen werknemers met en zonder uitzicht op vast werk. In alle gevallen waar sprake is van meerdere groepen, zijn de verschillen tussen deze groepen statistisch getoetst. De aanwezigheid van statistisch significante verschillen ( $P \leq .05$ ) tussen groepen is steeds aanleiding geweest voor bespreking van deze verschillen in de tekst. In de tabellen wordt dit aangegeven met een (\*).

Door de kleine aantallen flexwerkers zijn de uitspraken gebaseerd op de steekproef van flexwerkers mogelijk niet representatief. Omdat vergelijkingsgegevens ontbreken is de mate van representativiteit niet na te gaan. De gegevens moeten dan ook vooral als indicatief beoordeeld worden en dus met een vrij ruime marge geïnterpreteerd worden.

## **1.4.4 Opzet inventarisatie rechtspraak**

Het deelonderzoek naar de rechtspraak ten aanzien van de weerlegbare rechtsvermoedens is uitgevoerd door middel van desk research en kwalitatieve interviews.

### **Desk research**

De desk research vond plaats door middel van *screening* van een aantal vakbladen en relevante databanken op achtergrondartikelen en jurisprudentie over weerlegbare rechtsvermoedens. Het onderzoek is begin mei uitgevoerd en richtte zich op de volgende vakbladen en online databanken over de periode 1999 - 2000:

- Nederlands Juristenblad
- Sociaal Recht
- Sociaal Maandblad Arbeid
- Nederlandse Jurisprudentie
- Jurisprudentie Arbeidsrecht
- Rechtspraak Sociale Zekerheid
- PS Documenta
- PW Vakblad voor personeelsmanagement
- OR informatie
- Zeggenschap
- GAK krant
- Flexmarkt

- Mededelingen Lisv
- Wettenbank
- Opmaat
- Jurisprudentie on line.

### **Kwalitatieve interviews**

In de periode half mei - half juni 2000 zijn telefonische interviews gehouden met:

- 3 advocaten van grote kantoren;
- 3 arbeidsjuristen van bureaus voor rechtshulp;
- een bedrijfsjurist van uitvoeringsorganisatie Gak Nederland bv;
- een juridische beleidsadviseur van het Lisv;
- juridische beleidsadviseurs en/of arbeidsjuristen van werkgeversorganisaties: MKB NL, AWWN, Stichting van de Arbeid;
- juridische beleidsadviseurs en/of arbeidsjuristen van de werknemersorganisaties CNV en FNV.

In totaal zijn 13 telefonische interviews afgenomen met arbeidsjuristen en juridische beleidsadviseurs. Gegeven de keuze voor kwalitatieve interviews is het niet mogelijk de omvang van het aantal procedures in kaart te brengen. De interviews geven een globale indicatie van wat er speelt ten aanzien van weerlegbare rechtsvermoedens. Om de ontwikkeling van de rechtspraak met betrekking tot weerlegbare rechtsvermoedens in kaart te kunnen brengen, zijn aan de respondenten drie vragen voorgelegd:

1. Heeft u in de periode 1999 tot nu, te maken gehad met een procedure die betrekking heeft op art. 7:610a. en/of art. 7:610b BW?
- 2a. Zo, ja zijn daarvan bijzonderheden te vermelden die u op voorhand niet verwacht had?
- 2b. Zo, nee wat is daarvan de reden?
3. Welke op- of aanmerkingen heeft u voorts met betrekking tot deze beide wetsartikelen?

## **1.5 Opbouw van het rapport**

De opbouw van het rapport is in eerste instantie thematisch. Elk thema wordt zowel belicht vanuit (uitzend-)werkgevers- als vanuit werknemerskant. Waar mogelijk en zinvol worden de resultaten van het onderzoek uit 2000 afgezet tegen die uit 1999.

Allereerst komt in hoofdstuk 2 de bekendheid met (onderdelen van) de Flexwet aan de orde. Ook wordt ingegaan op de voorlichting over de wet. Hoofdstuk 3 behandelt de gevolgen van de Flexwet voor oproepovereenkomsten. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan de weerlegbare rechtsvermoedens inzake de aanwezigheid van een arbeidscontract, de minimumaanspraak op loon per oproep en de beperking van de uitsluiting van het recht op loon-doorbetaling. Dan volgt in hoofdstuk 4 een uiteenzetting over proeftijden en tijdelijke contracten (meer in het bijzonder de omzetting daarvan in vaste arbeidsovereenkomsten). De opzegtermijnen vormen het onderwerp van (het korte) hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 staan de uitzendrelatie en de uitzendovereenkomsten centraal. Tot slot worden in de hoofdstuk 7 de effecten van de Flexwet in zijn totaliteit behandeld.

Ter wille van de leesbaarheid is het overgrote deel van de kruistabellen opgenomen in een bijlage aan het eind van het rapport. De onderzoeksresultaten voor de werkgevers uit het bestand 'artiesten en musici' zijn eveneens opgenomen in een bijlage aan het eind van het rapport. Verder verdient vermelding dat totalen in kolommen en rijen van tabellen niet altijd optellen tot exact 100%: dit komt door afronding van percentages.

Een samenvatting van de onderzoeksresultaten en de conclusies zijn te vinden aan het begin van het rapport.



## 2 BEKENDHEID MET WET- EN REGELGEVING

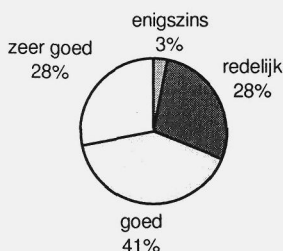
Bekendheid van werkgevers en werknemers met de nieuwe regels voor flexibele arbeid is een belangrijke randvoorwaarde voor het adequaat (kunnen) omgaan met die regels. Daarom is betrokkenen in het onderzoek gevraagd naar hun bekendheid met (onderdelen van) de Flexwet. De resultaten van deze onderzoeksvragen worden in dit hoofdstuk gepresenteerd. Uitzendwerknemers is bovendien gevraagd naar hun kennis over de uitzend-CAO's. Op de resultaten daarvan wordt ingegaan in paragraaf 6.1.3.

### 2.1 Bekendheid onder uitzendwerkgevers

Allereerst is uitzendwerkgevers gevraagd in hoeverre men zelf denkt op de hoogte te zijn van het bestaan en de inhoud van de Flexwet (zie figuur 2.1).

Figuur 2.1

#### Op de hoogte van wet (eigen inschatting)



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Ruim tweederde van de uitzendondernemingen geeft aan goed tot zeer goed op de hoogte te zijn van de Flexwet. De rest is naar eigen inschatting enigszins tot redelijk op de hoogte. Dit beeld wijkt niet of nauwelijks af van de resultaten van het onderzoek uit 1999.<sup>1</sup> De (zelf ingeschatte) bekendheid met de Flexwet is iets groter onder de ondernemingen die (ook) andere activiteiten ontplooiën dan uitzending (detachering, arbeidspools etc) dan onder de onderne-

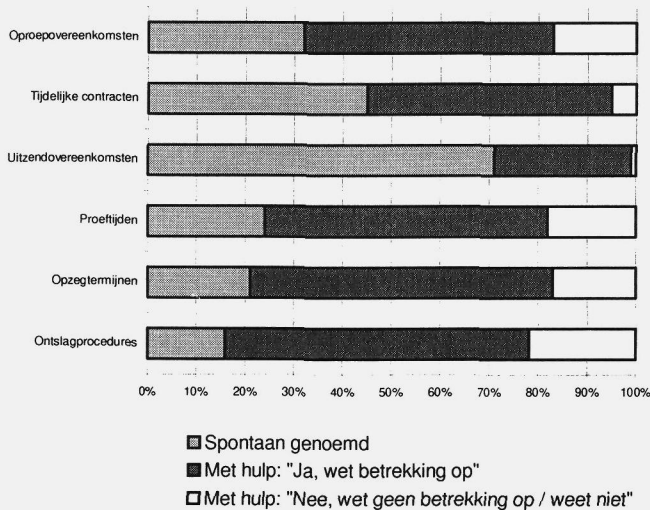
<sup>1</sup> Indien in dit rapport wordt gesproken van het onderzoek uit 1999 gaat het, indien niet anders aangegeven, steeds om: D.H. Grijpstra, D.J. Klein Hesselink, P.M. de Klaver en E.P. Miedema, *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Den Haag, 1999.

mingen die zich uitsluitend toelagen op uitzending.<sup>1</sup> De bekendheid neemt verder duidelijk toe met de grootte van de onderneming<sup>2</sup> (zie: tabel B2.1 en B2.2 in de tabellenbijlage).

Onderzocht is vervolgens 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 bepalingen met betrekking tot proeftijden en beëindiging van arbeidsovereenkomsten. In het geval een respondent een aspect niet spontaan wist te noemen is hem of haar deze alsnog voorgelegd en gevraagd of de Flexwet er betrekking op heeft (zie figuur 2.2).

**Figuur 2.2**

### Bekendheid met aspecten van de wet



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

In de lijn der verwachting werden de uitzendovereenkomsten spontaan het meest genoemd. Ook de tijdelijke contracten scoorden nog relatief hoog. Minst bekend is dat de Flexwet ook betrekking heeft op ontslagprocedures. Vergeleken met 1999 is de bekendheid van uitzendwerkgevers met aspecten van de wet - over de gehele linie - toegenomen.

<sup>1</sup> Ten behoeve van de kruistabellen is, wat uitzendactiviteiten betreft, een tweedeling gemaakt tussen ondernemingen die zich enkel en alleen bezighouden met uitzending (de groep 'uitzending') en 'de rest' (de groep 'combi/anders'). Bij de laatste groep gaat het om ondernemingen die of alleen op andere wijze arbeid ter beschikking aan andere derden stellen (bijvoorbeeld door middel van detachering, arbeidspool etc.) of deze vormen van allocatie van arbeidskrachten combineren met 'gewone' uitzendactiviteiten.

<sup>2</sup> De volgende grootteklassen (aantallen uitzendwerknemers van uitzendonderneming) worden onderscheiden: 0-99, 100-999, 1000 of meer werknemers, grootte onbekend. Deze indeling (en niet die van NIPO) is aangehouden om vergelijking met de onderzoeksresultaten uit 1999 mogelijk te maken.

Tot slot is een tweetal 'is het u bekend dat?'-vragen gesteld. Dat de duur van uitzending naar één en hetzelfde bedrijf tegenwoordig onbeperkt is (een bepaling uit de WAADI), blijkt bij een vijfde van de uitzendwerkgevers nog onbekend te zijn. Wel weet men bijna zonder uitzondering dat uitzendwerknemers op grond van de Flexwet (en de uitzend-CAO's) na verloop van tijd recht hebben op een vaste aanstelling bij het uitzendbureau (zie tabel 2.1).

**Tabel 2.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: bekendheid met specifieke bepalingen uit de Flexwet en de WAADI

| Is het u bekend dat:   | Ja  | Nee | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| • Uitzendwerknemers tegenwoordig voor onbeperkte tijd mogen worden uitgezonden naar een bedrijf? | 79% | 21% | 100%   |
| • Uitzendwerknemers na bepaalde tijd recht hebben op vaste aanstelling bij uitzendonderneming?   | 99% | 1%  | 100%   |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

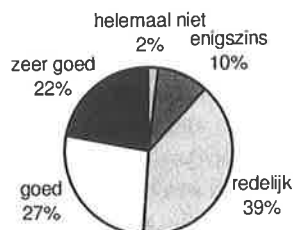
De conclusie is gerechtvaardigd dat uitzendwerkgevers over het algemeen redelijk goed op de hoogte zijn van de Flexwet. Inleners, maar ook uitvoeringsorganisaties (uvi's), zouden volgens de uitzendwerkgevers minder goed bekend zijn met de *ins* en *outs* van de wet. Dat zou in versterkte mate gelden voor uitzendwerknemers (zie paragraaf 2.1.2 en 2.1.3). Toch wordt ook door uitzendwerkgevers de complexiteit van (de regelgeving van) de Flexwet en met name de uitzend-CAO's als knelpunt ervaren. *'Je moet juridisch goed op de hoogte zijn'. 'Het vereist continue aandacht en voortdurend kennis opzuigen'*. Verder wordt er op gewezen dat er nog steeds weinig jurisprudentie is over de Flexwet en de uitzend-CAO's. Overigens verwacht men binnen de uitzendbranche in de toekomst wel de nodige jurisprudentie.

## 2.2 Bekendheid onder overige werkgevers

Ook aan de 'overige' werkgevers is gevraagd in hoeverre zij, naar eigen inschatting, op de hoogte zijn van het bestaan en de inhoud van de Flexwet. De resultaten worden weergegeven in figuur 2.3.

**Figuur 2.3**

### Op de hoogte van wet (eigen inschatting)



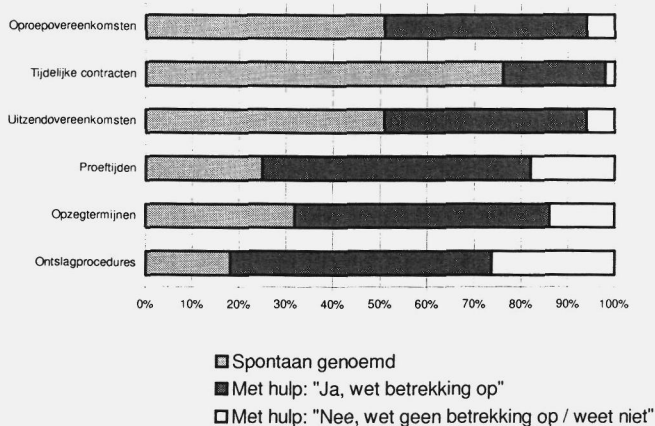
Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

In het algemeen zijn de 'overige' werkgevers minder goed op de hoogte van het bestaan en inhoud van de Flexwet dan de uitzendwerkgevers. De helft van de werkgevers zegt tot zeer goed op de hoogte te zijn van het bestaan en de inhoud van de Flexwet. Meer dan een derde is redelijk en een tiende enigszins op de hoogte. Een kleine minderheid zegt in het geheel niet op de hoogte te zijn. De bekendheid onder werkgevers lijkt iets te zijn toegenomen. Het aandeel werkgevers dat helemaal niet of slechts enigszins op de hoogte is iets kleiner dan in 1999 (12% in 2000 tegen 15% in 1999). Relatief meer werkgevers zeggen zeer goed op de hoogte te zijn dan in 1999 (22% tegen 14%). Relatief het minst op de hoogte van het bestaan en de inhoud van de Flexwet is men in de sector landbouw/visserij. De bekendheid met de Flexwet neemt toe met de grootte van de arbeidsorganisatie (zie tabellen B2.3 en B2.4 in de tabellenbijlage).

Net als bij de uitzendwerkgevers is vervolgens onderzocht in hoeverre de werkgevers (spontaan) konden aangeven waarop de Flexwet betrekking heeft (zie figuur 2.4).

**Figuur 2.4**

### Bekendheid met aspecten van de wet



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Spontaan het meest genoemd door werkgevers werden, evenals in het onderzoek van 1999, tijdelijke contracten, gevolgd door oproepovereenkomsten en uitzendovereenkomsten. Dat de Flexwet ook betrekking heeft op proeftijden, opzegtermijnen en ontslagprocedures is bij werkgevers duidelijk minder bekend. Zelfs na hulp zei een niet onaanzienlijk deel van hen (tussen de 18% en 26%) dat de Flexwet er geen betrekking op heeft of gaf men aan het niet te weten. Een en ander is in overeenstemming met de resultaten van het onderzoek uit 1999.

Tot slot is ook aan de werkgevers over een aantal specifieke bepalingen uit de Flexwet een 'is het u bekend dat?'-vraag gesteld. Tabel 2.2 toont de resultaten.

**Tabel 2.2** Werkgevers-onderzoek 2000: bekendheid met specifieke bepalingen uit de Flexwet

| Is het u bekend dat:   | Ja  | Nee | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| • Indien iemand drie maanden lang elke week of minimaal 20 uur per maand voor dezelfde werkgever heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst wordt vermoed? 1) | 92% | 8%  | 100%   |
| • dit rechtsvermoeden door zowel werkgever als werknemer kan worden weerlegd? 1)   | 74% | 26% | 100%   |
| • de ontslagprocedure via het arbeidsbureau (AB) bij ontslag om bedrijfseconomische redenen aanzienlijk is verkort?                                      | 74% | 26% | 100%   |
| • ziekmelding na start ontslagprocedure via het AB een eventueel ontslag niet meer kan tegenhouden?  | 90% | 10% | 100%   |
| • bij ontslag via het AB de werkgever zijn opzegtermijn met 1 maand mag verkorten?   | 67% | 33% | 100%   |
| • indien werknemer voor 01-01-1999 45 jaar of ouder was een eventueel langere oude opzegtermijn van kracht blijft? 4)                                    | 55% | 45% | 100%   |
| • o.b.v. de WAADI uitzendwerknemers tegenwoordig door één en hetzelfde bedrijf voor onbepaalde tijd mogen worden ingeleend? 5)                           | 72% | 28% | 100%   |
| • uitzendwerknemers na verloop van tijd recht hebben op een vaste aanstelling bij het uitzendbureau? 5)  | 99% | 1%  | 100%   |

| Is het u bekend dat:   | Ja  | Ja, maar per CAO anders geregeld | Nee, want per CAO anders geregeld | Nee | Totaal |
|--|-----|----------------------------------|-----------------------------------|-----|--------|
| • (onder bepaalde voorwaarden) momenteel minimaal drie uur per oproep moet worden betaald? 1)  | 94% | 0%                               | -                                 | 6%  | 100%   |
| • de periode waarin de werkgever het recht op loondoorbetaling mag uitsluiten beperkt is tot de eerste zes maanden van het dienstverband? 2)             | 47% | 2%                               | -                                 | 51% | 100%   |
| • dat de proeftijd bij tijdelijke contracten korter dan 2 jaar maximaal 1 maand mag bedragen?  | 93% | 5%                               | -                                 | 2%  | 100%   |
| • na drie achtereenvolgende tijdelijke contracten (of totale duur langer dan drie jaar) automatisch een contract voor onbepaalde tijd ontstaat? 3)       | 92% | 8%                               | -                                 | 1%  | 100%   |
| • de Flexwet voorziet in een verkorting van de opzegtermijnen voor tijdelijke contracten?  | 68% | 7%                               | 1%                                | 24% | 100%   |
| • de opzegtermijn van de werknemer schriftelijk kan worden verlengd, maar dat dan de opzegtermijn van de werkgever tenminste tweemaal zo lang moet zijn? | 73% | 3%                               | 3%                                | 21% | 100%   |

1) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten.

2) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) recht op loondoorbetaling uitsluiten.

3) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke contractanten.

4) alleen gesteld aan werkgevers die medewerkers van 45 jaar of ouder in dienst hebben.

5) alleen gesteld aan werkgevers die (wel eens) gebruik maken van uitzendwerknemers.

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Evenals in het onderzoek van 1999 scoren het hoogst de bepalingen met betrekking tot het recht dat tijdelijke contractanten en uitzendwerknemers op termijn hebben op een vaste aanstelling bij hun (uitzend-)werkgever. Verder zijn veel respondenten naar eigen zeggen op de hoogte van de bepalingen met betrekking tot proeftijden, de minimumaanspraak op loon per oproep en het weerlegbaar rechtsvermoeden inzake de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst. De bepalingen met betrekking tot ontslagprocedures en opzegtermijnen zijn duidelijk minder bekend. Het minst bekend is de beperking (in tijd) van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten.

## 2.3 Bekendheid onder werknemers

De vragen die vorig jaar aan de flexwerkers gesteld zijn, zijn dit jaar in dezelfde vorm aan de flexwerkers voorgelegd. De eerste vraag betreft de wijze waarop men over de Flexwet gehoord, gezien of gelezen heeft. De tweede vraag gaat over de instanties waar men te rade zou gaan voor informatie over de nieuwe rechten en plichten in het kader van de Flexwet. Bij de eerste vraag gaat het dus om algemene voorlichting door instanties, bij de tweede vraag om specifieke vragen van flexwerkers over hun situatie. Bij de tweede vraag is er één antwoordcategorie bijgekomen, namelijk de Bureaus voor Rechtshulp. Tabel 2.3 geeft weer via welke bronnen flexwerkers over de Flexwet gehoord, gezien of gelezen hebben.

**Tabel 2.3** Bronnen via welke flexwerkers over de Flexwet gehoord, gezien of gelezen hebben

|                                   | Tijdelijk<br>Aange-<br>stelden<br>2000 | Oproep-<br>krachten<br>2000 | Uitzend-<br>krachten<br>2000 | Totale<br>groep<br>2000 | Flexwerkers<br>1999 | Uitzend-<br>krachten<br>1999 |
|-----------------------------------|--|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|
| Dag/weekbladen (*)                | 33%                                    | 53%                         | 31%                          | 36%                     | 36%                 | 32%                          |
| Huis aan huisbladen               | 7%                                     | 12%                         | 3%                           | 7%                      | 3%                  | 4%                           |
| Radio en tv                       | 22%                                    | 31%                         | 20%                          | 23%                     | 23%                 | 33%                          |
| Familie, vrienden                 | 5%                                     | 10%                         | 8%                           | 7%                      | 6%                  | 14%                          |
| Collega's (*)                     | 5%                                     | 12%                         | 15%                          | 9%                      | 8%                  | 15%                          |
| Werkgever (*)                     | 12%                                    | 22%                         | 7%                           | 13%                     | 16%                 | 29%                          |
| Arbeidsbureau                     | 4%                                     | 2%                          | 7%                           | 4%                      | 1%                  | 3%                           |
| Sociale Dienst                    | 1%                                     | -                           | -                            | 1%                      | 1%                  | -                            |
| Uitzendbureau (*)                 | 17%                                    | 15%                         | 34%                          | 20%                     | 9%                  | 2%                           |
| Uitvoeringsinstellingen           | 1%                                     | 2%                          | -                            | 1%                      | 1%                  | 3%                           |
| Belangenvertegenwoordigers        | 3%                                     | 7%                          | -                            | 3%                      | 1%                  | 1%                           |
| Ministerie van SZW                | 2%                                     | 3%                          | 4%                           | 3%                      | -                   | -                            |
| Andere bron                       | 5%                                     | 2%                          | 7%                           | 5%                      | 5%                  | 6%                           |
| <b>Totaal aantal respondenten</b> | <b>210</b>                             | <b>59</b>                   | <b>74</b>                    | <b>343</b>              | <b>499</b>          | <b>1070</b>                  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

De meeste flexwerkers hebben hun informatie over de Flexwet via de dag- en weekbladen (36%), de radio en tv (23%) en het uitzendbureau (20%) verkregen. Oproepkrachten krijgen hun informatie vaker via de dag- en weekbladen (53%) en via de werkgever (22%). Uitzendwerknemers daarentegen krijgen hun informatie vaker via het uitzendbureau (34%) en de collega's (15%). Weinig werknemers met een tijdelijke aanstelling krijgen informatie over de Flexwet via collega's (5%) en de werkgever (12%).

Ten opzichte van vorig jaar krijgen minder flexwerkers informatie van de werkgevers (een daling van 16% naar 13%) en vaker van uitzendbureaus (een stijging van 9% naar 20%). Deze laatste stijging geldt ook voor de tijdelijk aangestelde werknemers (17%) en de oproepkrachten (15%). De uitzendbureaus hebben dus een duidelijke rol gekregen in het geven van informatie over de Flexwet. Ook de belangenvertegenwoordigers (vakbonden en werkgeversorganisaties) lijken wat de voorlichting betreft een grotere rol te gaan spelen (vooral voor de tijdelijk aangestelde werknemers en de oproepkrachten, niet voor de uitzendwerknemers), maar deze rol is nog erg beperkt ten opzichte van die van de uitzendbureaus.

Voor de uitzendwerknemers is de voorlichtingsrol van de media, de sociale omgeving en de werkgever over het algemeen afgenomen en heeft het uitzendbureau een duidelijke rol gekregen. Opvallend is de geringe rol van de ondersteunende diensten zoals het Arbeidsbureau, de Sociale Dienst, de Uitvoeringsinstellingen en de belangenvertegenwoordigers in het geven van informatie over de Flexwet. Respectievelijk 4%, 1%, 1% en 3% van de flexwerkers heeft via deze kanalen informatie over de Flexwet gekregen.

Tabel 2.4 geeft vervolgens een overzicht van de percentages flexwerkers die bij de verschillende instanties te rade gaan bij specifieke vragen over de Flexwet.

**Tabel 2.4** Instanties bij wie flexwerkers te rade gaan voor informatie over de Flexwet

|                                   | Tijdelijk<br>Aange-<br>stelden<br>2000 | Oproep-<br>krachten<br>2000 | Uitzend-<br>krachten<br>2000 | Totale<br>groep<br>2000 | Flex<br>werkers<br>1999 | Uitzend-<br>krachten<br>1999 |
|-----------------------------------|--|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Dag/weekbladen                    | 3%                                     | 3%                          | 1%                           | 3%                      | 2%                      | 4%                           |
| Huis aan huisbladen               | 1%                                     | -                           | -                            | 0%                      | 1%                      | 1%                           |
| Radio en tv                       | 1%                                     | 5%                          | 1%                           | 2%                      | 1%                      | 6%                           |
| Familie, vrienden                 | 3%                                     | 5%                          | 3%                           | 4%                      | 2%                      | 10%                          |
| Collega's                         | 4%                                     | 7%                          | 4%                           | 5%                      | 1%                      | 9%                           |
| Werkgever                         | 17%                                    | 29%                         | 15%                          | 18%                     | 19%                     | nb                           |
| Arbeidsbureau                     | 22%                                    | 25%                         | 20%                          | 22%                     | 17%                     | 24%                          |
| Sociale Dienst                    | 3%                                     | 2%                          | 3%                           | 3%                      | 1%                      | 2%                           |
| Uitzendbureau (*)                 | 12%                                    | 12%                         | 43%                          | 19%                     | 10%                     | 63%                          |
| Uitvoeringsinstellingen           | 3%                                     | 3%                          | 4%                           | 4%                      | 3%                      | 10%                          |
| Belangenvertegenwoordigers (*)    | 15%                                    | 14%                         | 3%                           | 12%                     | 10%                     | 10%                          |
| Bureau voor Rechtshulp            | 9%                                     | 5%                          | 7%                           | 8%                      | -                       | -                            |
| Ministerie van SZW                | 6%                                     | 5%                          | 4%                           | 6%                      | -                       | -                            |
| Andere bron                       | 15%                                    | 9%                          | 11%                          | 13%                     | 10%                     | 4%                           |
| <b>Totaal aantal respondenten</b> | <b>210</b>                             | <b>59</b>                   | <b>74</b>                    | <b>343</b>              | <b>499</b>              | <b>1070</b>                  |

nb niet bekend (in 1999 jaar was "werkgever" geen aparte antwoordcategorie); (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Met name het arbeidsbureau speelt een belangrijke rol voor flexwerkers bij het zoeken naar informatie over de Flexwet (22%). Daarna volgen het uitzendbureau (19%) en de werkgever (18%). De uitzendwerknemers gaan vaker bij de uitzendbureaus (43%) te rade, de tijdelijk aangestelden en de oproepkrachten vaker bij belangenvertegenwoordigers (15% en 14%). Daarentegen geeft 3% van de uitzendwerknemers aan te rade te gaan bij belangenvertegenwoordigers. Vorig jaar was dat nog 10%. Overigens lijkt de rol van de uitzendbureaus als vraagbaak voor uitzendwerknemers die informatie zoeken over de Flexwet wat minder groot te worden (een daling van 63% naar 43%). Dit hangt mogelijk samen met het gegeven dat de uitzendbureaus sinds 1999 meer algemene informatie zijn gaan geven (zie tabel 2.3), die voor een deel aan de specifieke vragen van de uitzendkrachten tegemoet komt. De rol van de media, de sociale omgeving, de Sociale Dienst en de Uitvoeringsinstellingen blijft gering.



## 3 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OPROEPOVEREENKOMSTEN

De regelingen met betrekking tot de weerlegbare rechtsvermoedens, de minimumaanspraak op loon per oproep en (het recht op) loondoorbetaling staan in het bijzonder in verband met arbeidsrelaties waarin op afroep wordt gewerkt, zo valt uit de toelichting op de Flexwet af te leiden. Daarom worden deze regelingen in dit hoofdstuk gezamenlijk behandeld. Achtereenvolgens komen aan de orde: het inbrengen van weerlegbare rechtsvermoedens bij het vaststellen van de aanwezigheid/omvang van een arbeidsovereenkomst (paragraaf 3.1), de minimumaanspraak op loon per oproep (paragraaf 3.2) en de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling (paragraaf 3.3).

In het werkgeversonderzoek zijn de vragen over de wettelijke rechtsvermoedens en de minimumaanspraak op loon per oproep alleen gesteld aan werkgevers, die aangaven wel eens met oproepkrachten te werken (N=303).<sup>1</sup> De vragen over loondoorbetaling zijn alleen gesteld aan die werkgevers die zeiden gebruik te maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten (N=73). De in het hiernavolgende gepresenteerde cijfers uit het werkgeversonderzoek hebben dan ook alleen maar betrekking op betreffende groepen werkgevers.

### 3.1 Weerlegbare rechtsvermoedens

#### 3.1.1 Regels en uitvoering

Hoewel niet uitsluitend, is het inbrengen van weerlegbare rechtsvermoedens in het kader van de Flexwet in het bijzonder in verband te brengen met oproepovereenkomsten. De regels voor de weerlegbare rechtsvermoedens zijn bedoeld om de onduidelijkheid, die kan ontstaan over de aanwezigheid en omvang van een arbeidsovereenkomst, weg te nemen. Onduidelijkheid kan met name ontstaan wanneer de afspraken over de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk zijn vastgelegd. Werkgever en werknemer kunnen dan een meningsverschil krijgen over of het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst en/of over het aantal werkuren waarvoor deze overeenkomst geldt. De wet biedt, wanneer beide partijen er samen niet uitkomen, de werknemer ondersteuning in de vorm van twee rechtsvermoedens<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Oproepkrachten worden ook wel aangeduid met termen als afroepkrachten, *stand-by* krachten, min-max krachten etc.). Van alle werkgevers in de onderzoekspopulatie (werkgevers met vier of meer werknemers) maakt 37% wel eens gebruik van oproepkrachten. Van deze groep is bij ruim vier van de tien het aandeel van oproepkrachten in het totale personeelsbestand (inclusief uitzendwerknemers) kleiner dan 5%, bij ruim een derde gaat het om een aandeel van tussen de 5 en 25% en bij een ruim zevende om 25% of meer. In een tiende van de gevallen is de grootte onbekend. Met name in de horeca en zorg/welzijn wordt relatief veel gebruik gemaakt van oproepkrachten (zie tabel B3.1 van de tabellenbijlage).

<sup>2</sup> Met een 'rechtsvermoeden' wordt kortweg bedoeld dat de wet op grond van feitelijke omstandigheden uitgaat van het bestaan van een bepaalde situatie.

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. om vast te stellen uit hoeveel uren de arbeidsovereenkomst bestaat, wordt gekeken naar het gemiddeld aantal uren dat de voorafgaande drie maanden per maand is gewerkt.

Het betreft vermoedens. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld deze vermoedens te weerleggen. Hij dient dan te bewijzen dat de werknemer geen arbeidsovereenkomst heeft of slechts incidenteel/tijdelijk heeft overgewerkt en niet structureel meer uren maakt.<sup>1</sup> De bewijslast ligt nu dus bij de werkgever, in het verleden lag die bij de werknemer.<sup>2</sup>

### 3.1.2 Inventarisatie rechtspraak

In het kader van het onderzoek is een korte kwalitatieve inventarisatie gehouden van de wijze waarop de rechtspraak rondom de weerlegbare rechtsvermoedens zich heeft ontwikkeld. Deze inventarisatie is gehouden door middel van deskresearch en dertien interviews met deskundigen.

#### Deskresearch

De deskresearch leverde vooral achtergrondartikelen op die ingaan op de werking van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in zijn totaliteit. Geen enkel achtergrondartikel besteedde uitsluitend aandacht aan de wetsartikelen 610a BW en 610b BW. Veel van de achtergrondartikelen waren als 'informatief' te bestempelen voor bepaalde doelgroepen (werknemers en/of werkgevers). Enkele achtergrondartikelen over de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zijn "opiniërend" bedoeld. Ook in die artikelen kwam het onderdeel weerlegbare rechtsvermoedens nauwelijks aan de orde. Hieronder wordt op enkele van deze artikelen kort ingegaan.

In een artikel in *PS Documenta '99*, nr 15, worden de Kamervragen over de gevolgen van de Wet Flexibiliteit en zekerheid en de brief (d.d. 28 september '99) met de antwoorden van de staatssecretaris Hoogervorst gepubliceerd. Het gaat dan met name over de rol van uitvoeringsinstellingen bij de beoordeling van het recht op WW voor flexwerkers. Bij de resultaten van de interviews (zie hierna) wordt hier nader op ingegaan.

Ook in de *GAK krant*, no 1, februari 2000 wordt ingegaan op de "onvermoede gevolgen van de vaststelling van het recht op WW en ZW". Gewezen wordt op de gevolgen van de Flexwet die "onbedoeld kunnen leiden tot een vast dienstverband." Zo'n onbedoeld vast dienstverband kan worden vermeden via CAO-afspraken, maar als dat niet is gebeurd, wordt bij het bepalen van het recht op WW en ZW uitgegaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor de Ziektewet heeft dit tot gevolg dat werknemers niet langer aanspraak kunnen maken op ziekengeld van de Uvi. De vraag of de werkgever en de werknemer een dergelijk dienstverband voor ogen hadden, doet niet ter zake. In de praktijk krijgt het Gak regelmatig te maken met werkgevers die in de veronderstelling verkeren dat een contract van rechtswege is geëindigd, terwijl volgens de wet sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld aan de hand van (schriftelijke) afspraken met de werknemer en dienstroosters.

<sup>2</sup> Overigens kan ook de werknemer tegenbewijs leveren door bijvoorbeeld aan te tonen een, voor meerdere opdrachtgevers werkzame, freelancer te zijn.

In *PW Vakblad voor personeelsmanagement*, 99, nr 10, wordt aangegeven dat de interpretatie van de wet teveel bij de uitvoeringsinstellingen terecht is gekomen. "Het is de omgekeerde wereld: in plaats van jurisprudentie te volgen, scheppen de uvi's zelf jurisprudentie", aldus dit artikel.

Voorts zijn er twee mededelingen van het Lisv die betrekking hebben op weerlegbare rechtsvermoedens. De mededeling M.98.119 "Toepassing Wet Flexibiliteit en Zekerheid bij beoordeling recht op WW" en M.98.117 "Toepassing Wet Flexibiliteit en Zekerheid bij beoordeling recht op ZW" zijn tevens gepubliceerd in de *Staatscourant*. Beide mededelingen zijn op te vatten als richtlijnen voor de uitvoeringsinstellingen. Aangezien beide mededelingen gebaseerd zijn op een besluit en in de *Staatscourant* zijn gepubliceerd, kunnen werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden aan deze mededelingen rechten ontleenen. Gegeven deze mededelingen is ook de handelswijze van de uitvoeringsinstellingen verklaarbaar inzake de beoordeling van het recht op WW en ZW bij oproepkrachten.

Wat de jurisprudentie betreft zijn twee publicaties aangetroffen over één procedure: (1) *Flexmarkt*, nr 3, maart 2000: "Flexibiliteit en Zekerheid: rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst; Kantongerecht Zierikzee 17 sept. en 17 dec. 1999 en (2) *Jurisprudentie Arbeidsrecht*, vol. 9, 2000, nr 2. Het "betreft een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst voor minimaal 725 uur per jaar, die een WW-uitkering aanvraagt, maar die door de uitvoeringsinstantie geweigerd werd, aangezien het dienstverband niet rechtsgeldig zou zijn beëindigd. Anderhalf jaar na aanvang van het dienstverband, waarin zij overigens fulltime werd ingezet, wordt zij niet meer opgeroepen. De oproepkracht vordert bij de kantonrechter voortzetting van het dienstverband voor het gemiddeld aantal uren van de laatste drie maanden waarin zij daadwerkelijk gewerkt heeft. De wettelijke referentieperiode van drie maanden wordt op één jaar gesteld, omdat in de arbeidsovereenkomst die periode is bedongen voor wat betreft het minimum aantal uren. De Kantonrechter stelt vervolgens vast, aan de hand van de gewerkte uren, alsmede het aantal ingeroosterde, maar wegens ziekte niet gewerkte uren, dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst van 1.772 uren per jaar."

### **Kwalitatieve interviews**

Uit de interviews zijn vier hoofdpunten te destilleren, te weten: (1) informatievoorziening aan leden (door werkgevers- en werknemersorganisaties), (2) verhoudingsgewijs weinig procedures, (3) rol uitvoeringsinstellingen bij weerlegbare rechtsvermoedens en (4) effecten wetgeving in hoogconjunctuur (nog) niet te zien.

### *Informatievoorziening*

De werkgevers- en werknemersorganisaties geven aan dat zij voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Flexwet en in het eerste kwartaal 1999 veel informatie onder hun leden hebben verspreid. Ook de leden zelf bleken veel behoefte te hebben aan juiste informatie. Die informatiebehoefte is nu verminderd. Anno 2000 worden nog weinig informatieve vragen gesteld. Wel leggen werkgevers nog casussen voor in de trant van "op welke wijze moet ik een arbeidsovereenkomst opstellen om toch de gewenste flexibiliteit in mijn personeelsinzet te behouden?" De mening overheerst dat werkgevers nu grotendeels voldoende geïnformeerd zijn over de werking van de Flexwet. Een advocatenkantoor gaf aan van mening te zijn dat de overheid in toenemende mate de verantwoordelijkheid afwentelt op de werkgevers. Met name in het MKB wordt dat als zeer fnuikend ervaren, gezien de financiële consequenties en admi-

nistratieve rompslomp. De handhaving van al deze uitvoeringsregels heeft invloed op de concurrentie tussen ondernemers: zij die zich aan de regels houden tegenover de "brutale jongens." Bij de informatievoorziening hebben de rechtsvermoedens verder geen opvallende rol gespeeld.

#### *Verhoudingsgewijs weinig procedures*

Bij de in het kader van dit onderzoek benaderde advocatenkantoren zijn nog geen procedures gevoerd met betrekking tot weerlegbare rechtsvermoedens. De indruk bestaat toch dat er een preventieve werking uitgaat van de Flexwet en men eerder geneigd is duidelijke afspraken te maken. Men heeft tevens het idee dat zaken met betrekking tot oproepkrachten ook beter in CAO's worden vastgelegd. Ook de krapte op de arbeidsmarkt speelt een rol. Men is eerder op zoek naar personeel, dan dat men via een procedure wil bewijzen dat er geen sprake is van een vermoede arbeidsovereenkomst. Bij de bureaus voor Rechtshulp werd als reden voor het geringe aantal procedures gegeven dat de Flexwet op zich meer duidelijkheid en zekerheid verschaft aan de werknemers. De werkgeversorganisaties melden eveneens dat er niet of nauwelijks geprocedeerd is over dit onderwerp. Als argument hiervoor geeft men aan dat voor werkgevers het financieel belang daarbij doorslaggevend is. De beslissende factor lijkt steeds of er sprake is van een vermoede arbeidsovereenkomst voor één persoon of het gaat om grotere aantallen personeelsleden. Werkgevers hebben geen behoefte aan lange en dure procedures, zeker niet voor één persoon. De kosten voor advocaten worden hierbij ook meegenomen.

Ook vanuit de werknemersorganisaties zijn relatief weinig zaken gevoerd. Enkele zaken zijn in der minne geschikt voordat het tot een procedure kwam. Veelal was de Flexwet en het onderdeel weerlegbare rechtsvermoedens daarbij aanleiding om de arbeidsovereenkomst helder en transparant voor beide partijen vast te leggen. Van werknemerszijde worden procedures veelal pas in gang gezet als de werknemer aanklopt bij de uitvoeringsinstelling (Uvi) voor een aanvraag voor de WW. Als de Uvi een arbeidsovereenkomst vermoedt, verwijzen zij werknemer terug naar de werkgever. Dit kan in de praktijk vaak leiden tot "verstoorde arbeidsverhoudingen". Het is al voorgekomen dat de betrokken flexwerkers op basis hiervan ontslagen zijn. Op zich zijn dit onbedoelde neveneffecten van de Flexwet. Een dergelijke situatie biedt in de praktijk eerder minder dan meer zekerheid voor de werknemers. Er zijn zelfs werknemers die afzien van het aanvragen van WW, uit angst om in een verstoorde arbeidsrelatie terecht te komen. Daarnaast heeft de werknemer zelf ook niet altijd de behoefte om in een vast dienstverband terecht te komen. Naar die zekerheid is niet iedereen op zoek. Hierbij speelt ook de krapte op de arbeidsmarkt: men vindt gemakkelijk steeds weer iets anders.

#### *Rol uitvoeringsinstellingen bij weerlegbare rechtsvermoedens*

De uitvoeringsinstellingen zijn gehouden aan de mededeling van het Lisv "Toepassing wet Flexibiliteit en Zekerheid (M.98.119)" bij de beoordeling van het recht op WW-uitkering. Op basis van deze mededeling mogen uitvoeringsinstellingen contact opnemen met de werkgever en op basis van de aldaar verzamelde gegevens een voorstel doen over het al dan niet toekennen van WW aan de betrokken werknemer. De werknemer kan vervolgens WW geweigerd worden. Hij of zij dient dan een verzoek tot loondoorbetaling bij de werkgever in te dienen. Werknemers maar ook betrokken juristen van uitvoeringsinstellingen ervaren dit "als het op scherp zetten van de arbeidsverhoudingen." Werknemersorganisaties noemen in de interviews een aantal naar hun zeggen schrijnende gevallen. Ook de uitvoeringsinstellingen zijn niet echt

gecharmeerd van deze toepassing van de Flexwet. De geïnterviewde medewerker heeft op dit moment echter onvoldoende kennis om een juiste beoordeling te doen. Achteraf kan het voorkomen dat de werknemer toch WW toegekend krijgt. Dan moet het besluit van de uitvoeringsinstelling worden teruggedraaid. Behalve frustratie levert dat voor betrokken partijen (Uvi en werknemer) veel administratieve rompslomp op. De rol van de uitvoeringsinstellingen is overigens al door de werknemersorganisaties en de Uvi's zelf ter discussie gesteld.

#### *Effecten deel wetgeving in hoogconjunctuur nog niet te zien*

In het merendeel van de interviews werd aangegeven dat de werking van de Flexwet buitengewoon moeilijk te zien is in de huidige arbeidsmarkt. Er zijn diverse opmerkingen gemaakt in de trant van "omgeslagen arbeidsmarkt", "mosterd na de maaltijd wet" en "personeel liever rijk dan kwijt". Met name werkgevers zullen in deze hoogconjunctuur proberen personeel aan zich te binden door duidelijke arbeidsovereenkomsten af te sluiten. Als de arbeidsmarkt wat ruimer wordt, zal de werking van de Flexwet zich pas gaan aftekenen.

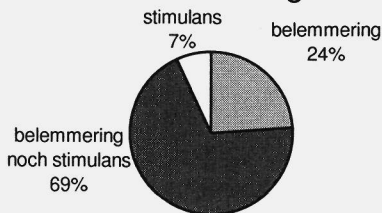
### 3.1.3 Ervaringen van en effecten voor werkgevers

#### **Gevolgen voor in dienst nemen personeel**

Ruim tweederde van de werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten, denkt dat de weerlegbare rechtsvermoedens een belemmering noch stimulans vormen voor het in dienst nemen van mensen. Ongeveer een kwart van hen ziet het als belemmering en een kleine minderheid als stimulans (zie figuur 3.1). In vergelijking met de in het onderzoek van 1999 door werkgevers uitgesproken verwachtingen worden de regels minder vaak als belemmering gezien en iets vaker als stimulans (de percentages voor 1999 waren respectievelijk 34% en 4%).

**Figuur 3.1**

#### **Regels rechtsvermoedens indienstneming?**



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

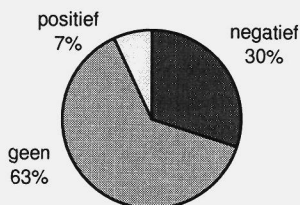
Met name in de sectoren industrie, landbouw/visserij en bouw worden de weerlegbare rechtsvermoedens relatief vaak als een belemmering ervaren. De grote ondernemingen en ondernemingen met veel oproepkrachten zien deze vermoedens iets minder vaak als een belemmering dan de overige categorieën (zie tabel B3.2 tot en met B3.4 in de tabellenbijlage).

### Financiële gevolgen

Het oordeel over de financiële gevolgen van de regels betreffende weerlegbare rechtsvermoedens worden weergegeven in figuur 3.2. Volgens bijna tweederde van de werkgevers hebben de regels in financieel opzicht in het geheel geen gevolgen voor de eigen arbeidsorganisatie. Bijna een derde zegt dat de financiële gevolgen negatief zijn, een kleine minderheid ziet positieve financiële gevolgen. Vergeleken met de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen, is het oordeel in 2000 iets minder negatief (in 1999 oordeelde nog ruim 45% negatief).

Figuur 3.2

#### Financiële gevolgen regels rechtsvermoeden



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Negatieve financiële gevolgen worden relatief vaak ervaren door werkgevers in de sectoren handel/repairatie en zakelijke dienstverlening. Kleine arbeidsorganisaties ondervinden relatief vaak negatieve financiële effecten. Hetzelfde geldt voor ondernemingen met veel oproepkrachten in het personeelsbestand (zie tabel B3.5 tot en met B3.7 in de tabellenbijlage).

### Seizoenswerk en weerlegbare rechtsvermoedens

Door in het kader van het onderzoek geïnterviewde experts werd het vermoeden geuit dat de weerlegbare rechtsvermoedens met name problemen opleveren voor werkgevers die te maken hebben met seizoensarbeid. Oproepkrachten zullen in piekperiodes vaak extra uren (moeten) draaien. Op basis daarvan kan men - ondersteund door de weerlegbare rechtsvermoedens - mogelijk een arbeidsovereenkomst met structureel meer uren claimen. In het onderzoek is bovengenoemde veronderstelling nader getoetst. Van de werkgevers die gebruik maken van oproepkrachten zegt een derde (33%) te maken te hebben met seizoenswerk. Voor driekwart daarvan (76%) vormen de weerlegbare rechtsvermoedens géén probleem bij het goed kunnen verrichten van de voorkomende seizoenswerkzaamheden. Voor een kwart (24%) is dat wél het geval. Deze laatste groep probeert in de meeste gevallen (66%) de problemen op te lossen door tijdelijke contracten aan te bieden. Andere gekozen oplossingen zijn onder meer het schriftelijk laten vastleggen dat het om tijdelijk extra werk gaat, het inschakelen van uitzendwerknemers en het door vaste krachten laten verrichten van extra werkzaamheden.

### 3.1.4 Ervaringen van en effecten voor werknemers

In zowel het onderzoek van 1999 als dat van 2000 zijn vragen gesteld over het maken van afspraken over het verrichten van werk en het al dan niet mondeling of schriftelijk vastleggen daarvan. De reden voor het stellen van deze vragen is de aanbeveling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om afspraken over het verrichten van werk schriftelijk vast te leggen. Tabel 3.1 geeft voor beide onderzoeksjaren een overzicht van de percentages flexwerkers die afspraken mondeling of schriftelijk vastleggen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijk aangestelde werknemers en oproepkrachten.

**Tabel 3.1** Percentages tijdelijk aangestelde werknemers en oproepkrachten die gemaakte afspraken over de aanstelling mondeling of schriftelijk vastleggen

|                                   | Tijdelijk<br>aangesteld<br>2000-onderzoek | Oroepkracht<br>2000-onderzoek | Tijdelijk<br>aangesteld<br>1999-onderzoek | Oroepkracht<br>1999-onderzoek |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|
| Mondelinge afspraak               | 11%                                       | 22%                           | 9%  | 13%                           |
| Schriftelijke afspraak            | 76%                                       | 64%                           | 82%                                       | 65%                           |
| Mondeling + schriftelijk          | 13%                                       | 11%                           | 7%  | 17%                           |
| Geen afspraak                     | 3%  | 4%                            | 1%  | 6%                            |
| <b>Totaal aantal respondenten</b> | <b>200</b>                                | <b>55</b>                     | <b>73</b>                                 | <b>126</b>                    |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Er blijken vooral schriftelijke afspraken te worden gemaakt. Een minderheid van de flexwerkers maakt alleen een mondelinge afspraak of helemaal geen afspraak. Vergeleken met 1999 hebben zich een paar kleine verschuivingen voorgedaan. De tijdelijk aangestelde werknemers maken in 2000 iets vaker dan in 1999 zowel een mondelinge als een schriftelijke afspraak en de oproepkrachten maken in 2000 wat vaker alleen een mondelinge afspraak. De verschillen zijn echter te klein om te kunnen spreken van een tendens.

In het 1999- en 2000-onderzoek zijn ook vragen gesteld waaruit is af te leiden hoeveel flexwerkers in principe in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst of een grotere omvang daarvan. Hiervoor is gekeken naar de werknemers die langer dan drie maanden gewerkt hebben, meer dan twintig uur per maand gewerkt hebben en meer uren gewerkt hebben dan volgens hun contract is afgesproken. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de uitkomsten.

**Tabel 3.2** Percentages flexwerkers die in aanmerking kunnen komen voor een arbeidsovereenkomst of een grotere omvang daarvan, plus het gemiddeld aantal uren dat men meer gewerkt heeft voor het 1999- en 2000-onderzoek

|                                       | Tijdelijk<br>aangesteld<br>2000-<br>onderzoek | Oproepkracht<br>2000-<br>onderzoek | Tijdelijk aan-<br>gesteld<br>1999-<br>onderzoek | Oproepkracht<br>1999-<br>onderzoek |
|---------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Duur van het werk, plus aantal uren   |   |                                    |   |                                    |
| - korter dan 3 maanden gewerkt        | 16%   | 10%                                | 33%   | 14%                                |
| - 20 uur of meer per maand gewerkt    | 74%   | 70%                                | 63%   | 66%                                |
| - minder dan 20 uur per maand gewerkt | 3%  | 5%                                 | 3%  | 9%                                 |
| - weet niet/ geen antwoord            | 6%  | 15%                                | 1%  | 11%                                |
| Eventueel relevante groep             | 44%   | 44%                                | 27%   | 26%                                |
| Gemiddeld aantal uren per week meer   | 17,7  | 16,0                               | -   | -                                  |
| <b>Totaal aantal respondenten</b>     | <b>210</b>                                    | <b>59</b>                          | <b>74</b>                                       | <b>126</b>                         |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

De groep, die in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst of een grotere omvang daarvan, blijkt in het 2000-onderzoek groter dan het voorgaande jaar. In totaal zou in het jaar 2000 44% van de flexwerkers (zowel oproepkrachten als tijdelijk aangestelde werknemers) daarvoor in aanmerking kunnen komen. In 1999 was dat nog 26% en 27%. Dat het gaat om een relatief flink aantal uren blijkt uit de schatting van het gemiddeld aantal uren per week dat men in deze groep méér gewerkt heeft dan is afgesproken. Voor de tijdelijk aangestelde werknemers komt dat neer op 17,7 uur en voor de oproepkrachten bedraagt dat gemiddeld 16 uur per week.

Tot slot zijn twee vragen gesteld over de actuele situatie rondom de rechtsvermoedens. Deze situatie wordt weergegeven in tabel 3.3, waarbij vanwege de kleine aantallen geen onderscheid is gemaakt tussen tijdelijk aangestelde werknemers en oproepkrachten. Het gaat hier om de groep van 44% van de flexwerkers die in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst met meer uren (zie tabel 3.2). Deze vragen zijn in het 1999 onderzoek niet gesteld.



**Tabel 3.3** Actuele situatie rondom de weerlegbare rechtsvermoedens voor flexwerkers (werknemers met een tijdelijke aanstelling en oproepkrachten) die in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst of een grotere omvang daarvan

|                                    | Komt in aanmerking<br>voor regeling |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| Aanspraak op meer uren:            |                                     |
| - ja                               | 25%                                 |
| - nee                              | 45%                                 |
| - weet niet                        | 30%                                 |
| Verschil van mening met werkgever: |                                     |
| - ja                               | 8%                                  |
| - nee                              | 92%                                 |
| <b>Aantal respondenten</b>         | <b>118</b>                          |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000)

Van degenen die in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst of een grotere omvang daarvan (zie toelichting in paragraaf 3.1.1), denkt een kwart daar aanspraak op te kunnen maken. Niet in de tabel weergegeven is dat oproepkrachten dat wat vaker denken dan werknemers met een tijdelijke aanstelling. Een groot deel van degenen die volgens hun opgave aanspraak op meer uren kunnen maken, denkt dit niet te kunnen (45%). Nog een relatief groot deel van de ondervraagde respondenten geeft aan dit niet te weten (30%). Er bestaat dus nog vrij veel onbekendheid met de eigen mogelijkheden.

In totaal 8% van de respondenten geeft aan verschil van mening met de werkgever te hebben gehad over het contract en/of het aantal uren. Uit een nadere exploratieve analyse blijkt dat de meeste respondenten die aangeven een dergelijk verschil van mening met de werkgever te hebben gehad, geen verdere actie hebben ondernomen. Degenen die dat wel deden, hebben meestal de werkgever verzocht het aantal uren aan te passen of het loon door te betalen. In enkele gevallen is de vakbond ingeschakeld. Het resultaat van dit alles is dat soms de arbeidsovereenkomst erkend is, maar doorgaans is de situatie hetzelfde gebleven.

## 3.2 Minimumaanspraak op loon per oproep

### 3.2.1 Regels en uitvoering

Werkgevers zijn sinds de inwerkingtreding van de Flexwet op 1 januari 1999 verplicht aan oproepkrachten tenminste drie uur werk per oproep aan te bieden 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 de werkgever de oproepkracht zal oproepen, of
- er een contract is, maar het niet duidelijk is hoeveel uren per week gewerkt zal worden.

Wanneer er een contract is van minder dan vijftien uur, maar wel met vaste werktijden of als er een contract is van 15 of meer uren per week geldt de regeling dus niet. De regeling 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. Van de regeling mag niet bij CAO worden afgeweken.

### **3.2.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers**

Nog steeds blijkt een (relatief klein) deel van de werkgevers oproepkrachten, die voldoen aan de hierboven beschreven voorwaarden, niet tegemoet te komen aan de wettelijke verplichting minimaal drie uur per oproep uit te betalen. In totaal gaat het om 8% van de werkgevers die (wel eens) gebruik maken van oproepkrachten (tegen 10% in 1999) zonder drie uur per oproep te betalen. De overgrote meerderheid (92%) zegt wel in overeenstemming met de wet te handelen.

Een deel van de werkgevers die geen drie uur per oproep betalen zegt dat te doen op basis van een CAO van voor de inwerkingtreding van de Flexwet. Deze argumentatie is echter onjuist: van de betaling van drie uur per oproep mag niet bij CAO worden afgeweken.

Voor bepaalde bedrijfstakken levert de minimumaanspraak op loon per oproep problemen op. Deze probeert men dan onder meer op te lossen door werknemers in te zetten die al een contract hebben voor meer dan vijftien uur per week of door het werk zoveel mogelijk in te roosteren.

### **3.2.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers**

Voor het vaststellen van de ervaringen van de flexwerkers rondom de regeling van de minimumaanspraak op loon per oproep, is het noodzakelijk dat eerst wordt bepaald voor welke flexwerkers deze regeling geldt of heeft gegolden. Omdat zowel oproepkrachten als uitzendwerknemers en tijdelijk aangestelde werknemers opgeroepen kunnen worden of sinds 1999 oproepwerk kunnen hebben verricht, is aan alle flexwerkers de vraag gesteld of men oproepwerk verricht of heeft verricht. Vervolgens is het aantal uren vastgesteld en is nagegaan of men weet op welke tijdstippen men wordt opgeroepen. Tabel 3.4 geeft een overzicht van de percentages flexwerkers voor wie dit alles geldt.

**Tabel 3.4** Oproepwerk en aard van het oproepwerk voor de verschillende groepen flexwerkers.

|   | Tijdelijk<br>Aangestelden | Oproep-<br>krachten | Uitzend-<br>Werknemers | Totale<br>groep |
|---|---------------------------|---------------------|------------------------|-----------------|
| Percentage dat sinds 1-1-99 oproepwerk verrichtte     | 15%                       | 100%                | 24%                    | 32%             |
| Aantal werknemers                                     | 210                       | 59                  | 74                     | 343             |
| Aantal uren contract plus oproep uren bekend:         |                           |                     |                        |                 |
| - percentage dat geen aantal uren in contract opgeeft | 25%                       | 17%                 | 11%                    | 18%             |
| - percentage met contract <15 uur per week:           |                           |                     |                        |                 |
| → plus bekend met de op te roepen tijdstippen         | 25%                       | 46%                 | 17%                    | 35%             |
| → plus onbekend met de op te roepen tijdstippen       | 13%                       | 15%                 | 33%                    | 17%             |
| - percentage met contract van 15 of meer per week     | 38%                       | 22%                 | 39%                    | 29%             |
| Eventueel relevante groep                             | 38%                       | 32%                 | 44%                    | 35%             |
| Aantal werknemers                                     | 32                        | 59                  | 18                     | 109             |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Alle oproepkrachten verrichten per definitie oproepwerk (100%). Van de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendwerknemers heeft respectievelijk 15% en 24% sinds 1 januari 1999 oproepwerk verricht. Wat betreft de bekendheid met het aantal uren in het contract geeft 18% dit niet op, heeft in totaal 52% (35% en 17%) een contract van minder dan vijftien uur per week en heeft in totaal 29% een contract van vijftien of meer uren per week. Van de 52% met een contract van minder dan vijftien uur per week is ongeveer tweederde (35% van 52%) bekend met de op te roepen tijdstippen en een derde niet (17% van 52%).

Uit de gegevens van de tabel blijkt dus dat in totaal 35% (17% en 18%) van de ondervraagde werknemers in aanmerking komt voor het ontvangen van tenminste drie uur loon per oproep, ook al heeft men minder dan drie uur gewerkt. Het gaat hier om de groep met een contract van minder dan vijftien uur per week en onbekendheid met de op te roepen tijdstippen en de groep die geen uren opgeeft. Bij deze laatste groep, die geen aantal uren opgeeft, kan het zijn dat het aantal uren niet in het contract staat, maar ook dat men dit vergeten is (sommigen werken al meer dan vijftien jaar in de oproepbaan, anderen hebben maar een korte tijd in de oproepbaan gewerkt). De gegevens van deze groep zijn dus minder betrouwbaar.

Vanwege de kleine aantallen respondenten (het gaat in totaal om 39 personen) wordt verder geen overzicht in tabelvorm gegeven van de antwoorden op de rechtstreekse vraag aan de flexwerkers over het ontvangen van minimaal drie uur loon per oproep, ook als men minder dan drie uur per oproep heeft gewerkt. Voor het 2000-onderzoek geldt echter dat het aantal werknemers dat aangeeft drie uur loon per oproep te ontvangen toeneemt ten opzichte van het 1999-onderzoek. Een harde conclusie is echter niet te trekken, omdat ook het aantal werknemers dat dit niet weet is toegenomen.

### 3.3 Beperking uitsluiting recht op loondoorbetaling

#### 3.3.1 Regels en uitvoering

Ook de beperking van het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling is met name in verband te brengen met oproepovereenkomsten, hoewel deze regeling ook in andere gevallen gevolgen kan hebben. 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 redelijkerwijs voor rekening van de werkgever behoort te komen. De werkgever wordt hier door de wet echter een 'ontsnappingsmogelijkheid' geboden. Hij kan in geval van leegloop aan de werknemer op individueel niveau het recht op loon onthouden. Voorwaarde is wel dat schriftelijk wordt vastgelegd dat de werkgever geen loon betaalt als er geen werk is. Een gevolg van het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling is dat de werknemer, voor de periode waarin er geen werk is, een beroep moet doen op de sociale zekerheid.

In het verleden werd aan het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling geen beperking in tijd of oorzaak gesteld. Mede met het oog op het terugdringen van het gebruik van de sociale zekerheid, voorziet de Flexwet in een beperking van de periode van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling. Sinds het van kracht worden van de wet kan de werkgever slechts voor maximaal de eerste zes maanden waarin de werknemer bij hem in dienst is<sup>1</sup>, afspreken geen loon te betalen als er geen werk is. Na die zes maanden is sprake van doorbetalingsplicht: de werkgever moet als er geen werk is toch loon betalen.

De periode van zes maanden kan alleen bij CAO worden verlengd. Recent onderzoek van de Arbeidsinspectie heeft opgeleverd dat dit tot oktober 1999 slechts in beperkte mate het geval is geweest, o.a. in de confectie en het beroepsgoederenvervoer.<sup>2</sup> In andere CAO's wordt voor bepaalde groepen de periode, waarin er geen recht op loondoorbetaling is, verlengd; hierbij gaat het vaak om flexwerkers. In deze CAO's is vaak een relatie gelegd met het weer. Als dat de oorzaak is, hoeft de werkgever niet door te betalen.

#### 3.3.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers

In de praktijk wordt door 10% van alle werkgevers gebruik gemaakt van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten. Met name de sectoren bouw en zorg/welzijn scoren op dit punt relatief hoog (respectievelijk 23% en 14%). Verder benutten kleinere ondernemingen de mogelijkheid vaker dan grotere (voor de grootteklassen 4-9, 10-99 en 100+ zijn de percentages respectievelijk 18%, 10% en 7%).

---

<sup>1</sup> Ook in geval van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten kan deze periode in totaal maximaal maar 6 maanden beslaan.

<sup>2</sup> Dit onderzoek had betrekking op 132 CAO's die vóór 1 oktober 1999 waren afgesloten. Van deze 132 CAO's waren 43 na de invoering van de Flexwet afgesloten. Na 1 oktober 1999, toen de Flexwet al enige tijd van kracht was, is ook in andere CAO's de periode van zes maanden verlengd.

Van de werkgevers die gebruik maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten, leggen zes van de tien (60%) de beperking in de tijd niet contractueel vast. Ruim een derde (36%) legt de beperkingen alleen vast in contracten voor bepaalde tijd, een kleine minderheid (4%) doet dit in zowel contracten voor bepaalde als voor onbepaalde tijd.<sup>1</sup>

### **Gevolgen voor in dienst nemen personeel**

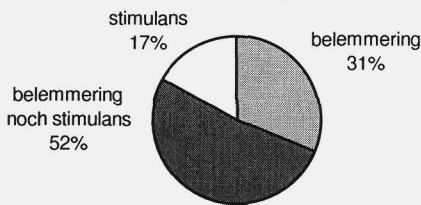
Voor werkgevers kan de beperking van de periode waarin men het recht op loondoorbetaling mag uitsluiten zowel een belemmering als een stimulans vormen om mensen in dienst te nemen:

- een belemmering, omdat men arbeidskrachten vaker zal moeten doorbetalen;
- een stimulans om de organisatie - van het werk en de beschikbare arbeidskrachten – anders in te richten.

Figuur 3.3 geeft weer in hoeverre werkgevers, die wel eens gebruik maken van de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten, de beperking in tijd daarvan als belemmering dan wel als stimulans voor indienstneming van personeel ervaren.

**Figuur 3.3**

### **Beperking periode uitsluiting stimulans indienstneming?**



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Ruim de helft van de betreffende werkgevers is van mening dat de beperking van de periode, waarin men het recht op loondoorbetaling mag uitsluiten, niet van invloed is op indienstneming van personeel. Bijna een derde ziet het als een belemmering en bijna een zevende als een stimulans. Het oordeel is gunstiger dan de in 1999 uitgesproken verwachtingen. In dat jaar verwachtte maar 4% positieve effecten.

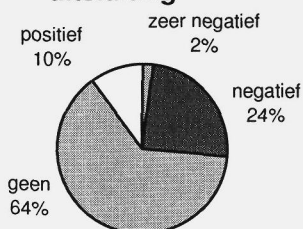
### **Financiële gevolgen**

Het oordeel over de financiële gevolgen van de beperking van de periode van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling wordt getoond in figuur 3.4.

<sup>1</sup> In het onderzoek is ook nagegaan in hoeverre werkgevers nog nul-urencontracten aanbieden. Van de werkgevers, die wel eens gebruik maken van oproepkrachten, zegt ruim een derde (38%) nog nul-urencontracten aan te bieden, bijna de helft (49%) van de werkgevers vermeldt in het contract het aantal uren expliciet en bij de rest (13%) komen beide vormen voor.

Figuur 3.4

### Financiële gevolgen beperking periode uitsluiting



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Bijna tweederde van de werkgevers zegt dat de beperking in tijd voor de eigen arbeidsorganisatie geen financiële gevolgen heeft. Een kwart is van mening dat de financiële gevolgen (zeer) negatief zijn (dit was in 1999 nog 42%) en een tiende denkt dat deze gevolgen positief zijn.

### 3.3.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers

Zoals gesteld geldt de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling voor een periode van de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, tenzij daar door de CAO van wordt afgeweken. In nog weinig CAO's zijn regelingen inzake deze aspecten van de Flexwet zijn opgenomen. Daarom wordt in de analyses in deze subparagraaf voor alle gevallen uitgegaan van een periode van zes maanden.

Om te beginnen is gekeken naar het aantal maanden dat door de verschillende respondenten in de huidige of laatste flexbaan gewerkt is. Tabel 3.5 geeft een overzicht van de berekeningen van de gemiddelde duur van de aanstelling, gebaseerd op de antwoorden van de verschillende categorieën flexwerkers op de vragen hiernaar.

**Tabel 3.5** Gemiddelde omvang van de aanstelling in dagen en jaren en het percentage flexwerkers dat langer dan zes maanden in dienst is voor de drie categorieën flexwerkers

|  | Tijdelijk<br>aangestel-<br>den | Oproep-<br>krachten | Uitzend-<br>werknemers | Totale<br>groep |
|--|--------------------------------|---------------------|------------------------|-----------------|
| Aanstelling in dagen (*)                         | 461                            | 1508                | 418                    | 627             |
| Aanstelling in jaren (*)                         | 1,3                            | 4,1                 | 1,2                    | 1,7             |
| % respondenten meer dan 6 maanden aangesteld (*) | 64%                            | 85%                 | 49%                    | 64%             |
| Totaal aantal respondenten                       | 195                            | 54                  | 73                     | 322             |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Oproepkrachten blijken van de drie groepen flexwerkers gemiddeld het langst in dienst te zijn: gemiddeld 1.508 dagen oftewel 4,1 jaar. In totaal is 85% van de onderzochte groep oproepkrachten langer dan zes maanden in dienst of in dienst geweest. Deze verschillen zijn ook in ander onderzoek aangetroffen.<sup>1</sup> Voor de meeste oproepkrachten geldt dus dat zij niet van recht op loondoorbetaling uitgesloten kunnen worden.

De beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling geldt vooral voor de oproepkrachten. Onderzocht is het aantal oproepkrachten dat aangeeft met de werkgever te hebben afgesproken alleen loon te ontvangen als er werk is en het aantal dat wel of geen loon ontvangt als er geen werk is. Tabel 3.6 geeft een overzicht van de percentages oproepkrachten voor wie dit het geval is voor het 1999- en het 2000-onderzoek. Daarbij wordt gekeken naar de hele groep en naar de groep die langer dan zes maanden gewerkt heeft en dus niet meer uitgesloten mag worden (tenzij in de CAO anders bepaald).

**Tabel 3.6** Percentages oproepkrachten met een gemaakte afspraak over uitsluiting loondoorbetaling en met een werkelijke melding van uitsluiting van loondoorbetaling voor het 1999- en het 2000-onderzoek

|   | 2000 onderzoek | 1999 onderzoek |
|---|----------------|----------------|
| Alle werknemers (100%)                            |                |                |
| - afspraak alleen loon bij werk                   | 70%            | 87%            |
| - ontvangt alleen loon bij werk                   | 90%            | 94%            |
| Werknemers met een contract van > 6 maanden (85%) |                |                |
| - afspraak alleen loon bij werk                   | 68%            | 93%            |
| - ontvangt alleen loon bij werk                   | 91%            | 95%            |
| Aantal werknemers                                 | 50             | 69             |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Het percentage oproepkrachten dat een afspraak met de werkgever gemaakt heeft over het alleen loon ontvangen als er werk is, blijkt gedaald te zijn sinds het vorige onderzoek.<sup>2</sup> Momenteel heeft ongeveer een derde van de oproepkrachten hierover een afspraak met de werkgever gemaakt. Het percentage oproepkrachten dat aangeeft ook daadwerkelijk alleen loon te ontvangen als er werk is, is slechts in geringe mate gedaald ten opzichte van 1999. Dit laatste kan een gevolg zijn van de goed lopende economie, waardoor het werkaanbod steeds hoog is.

<sup>1</sup> Klein Hesselink e.a., 1998, o.c.

<sup>2</sup> Dit percentage is dus enigszins onnauwkeurig, omdat per CAO bepaald kan worden dat de termijn voor de uitsluiting van de loondoorbetaling langer of korter is.

### 3.4 Overall effecten van nieuwe regels oproepovereenkomsten

In deze paragraaf wordt ingegaan op de *overall* effecten van in de vorige paragrafen behandelde nieuwe regels van de Flexwet die (vooral) betrekking hebben op (het werken met) oproepkrachten.

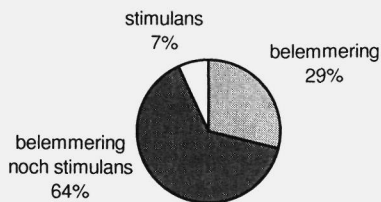
#### 3.4.1 Effecten voor werkgevers

##### Gevolgen voor in dienst nemen personeel

Van de werkgevers, die wel eens gebruik maken van oproepkrachten, is bijna tweederde van mening dat de nieuwe regels betreffende oproepovereenkomsten géén invloed hebben op het al dan niet in dienst nemen van personeel. Drie van de tien werkgevers zien de regels als een belemmering en een kleine minderheid als een stimulans voor het in dienst nemen van personeel (zie figuur 3.5). Dit beeld is redelijk in overeenstemming met de in 1999 uitgesproken verwachtingen.

Figuur 3.5

#### Regels oproepovereenkomsten stimulans indienstneming?



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Veel werkgevers geven aan dat de regels voor oproepovereenkomsten de mogelijkheden voor (flexibele) inzet van oproepkrachten beperken. Daarbij wordt zowel gewezen op de mogelijkheden die oproepkrachten wordt geboden met behulp van de weerlegbare rechtsvermoedens een arbeidscontract (voor structureel meer uren) te claimen als op de minimaanspraak op drie uur loon per oproep en het door moeten betalen van loon bij ziekte. Ook het niet meer mogen afsluiten van nuluren-contracten zou afbreuk doen aan de flexibiliteit. Verschillende werkgevers geven aan dat men als gevolg van de Flexwet zelf geen oproepkrachten meer in dienst heeft.

De regels worden met name in de sectoren landbouw/visserij en industrie vaak als belemmering ervaren. Werkgevers in de sector overige dienstverlening spreken relatief vaak van een stimulans. Wat grootteklassen betreft ervaren de middelgrote arbeidsorganisaties de regels relatief vaak als belemmering. Ondernemingen met veel oproepkrachten in het personeelsbestand zien de regels relatief minder vaak als belemmering (zie tabel B3.8 tot en met B3.10 in de tabellenbijlage).



### Financiële gevolgen

Volgens bijna tweederde van de groep werkgevers, die wel eens gebruik maken van oproepkrachten, hebben de nieuwe regels voor oproepovereenkomsten evenmin financiële gevolgen. Bijna een derde ziet (zeer) negatieve financiële gevolgen (was in 1999 nog 42%) en een kleine minderheid positieve effecten (zie figuur 3.6).

Figuur 3.6



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Negatieve financiële gevolgen worden relatief vaak ervaren door werkgevers in de sectoren overige dienstverlening, industrie, bouw en landbouw/visserij. Verder geven middelgrote ondernemingen meer en kleine ondernemingen minder dan gemiddeld aan negatieve financiële gevolgen te ervaren (zie tabel B3.11 en B3.12).

### 3.4.2 Effecten voor werknemers

#### Verandering in arbeidsrelatie volgens werkgevers

De nieuwe regels voor oproepovereenkomsten kunnen verschillende gevolgen hebben voor (de aard van) de arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht. Aan de groep werkgevers, die aangaven (wel eens) gebruik te maken van oproepkrachten, is gevraagd in hoeveel gevallen de Flexwet in het jaar 1999 heeft geleid tot veranderingen in de arbeidsrelatie met oproepkrachten. De resultaten worden weergegeven in de tabellen 3.7 en 3.8. Tabel 3.7 geeft een totaalbeeld. In tabel 3.8 wordt het aandeel van de verschillende sectoren in de aantallen veranderingen afgezet tegen hun aandeel in het totaal aantal arbeidskrachten (banen exclusief uitzendwerknemers). Ter toelichting een voorbeeld: werkgevers in de sector landbouw/visserij hebben slechts 1% van het totaal aantal arbeidskrachten in de onderzoekspopulatie in dienst, maar zijn goed voor 14% van het totaal aantal gevallen waarin een oproepkracht als gevolg van de Flexwet helemaal niet meer werd opgeroepen. Geconcludeerd kan worden dat het niet meer oproepen van oproepkrachten zich in deze sector relatief vaak voordoet.

Met nadruk zij erop gewezen dat het in de tabellen 3.7 en 3.8 gaat om een globale schatting van aantallen door werkgevers. De cijfers zijn dan ook niet meer dan indicatief. Dit geldt vooral voor tabel 3.8. Deze laatste tabel is horizontaal gepercenteerd. Dat houdt in dat steeds gepercenteerd wordt op het totaal aantal arbeidskrachten waarvoor een bepaalde situatie geldt. Om te bepalen of iets in een bepaalde bedrijfstak vaak voorkomt, moet het percentage in de bo-

venste rij (aandeel op alle arbeidskrachten) steeds worden vergeleken met het percentage onder in de kolom voor dezelfde sector. Een voorbeeld: wanneer 8% van de niet meer opgeroepen arbeidskrachten in de industrie zit tegen 19% van alle arbeidskrachten, dan komt het niet meer oproepen van arbeidskrachten in de industrie relatief weinig voor.

**Tabel 3.7** Werkgeversonderzoek 2000: Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht als gevolg van de Flexwet in het jaar 1999, volgens werkgevers

| Aard verandering arbeidsrelatie met oproepkracht:                                      | Werkgevers waarbij geen veranderingen (%) | Werkgevers waarbij wel veranderingen (%) | Minimum | Maximum | Som    |
|--|---|--|---------|---------|--------|
| A. Niet meer oproepen oproepkracht   | 82%                                       | 18%                                      | 1       | 100     | 24.600 |
| B. Beëindiging contract en verwijzing naar uitzendbureau                               | 93%                                       | 7%                                       | 1       | 500     | 26.729 |
| C. Omzetten vast oproepcontract in contract voor bepaalde tijd                         | 78%                                       | 22%                                      | 1       | 55      | 18.430 |
| D. Aanbieden vast oproepcontract voor vast aantal uren per week                        | 81%                                       | 19%                                      | 1       | 300     | 26.458 |
| E. Aanbieden vast oproepcontract voor gemiddeld aantal uren per jaar (vari-tijd model) | 90%                                       | 10%                                      | 1       | 300     | 21.637 |

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

**Tabel 3.8** Verdeling aantallen veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en oproepkracht als gevolg van Flexwet in 1999, volgens werkgevers, naar aard verandering en sector

|  | L/V | I/D | B/E | H/R | HO  | T/C | ZD  | Z/W | OD  | Totaal |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| % totaal aantal arbeidskrachten*)  | 1%  | 19% | 9%  | 20% | 5%  | 8%  | 18% | 17% | 4%  | 100%   |
| A. Niet meer oproepen oproepkracht   | 14% | 8%  | 0%  | 12% | 33% | -   | 20% | 10% | 3%  | 100%   |
| B. Beëindiging contract en verwijzing naar uitzendbureau                               | 3%  | 8%  | -   | 0%  | 68% | 6%  | 5%  | 7%  | 3%  | 100%   |
| C. Omzetten vast oproepcontract in contract voor bepaalde tijd                         | 2%  | 4%  | 2%  | 14% | 12% | 3%  | 6%  | 43% | 15% | 100%   |
| D. Aanbieden vast oproepcontract voor vast aantal uren per week                        | 3%  | 10% | 2%  | 15% | 8%  | 9%  | 3%  | 35% | 16% | 100%   |
| E. Aanbieden vast oproepcontract voor gemiddeld aantal uren per jaar (vari-tijd model) | 1%  | 12% | 0%  | 12% | 3%  | 13% | 5%  | 21% | 33% | 100%   |

L/V=landbouw/visserij; I/D=industrie incl. delfstoffenwinning; B/E=bouw/energie; HO=horeca; H/R=handel/reparatie; T/C= transport/communicatie; ZD=zakelijke dienstverlening; Z/W=zorg/welzijn; OD=overige dienstverlening

\*) Het gaat hierbij om het aantal banen exclusief uitzendwerknemers

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

In de tabellen gaat het om het aantal gevallen. Het is - in theorie - mogelijk dat een bepaalde verandering in arbeidsrelatie zich bij één en dezelfde persoon in 1999 meer dan één keer heeft voorgedaan.

Uit de tabellen blijkt het volgende:

- A. Naar schatting heeft bij bijna een vijfde van de werkgevers, die (wel eens) oproepkrachten gebruiken, de Flexwet in het jaar 1999 geleid tot het in het geheel niet meer oproepen van één of meer oproepkrachten. Het gaat daarbij in totaal om zo'n 25.000 gevallen. Relatief vaak is het helemaal niet meer oproepen van een oproepkracht voorgekomen in de sectoren horeca en landbouw/visserij.
- B. Verder heeft een kleine minderheid (7%) van de betreffende arbeidsorganisaties met één of meer oproepkrachten het contract verbroken en hen verwezen naar een uitzendbureau. In totaal zou het om zo'n 27.000 oproepkrachten gaan. Met name in de horeca heeft zich dit 'verschijnsel' relatief veel voorgedaan.
- C. Daar staat tegenover dat ruim een vijfde van de ondernemingen één of meer oproepcontracten heeft omgezet in een contract voor bepaalde tijd. Al met al zou het daarbij gaan om zo'n 18.000 gevallen. Relatief vaak is het op deze wijze omzetten van contracten voorgekomen in de sectoren zorg/welzijn, horeca en overige dienstverlening.
- D. Bij ongeveer een vijfde van de ondernemingen heeft de Flexwet geleid tot het aan één of meer oproepkrachten aanbieden van een vast oproepcontract voor een vast aantal uren per week. Het gaat hier naar schatting om ongeveer 26.000 gevallen. Wederom scoren de sectoren zorg/welzijn, horeca, en overige dienstverlening relatief hoog.
- E. Tot slot heeft een tiende van de werkgevers naar aanleiding van de Flexwet aan één of meer oproepkrachten een vast oproepcontract aangeboden voor een gemiddeld aantal uren per jaar (vari-tijd model). Daarbij gaat het in totaal om zo'n 22.000 gevallen. Hier springen de sectoren overige dienstverlening, zorg/welzijn en transport/communicatie er uit.

Het bovenstaande rechtvaardigt de conclusie dat in het jaar 1999 - getalsmatig gezien - de positieve gevolgen (B, C, D en E) van de Flexwet de negatieve (A) hebben overtroffen.

### **Verandering in arbeidsrelatie volgens werknemers**

In het vorige rapport over de Flexwet zijn uitgebreide analyses opgenomen over mogelijke veranderingen in de contractsituatie die met de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zouden samenhangen. Ook in het 2000-onderzoek zijn deze vragen gesteld, mede om veranderingen in de ervaringen van de flexwerkers vast te stellen. Tabel 3.9 geeft een overzicht van de antwoorden voor de oproepkrachten voor het 1999- en 2000-onderzoek.

**Tabel 3.9** Percentages oproepkrachten die veranderingen in de arbeidsrelatie melden, in het 1999- en 2000-onderzoek

|                                       | Oproepkrachten 2000 | Oproepkrachten 1999 |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Er is een verandering geweest         | 15%                 | 17%                 |
| Schrijft dit toe aan nieuwe wetgeving | 2%                  | 8%                  |
| Tussentijdse beëindiging              | 2%                  | 3%                  |
| Aanbieden ander werk/contract         | 2%                  | 8%                  |
| Wijziging, toevoeging                 | 0%                  | 7%                  |
| <b>Aantal werknemers</b>              | <b>59</b>           | <b>126</b>          |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Bij de vergelijking tussen de beide onderzoeken geldt dat er een groot verschil is in de terugvraagperiode. De terugvraagperiode van het 1999 onderzoek loopt van 1 september 1998 tot en met februari 1999. De terugvraagperiode van het 2000 onderzoek loopt van 1 januari 1999 tot en met mei 2000. Het verschil in de terugvraagperiode is dus vijf maanden ten opzichte van 17 maanden. Bij gelijke percentages tussen de beide jaren geldt daarom dat zich verhoudingsgewijs een daling heeft voorgedaan.

Bij 15% van de oproepkrachten heeft zich sinds 1 januari een verandering voorgedaan met betrekking tot de baan of het arbeidscontract, of heeft de werkgever een poging ondernomen om het contract tussentijds te beëindigen, te wijzigen, of er iets aan toe te voegen. Dit percentage verschilt nauwelijks van dat van het 1999 onderzoek (17%). In principe zouden zich dus in de langere terugvraagperiode van het 2000 onderzoek meer gevallen kunnen hebben voorgedaan. Het percentage werknemers dat de verandering toeschrijft aan de nieuwe wetgeving is wel gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar (van 8% naar 2%).

Tussentijdse beëindigingen komen dit jaar iets minder vaak voor dan vorig jaar. Het aantal aanbiedingen van ander werk is gedaald. Niet in de tabel opgenomen is het gegeven dat men in meer dan de helft van de gevallen vast werk aangeboden kreeg. In ongeveer een derde van de gevallen kreeg men tijdelijk werk aangeboden. Dit is een verandering ten opzichte van het voorgaande jaar, waar men nog vaak tijdelijk werk aangeboden kreeg. In alle gevallen hebben de respondenten dat andere werk geaccepteerd. Tenslotte is het aantal wijzigingen en toevoegingen in de loop van het jaar gedaald van 7% in 1999 naar 0% in 2000.

## 4 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: PROEFTIJD EN TIJDELIJKE CONTRACTEN

Dit hoofdstuk besteedt aandacht aan (de gevolgen van) de 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 contractueel vastgelegde arbeidsrelatie 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. Deze komt aan de orde in paragraaf 4.1. Vervolgens gaat paragraaf 4.2 in op de wijzigingen in de sfeer van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Centraal in deze paragraaf staat (het systeem van) het van rechtswege omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De vragen over proeftijden en tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn in het werkgeversonderzoek alleen gesteld aan die werkgevers die aangaven wel eens gebruik te maken van tijdelijke contractanten (N=745).<sup>1</sup> Het in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfermateriaal heeft dus alleen betrekking op die groep werkgevers.

### 4.1 Proeftijd

#### 4.1.1 Regels en uitvoering

Het 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 dient schriftelijk te worden vastgelegd en moet voor beide partijen gelijk zijn. De Flexwet stelt de maximale duur van de proeftijd afhankelijk van de lengte van de arbeidsovereenkomst.

De duur van de proeftijd bedraagt maximaal één maand bij:

- een tijdelijk contract korter dan twee jaar;
- een tijdelijk contract waarbij geen einddatum is afgesproken.<sup>2</sup>

Bij CAO mag voor deze contracten een langere proeftijd worden afgesproken, maar nooit langer dan twee maanden.

---

<sup>1</sup> Van alle werkgevers in de onderzoekspopulatie (werkgevers met vier of meer werknemers) maakt 89% wel eens gebruik van tijdelijke contractanten. Van deze groep is bij een zesde het aandeel van tijdelijke contractanten in het totale personeelsbestand (inclusief uitzendwerknemers) kleiner dan 5%, bij bijna de helft gaat het om een aandeel van tussen de 5 en 25% en bij ruim een vijfde om 25% of meer. In een zesde van de gevallen is de grootte onbekend. Met name in de sectoren horeca, zakelijke dienstverlening, landbouw/visserij en zorg/welzijn wordt relatief veel gebruik gemaakt van tijdelijke contractanten (zie tabel B4.1 van de tabellenbijlage).

<sup>2</sup> Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een arbeidsovereenkomst voor een project, waarvan de einddatum (nog) niet bekend is. Een ander voorbeeld is een tijdelijke arbeidsovereenkomst in verband met vervanging van een zieke werknemer.

De proeftijd mag maximaal twee maanden duren bij:

- een tijdelijk contract voor een periode van twee jaar of langer;
- een vast dienstverband.

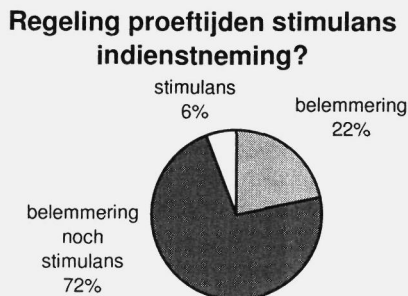
Het al eerder genoemde onderzoek van de Arbeidsinspectie van 132 CAO's levert op dat de meerjarige CAO's over het algemeen een proeftijd van twee maanden aanhouden; veelal heeft dat te maken met het feit dat betreffende CAO's vóór 1 januari 1999 zijn afgesloten. Van de nieuwe CAO's (afgesloten na de inwerkingtreding van de Flexwet) heeft een derde de periode van twee maanden gehandhaafd, terwijl de rest zich houdt aan de gedifferentieerde bepaling uit de Flexwet.

#### 4.1.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers

##### Gevolgen voor in dienst nemen personeel

Zeven van de tien werkgevers, die wel eens tijdelijk personeel in dienst hebben, zien de regels betreffende proeftijden noch als belemmering noch als stimulans om mensen in dienst te nemen. Ruim een vijfde is van mening dat deze regels een belemmering vormen en een kleine minderheid denkt juist dat de regels indienstneming stimuleren (zie figuur 4.1). Een en ander is in grote lijnen in overeenstemming met de in 1999 uitgesproken verwachtingen.

Figuur 4.1



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Ondernemingen in de sectoren transport/communicatie, handel/reparatie en landbouw/visserij zien de regels vaker dan gemiddeld als een belemmering. Grote ondernemingen ervaren de regels aangaande proeftijden minder vaak als een belemmering dan bedrijven in de overige grootteklassen (zie tabel B4.2 en B4.3 in de tabellenbijlage).

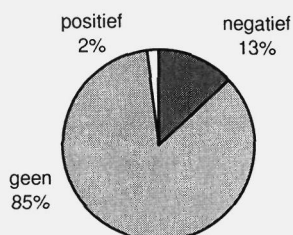
Overigens is een meerderheid van de werkgevers (71%) de mening toegedaan dat een proeftijd van maximaal één maand bij tijdelijke contracten korter dan twee jaar onvoldoende is om te bepalen of beide partijen bij elkaar passen. Uit de expertinterviews kwam bovendien naar voren dat de maximale proeftijd van twee maanden bij een vast dienstverband in veel gevallen te kort wordt geacht. Een oplossing, die in het laatste geval in de praktijk veel wordt gehanteerd, is het in eerste instantie in tijdelijke dienst aannemen van een werknemer. De Flexwet biedt ook de mogelijkheid hiertoe vaker over te gaan.

### Financiële gevolgen

Een overgrote meerderheid van de werkgevers is van mening dat de regels voor proeftijden in financieel opzicht geen gevolgen hebben voor de eigen arbeidsorganisatie. Bijna een achtste zegt negatieve financiële gevolgen te ondervinden en een kleine minderheid is van mening dat de regels positieve financiële effecten hebben (zie figuur 4.2). Het oordeel over de financiële effecten is duidelijk minder negatief dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen. In dat jaar verwachtte nog een derde van de werkgevers in financieel opzicht (zeer) negatieve gevolgen.

**Figuur 4.2**

#### Financiële gevolgen regeling proeftijden



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

De kleine arbeidsorganisaties ervaren duidelijk vaker negatieve financiële gevolgen dan de (middel)grote. Sectoren waarin relatief vaak negatieve financiële effecten worden ervaren, zijn de landbouw/visserij, de bouw en handel/repairatie (zie tabel B4.4 en B4.5 in de tabellenbijlage).

### 4.1.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers

Aan de tijdelijk aangestelde werknemers in het Flexwerkers-onderzoek is gevraagd of er in de arbeidsovereenkomst (indien aanwezig) een proeftijd is opgenomen en hoe lang deze proeftijd is. Met behulp van de gegevens over de contractduur is het dan mogelijk te bepalen of de proeftijd al dan niet correct is toegepast. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de antwoorden van de respondenten. Bij deze analyses is onderscheid gemaakt in tijdelijk aangestelde werknemers met en zonder uitzicht op vast werk. Vergelijking met 1999 is niet mogelijk, omdat de betreffende vragen vorig jaar niet zijn gesteld.

**Tabel 4.1** Proeftijd opgenomen in de arbeidsovereenkomst, de lengte van de proeftijd en de mate waarin dat al dan niet correct is, voor tijdelijk aangestelde werknemers (percentage werknemers)

|   | Tijdelijk met<br>uitzicht op<br>vast werk | Tijdelijk zonder<br>uitzicht op<br>vast werk | Alle tijdelijk<br>aangestelde<br>werknemers |
|---|---|--|---|
| <b>In contract proeftijd opgenomen? (*)</b> |   |  |   |
| - ja  | 62%                                       | 43%  | 53%   |
| - nee                                       | 35%                                       | 43%  | 39%   |
| - weet niet                                 | 4%  | 14%  | 8%  |
| <b>Hoe lang is deze proeftijd? (*)</b>      |   |  |   |
| - 1 maand of korter                         | 30%                                       | 12%  | 21%   |
| - tussen 1 en 2 maand                       | 30%                                       | 31%  | 31%   |
| - weet niet                                 | 40%                                       | 58%  | 48%   |
| <b>Proeftijd wel of niet correct (*)</b>    |   |  |   |
| - proeftijd tot 1 maand, correct            | 23%                                       | 10%  | 17%   |
| - proeftijd tot 1 maand, niet correct       | 2%  | 0%   | 1%  |
| - proeftijd 1-2 maand, correct              | 19%                                       | 15%  | 17%   |
| - proeftijd 1-2 maand, niet correct         | 4%  | 1%   | 2%  |
| - weet niet                                 | 44%                                       | 57%  | 50%   |
| - contract voor 01-01-1999 aangevangen      | 9%  | 18%  | 13%   |
| <b>Aantal werknemers</b>                    | <b>115</b>                                | <b>95</b>                                    | <b>210</b>                                  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Bij iets meer dan de helft (53%) van de tijdelijk aangestelde werknemers is een proeftijd in het contract opgenomen. Voor degenen met uitzicht op vast werk is dit vaker het geval dan voor degenen zonder dit uitzicht. Gemiddeld 8% van de werknemers geeft aan niet te weten of er een proeftijd in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Veel meer werknemers (48%) weten echter niet hoe lang de proeftijd is. Ook hier valt op dat degenen met uitzicht op vast werk dit vaker wél weten dan degenen zonder dit uitzicht.

Indien de gegevens over de proeftijd gekoppeld worden aan de gegevens over de duur van het contract, dan kan dit dus voor slechts de helft van de werknemers onderzocht worden. Bovendien geldt voor 13% dat hun contract voor 1 januari 1999 is aangevangen. Het blijkt dat bij degenen die bekend zijn met de inhoud van hun contract, de proeftijd vaker correct dan niet correct is toegewezen. Bij ongeveer 6% van de werknemers met een proeftijd van één maand is dit niet het geval (1% van 18%), omdat hun arbeidsovereenkomst twee jaar of langer duurt.<sup>1</sup> Bij ongeveer 11% van de werknemers (2% van 19%) met een proeftijd van één tot twee

<sup>1</sup> Dit kan overigens ook zo onderling zijn afgesproken.



maanden is dit niet het geval, omdat de tijdelijke overeenkomst korter is dan twee jaar of omdat er geen sprake is van een einddatum in het contract.

## 4.2 Omzetting van tijdelijke in vaste arbeidsovereenkomsten (de 'keten')

### 4.2.1 Regels en uitvoering

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, die werkgever en werknemer samen afspreken. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op het afgesproken tijdstip of bij de afgesproken gebeurtenis (bijvoorbeeld het einde van het project of de terugkeer van degene die men vervangt). De werkgever hoeft dan geen opzegtermijn in acht te nemen noch een ontslagvergunning bij het arbeidsbureau aan te vragen.<sup>1</sup> Indien na afloop van het tijdelijk contract blijkt dat er toch nog werk is voor betreffende werknemer, zal de werkgever met hem/haar mogelijk aansluitend een nieuw tijdelijk contract willen sluiten. De Flexwet betekent enerzijds een verruiming van de mogelijkheden om achtereenvolgende tijdelijke contracten te sluiten (flexibiliteit), anderzijds biedt het de tijdelijke contractant op termijn uitzicht op een vast dienstverband (zekerheid).

Vroeger was het zo dat, wanneer tussen twee tijdelijke contracten minder dan 32 dagen zaten, een eventueel vervolcontract niet meer automatisch eindigde. De werkgever diende dan een opzegtermijn in acht te nemen en een ontslagvergunning bij het arbeidsbureau aan te vragen (of ontbinding door de kantonrechter).

Nu mogen op basis van de Flexwet maximaal drie achtereenvolgende tijdelijke contracten worden gesloten, waarbij elk van de contracten van rechtswege (dus zonder dat een ontslagvergunning vereist 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 eindigt gewoon automatisch op de afgesproken tijd en mag daarna nog maar éénmaal met drie maanden worden verlengd. Daarna ontstaat ook weer automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het bovenstaande staat bekend als de zogenaamde '3x3-rege' (drie contracten, drie maanden, drie jaar).

Van deze regels kan bij CAO worden afgeweken. Daarbij kan zowel sprake kan zijn van langere als kortere termijnen. Ook van de andere regels kan worden afgeweken in zowel voor de werkgever als werknemer gunstige zin. Het onderzoek van de Arbeidsinspectie van 132 CAO's (afgesloten voor oktober 1999) levert het volgende beeld op:

---

<sup>1</sup> Indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst tussentijds wordt opgezegd, geldt wel een opzegtermijn en moet bij het arbeidsbureau een ontslagvergunning worden aangevraagd. Tussentijds opzeggen van een tijdelijk contract mag overigens alleen wanneer beide partijen dit vooraf schriftelijk zijn overeengekomen.

- Op het gebied van de driejaars-termijn volgen de meeste CAO's de Flexwet. Dit geldt met name voor de nieuwe CAO's: 36 van 43 CAO's houden zich hieraan, de rest heeft een kortere termijn (anderhalf tot twee jaar). Die termijn van anderhalf tot twee jaar geldt voor bijna een derde van de meerjarige CAO's. De rest is conform de Flexwet.
- Aan het maximum van drie tijdelijke contracten wordt bij geen van de nieuw afgesloten CAO's getornd. In de oude nog lopende CAO's is vaak nog sprake van de oude situatie (een vast contract na één tijdelijk contract).
- De regel van drie maanden tussen de reeks geldt in vrijwel alle CAO's.
- Alleen de uitzend-CAO's wijken hier erg van af.

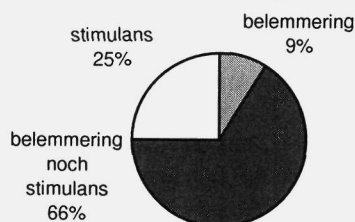
## 4.2.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers

### Gevolgen voor in dienst nemen personeel

Van de werkgevers, die wel eens tijdelijk personeel in dienst hebben, is tweederde van mening dat de nieuwe regels aangaande tijdelijke contracten (en het van rechtswege omzetten daarvan in een vast dienstverband) een belemmering noch een stimulans vormen om mensen **tijdelijk** in dienst te nemen. Een kwart ziet de regels als stimulans en een tiende juist als belemmering (zie figuur 4.3).

Figuur 4.3

### Regels 'keten' stimulans tijdelijke indienstneming?

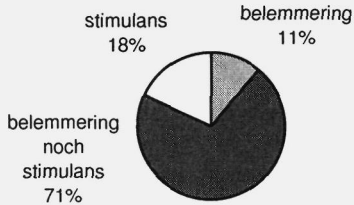


Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

De percentages voor het **vast** in dienst nemen van personeel zijn min of meer vergelijkbaar, met dien verstande dat er wat minder vaak van een stimulans wordt gesproken (zie figuur 4.4).

Figuur 4.4

### Regels 'keten' stimulans vaste indienstneming?



Bron Werkgevers-onderzoek 2000

Vergeleken met de in 1999 uitgesproken verwachtingen worden de regels in 2000 wat minder vaak als een belemmering voor het in tijdelijke respectievelijk vaste dienst nemen van personeel ervaren (in 1999 noemde nog 19% de regels een belemmering voor tijdelijke indienstneming en 15% voor vaste dienstneming). Ook worden regels vaker als stimulans ervaren (in 1999 waren de percentages respectievelijk 19% en 13%).

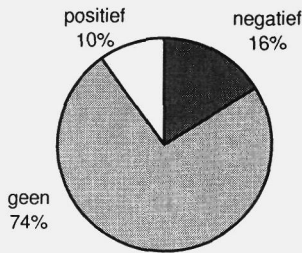
Volgens veel werkgevers leidt de '3x3-regel' tot minder flexibiliteit voor de werkgever bij het inzetten van flexibele arbeidskrachten. 'Je zit vast aan je tijdelijk personeel'. 'Het systeem is juist minder flexibel geworden, men dwingt de werkgever in bepaalde posities en dat kan verkeerd uitpakken voor beide partijen. Ik vind de Flexwet een verharding'. De regel zou zowel ten nadele van de werkgever werken als van de werknemer. Werkgevers zien zich, om het aangaan van een vaste aanstelling te voorkomen, genoodzaakt om (tijdelijk) met een andere tijdelijke werknemer of uitzendwerknemer in zee te gaan. Dat doet afbreuk aan de continuïteit. Werknemers worden tijdelijk in de wacht gezet (WW) vooraleer men weer een tijdelijk contract krijgt aangeboden.

Ondernemingen in de sectoren overige dienstverlening, handel/reparatie en landbouw/visserij vinden relatief vaak dat van de regels een stimulans uitgaat op het vast in dienst nemen van mensen. Werkgevers in de bouw zijn relatief vaak van mening dat de regels een stimulans vormen voor het tijdelijk in dienst nemen van personeel. Grote arbeidsorganisaties zien de regels betreffende tijdelijke contracten relatief vaak als een belemmering voor het in tijdelijke dienst nemen van personeel. Middelgrote ondernemingen ervaren de regels betreffende tijdelijke contracten relatief minder vaak als stimulans om personeel in vaste dienst aan te nemen dan bedrijven in de overige grootteklassen. Arbeidsorganisaties met veel tijdelijke werknemers zien de regel relatief minder vaak als belemmering en vaker als stimulans (zowel voor tijdelijke als vaste indienstneming) (zie bijlage B4.6 tot en met B4.11).

### Financiële gevolgen

Bijna driekwart van de werkgevers denkt dat de nieuwe regels betreffende tijdelijke contracten geen financiële gevolgen hebben voor de eigen arbeidsorganisatie. Een zesde denkt dat de financiële gevolgen (zeer) negatief zijn en een tiende is de mening toegedaan dat de financiële gevolgen positief zijn (zie figuur 4.5). Het oordeel is in 2000 minder vaak negatief dan de in 1999 uitgesproken verwachtingen (het percentage '[zeer] negatief' bedroeg in 1999 nog 26%).

Figuur 4.5

**Financiële gevolgen regels 'keten'**

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Werkgevers in de sectoren landbouw/visserij en bouw geven relatief vaak aan dat de nieuwe regels betreffende tijdelijke contracten negatieve gevolgen hebben voor de eigen arbeidsorganisatie. Kleinere arbeidsorganisaties zeggen relatief minder vaak negatieve financiële gevolgen te ondervinden dan grotere. Ondernemingen met veel tijdelijke contractanten ervaren relatief vaak negatieve financiële gevolgen (zie tabel B4.12 tot en met B4.14 in de tabellenbijlage).

### 4.2.3 Ervaringen van en effecten voor werknemers

#### Verandering in arbeidsrelatie volgens werkgevers

Aan werkgevers, die wel eens gebruik maken van tijdelijke contractanten, is de vraag voorgelegd in hoeveel gevallen de Flexwet in het jaar 1999 heeft geleid tot wijzigingen in de arbeidsrelatie met tijdelijke werknemers. Tabel 4.2 en 4.3 geven hierin inzicht. Wederom gaat het in tabel 4.2 om het totaalbeeld en in tabel 4.3 om het relatieve aandeel van de sectoren in de aantallen veranderingen (afgezet tegen het aandeel in het totaal aantal arbeidskrachten [banen exclusief uitzendwerknemers]). Ter toelichting een voorbeeld: werkgevers in de sector zakelijke dienstverlening hebben 18% van het totaal aantal arbeidskrachten in de onderzoekspopulatie in dienst, maar zijn goed voor maar liefst 52% van het totaal aantal gevallen waarin als gevolg van de Flexwet met een tijdelijke werknemer na afloop van het contract helemaal geen nieuw tijdelijk contract meer wordt aangegaan. Geconcludeerd kan worden dat dit verschijnsel zich in deze sector relatief vaak voordoet.

Ook hier wordt er weer met nadruk op gewezen dat het gaat om schattingen van aantallen door werkgevers en dus om indicatieve cijfers.

**Tabel 4.2** Werkgevers-onderzoek 2000: Veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en tijdelijke contractant als gevolg van de Flexwet in het jaar 1999, volgens werkgevers

| Aard verandering arbeidsrelatie met tijdelijke contractant:                     | Werkgevers waarbij geen veranderingen (%) | Werkgevers waarbij wel veranderingen (%) | Mi ni- mu m | Maxi- mum | Som     |
|---|---|--|-------------|-----------|---------|
| A. Na afloop helemaal niet meer aangaan nieuw tijdelijk contract                | 80%                                       | 20%                                      | 1           | 200       | 45.898  |
| B. Uitstel nieuw tijdelijk contract   | 87%                                       | 13%                                      | 1           | 200       | 30.463  |
| C. Na afloop tijdelijk contract inschakeling zelfde werknemer via uitzendbureau | 95%                                       | 5%                                       | 1           | 100       | 9.867   |
| D. Aangaan nieuw tijdelijk contract   | 64%                                       | 36%                                      | 1           | 580       | 145.523 |
| E. Na 3 tijdelijke contracten/3 jaar aanbieden van vast contract                | 78%                                       | 21%                                      | 1           | 1200      | 72.109  |

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

**Tabel 4.3** Verdeling aantallen veranderingen in arbeidsrelatie tussen werkgever en tijdelijke contractant als gevolg van de Flexwet in het jaar 1999, volgens werkgevers, naar aard verandering en sector

|   | L/V | I/D | B/E | H/R | HO  | T/C | ZD  | Z/W | OD | Totaal |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|--------|
| % totaal aantal arbeidskrachten*)   | 1%  | 19% | 9%  | 20% | 5%  | 8%  | 18% | 17% | 4% | 100%   |
| A. Na afloop helemaal niet meer aangaan nieuw tijdelijk contract                | 2%  | 18% | 5%  | 6%  | 0%  | 4%  | 52% | 10% | 3% | 100%   |
| B. Uitstel nieuw tijdelijk contract   | 4%  | 39% | 2%  | 3%  | 2%  | 2%  | 37% | 6%  | 4% | 100%   |
| C. Na afloop tijdelijk contract inschakeling zelfde werknemer via uitzendbureau | 4%  | 12% | 5%  | 11% | 2%  | 6%  | 58% | 2%  | 0% | 100%   |
| D. Aangaan nieuw tijdelijk contract   | 1%  | 15% | 13% | 8%  | 11% | 4%  | 36% | 6%  | 6% | 100%   |
| E. Na 3 tijdelijke contracten/3 jaar aanbieden van vast contract                | 2%  | 22% | 6%  | 9%  | 3%  | 5%  | 35% | 14% | 4% | 100%   |

\*) Het gaat hierbij om het aantal banen exclusief uitzendwerknemers

Zie voor de betekenis van afkortingen van sectoren tabel 3.8. Boven tabel 3.7 staat een toelichting op de percentering.

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

In de tabellen 4.2 en 4.3 gaat het om gevallen. Het is mogelijk dat een bepaalde verandering in arbeidsrelatie zich bij één en dezelfde persoon in 1999 meer dan één keer heeft voorgedaan.

Uit de tabellen blijkt het volgende:

- A. Voor naar schatting een vijfde van de werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke contractanten is de Flexwet in 1999 aanleiding geweest om met één of meer van hen het dienstverband volledig te beëindigen. In totaal zou het daarbij om zo'n 46.000 gevallen gaan. Met name in de sector zakelijke dienstverlening kwam het volledig beëindigen van het dienstverband relatief vaak voor.
- B. Bij een achtste van de arbeidsorganisaties heeft de Flexwet in één of meer gevallen geleid tot het uitstellen van een nieuw tijdelijk contract. Bij benadering zou het daarbij om ruim 30.000 gevallen gaan. De sectoren zakelijke dienstverlening, industrie en landbouw/visserij scoren op dit punt relatief hoog.
- C. Duidelijk minder vaak kwam voor het na afloop van een tijdelijk contract inschakelen van dezelfde werknemer via een uitzendbureau (5% van de werkgevers met in totaal zo'n 10.000 gevallen, relatief vaak in de sectoren zakelijke dienstverlening en landbouw/visserij).
- D. Duidelijk het meest kwam voor het sluiten van een nieuw tijdelijk contract. Naar schatting ruim een derde van de werkgevers heeft aan één of meer tijdelijke werknemers een nieuw tijdelijk contract aangeboden. Bij benadering betreft het 145.000 contracten. Werkgevers in de sectoren zakelijke dienstverlening, bouw en horeca scoren relatief hoog.
- E. Tot slot heeft een vijfde van de arbeidsorganisaties aan één of meer tijdelijke werknemers 'aan het eind van de keten' een vast dienstverband aangeboden. Het zou hierbij om ongeveer 72.000 gevallen gaan. Sectoraal gezien, springt vooral de sector zakelijke dienstverlening er uit.

Het bovenstaande overziend, mag worden geconcludeerd dat in 1999 de positieve gevolgen (D, E) de negatieve gevolgen (A, B, C) getalsmatig hebben overtroffen.

### **Verandering in arbeidsrelatie volgens werknemers**

Met betrekking tot het omzetten van een tijdelijk naar een vast contract is een aantal vragen gesteld aan de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Wederom wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijk aangestelde werknemers met en zonder uitzicht op vast werk. Vanwege de geringe mate van voorkomen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij de oproepkrachten en uitzendwerknemers zijn ook in deze paragraaf de gegevens van deze groepen niet verder uitgewerkt. Tabel 4.4 geeft eerst een overzicht van het aantal contracten en de gezamenlijke duur van de tijdelijke contracten voor de groep tijdelijk aangestelde werknemers.

**Tabel 4.4** Het aantal contracten en de gezamenlijke duur van de tijdelijke contracten voor de tijdelijk aangestelde werknemers (percentage werknemers)

|   | Tijdelijk met<br>uitzicht op<br>vast werk | Tijdelijk zonder<br>uitzicht op<br>vast werk | Alle tijdelijk<br>Aangestelde<br>Werknemers |
|---|---|--|---|
| <b>Aantal flexbanen sinds 01-01-1999 (*)</b>    |   |  |   |
| - één   | 32%                                       | 40%  | 36%   |
| - twee  | 43%                                       | 33%  | 38%   |
| - drie  | 17%                                       | 8%   | 13%   |
| - vier of meer                                  | 5%  | 6%   | 6%  |
| - weet niet                                     | 4%  | 13%  | 8%  |
| <b>Aantal tijdelijke banen sinds 01-01-1999</b> |   |  |   |
| - één   | 82%                                       | 66%  | 75%   |
| - twee  | 8%  | 6%   | 7%  |
| - drie  | 2%  | 3%   | 2%  |
| - vier of meer                                  | 0%  | 2%   | 1%  |
| - weet niet                                     | 8%  | 22%  | 15%   |
| Gezamenlijke duur contacten > 3 jaar            | 10%                                       | 14%  | 12%   |
| <b>Aantal werknemers</b>                        | <b>115</b>                                | <b>95</b>                                    | <b>210</b>                                  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Om te beginnen is gevraagd naar het totaal aantal flexbanen van de tijdelijk aangestelde werknemers sinds 1 januari 1999. Daarmee worden alle flexbanen bedoeld, dus ook uitzendbanen. Het grootste deel van beide groepen (36% + 38%) heeft één respectievelijk twee flexbanen gehad.

Als alleen gekeken wordt naar het aantal tijdelijke aanstellingen is het percentage flexwerkers met één aanstelling beduidend hoger: gemiddeld 75%, waarbij het wel opvallend is dat werknemers met een tijdelijke baan zonder uitzicht op vast werk verhoudingsgewijs vaak niet weten hoeveel tijdelijke banen zij hadden (22%). Slechts 1% van de tijdelijk aangestelde werknemers geeft aan meer dan drie banen gehad te hebben.

Voor 12% van de tijdelijk aangestelde werknemers is de gezamenlijke duur van de tijdelijke aanstellingen, inclusief tussenliggende periodes van maximaal drie maanden, langer dan drie jaar. Voor hen geldt dat zij een vaste arbeidsovereenkomst zouden moeten hebben, als zij bij dezelfde werkgever werkzaam zouden zijn. Overigens is van de ondervraagde werknemers in de steekproef slechts een klein aantal gedwongen opgestapt en heeft eveneens een klein aandeel wel eens na twee verlengingen van een tijdelijk contract drie maanden moeten wachten alvorens nieuw werk te krijgen. Deze kleine aantallen zijn niet in tabel 4.4. opgenomen.

De veranderingen in de arbeidsrelatie die zich onder invloed van de invoering van de Flexwet hebben voorgedaan zijn in zowel het 1999- als het 2000-onderzoek nagegaan. In de beide

onderzoeken zijn dezelfde vragen gesteld om eventuele ervaringen van de flexwerkers met deze veranderingen vast te stellen. Tabel 4.5 geeft een overzicht van de antwoorden in percentages werknemers.

**Tabel 4.5** Percentages werknemers met een tijdelijke aanstelling die veranderingen in de arbeidsrelatie melden, in het 1999- en 2000-onderzoek

|                                       | Tijdelijke aanstellingen 2000 | Tijdelijke aanstellingen 1999 |
|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Er is een verandering geweest         | 21%                           | 20%                           |
| Schrijft dit toe aan nieuwe wetgeving | 4%                            | 5%                            |
| Tussentijdse beëindiging              | 6%                            | 5%                            |
| Aanbieden ander werk/contract         | 4%                            | 11%                           |
| Wijziging, toevoeging                 | 1%                            | 9%                            |
| <b>Aantal werknemers</b>              | <b>210</b>                    | <b>73</b>                     |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Bij de vergelijking tussen de beide onderzoeken geldt weer dat er een groot verschil is in de terugvraagperiode. De terugvraagperiode van het 1999 onderzoek loopt van 1 september 1998 tot en met februari 1999. De terugvraagperiode van het 2000 onderzoek loopt van 1 januari 1999 tot en met mei 2000. Het verschil in de terugvraagperiode is daarom vijf maanden ten opzichte van 17 maanden. Bij gelijke percentages tussen de beide jaren geldt dus dat zich verhoudingsgewijs een daling heeft voorgedaan.

Bij gemiddeld 21% van de ondervraagde tijdelijk aangestelde werknemers heeft zich sinds 1 januari 1999 een verandering voorgedaan met betrekking tot de baan of het arbeidscontract, of heeft de werkgever een poging ondernomen om het contract tussentijds te beëindigen, te wijzigen, of er iets aan toe te voegen. Dit percentage is nauwelijks veranderd ten opzichte van het 1999-onderzoek. In de langere periode hebben zich dus verhoudingsgewijs minder gebeurtenissen voorgedaan. Het percentage werknemers dat de verandering toeschrijft aan de nieuwe wetgeving is eveneens ongeveer gelijk gebleven (en dus gedaald) ten opzichte van dat van het voorgaande jaar. Tussentijdse beëindigingen komen in het 2000-onderzoek iets vaker voor dan in het onderzoek van het jaar daarvoor, maar ook hier kan - in verband met het verschil in terugvraagperiode - van een daling worden gesproken.. Het aanbieden van ander werk is afgenomen. Tenslotte is het aantal wijzigingen en toevoegingen in de loop van het jaar eveneens gedaald van 9% in 1999 naar 1% in 2000. Over het algemeen heeft zich dus een daling voorgedaan van veranderingen in arbeidsrelaties.



## 5 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OPZEGTERMIJNEN

Tussen beëindiging van een tijdelijk en een vast dienstverband bestaat een essentieel verschil. Tijdelijke contracten behoeven niet te worden opgezegd. Deze eindigen automatisch op de afgesproken datum of bij afronding van een project. Bij beëindiging van contracten voor onbepaalde tijd dienen werkgever en werknemer een wettelijke opzegtermijn in acht te nemen. Contracten voor onbepaalde tijd kunnen door de werkgever bovendien 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. De Flexwet voorziet in kortere en soepelere ontslagprocedures via de RDA en in een vereenvoudiging en verkorting van (het systeem van) wettelijke opzegtermijnen. In dit korte hoofdstuk wordt nader ingegaan op het stelsel van opzegtermijnen.<sup>1</sup>

### 5.1 Regels en uitvoering

Sinds het van kracht worden van de Flexwet geldt voor de werkgever 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 bij een dienstverband van vijftien jaar of langer. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot verlenging van de opzegtermijn voor de werkgever. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd. Verkorting is slechts mogelijk bij CAO.

Als de werkgever het contract met de werknemer opzegt na verkregen ontslagvergunning van de RDA, mag hij de opzegtermijn met één maand verkorten (tot een minimum van één maand). Dit ter verdiscontering van de periode die gemoeid is met de behandeling van het ontslagverzoek door de RDA. Nieuw in de Flexwet is ook dat het (reeds bestaande) opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte niet geldt indien de ziekte zich pas openbaart nádat door de werkgever bij de RDA toestemming voor ontslag is gevraagd.

Voor de werknemer geldt in principe steeds een opzegtermijn van één maand. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een kortere dan wel langere opzegtermijn overeenkomen. Bij verlenging mag de opzegtermijn voor de werknemer maximaal zes maanden bedragen. Bovendien dient in geval van verlenging de opzegtermijn voor de werkgever minstens twee keer zo lang te zijn als die van de werknemer. Bij CAO kan van deze 'verdubbeling' worden afgeweken, maar in dat geval dient de opzegtermijn van de werkgever ten minste even lang te zijn als die van de werknemer.

Op dit moment is er nog onduidelijkheid over de exacte ingangsdatum van de opzegtermijn (datum beschikking of einde kalendermaand). Hierover loopt een proefproces in Amsterdam.

---

<sup>1</sup> De (nieuwe) ontslagprocedures vallen - afgezien van het aspect bekendheid - buiten het bestek van dit onderzoek (zie paragraaf 1.3 'Doel- en vraagstelling').

Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren én jegens wie onder het oude recht een langere opzegtermijn gold dan op basis van de nieuwe regels, bevat de Flexwet een overgangsregeling. Voor die werknemers blijft, ten minste zolang men bij dezelfde werkgever werkzaam is, de langere opzegtermijn gelden.

In het onderzoek van de Arbeidsinspectie is ook geïventariseerd in hoeverre CAO's op dit punt nadere bepalingen bevatten. Van de 43 nieuwe CAO's hebben 35 de bepaling uit de Flexwet overgenomen. Vier CAO's houden vast aan de oude regeling met betrekking tot dienstjaren en leeftijd, vier anderen hebben salaris en functieniveau een rol laten spelen. In de meerjarige CAO's wordt voor meer dan de helft vastgehouden aan de oude regeling. De rest van de CAO's heeft de aanpassing van de opzegtermijn overgenomen of heeft het salarisniveau erin betrokken.

## **5.2 Ervaringen van en effecten voor werkgevers**

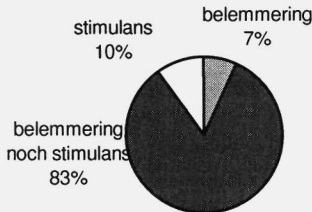
### **Overgangsregeling 45+**

De overgangsregelingen bij de invoering van de Flexwet worden in het algemeen onduidelijk gevonden, zo bleek uit de expertinterviews. Met name de overgangsregeling voor opzegtermijnen voor werknemers van 45 jaar of ouder zou de nodige verwarring opleveren. De overgrote meerderheid van de werkgevers (95%) heeft 45-plussers in dienst. Uit tabel 2.2 (in paragraaf 2.1.2) valt reeds af te leiden dat bijna de helft van deze werkgevers niet bekend is met de overgangsregeling voor 45-plussers. Van degenen die wél bekend zijn met de overgangsregeling, zegt een ruime meerderheid (89%) dat deze regeling duidelijk en uitvoerbaar is. In het afgelopen jaar zijn vier van de tien werkgevers (38%), die bekend zijn met de regeling, ermee geconfronteerd (dat wil zeggen dat een personeelslid van 45 jaar of ouder heeft opgezegd).

### **Gevolgen voor in dienst nemen personeel**

De in de vorige paragraaf beschreven nieuwe regels voor opzegtermijnen zijn volgens een overgrote meerderheid van de werkgevers noch een belemmering noch een stimulans voor indienstneming van personeel. Een tiende van de arbeidsorganisaties ziet de nieuwe regels als stimulans, een iets kleinere groep als belemmering (zie figuur 5.1). In vergelijking met 1999 worden de regels iets vaker als een stimulans gezien (10% tegenover 3% in 1999). Toch blijft het lage percentage werkgevers met een positief oordeel opmerkelijk, aangezien de regels voor opzegtermijnen met name bedoeld zijn als stimulans voor het aannemen van personeel.

Figuur 5.1

**Regels opzegtermijnen stimulans  
indienstneming?**

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

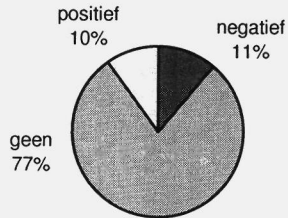
Werkgevers in de zakelijke dienstverlening en de bouw geven relatief vaak aan de regels voor opzegtermijnen een stimulans voor indienstneming van personeel te vinden. Tegelijkertijd zeggen ondernemingen in de zakelijke dienstverlening meer dan gemiddeld de regels als belemmering te ervaren. Ook in de landbouw/visserij en horeca worden de regels relatief vaak als belemmering ervaren. Grotere ondernemingen zien de regels voor opzegtermijnen relatief vaker als een stimulans voor indienstneming van personeel dan kleinere (zie tabel B5.1 en B5.2 in de tabellenbijlage).

Veel werkgevers vinden de wettelijke opzegtermijn voor werknemers te kort. Met name op een krappe arbeidsmarkt is een korte opzegtermijn een probleem. Het is moeilijk mensen vast te houden. Werkgevers kunnen door een plotseling vertrek van een werknemer in de problemen komen. Werkgevers streven daarom naar verlenging van de opzegtermijn voor werknemers. Ook vindt een aantal werkgevers het verschil in opzegtermijnen tussen werkgevers en werknemers niet billijk.

**Financiële gevolgen**

Ruim driekwart van de werkgevers denkt dat de nieuwe regels voor opzegtermijnen in financieel opzicht geen gevolgen hebben. Een tiende van de werkgevers verwacht negatieve en eveneens een tiende positieve financiële gevolgen (zie figuur 5.2). Het oordeel is minder negatief dan in 1999 (toen verwachtte nog ruim een vijfde negatieve financiële effecten).

Figuur 5.2

**Financiële gevolgen regels  
opzegtermijnen**

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Werkgevers in de sectoren landbouw/visserij, horeca, overige dienstverlening en industrie geven relatief vaak aan negatieve financiële gevolgen te ondervinden van de regels voor opzegtermijnen. Ondernemingen in de handel/reparatie zien relatief vaak positieve financiële effecten. Kleine arbeidsorganisaties zijn relatief vaker positief dan (middel-)grote ondernemingen over de financiële gevolgen van de regels voor opzegtermijnen (zie tabel B5.3 en B5.4). Werkgevers klagen er onder andere over dat er met individuele werknemers steeds moet worden onderhandeld over de nieuwe opzegtermijn. Dat levert veel werk op voor P&O afdelingen.

## 6 UITZENDRELATIE EN UITZENDOVEREENKOMSTEN

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ervaringen met en de effecten van:

- de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten (in het bijzonder het vier-fasensysteem), en
- de bepalingen met betrekking tot scholing van en pensioen voor uitzendwerknemers.

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen (ervaringen van en effecten voor) uitzendwerkgevers en uitzendwerknemers. Verder wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de (gevolgen van de nieuwe regels) voor:

- de verhouding tussen uitzendondernemingen en inleners en
- de verhouding tussen uitzendondernemingen onderling.

### 6.1 Uitzendovereenkomsten

#### 6.1.1 Regels en uitvoering

De regels voor uitzendarbeid zijn de laatste jaren grondig veranderd. Allereerst hebben uitzendondernemingen - als gevolg van de WAADI - tegenwoordig geen vergunning meer nodig om arbeid aan derden ter beschikking te stellen. Verder mogen inleners - eveneens als gevolg van de WAADI - tegenwoordig voor onbepaalde tijd gebruik maken van één en dezelfde uitzendwerker. De Flexwet verschaft de uitzendovereenkomst, oftewel de overeenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendwerker, de status van arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup> De meest ingrijpende wijziging is dat uitzendwerknemers op basis van de Flexwet na bepaalde tijd en onder bepaalde voorwaarden bij de uitzendonderneming in vaste dienst komen. In de uitzend-CAO's van de ABU en NBBU - waaronder het merendeel van de uitzendondernemingen en uitzendwerknemers valt - wordt daarbij uitgegaan van het zogenaamde 'vier-fasensysteem', een indeling van uitzendwerknemers aan de hand van hun arbeidsverleden bij de uitzendonderneming. Het vier-fasensysteem is vanaf de invoering van de Flexwet op 1 januari 1999 van kracht. Na een overgangperiode van een half jaar dienen sinds 1 juli 1999 alle uitzendwerknemers in één van de vier fasen van dit systeem te zijn ingedeeld.<sup>2</sup> Het gaat om de volgende vier fasen:

- fase 1: de eerste 26 weken van de arbeidsrelatie<sup>3</sup>. In deze periode is sprake van het zogenaamde uitzendbeding (zie ook hoofdstuk 1). Beide partijen hebben een zekere vrijheid om de arbeidsrelatie te verbreken. Het uitzendbeding en die vrijheid gelden ook voor:

<sup>1</sup> In de uitzend-CAO's wordt de uitzendovereenkomst gedefinieerd als: 'de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde'.

<sup>2</sup> Uitzondering daarbij vormen de uitzendwerknemers die - buiten het vier-fasensysteem om - een contract voor (on)bepaalde tijd hebben (de detachingscontracten).

<sup>3</sup> Deze 26 weken hoeven niet direct op elkaar aan te sluiten (tussen elke uitzending mag een periode van minder dan één jaar zitten). De weken waarin men voor dezelfde inlener via verschillende uitzendbureaus hetzelfde werk heeft gedaan, tellen mee.

- fase 2: een periode van zes maanden, waarin uitzendwerknemers onder meer recht hebben op een scholingsbehoeftegesprek en pensioen;
- fase 3: geeft recht op (een) arbeidscontract(en) voor minimaal drie maanden. Deze fase duurt zes maanden indien men in dienst is bij één en dezelfde uitzendonderneming en twee jaar in geval van meer werkgevers (inlenende bedrijven). Deze periode kan overigens in de praktijk langer duren, afhankelijk van het aantal en de duur van de onderbrekingen;
- fase 4: waarin men recht heeft op een vaste aanstelling bij de uitzendonderneming.

### 6.1.2 Ervaringen van en effecten voor uitzendwerkgevers

De nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten (in het bijzonder het vier-fasensysteem) hebben gevolgen voor de uitzendondernemingen. Een onderscheid is daarbij te maken tussen gevolgen voor de bedrijfsvoering en - voor een deel daarmee samenhangend - financiële gevolgen.

#### Bedrijfsvoering

Volgens de uitzendwerkgevers zijn de gevolgen van de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten voor de bedrijfsvoering van hun onderneming aanzienlijk (zie tabel 6.1).

**Tabel 6.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: gevolgen nieuwe regels uitzendovereenkomst voor bedrijfsvoering uitzendonderneming

|   | Ja  | Nee | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| Regels geleid tot ingrijpende wijzigingen (opzet) administratie / automatisering? | 73% | 27% | 100%   |
| Regels geleid tot ingrijpende wijzigingen werkprocessen?                          | 68% | 32% | 100%   |
| Regels geleid tot extra (structurele) opleidingen interne medewerkers?            | 66% | 34% | 100%   |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Bij bijna driekwart van de uitzendondernemingen hebben de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten geleid tot ingrijpende wijzigingen in (de opzet van) de administratie en/of het gebruikte automatiseringssysteem. Tweederde van de uitzendwerkgevers zegt dat de regels hebben geleid tot ingrijpende wijzigingen in de werkprocessen binnen de uitzendonderneming (in 1999 verwachtte nog 78% respectievelijk 80% ingrijpende wijzigingen in de administratie/automatisering en werkprocessen). Eveneens tweederde geeft aan dat ten behoeve van de uitvoering van de nieuwe regels interne medewerkers/intercedenten aan extra (structurele) opleidingen zijn onderworpen.<sup>1</sup> In het algemeen zijn de gevolgen voor de bedrijfsvoering voor de groep 'combi/anders' (de uitzendondernemingen met meer producten dan alleen uitzending) respectievelijk de grotere uitzendondernemingen ingrijpender dan die voor groep 'uitzending' respectievelijk de kleinere uitzendondernemingen (zie tabel B6.1 tot en met B6.6 in de tabellenbijlage).

<sup>1</sup> Daarbij ging het in de meeste gevallen (81%) om opleidingen voor alle zittende en nieuwe interne medewerkers/intercedenten, in 15% alleen om opleidingen voor zittende en in 3% alleen om opleidingen voor nieuwe interne medewerkers/intercedenten.

In het vier-fasensysteem kunnen uitzendwerknemers uiteindelijk aanspraak maken op een vaste aanstelling. Aan de uitzendwerkgevers is gevraagd of een vast dienstverband bij een uitzendbureau in sommige gevallen moeilijk te combineren is met de aard van de uit te voeren werkzaamheden. Als voorbeeld werd daarbij genoemd seizoensarbeid. Driekwart van de uitzendwerkgevers is het daar mee eens, de rest ziet geen problemen (zie tabel 6.2).

**Tabel 6.2** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: gevolgen verplichting (op termijn) vast aannemen uitzendwerknemers voor bedrijfsvoering uitzendonderneming

|  | Ja  | Nee | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| Vast contract soms moeilijk te combineren met aard werk (bijvoorbeeld seizoensarbeid)? | 76% | 24% | 100%   |
| Verplichting (op termijn) vast contract leidt tot inflexibiliteit?                     | 75% | 25% | 100%   |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Verder is uitzendwerkgevers de vraag voorgelegd of de verplichting tot het (op termijn) vast aannemen van uitzendwerknemers leidt tot inflexibiliteit van de uitzendonderneming. Ook hier is driekwart van de uitzendwerkgevers het mee eens (zie tabel 6.7). Uitzendondernemingen die zich alleen toeleggen op uitzending en kleinere uitzendondernemingen zijn relatief vaak van mening dat de verplichting uitzendwerknemers op termijn een vast contract aan te bieden leidt tot inflexibiliteit (zie tabel B6.7 en tabel B6.8 in de tabellenbijlage).

Veel uitzendwerkgevers vinden de Flexwet (waarmee ze in de meeste gevallen ook duiden op de Uitzend-CAO's) te rigide. *'De wet dwingt bureaus en krachten in een te strak regelharnas. Er is weinig maatwerk mogelijk'*. Met name de verplichting uitzendwerknemers na verloop van tijd een vast contract aan te bieden wordt als knellend ervaren. De verplichting op termijn een (vast) contract aan te bieden doet afbreuk aan de flexibiliteit van de uitzendonderneming. Het leeglooprisico ligt niet meer alleen bij de werknemer. Daardoor is men ook voorzichtiger geworden in het aannemen van uitzendwerknemers. *'Als uitzendbureau moet je er erg geconcentreerd mee bezig zijn. Bij inschrijving moet je veel meer vragen stellen voordat je iemand aanneemt. Je moet dus kritischer zijn'*. Dit zou met name ten koste gaan van de minder kansrijke groepen (risicoselectie, zie ook paragraaf 7.1.2).

Niet alleen voor de uitzendondernemingen zou sprake zijn van inflexibiliteit. Ook voor de uitzendwerknemers zou de wet volgens een aantal uitzendwerkgevers te rigide zijn. Een deel van de uitzendwerknemers (bijvoorbeeld studenten, weekendkrachten, avondkrachten etc.) wil helemaal geen zekerheid in de vorm van een (vast) contract en pensioen. De Flexwet zou voor de 'typische flexwerker' te weinig vrijheid/keuze overlaten.

## Financiën

Uitzendwerkgevers is gevraagd in hoeverre de invoering van de Flexwet heeft geleid tot administratieve lastenverzwaring. Volgens een overgrote meerderheid (83%) is dat het geval geweest. Met name de grotere uitzendondernemingen spreken relatief vaak van administratieve lastenverzwaring, de naar type uitzendactiviteiten onderscheiden groepen ontlopen elkaar wat dat betreft niet of nauwelijks (zie tabel B6.9 en B6.10 in de tabellenbijlage). Bij de uitzendondernemingen die spreken van administratieve lastenverzwaring ligt het gemiddelde van die lastenverzwaring op 22,5% (21% voor de categorie 0-99 uitzendwerknemers, 23,4% voor de categorie 100-999 en 24,1% voor de categorie 1000 of meer). De lastenverzwaring zit voor-

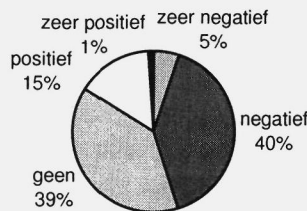
namelijk in de administratie op zich en in veel mindere mate in de contacten met inleners en/of uitzendwerknemers.

De 'administratieve rompslomp' wordt door veel uitzendwerkgevers als knelpunt ervaren. De 'papierwinkel' zou onder meer zitten in het opstellen van uitzend- en arbeidsovereenkomsten en het bijhouden van het arbeidsverleden en het aantal gewerkte uren/dagen, etc. Mede door de administratieve rompslomp zien uitzendondernemingen zich genoodzaakt hogere tarieven voor inleners te hanteren (zie paragraaf 6.3)

Al met al hebben de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten volgens bijna de helft van de uitzendwerkgevers in het afgelopen jaar in financieel opzicht (zeer) negatieve gevolgen gehad. Slechts een zesde van hen is van mening dat de financiële gevolgen (zeer) positief zijn geweest (zie figuur 6.1).

**Figuur 6.1**

### Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Het beeld is overigens wel wat rooskleuriger dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen ten aanzien van de financiële gevolgen: toen voorzag nog 58% (zeer) negatieve gevolgen. Uitzendondernemingen die (ook) detacheringsactiviteiten en dergelijke ondernemen zeggen wat minder vaak (zeer) negatieve financiële gevolgen te ondervinden. Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (zie tabel B6.11 en B6.12 in de tabellenbijlage).

### 6.1.3 Ervaringen van en effecten voor uitzendwerknemers

De nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten hebben vanzelfsprekend ook gevolgen voor uitzendwerknemers. Hierna wordt ingegaan op veranderingen in de arbeidsrelatie, die samenhangen met de Flexwet, en op de verdeling van uitzendwerknemers over de vier fasen. Verder komen de wensen en verwachtingen van uitzendwerknemers met betrekking tot hun rechtspositie aan de orde. De onderscheiden categorieën uitzendwerknemers (uitzendwerk vast, uitzendwerk tijdelijk en uitzendbeding) zijn in hoofdstuk 1 nader toegelicht.



### Veranderingen in arbeidsrelatie volgens uitzendwerkgevers

De nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten kunnen gevolgen hebben voor (de aard van) de arbeidsrelatie tussen uitzendondernemingen en uitzendwerknemers. Aan de uitzendondernemingen is gevraagd hoe vaak het vier-fasensysteem sinds de invoering ervan naar schatting heeft geleid tot verbreking van de arbeidsrelatie en in hoeveel van die gevallen in een later stadium een nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst is aangegaan. De resultaten voor de steekproef worden weergegeven in tabel 6.3. Daarbij wordt er op gewezen dat het slechts om indicatieve cijfers gaat. Allereerst was er bij de vragen sprake van een relatief hoge non-respons (zo'n 20% respectievelijk 15%). Bovendien gaat het om schattingen van aantallen door uitzendondernemingen.

**Tabel 6.3** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Verandering in arbeidsrelatie tussen uitzendonderneming en uitzendwerknemer als gevolg van invoering van het vier-fasensysteem (steekproefgegevens)

|                                       | Aantal<br>uitzend-<br>werk-<br>gevers | Uitzend-<br>werkgevers<br>waarbij geen<br>veranderingen<br>(%) | Uitzend-<br>werkgevers<br>waarbij wel ver-<br>anderingen<br>(%) | Min | Max | Som  |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---|-----|-----|------|
| Verbreking arbeidsrelatie             | 161                                   | 42%  | 58%   | 1   | 500 | 1886 |
| Later nieuwe arbeidsrelatie aangegaan | 79                                    | 66%  | 34%   | 1   | 450 | 867  |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Ruim de helft van de uitzendondernemingen geeft aan als gevolg van het vier-fasensysteem de arbeidsrelatie met één of meer uitzendwerknemers te hebben verbroken. In totaal gaat het bij de responderende uitzendondernemingen om zo'n 1.886 gevallen. Van de uitzendondernemingen die met één of meer uitzendwerknemers de arbeidsrelatie hebben verbroken, is een derde in een later stadium met één of meer uitzendwerknemers een nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst aangegaan. In totaal betrof het 867 (46%) van de verbroken arbeidsrelaties. Ervan uitgaande dat de respons ongeveer 40% van de totale uitzendbranche in Nederland betreft, kan op basis van deze cijfers een landelijke schatting worden gegeven van een kleine 5.000 verbroken en ruim 2.000 in een later stadium 'herstelde' arbeidsrelaties.

Aan de respondenten die aangaven na verbreking van de arbeidsrelatie in een later stadium een nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan, is gevraagd of men dat in meerderheid binnen of na drie maanden na verbreking van de arbeidsrelatie heeft gedaan.<sup>1</sup> Een derde van betreffende respondenten (36%) geeft aan in meerderheid binnen drie maanden en tweederde (64%) in meerderheid na drie maanden een nieuwe arbeidsrelatie te zijn aangegaan.

<sup>1</sup> Voor uitzendwerknemers in fase 3 betekent een onderbreking van drie maanden of meer dat de telling voor deze fase opnieuw begint.

### Veranderingen in arbeidsrelatie volgens uitzendwerknemers

In het onderzoek van vorig jaar is een aantal vragen gesteld over het beëindigen of veranderen van de arbeidsrelatie door het uitzendbureau. Een deel van deze vragen is ook dit jaar gesteld, waarbij weer geldt dat een andere periode van navraag gehanteerd is. De terugvraagperiode in het 1999-onderzoek loopt van 1 september 1998 tot aan het moment van enquêtering in februari 1999. De terugvraagperiode van het 2000-onderzoek loopt vanaf 1 januari 1999 tot aan het moment van enquêtering in mei 2000. De terugvraagperiode is dus 5 respectievelijk 17 maanden. Tabel 6.4 geeft een overzicht van de antwoorden die door de respondenten in de enquêtes van beide onderzoeken gegeven zijn. Vanwege de kleine aantallen wordt niet uitgesplitst naar werkstatus subgroepen.

**Tabel 6.4** Veranderingen in de arbeidsrelatie volgens de uitzendwerknemers voor het 1999- en 2000-onderzoek

|                                    | Totaal<br>2000 | Totaal<br>1999 |
|------------------------------------|----------------|----------------|
| Uitzendbaan beëindigd              | 48%            | 18%            |
| Schrijft dit toe aan Flexwet       | 8%             | 1%             |
| Ander werk aangeboden              | 32%            | 38%            |
| Tijd tussen contracten             |                |                |
| - vrijwel direct aansluitend       | 76%            |                |
| - 3 maanden of minder              | 11%            |                |
| - meer dan 3 maanden               | 13%            |                |
| Type werk aangeboden               |                |                |
| - vast werk bij uitzendbureau      | 1%             | 1%             |
| - tijdelijk werk bij uitzendbureau | 7%             | 13%            |
| - uitzendwerk                      | 4%             | 14%            |
| - vast werk bij werkgever          | 8%             | 2%             |
| - tijdelijk werk bij werkgever     | 10%            | 3%             |
| - anders                           | -              | 3%             |
| Aanbod geaccepteerd                | 30%            | 35%            |
| Schrijft aanbod toe aan Flexwet    | 5%             | 7%             |
| Arbeidsovereenkomst                |                |                |
| - gewijzigd                        | 17%            | 11%            |
| - iets toegevoegd                  | 6%             | 3%             |
| Schrijft dit toe aan Flexwet       | 6%             | 8%             |
| Totaal aantal respondenten         | 145            | 530            |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Als gekeken wordt naar de verhouding tussen de ontwikkelingen in de terugvraagperiodes, dan zijn de gevonden verschillen wat betreft het beëindigen van de uitzendrelatie tussen het 2000-onderzoek en het 1999-onderzoek ongeveer gelijk. Dat wil zeggen dat in de lange periode van het 2000-onderzoek niet meer of minder uitzendwerknemers ontslagen zijn of zelf hun baan hebben beëindigd dan in de korte periode van het 1999-onderzoek. In totaal 8% van de respondenten van wie de baan beëindigd werd sinds 1 januari 1999 (het 2000-onderzoek) wijt dit aan de Flexwet. Dit is wel meer dan in het 1999-onderzoek, ook als de verschillen in terugvraagperiodes in beschouwing worden genomen.

Om het beëindigen van de baan nader te kunnen bestuderen, is tevens een aantal vragen gesteld over 'problematische' situaties, zoals ziekte, ouderschapsverlof, zorgtaken, ondernemingsraad- of vakbondslidmaatschap en het naderen van fase 3 of 4. De meeste respondenten geven aan dat deze situaties geen rol speelden in het beëindigen van de baan (deze gegevens zijn vanwege de kleine aantallen niet in de tabel opgenomen).

Opvallend in het 1999-onderzoek is dat men in de korte terugvraagperiode van vijf maanden rondom de jaarwisseling vaak ander werk aangeboden kreeg (38%). Dat is veel vaker dan in het 2000-onderzoek met de lange terugvraagperiode van 17 maanden (32%). Bij slechts 13% van de uitzendwerknemers in het 2000-onderzoek bleek de tussenperiode langer dan drie maanden. Voor uitzendwerknemers met tijdelijk werk was dit 18% (niet in de tabel). Mogelijk gaat het hier om uitzendwerknemers in fase 3, die door een onderbreking van langer dan drie maanden rechten op een vaste aanstelling kunnen verliezen. Ook het type werk dat aangeboden werd, is veranderd tussen beide onderzoeken. In het 1999-onderzoek werd de uitzendwerknemers vooral tijdelijk werk (13%) en uitzendwerk (14%) bij het uitzendbureau aangeboden. In het 2000-onderzoek wordt de uitzendwerknemers vooral vast (8%) en tijdelijk werk (10%) bij een werkgever aangeboden.

Uit de vergelijking tussen de rijen "Ander werk aangeboden" en "Aanbod geaccepteerd" blijkt dat bijna iedereen die ander werk aangeboden heeft gekregen dat ook heeft geaccepteerd (32% versus 30%).<sup>1</sup> Dat was overigens bij het vorige onderzoek ook al het geval (38% versus 35%). Een ongeveer gelijk gedeelte van de flexwerkers (5% versus 32% in het 2000-onderzoek en 7% versus 38% in het 1999-onderzoek) denkt dat dit aanbod te maken heeft met de Flexwet of de uitzend-CAO. Ook deze verhouding is nauwelijks veranderd tussen beide onderzoeken.

Gevraagd naar wijzigingen van of toevoegingen aan de arbeidsovereenkomst, meldt 17% een wijziging en 6% een toevoeging. In het vorige onderzoek lagen deze percentages in de korte terugvraagperiode van vijf maanden met 11% en 3% verhoudingsgewijs dus hoger. Ongeveer een derde deel van de flexwerkers (6% van de maximaal 17%) schrijft dit toe aan de Flexwet of de uitzend-CAO. Vorig jaar lag deze verhouding hoger (8% van de maximaal 11%).

---

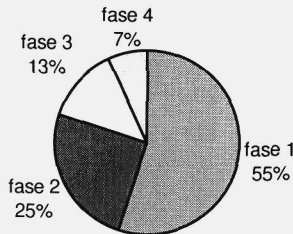
<sup>1</sup> Alle percentages in de tabellen zijn steeds berekend op basis van de aantallen in de laatste rij van de tabellen, tenzij anders vermeld

### Fase-indeling volgens uitzendwerkgevers

Aan de uitzendondernemingen, die naar eigen zeggen onder één van beide uitzend-CAO's vallen (95%), is gevraagd een globale schatting te geven van de verdeling van het eigen uitzendpersoneel over de vier fasen.<sup>1</sup> Door de opgegeven percentages vervolgens per fase te middelen is een landelijk beeld verkregen van de fase-indeling van uitzendwerknemers. De resultaten van deze exercitie zijn terug te vinden in figuur 6.2.

**Figuur 6.2**

### Schatting fase-indeling uitzendkrachten



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Naar schatting behoorde ten tijde van het onderzoek ruim de helft van de uitzendwerknemers tot fase 1, een kwart tot fase 2, een achtste tot fase 3 en minder dan een tiende tot fase 4.<sup>2</sup> Kijken we naar het type uitzendactiviteiten en de grootte van de uitzendonderneming (zie tabellen B6.13 en B6.14 in de tabellenbijlage) dan kan het volgende worden geconcludeerd:

- uitzendondernemingen die (ook) andere activiteiten ontplooiën dan 'gewone' uitzending (detacheringen, arbeidspools etc.) tellen relatief meer uitzendwerknemers in fase 3 en 4 dan ondernemingen die zich uitsluitend toelagen op uitzending;
- de kleinere uitzendondernemingen tellen relatief meer uitzendwerknemers in fase 1 en minder in fase 2.

Benadrukt moet worden dat het om een schatting van percentages door uitzendwerkgevers gaat. Deze schatting geeft een redelijk - maar niet exact - beeld van de fase-indeling.

### Fase-indeling volgens uitzendwerknemers

In zowel het 2000-onderzoek als in 1999 is gevraagd naar de fase-indeling. Gevraagd is of men bekend is met het vier-fasensysteem. Aan de respondenten die aangeven hiermee bekend te zijn is vervolgens gevraagd of dit systeem voor de eigen situatie geldt. Aan degenen die aangeven dat dit het geval is, is gevraagd in welke fase men zich bevindt. Tabel 6.5 geeft een overzicht van de antwoorden voor beide onderzoeksjaren, waarbij vanwege de kleine aantallen in het 2000-onderzoek alleen de gegevens van de totale groep zijn weergegeven.

<sup>1</sup> Acht procent van betreffende uitzendondernemingen kon geen schatting geven.

<sup>2</sup> In het in het eerste kwartaal van 1999 uitgevoerde onderzoek is de respondenten gevraagd een schatting te geven van te verwachten fase-indeling na 1 juli 1999. Deze schatting (fase 1 tot en met 4 respectievelijk 60%, 25%, 8% en 6%) komt redelijk overeen met de huidige cijfers.

**Tabel 6.5** Bekendheid met het vier-fasensysteem en de inschatting van de fase waarin men zich bevindt voor het 1999- en 2000-onderzoek

|   | Totaal 2000 | Totaal 1999 |
|---|-------------|-------------|
| Vier-fasensysteem bekend                | 46%         | 40%         |
| Totaal aantal respondenten              | 145         | 499         |
| Vier-fasensysteem geldt voor respondent | 59%         | 70%         |
| Totaal aantal respondenten              | 66          | 199         |
| <b>Welke fase:</b>                      |             |             |
| - fase 1                                | 26%         | 43%         |
| - fase 2                                | 26%         | 19%         |
| - fase 3                                | 23%         | 15%         |
| - fase 4                                | 10%         | 8%          |
| - zit niet in systeem                   | 5%          | 1%          |
| - weet niet                             | 10%         | 14%         |
| <b>Totaal aantal respondenten</b>       | <b>39</b>   | <b>138</b>  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Iets meer respondenten dan vorig jaar melden dat zij bekend zijn met het vier-fasensysteem. Dit jaar is dat 46%, vorig jaar was dat 40%. Wat minder respondenten dan vorig jaar melden dat het vier-fasensysteem ook voor hen geldt. Dit jaar is dat 59%, vorig jaar was dat 70%.

Als gekeken wordt naar de fase die respondenten in de verschillende subgroepen opgeven, kan ernstig worden getwijfeld aan hun kennis hierover. Deze onbekendheid gold overigens vorig jaar ook en is in overeenstemming met de antwoorden die men geeft op de vragen naar de bekendheid met het systeem en het al dan niet voor henzelf gelden van het systeem. Vanwege de grote mate van onbekendheid van de uitzendwerknemers met het vier-fasensysteem en ook de kleine aantallen respondenten waar het om gaat (39), heeft het geen zin de gevonden percentages nader te bespreken.

### **Uitzendwerknemers en de CAO**

Gevraagd is naar de bekendheid van uitzendwerknemers met de inhoud van de uitzend-CAO en volgens welke CAO men wordt uitbetaald. Tabel 6.6 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden voor de totale groep respondenten die uitzendwerk verricht heeft.

**Tabel 6.6** Bekendheid met (de inhoud) van de uitzend-CAO en de CAO volgens welke men wordt uitbetaald

|                                       | Totale<br>uitzendgroep |
|---------------------------------------|------------------------|
| <b>Kent uitzend-CAO</b>               |                        |
| - ja, in grote lijnen                 | 43%                    |
| - ja, in detail                       | 3%                     |
| - ja, kent de CAO maar niet de inhoud | 12%                    |
| - nee                                 | 37%                    |
| - weet niet                           | 3%                     |
| <b>Wordt uitbetaald volgens</b>       |                        |
| - ABU-CAO                             | 6%                     |
| - NBBU-CAO                            | 3%                     |
| - CAO van bedrijf                     | 23%                    |
| - andere CAO                          | 8%                     |
| - geen CAO                            | 8%                     |
| - weet niet                           | 54%                    |
| <b>Aantal respondenten</b>            | <b>145</b>             |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Wat betreft de bekendheid met de uitzend-CAO (in de toelichting op deze vraag is zowel verwezen naar de NBBU- als naar de ABU-CAO) blijkt dat meer dan de helft van de uitzendwerknemers iets over het bestaan van de CAO heeft gehoord (12%) of deze globaal kent (43%). Slechts 3% van de uitzendwerknemers kent de CAO in detail. Ongeveer 40% kent de CAO niet.

Voor meer dan de helft van de respondenten (54%) is onbekend volgens welke CAO men wordt uitbetaald. Ongeveer een kwart van de respondenten (23%) geeft aan te worden uitbetaald volgens de CAO van het bedrijf waar men werkt en nog eens 8% geeft aan dat dit volgens een andere CAO is. Gemiddeld 6% van de respondenten geeft aan volgens de ABU-CAO uitbetaald te worden en 3% geeft aan dat dit de NBBU-CAO is. Gemiddeld 8% van de respondenten geeft aan niet volgens een CAO uitbetaald te worden.

## **6.2 Scholing en pensioen**

### **6.2.1 Regels en uitvoering**

In de uitzend-CAO's zijn naast nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten ook bepalingen opgenomen omtrent scholing en pensioen.

Uitzendondernemingen zijn verplicht jaarlijks een bepaald percentage van de brutoloon som in een scholingsfonds te storten.<sup>1</sup> Uit dat fonds kunnen scholingsactiviteiten voor uitzendwerknemers worden gefinancierd. Onder scholing wordt verstaan 'elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)uitzendwerknemer verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden'.<sup>2</sup> In de uitzend-CAO's is de afspraak vastgelegd dat in ieder geval na 26 weken met iedere uitzendwerknemer een gesprek wordt gevoerd omtrent zijn/haar behoefte aan scholing. In dit 'scholingsbehoeftegesprek' kan tevens aan de orde komen in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de uitzendwerknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de uitzendonderneming. Uitzendwerknemers hebben recht op een dergelijk scholingsbehoeftegesprek, maar kunnen er verder echter geen rechten (op scholing) aan ontleen.

Vroeger konden uitzendwerknemers in het algemeen geen aanspraak maken op pensioenopbouw. De Flexwet en de langlopende uitzend-CAO's van de ABU en de NBBU hebben daar verandering in gebracht. De uitzend-CAO's voorzien vanaf fase 2 in de mogelijkheid tot pensioenopbouw voor uitzendwerknemers van 21 jaar of ouder. Voor de precieze uitwerking van dit pensioenstelsel wordt verwezen naar de betreffende uitzend-CAO's.

### **6.2.2 Ervaringen van en effecten voor uitzendwerkgevers**

Evenals de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten kunnen de bepalingen met betrekking tot scholing en pensioen gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering en de financiën van de uitzendonderneming.

#### **Bedrijfsvoering**

De gevolgen van de bepalingen met betrekking tot scholing en pensioen worden weergegeven in tabel 6.7.

---

<sup>1</sup> In de uitzend-CAO van de ABU gaat het voor 2000 om 0,7% van het in dat jaar aan uitzendwerknemers verschuldigde brutoloon.

<sup>2</sup> Definitie conform artikel 34 van de Uitzend-CAO van de ABU.

**Tabel 6.7** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: gevolgen bepalingen met betrekking tot scholing en pensioen voor bedrijfsvoering uitzendonderneming

|   | Ja  | Nee | Totaal |
|---|-----|-----|--------|
| Bepalingen geleid tot ingrijpende wijzigingen (opzet) administratie / automatisering? | 49% | 51% | 100%   |
| Bepalingen geleid tot ingrijpende wijzigingen werkprocessen?                          | 43% | 58% | 100%   |
| Bepalingen geleid tot extra (structurele) opleidingen interne medewerkers?            | 34% | 66% | 100%   |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

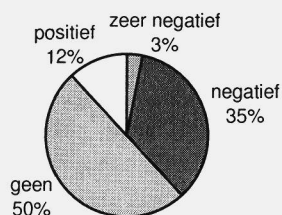
De scholings- en pensioenbepalingen hebben minder ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering dan de nieuwe regels over uitzendovereenkomsten (in het bijzonder het vierfasensysteem). Voor minder dan de helft van de uitzendondernemingen hebben eerstgenoemde bepalingen geleid tot ingrijpende wijzigingen in de (opzet van) de administratie/automatisering of in de werkprocessen (in 1999 was de verwachting nog 62% respectievelijk 54%). Een derde van de uitzendondernemingen zegt dat de bepalingen hebben geleid tot extra (structurele) opleidingen voor interne medewerkers/intercedenten.<sup>1</sup> De gevolgen van de bepalingen voor de bedrijfsvoering zijn groter voor de middelgrote en grote dan voor de kleine uitzendondernemingen. Verder zijn de gevolgen voor de categorie 'combi/anders' in het algemeen groter dan die voor de groep 'uitzending' (zie tabel B6.15 tot en met B6.20 in de tabelbijlage).

### Financiën

Volgens de helft van de uitzendwerkgevers hebben de bepalingen over scholing en pensioen tot op heden positieve noch negatieve gevolgen gehad. Een achtste van hen geeft aan dat de financiële gevolgen positief zijn geweest. Ruim een derde is de mening toegedaan dat de bepalingen (zeer) negatieve gevolgen hebben gehad (zie figuur 6.3).

**Figuur 6.3**

### Financiële gevolgen scholing en pensioen



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

<sup>1</sup> In meerderheid (67%) ging het daarbij om scholing/training van alle zittende en nieuwe interne medewerkers/intercedenten, in 21% betrof het alleen zittend en in 11% alleen nieuw personeel.



Net als bij de nieuwe regels betreffende uitzendovereenkomsten is het beeld rooskleuriger dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen van uitzendwerkgevers. In dat jaar voorzagen nog bijna zes van de tien uitzendwerkgevers (58%) (zeer) negatieve gevolgen. Uitzendondernemingen die (ook) detacheringsactiviteiten en dergelijke ondernemen zeggen relatief minder vaak (zeer) negatieve gevolgen te ondervinden. Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (zie tabel B6.21 en B6.22 in de tabellenbijlage).

### 6.2.3 Ervaringen van en effecten voor uitzendwerknemers

#### Scholingsbehoeftegesprekken volgens uitzendwerkgevers

Ruim driekwart (78%) van de uitzendwerkgevers geeft aan al scholingsbehoeftegesprekken te hebben gevoerd (in 1999 was dit nog maar 44%). Met name uitzendondernemingen die zich (ook) bezighouden met ander vormen van uitzending (detacheringen, arbeidspools etc.) hebben relatief vaak al dergelijke gesprekken gevoerd. Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (zie tabel B6.23 en B6.24 in de tabellenbijlage).

Gekeken is ook naar het verband tussen lidmaatschap van een bond van uitzendondernemingen en het al dan niet reeds gevoerd hebben van scholingsbehoeftegesprekken. Niet geheel onverwacht scoren de niet-georganiseerde uitzendondernemingen het laagst: van hen heeft slechts 57% al dergelijke gesprekken gevoerd. Opvallend is dat ABU (aspirant-) leden lager scoren dan NBBU (aspirant-)leden (76% respectievelijk 83% hebben reeds scholingsbehoeftegesprekken gevoerd).<sup>1</sup> Al met al blijkt een niet onaanzienlijk deel van de (aspirant-)leden van de ABU maar ook van de NBBU nog geen scholingsbehoeftegesprekken te hebben gevoerd. Daarbij dient in aanmerking te worden genomen dat aspirant-leden (nog) niet onder de uitzend-CAO vallen en dus ook niet verplicht zijn deze gesprekken te voeren. Zij kunnen dat op vrijwillige basis natuurlijk wél doen. Een mogelijke verklaring zou ook kunnen zijn dat het overgrote deel van de populatie uitzendwerknemers bij betreffende uitzendbureaus zich in fase 1 bevindt. Daar waar de CAO wel van toepassing is, zal voor een deel onwetendheid de verklarende factor zijn.

Gemiddeld hebben de uitzendondernemingen, die reeds scholingsbehoeftegesprekken hebben gevoerd, dit met de helft (55%) van de rechthebbende uitzendwerknemers gedaan.<sup>2</sup> Gemiddeld een derde (34%) van de rechthebbende uitzendwerknemers is of wordt (binnenkort) daadwerkelijk geschoold.

Alle uitzendondernemingen is gevraagd in hoeverre men denkt dat uitzendwerknemers behoefte hebben aan scholing. Driekwart (76%) denkt dat een meerderheid van de uitzendwerknemers géén behoefte heeft aan scholing. Een kwart (24%) van de uitzendwerkgevers denkt dat een meerderheid daar wél behoefte aan heeft. De (door uitzendwerkgevers ingeschatte) behoefte is groter onder uitzendwerknemers werkzaam bij ondernemingen die (ook) op andere

---

<sup>1</sup> De percentages voor de ABU en NBBU service abonnees zijn respectievelijk 86% en 85%.

<sup>2</sup> Wederom is de score van de ABU (aspirant-)leden aanmerkelijk lager dan die van de NBBU (aspirant-)leden (45% respectievelijk 67%). ABU en NBBU service abonnees scoren ieder 58%, niet georganiseerde uitzendondernemingen 45%.

wijze arbeid aan derden ter beschikking stellen (36% tegenover 13% bij de 'pure' uitzendondernemingen). Tussen de grootte van de uitzendonderneming en de scholingsbehoefte van uitzendwerknemers lijkt geen verband te bestaan.

### **(Behoeftte aan) scholing volgens uitzendwerknemers**

De behoefte aan scholing en de aard van de scholing zijn in het 2000-onderzoek nagegaan aan de hand van een viertal vragen. Twee daarvan lopen parallel aan de vragen die vorig jaar zijn gesteld. Tabel 6.8 geeft een overzicht van de uitkomsten van de vragen die alleen in het 2000-onderzoek zijn gesteld.

**Tabel 6.8** Aard en omvang van de scholing van uitzendwerknemers in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview

|                                      | Totaal     |
|--------------------------------------|------------|
| Scholing in afgelopen twaalf maanden | 28%        |
| Aard scholing                        |            |
| - vaktechnisch                       | 13%        |
| - informatisering                    | 10%        |
| - sociaal/communicatie               | 2%         |
| - klantvriendelijkheid               | 3%         |
| - bestuur/management                 | 2%         |
| - anders                             | 6%         |
| <b>Totaal aantal respondenten</b>    | <b>145</b> |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000

Ruim een kwart van de uitzendwerknemers (28%) heeft in de afgelopen twaalf maanden een opleiding of training gevolgd. Het betreft hier scholing in het algemeen en dus niet specifiek scholing die door het uitzendbureau aangeboden of betaald is. Bij de gevolgde scholing gaat het vooral om vaktechnische trainingen (13% van de uitzendwerknemers volgde een dergelijke training) en cursussen informatisering/pc-gebruik (10% van de uitzendwerknemers volgde dergelijke cursussen).

Vervolgens geeft tabel 6.9 een overzicht van de antwoorden op de vragen naar het scholingsbehoeftegesprek en de behoefte aan scholing die in beide onderzoeken zijn gesteld.

**Tabel 6.9** Het deelgenomen hebben aan een scholingsbehoeftegesprek en de behoefte aan scholing bij uitzendwerknemers voor het 1999- en 2000-onderzoek

|                                   | Totaal 2000 | Totaal 1999 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Scholingsbehoeftegesprek          | 21%         | 14%         |
| Behoeftte aan scholing            | 37%         | 34%         |
| <b>Totaal aantal respondenten</b> | <b>145</b>  | <b>513</b>  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Een scholingsbehoeftegesprek is met gemiddeld 21% van de uitzendwerknemers gehouden<sup>1</sup>. Bij het vorige onderzoek lag dat met gemiddeld 14% van de uitzendwerknemers lager. Gemiddeld 37% van de uitzendwerknemers zegt behoefte te hebben aan scholing. Vorig jaar lag dat percentage op 34%.

### **Aanbod pensioen volgens uitzendwerkgevers**

Zoals gemeld komen de meeste uitzendwerknemers, die onder één van beide uitzend-CAO's vallen, vanaf fase 2 in aanmerking voor een pensioenregeling. Ten tijde van het onderzoek was door 85% van de uitzendondernemingen een pensioenregeling ingevoerd tegenover 56% in 1999. Het aantal uitzendondernemingen dat een pensioenregeling heeft ingevoerd is in vergelijking met 1999 dus aanzienlijk gestegen. Naarmate de uitzendondernemingen groter zijn, is relatief vaker een pensioenregeling ingevoerd. Het type uitzendactiviteiten lijkt niet van invloed te zijn op het al dan niet invoeren van de pensioenregeling (zie tabel B6.25 en B6.26 in de tabellenbijlage). Onderzocht is ook het verband tussen het lidmaatschap van een uitzendonderneming en het al dan niet ingevoerd hebben van een pensioenregeling. Ook op dit punt scoren de ABU (aspirant-)leden lager dan de NBBU (aspirant-)leden en scoren de ongeorganiseerde leden het laagst (respectievelijk 80%, 97% en 58% met een pensioenregeling).<sup>2</sup>

Aan uitzendondernemingen die een pensioenregeling hebben ingevoerd, is gevraagd voor hoeveel procent van de rechthebbende uitzendwerknemers (d.w.z. uitzendwerknemers die zich in fase 2 tot en met 4 bevinden én 21 jaar of ouder zijn) dat is gebeurd. Betreffende uitzendondernemingen blijken gemiddeld voor ruim driekwart (78%) van de rechthebbende uitzendwerknemers een pensioenregeling te hebben ingevoerd. De ondernemingen die (ook) detacheren etc. scoren relatief hoog (83% tegenover 74% bij de 'pure' uitzendondernemingen). Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999, 1000+ respectievelijk 74%, 79% en 91%).

Gevraagd is aan alle uitzendwerkgevers in hoeverre er naar hun inschatting bij uitzendwerknemers behoefte bestaat aan een pensioenregeling. Meer dan de helft (59%) van de uitzendwerkgevers denkt dat de uitzendwerknemers in meerderheid géén behoefte hebben aan een pensioenregeling, de rest (41%) denkt dat de meerderheid daar wél behoefte aan heeft. De (ingeschatte) behoefte is groter onder uitzendwerknemers werkzaam bij ondernemingen die (ook) andere uitzendactiviteiten ontplooiën (44% tegenover 38% bij de ondernemingen die alleen uitzenden). Verder lijkt de behoefte bij uitzendwerknemers werkzaam bij middelgrote uitzendondernemingen groter te zijn dan in twee andere grootteklassen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999, 1000+: respectievelijk 41%, 46% en 19%).

---

<sup>1</sup> De verplichting hiertoe geldt, zoals reeds vermeld, alleen voor uitzendbureaus die lid zijn van de ABU en NBBU.

<sup>2</sup> De scores voor de ABU en NBBU service abonnees zijn respectievelijk 86% en 100%.

### Pensioen bij uitzendwerknemers

In beide onderzoeksjaren is gevraagd naar de bekendheid met het bestaan van een pensioenregeling voor uitzendwerknemers en of pensioenpremie op het salaris wordt ingehouden. Tabel 6.10 geeft een overzicht van de antwoorden in beide onderzoeksjaren.

**Tabel 6.10** Bekendheid met de pensioenregeling en het inhouden van een pensioenpremie op het salaris bij uitzendwerknemers, voor het 1999- en 2000-onderzoek

|                            | Totaal 2000 | Totaal 1999 |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Bekend met regeling        | 57%         | 48%         |
| Inhouding premie           | 48%         | 24%         |
| Totaal aantal respondenten | 145         | 530         |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Het blijkt dat ongeveer 57% van de ondervraagde uitzendwerknemers in het 2000-onderzoek bekend is met het bestaan van een pensioenregeling. Dat aandeel is iets hoger dan in het 1999-onderzoek, waar dit percentage 48% bedroeg. In het 2000-onderzoek melden echter wel meer respondenten (48%) dan in het 1999 onderzoek (24%) dat een pensioenpremie op hun salaris wordt ingehouden.

## 6.3 Verhoudingen uitzendondernemingen en inleners

De Flexwet kan gevolgen hebben voor de verhouding tussen uitzendondernemingen en inleners. Het is mogelijk dat inlenende ondernemingen door de bepalingen in de Flexwet minder of juist meer met oproepkrachten of tijdelijke contractanten gaan werken. Dat kan weer gevolgen hebben voor het beroep dat inleners op uitzendwerknemers doen. Verder is het zo dat uitzendondernemingen door de Flexwet en de uitzend-CAO's geconfronteerd worden met hogere (loon)kosten, die zij (deels) zullen doorberekenen aan de inlenende ondernemingen. Deze tariefsverhogingen kunnen tot gevolg hebben dat bedrijven minder dan voorheen uitzendwerknemers inschakelen. In het hiernavolgende wordt op deze mogelijke effecten nader ingegaan. Verder wordt in deze paragraaf aandacht besteed aan het leeglooprisico. Begonnen wordt met een korte uiteenzetting over het gebruik dat ondernemingen op dit moment maken van uitzendpersoneel.

### Gebruik uitzendpersoneel door 'overige werkgevers'

De vragen over uitzendovereenkomsten zijn in het werkgeversonderzoek alleen gesteld aan die werkgevers die wel eens uitzendwerknemers of gedetacheerden inschakelen of wel eens een beroep doen op een arbeidspool (N=491). Van de werkgevers in de onderzoekspopulatie (werkgevers met vier of meer werknemers) geeft 79% aan wel eens te werken met uitzendwerknemers, gedetacheerden en/of 'arbeidspoolers'.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Van deze groep is bij vier van de tien het aandeel van uitzendwerknemers/gedetacheerden/'arbeidspoolers' in het totale personeelsbestand (inclusief uitzendwerknemers) kleiner dan 5%, bij bijna een derde gaat het om een aandeel van tussen de 5 en 25% en bij ongeveer een tiende om 25% of meer. In bijna een vijfde van de gevallen is de grootte (footnote continued)

### Kostenstijgingen volgens uitzendwerkgevers

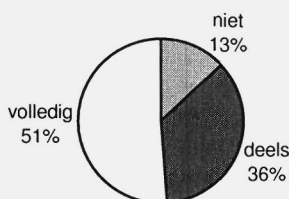
Veel uitzendwerkgevers ervaren de met de Flexwet samenhangende kostenverhogingen als belangrijk knelpunt. De hogere kosten zijn onder meer het gevolg van:

- administratieve lastenverzwaring;
- hogere loonkosten van de uitzendwerknemers met een (tijdelijk) contract;
- collectieve verzekeringen, pensioen en scholing;
- (verzekering tegen) eventuele leegloop (zie verderop).

In veel gevallen zullen deze hogere kosten door de uitzendondernemingen worden doorberekend aan de inleners. Zowel aan uitzendwerkgevers als aan de 'overige' werkgevers zijn vragen gesteld over het door uitzendondernemingen doorberekenen van de met de Flexwet samenhangende hogere kosten. Een meerderheid van de uitzendondernemingen zegt door de Flexwet hogere tarieven te hanteren. De helft van de uitzendwerkgevers berekent de hogere (loon-)kosten, die het gevolg zijn van de Flexwet, volledig door. Ruim een derde doet dat gedeeltelijk. Slechts een achtste van de uitzendwerkgevers zegt de hogere kosten in het geheel niet door te berekenen (zie figuur 6.4). Dit beeld wijkt niet veel af van de resultaten van het onderzoek uit 1999 (toen waren de percentages respectievelijk 49%, 42% en 9%). De ondernemingen die zich alleen toeleggen op uitzending en de kleine uitzendondernemingen geven vaker dan gemiddeld aan de kosten niet door te berekenen (zie tabel B6.27 en B6.28 in de tabellenbijlage).

**Figuur 6.4**

#### Doorberekenen kosten flexwet (volgens uitzendwerkgevers)



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Vervolgens is aan die uitzendondernemingen, die de met de Flexwet samenhangende hogere kosten aan inleners doorberekenen, gevraagd hoe hoog deze tariefsverhoging bij benadering is. De gemiddelde tariefsverhoging wordt door de uitzendondernemingen gesteld op 6,8%. Dat is hoger dan het in het onderzoek van 1999 geconstateerde gemiddelde van 5%. De 'pure' uitzendondernemingen blijken gemiddeld een iets hogere tariefsverhoging te hanteren dan de ondernemingen die (ook) detacheren en dergelijke (7,2% tegenover 6,5%). Voor de kleine uitzendondernemingen ligt het gemiddelde hoger dan voor de twee overige grootteklassen (voor de categorieën 0-99, 100-999, 1000+ respectievelijk 8,1%, 5,6% en 5,6%).

onbekend. Met name in de sectoren overige dienstverlening, transport/communicatie, bouw, industrie en landbouw/visserij wordt relatief veel gebruik gemaakt van uitzendwerknemers (zie tabel B6.29 van de tabellenbijlage).

Een meerderheid (56%) van de uitzendwerkgevers denkt dat de tariefsverhoging inleners niet afstoot (in 1999 was dat 34%). Een derde (35%) denkt dat dit enigszins het geval is en de overige 15% is van mening dat de hogere tarieven de inleners in sterke mate afstoten.

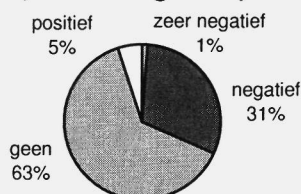
### Kostenstijgingen volgens overige werkgevers

Van de 'overige' werkgevers die wel eens gebruik maken van uitzendwerknemers, gedetacheerden en/of arbeidspoolers zegt bijna driekwart (73%) dat uitzendondernemingen door de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten hogere tarieven berekenen. Ook aan deze groep is gevraagd bij benadering aan te geven hoe hoog de tariefsverhoging is. Gemiddeld stellen de betreffende werkgevers de tariefsverhoging op 7,1%. In 1999 werd de gemiddelde tariefsverhoging door werkgevers nog op 5% gesteld.

Bijna tweederde van de werkgevers die wel eens uitzendwerknemers inschakelen, geeft aan dat de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten voor de eigen arbeidsorganisatie in financieel opzicht geen gevolgen hebben. Bijna een derde is van mening dat de financiële gevolgen (zeer) negatief zijn, een kleine minderheid zegt dat de gevolgen positief zijn (zie figuur 6.5). Het beeld is minder negatief dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen (in dat jaar voorzag de helft [zeer] negatieve effecten).

**Figuur 6.5**

### Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten (voor werkgevers)



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

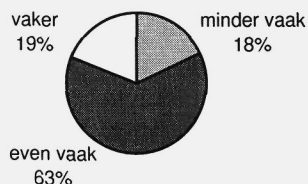
Werkgevers in de sectoren overige dienstverlening, landbouw/visserij, bouw, industrie en zorg/welzijn zien meer dan gemiddeld negatieve financiële effecten. Hetzelfde geldt voor de kleine arbeidsorganisaties en ondernemingen met veel uitzendwerknemers in het personeelsbestand (zie tabel 6.30 en 6.31 in de tabellenbijlage).

### (Effecten op) inleengedrag volgens uitzendwerkgevers

Een minderheid van de uitzendwerkgevers is de mening toegedaan dat de Flexwet van invloed is geweest op de inschakeling van uitzendwerknemers door inleners (zie figuur 6.6). Bijna een vijfde van de uitzendwerkgevers zegt dat er nu vaker dan voorheen een beroep wordt gedaan op uitzendwerknemers, een ongeveer even grote groep geeft aan dat bedrijven juist minder vaak gebruik maken van uitzendwerknemers (in 1999 bedroegen deze percentages respectievelijk 12% en 19%). Een ruime meerderheid (bijna tweederde) is van mening dat Flexwet in het geheel geen effect heeft op de mate waarin bedrijven uitzendwerknemers inschakelen.

Figuur 6.6

### Beroep op uitzendwerknemers (volgens uitzendwerkgevers)



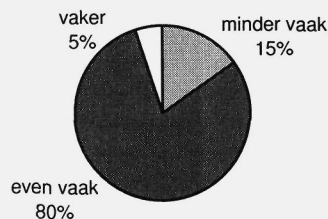
Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

#### (Effecten op) inleengedrag volgens overige werkgevers

Van de 'overige' werkgevers die (wel eens) werken met uitzendwerknemers (en/of gedetacheerden en/of arbeidspoolers) geeft slechts een kleine minderheid aan dat de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten ertoe hebben geleid tot dat men vaker een beroep doet op uitzendwerknemers. Een zevende zegt dat men minder vaak gebruik maakt van uitzendwerknemers. De overgrote meerderheid geeft aan dat de nieuwe regels geen invloed hebben op hun inleengedrag (zie figuur 6.7). Een en ander is in overeenstemming met de in 1999 uitgesproken verwachtingen.

Figuur 6.7

### Beroep op uitzendwerknemers (volgens werkgevers)



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Met name in de sector zakelijke dienstverlening zijn relatief veel werkgevers naar eigen zeggen minder vaak gebruik gaan maken van uitzendwerknemers (30%). In de sector overige dienstverlening schakelt men juist meer dan voorheen uitzendwerknemers in (44%). Mogelijk houdt de stijging van het gebruik van uitzendwerknemers in deze sector ermee verband dat veel (schoonmaak- en beveiligings-)bedrijven in die sector toch al eigendom zijn van uitzendholdings.

De werkgevers is ook gevraagd of men wel eens een uitzendwerknemer kwijtraakt, omdat het uitzendbureau het contract met betrokkene niet wil verlengen. Bij een vijfde van de werkgevers is dit wel eens voorgekomen (20%), bij de rest (nog) niet. Met name in de sectoren bouw en industrie komt het relatief vaak voor (36% respectievelijk 28%). Verder hebben kleine en grote

ondernemingen vaker met dit fenomeen te maken dan de middelgrote (percentages voor de grootteklassen 4-9, 10-99 en 100+ zijn respectievelijk 21%, 13% en 25%). In totaal zou het landelijk naar schatting om 8.000 gevallen gaan.

De nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten vormen voor tweederde (66%) van de werkgevers noch een belemmering noch een stimulans voor indienstneming van personeel. Voor iets minder dan een vijfde (18%) is het een belemmering en voor een ongeveer even grote groep een stimulans (17%). Vergeleken met 1999 wordt iets vaker van een stimulans gesproken (in 1999 zag 14% de regels als een stimulans). Werkgevers in de sectoren overige dienstverlening, landbouw/visserij en bouw noemen de regels relatief vaak van een belemmering (respectievelijk 42%, 35% en 29%). In de sectoren bouw en landbouw/visserij wordt ook relatief vaak over een stimulans gesproken (respectievelijk 38% en 31%). Werkgevers in de sectoren handel/repairatie en horeca spreken eveneens relatief vaak van een stimulans (respectievelijk 26% en 24%). Kleine arbeidsorganisaties zien de regels relatief vaak als stimulans (percentages voor de grootteklassen 4-9, 10-99 en 100+ zijn respectievelijk 52%, 11% en 14%).

### **Leeglooprisico**

Uitzendondernemingen ontwikkelen zich meer en meer als 'normale' werkgever van uitzendwerknemers. Aan dit werkgeverschap zijn ook risico's verbonden. Een daarvan is het zogenaamde leeglooprisico. Voor een deel van de uitzendwerknemers (vanaf fase 3) is, ingeval de inlener (tijdelijk) geen werk meer heeft, de uitzendonderneming verplicht het loon door te betalen. Aan de uitzendondernemingen is gevraagd of zij al met dit leeglooprisico te maken hebben gehad. Een derde van de uitzendondernemingen (34%) geeft aan reeds te maken te hebben gehad met het leeglooprisico. Ondernemingen die (ook) op andere wijze arbeid aan derden ter beschikking stellen, hebben relatief iets vaker te maken gehad met het leeglooprisico dan de ondernemingen die zich alleen met uitzending bezighouden. Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (zie tabel B6.33 en B6.34 in de tabellenbijlage).

In de expertinterviews werd verondersteld dat verzekeraars het leeglooprisico niet zouden willen verzekeren. Uitzendondernemingen zouden dus zelf volledig moeten opdraaien voor de loondoorbetalingsplicht. In de enquête is nagegaan of dit ook zo is. Uitzendwerkgevers, die in de praktijk al met het leeglooprisico zijn geconfronteerd, is gevraagd naar hun pogingen zich voor dit risico te verzekeren. Vier van de tien betreffende uitzendwerkgevers (38%) hebben getracht zich voor het leeglooprisico te verzekeren. In de meeste gevallen (79%) is men daar ook in geslaagd.

## **6.4 Verhoudingen tussen uitzendondernemingen onderling**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de mogelijke gevolgen van de Flexwet/uitzend-CAO's voor de verhoudingen tussen de uitzendondernemingen onderling. Centraal daarbij staat het onderling uitwisselen van uitzendwerknemers. Op de gevolgen voor concurrentie en concentratie binnen de uitzendbranche wordt ingegaan in paragraaf 7.1.1.

### **Onderling uitwisselen van uitzendwerknemers**

Het is niet denkbeeldig dat uitzendondernemingen 'samenwerken' om aan de verplichtingen van de Flexwet en de uitzend-CAO's te ontkomen. Te denken valt aan het overdragen van



uitzendwerknemers door de ene uitzendonderneming aan de andere om op die manier een vast dienstverband met betrokkenen in fase 4 te voorkomen. Begin mei 2000 verschenen berichten in de pers als zouden uitzendwerknemers op deze wijze op grote schaal worden 'rondgepompt'. Dit verschijnsel zou zich vooral (maar niet uitsluitend) voordoen bij de kleinere uitzendondernemingen.<sup>1</sup>

In de enquête onder uitzendwerkgevers is daarom op het laatste moment een tweetal vragen toegevoegd die betrekking hebben op dit verschijnsel. Gevraagd is allereerst of de Flexwet heeft geleid tot het "overdragen" van uitzendwerknemers aan andere uitzendwerkgevers om een vast dienstverband met betrokkenen in fase 4 te vermijden. Een derde (32%) van de uitzendwerkgevers geeft aan één of meer uitzendwerknemers aan een andere uitzendonderneming te hebben overgedragen om een vast dienstverband te voorkomen. Het overdragen van uitzendwerknemers komt iets vaker voor bij ondernemingen die ook detacheringsactiviteiten en dergelijke ontplooiën (34% tegenover 29% bij de 'pure' uitzendondernemingen) en bij de middelgrote uitzendondernemingen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999 en 1000+: respectievelijk 32%, 37% en 13%).<sup>2</sup>

De uitzendwerkgevers die aangaven uitzendwerknemers aan andere uitzendondernemingen te hebben overgedragen, is vervolgens de vraag voorgelegd hoeveel uitzendwerknemers het betrof. Gemiddeld ging het bij deze uitzendondernemingen om 7 uitzendwerknemers, het minimum was 1 en het maximum 30. In totaal betrof het voor genoemde uitzendondernemingen 222 personen. Landelijk zou het dan naar schatting gaan om tussen de 500 en 600 personen.

Het overdragen van uitzendwerknemers aan een andere uitzendonderneming om te voorkomen dat betrokkene in fase 4 terechtkomt (en men hem of haar een vast dienstverband moet aanbieden) is niet in strijd met de letter van de wet maar wel met de geest daarvan. Uit het bovenstaande blijkt dat het verschijnsel zich bij relatief veel uitzendondernemingen voordoet, maar dat het per uitzendonderneming (gemiddeld) om relatief weinig uitzendwerknemers gaat. Van 'massaal' rondpompen kan op basis van dit onderzoek in ieder geval niet worden gesproken.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld het artikel *Flexwet leidt tot massaal 'rondpompen' uitzendkrachten* (Volkskrant 03-05-2000).

<sup>2</sup> Ongeorganiseerde uitzendondernemingen, ABU service abonnees en (aspirant-)leden scoren op dit punt hoger dan gemiddeld (respectievelijk 40%, 36% en 38%), NBBU service abonnees en (aspirant-)leden lager (respectievelijk 21% en 19%).

## 7 EFFECTEN VAN FLEXWET IN TOTALITEIT

In dit hoofdstuk komen de effecten van de Flexwet in zijn totaliteit aan de orde. Hierbij gaat het als het ware om een 'optelsom' van de effecten van de verschillende onderdelen van de wet (zoals die in de voorgaande hoofdstukken zijn beschreven). Onderscheid wordt gemaakt tussen effecten van de wet volgens uitzendwerkgevers, werkgevers in het algemeen en flexwerkers.

### 7.1 Effecten volgens uitzendwerkgevers

In het hiernavolgende wordt aangegeven welke gevolgen de Flexwet in zijn totaliteit heeft volgens uitzendwerkgevers. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen gevolgen voor (individuele) uitzendwerkgevers, uitzendwerknemers en het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook wordt ingegaan op het totaaloordeel van uitzendwerkgevers over de Flexwet.

#### 7.1.1 Uitzendwerkgevers: effecten voor (individuele) uitzendondernemingen

De Flexwet kan gevolgen hebben voor de uitzendbranche als geheel (imago/aantrekkingskracht van de branche en de onderlinge verhoudingen binnen de branche) en voor de individuele uitzendondernemingen (interne bedrijfsvoering en financiën).

##### Imago uitzendbranche

In het onderzoek van 1999 wezen verschillende uitzendondernemingen er in een open vraag op dat de Flexwet een opwaardering betekent van het uitzendwerk en daarmee van de uitzendbranche. De branche zou eindelijk serieus worden genomen. Gesproken werd van een betere 'acceptatie', 'imago', 'emancipatie' en 'professionalisering' van het uitzendwerk.<sup>1</sup> Mede daardoor zou het, ook voor hoger opgeleiden, aantrekkelijker worden om uitzend- of detacheringswerk te gaan verrichten. Deze veronderstelling is in het onderzoek van 2000 nader getoetst. Zes van de tien uitzendwerkgevers (60%) is de mening toegedaan dat de branche door de Flexwet een ander imago heeft gekregen en dat het daardoor ook voor hoger opgeleiden aantrekkelijker is om voor een uitzend- of detacheringbureau te gaan werken. De overige 40% is het daar niet mee eens. Uitzendondernemingen die ook activiteiten op het gebied van detacheringen en dergelijke ontplooiën, zijn relatief vaak van oordeel dat het imago van de branche is verbeterd (67% tegenover 54% bij de ondernemingen die zich alleen met uitzending bezighouden). Hetzelfde geldt voor de middelgrote uitzendondernemingen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999 en 1000+: respectievelijk 59%, 65% en 50%).

---

<sup>1</sup> Ook in de in 2000 gehouden expertinterviews wordt er op gewezen dat uitzendbureaus zich meer ontwikkelen als (een volwassen) werkgever. De verwachting wordt uitgesproken dat deze ontwikkeling zich in de toekomst in versterkte mate zal voortzetten. Hierdoor zou, net als in andere branches, een grotere differentiatie ontstaan. Dit wordt als positief ervaren voor de uitzendbranche als geheel.

### Onderlinge verhoudingen binnen uitzendbranche

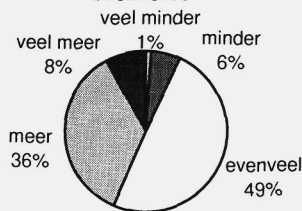
De laatste jaren is in de uitzendbranche sprake van een proces van toenemende concurrentie, concentratie en schaalvergroting. Verschillende kleine en middelgrote uitzendbureaus zijn overgenomen door de grote uitzendconcerns. De WAADI en de Flexwet zouden dit proces kunnen versterken.

Sinds de invoering van de **WAADI** in juli 1998 is geen vergunning meer nodig om arbeid ter beschikking te stellen. Bijna tweederde (64%) van de uitzendondernemingen denkt dat het loslaten van het vergunningstelsel heeft geleid tot (veel) meer concurrentie tussen uitzendondernemingen. Ruim een derde (35%) spreekt van evenveel concurrentie. Een kleine minderheid (2%) denkt dat het loslaten van het vergunningstelsel juist tot minder concurrentie heeft geleid. In vergelijking met 1999 is men in 2000 duidelijk vaker de mening toegeedaan dat het loslaten van het vergunningstelsel (veel) meer concurrentie tot gevolg heeft gehad (48% tegen 64%).

De helft van de uitzendondernemingen denkt dat de **Flexwet** niet van invloed is geweest op de onderlinge concurrentie. Een iets kleinere groep denkt dat de wet heeft geleid tot (veel) meer concurrentie als gevolg van de Flexwet. Een kleine minderheid is van oordeel dat de Flexwet heeft geleid tot (veel) minder concurrentie (zie figuur 7.1). In 1999 verwachtte nog 22% van de uitzendwerkgevers dat de Flexwet zou leiden tot (veel) minder onderlinge concurrentie. Tussen type uitzendactiviteiten en grootteklasse enerzijds en het oordeel over meer of minder concurrentie als gevolg van de Flexwet lijkt geen duidelijk verband te bestaan.

Figuur 7.1

### Effect flexwet op concurrentie binnen branche



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

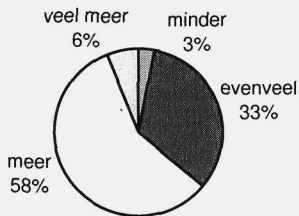
Een aantal uitzendwerkgevers wijst, gevraagd naar de belangrijkste knelpunten ten gevolge van de invoering van de Flexwet, op (problemen ten gevolge van) de toenemende concurrentie binnen de branche. Kleinere uitzendondernemingen zouden - mede door de relatief hogere kosten die men moet maken - moeite hebben zich staande te houden tegenover de grotere uitzendondernemingen. Bovendien zou door het loslaten van het vergunningstelsel een situatie zijn ontstaan waarin 'iedereen kan doen wat wij doen'. Er zou sprake zijn van wildgroei en de 'koppelbazerij' zou (weer) de kop opsteken. Het imago van de uitzendbranche zou hierdoor negatief kunnen worden beïnvloed. Vertegenwoordigers van de bonden van uitzend-

werkgevers wijzen er bovendien op dat ongeorganiseerde uitzendbureaus lagere tarieven kunnen rekenen. Daardoor zou oneerlijke concurrentie ontstaan.<sup>1</sup>

De mening van de uitzendwerkgevers over de invloed van de Flexwet op het proces van concentratie en schaalvergroting wordt weergegeven in figuur 7.2. Bijna tweederde is van mening dat de Flexwet heeft geleid tot (veel) meer fusies en overnames (in 1999 verwachtte nog 80% een dergelijke invloed). De verschillende (naar uitzendactiviteiten en grootteklasse) onderscheiden groepen uitzendondernemingen ontlopen elkaar op dit punt niet of nauwelijks.

**Figuur 7.2**

**Effect flexwet op concentratie binnen  
branche**



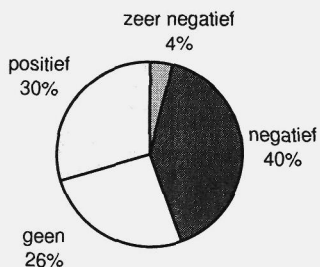
Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

**Gevolgen voor individuele uitzendondernemingen**

Voor de individuele uitzendonderneming kan de Flexwet gevolgen hebben voor de interne bedrijfsvoering en (mede daardoor) voor de financiën. Bijna de helft van de uitzendwerkgevers is van mening dat de Flexwet per saldo een negatief effect heeft op de interne bedrijfsvoering, een kwart ziet geen en bijna een derde positieve effecten (zie figuur 7.3). Het beeld in 2000 is wat rooskleuriger dan de door uitzendwerkgevers in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen. Toen verwachtte nog 51% (zeer) negatieve gevolgen. Ondernemingen die (ook) detacheren en dergelijke en de kleinere uitzendondernemingen zien relatief vaker negatieve effecten dan de overige onderscheiden groepen uitzendondernemingen (zie tabel B7.1 en B7.2 in de tabellenbijlage).

<sup>1</sup> In dit verband wordt - los van de Flexwet - ook gewezen op de concurrentie van bijvoorbeeld sociale werkplaatsen, die eveneens lagere tarieven hanteren.

Figuur 7.3

**Effect flexwet op bedrijfsvoering**

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Voor ruim de helft (57%) van de uitzendondernemingen wegen per saldo de financiële kosten t.g.v. de Flexwet niet op tegen de financiële baten. Dit beeld komt redelijk overeen met de in 1999 uitgesproken verwachtingen (55%). Ondernemingen die (ook) activiteiten als detacheringen en dergelijke ontplooiën zijn op dit punt iets minder negatief gestemd (54% tegenover 61% voor de 'pure' uitzendondernemingen). Hetzelfde geldt voor de grotere uitzendondernemingen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999 en 1000+: respectievelijk 64%, 49% en 36%).

### 7.1.2 Uitzendwerkgevers: effecten voor uitzendwerknemers

Over het effect van de Flexwet op de (rechts-)positie van de uitzendwerknemer lopen de meningen uiteen. Ruim de helft van de uitzendwerkgevers denkt dat de wet voor uitzendwerknemers per saldo tot meer zekerheid op werk en inkomen leidt, iets minder dan de helft is een andere mening toegedaan (zie tabel 7.1). Dit beeld is wat positiever dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen (in dat jaar was 50% van mening dat de wet tot meer zekerheid leidt). De ondernemingen die (ook) detacheren en dergelijke zijn op dit punt relatief vaak positief (61% tegenover 54% voor de groep 'pure' uitzending). De kleinere uitzendondernemingen zijn vaker positief dan de grotere (voor de grootteklassen 0-99, 100-999 en 1000+: respectievelijk 63%, 52% en 56%).

**Tabel 7.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: effect Flexwet op (rechts-)positie uitzendwerknemers/werknemers

|  | Ja  | Nee | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| Flexwet leidt per saldo tot meer zekerheid op werk en inkomen voor uitzendwerknemers?              | 57% | 43% | 100%   |
| Flexwet negatieve invloed op arbeidsmarktkansen bepaalde groepen (moeilijk plaatsbare) werknemers? | 69% | 31% | 100%   |

Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

De Flexwet kan ook negatieve (neven-)effecten hebben voor de (rechts-)positie van werknemers. Voor bepaalde zwakkere groepen (potentiële) werknemers zou de Flexwet van negatieve invloed kunnen zijn op de arbeidsmarktkansen. Van de uitzendondernemingen denkt ruim

tweederde dat van een dergelijke negatieve invloed gesproken kan worden, bijna een derde denkt dat dat niet het geval is (zie tabel 7.1). Met name de 'pure' uitzendondernemingen zijn vaak van mening dat de arbeidsmarktkansen van bepaalde (zwakkere) groepen negatief worden beïnvloed (77% tegenover 60% voor de groep 'combi/anders'). Hetzelfde geldt voor de kleinere uitzendondernemingen (voor de grootteklassen 0-99, 100-999 en 1000+: respectievelijk 72%, 70% en 60%). De uitzendwerkgevers is verzocht hun antwoord in een open vraag te onderbouwen. De genoemde argumenten worden in onderstaand kader weergegeven.

Argumenten van respondenten die denken dat de Flexwet wél van negatieve invloed is op de arbeidsmarktkansen van bepaalde (zwakkere) groepen:

- De verplichting op termijn een vaste aanstelling aan te bieden leidt bij sommige (uitzend-) werkgevers tot risicoselectie bij het werven van nieuw personeel (dit vooral in relatie tot groepen moeilijk plaatsbare werknemers). Uitzendwerkgevers zijn bij het inschakelen van uitzendwerknemers alerter geworden op kwaliteiten en functioneren (opleidingsniveau, leeftijd, gezondheid, multi-inzetbaarheid, flexibiliteit etc). Men is terughoudender geworden in het inschakelen van bepaalde groepen werknemers (laaggeschoolden, ouderen, [partieel] gehandicapten etc). Genoemde groepen vormen - m.n. door de loondoorbetalingsplicht - op termijn een (financiële) risicofactor voor de uitzendonderneming. Ook moet meer worden geïnvesteerd in (scholing en) begeleiding van deze groepen. Bij twijfel aan kwaliteiten en functioneren zouden betreffende werknemers in de meeste gevallen dan ook niet worden ingeschakeld. Indien ze wél worden ingeschakeld, zouden ze vaak niet verder komen dan fase 2. Uitzendbureaus zouden na fase 2 veelal wél met betreffende werknemers door willen gaan op 'uitzendbasis' maar niet op basis van een (vast) arbeidscontract. De Flexwet maakt dat echter onmogelijk. Daardoor vallen genoemde werknemers tussen wal en schip.;
- De wet- en regelgeving op zich heeft een negatieve invloed. *'Hoe meer regels, hoe moeilijker het wordt'*.

Argumenten van respondenten die denken dat de Flexwet niet van negatieve invloed is op de arbeidsmarktkansen van bepaalde (zwakkere) groepen:

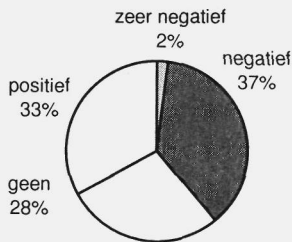
- Gezien de krapte op de arbeidsmarkt wordt ook op deze groepen een beroep gedaan;
- De Flexwet biedt ook voor deze groepen meer zekerheid op werk en inkomen. Zij hebben een grotere kans om (op termijn) een vaste aanstelling te verwerven;
- Er is voldoende tijd (fase 1 en 2) om iemand 'te besnuffelen';
- Van belang is ook dat uitzendbureaus - mede door de Flexwet en de uitzend-CAO's - meer (moeten) investeren in scholing en arbeidsprojecten. Dit versterkt de arbeidsmarktpositie van de zwakkere groepen (*'ze kunnen betere uitzendkrachten worden'*).

### 7.1.3 Uitzendwerkgevers: effecten op (functioneren) arbeidsmarkt

De invoering van de Flexwet kan gevolgen hebben voor het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt. In kwalitatieve zin kan de wet gevolgen hebben voor de aansluiting tussen vraag en aanbod, in kwantitatieve zin voor het volume van de werkgelegenheid. Vier op de tien uitzendondernemingen zijn van mening dat de wet van (zeer) negatieve invloed is op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (in 1999 verwachtte nog een meerderheid van 60% een dergelijke invloed). Een derde denkt dat de invloed positief is (zie figuur 7.4). De ondernemingen die zich ook met detacheringen en dergelijke bezig houden hebben relatief vaak een positief oordeel. De grotere uitzendondernemingen hebben vaker een negatief oordeel dan de kleine en middelgrote (zie tabel B7.3 en B7.4 in de tabellenbijlage).

**Figuur 7.4**

#### Effect flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

Het oordeel van de uitzendwerkgevers over het effect van de Flexwet op het volume van de werkgelegenheid wordt weergegeven in figuur 7.5. Ruim een kwart denkt dat de Flexwet een (zeer) negatieve invloed heeft op het volume van de werkgelegenheid in ons land, een ongeveer even grote groep is van mening dat deze invloed positief is. De verwachtingen op dit punt waren in 1999 duidelijk vaker (zeer) negatief (51%) en iets minder vaak (zeer) positief (20%). Ondernemingen die (ook) op andere wijze arbeid aan derden ter beschikking stellen dan alleen door uitzending oordelen relatief gezien wat positiever (zie tabel B7.5 in de tabellenbijlage).

Figuur 7.5

### Effect flexwet op volume werkgelegenheid



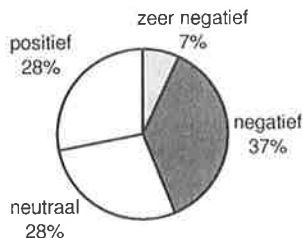
Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

#### 7.1.4 Uitzendwerkgevers: totaaloordeel

Ter afsluiting van de enquête is aan de uitzendwerkgevers gevraagd een totaaloordeel te vellen over de Flexwet. De meningen zijn nogal verdeeld. Bijna de helft van de uitzendwerkgevers oordeelt (zeer) negatief, bijna een derde positief en een even grote groep staat er neutraal tegenover (zie figuur 7.6). Het oordeel is duidelijker minder negatief dan in 1999, toen had 60% een (zeer) negatief en maar 25% een (zeer) positief oordeel. Ondernemingen die zich (ook) met detacheringen, arbeidspools en dergelijke bezighouden en grotere uitzendondernemingen oordelen positiever dan de overige onderscheiden categorieën (zie tabel B7.7 en B7.8 in de tabellenbijlage).

Figuur 7.6

### Totaaloordeel flexwet



Bron: Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000

De respondenten is verzocht in een open vraag de belangrijkste knelpunten met betrekking tot de Flexwet aan te geven. Veelal worden zaken genoemd die al eerder in dit rapport aan de orde zijn geweest. In onderstaand kader worden de meest genoemde knelpunten nog eens op een rijtje gezet. Bovendien wordt een overzicht gegeven van door uitzendwerkgevers genoemde pluspunten van de Flexwet. Daarmee wordt inzicht gegeven in factoren die aan het negatieve dan wel positieve totaaloordeel over de Flexwet ten grondslag gelegen (kunnen) hebben.



Knelpunten Flexwet volgens uitzendwerkgevers:

- complexiteit wet/uitzend-CAO's;
- inflexibiliteit voor uitzendbureaus (m.n. de verplichting uitzendwerknemers uiteindelijk vast in dienst te nemen);
- inflexibiliteit voor uitzendwerknemers (deel wil geen vastigheid maar vrijheid/keuze);
- risicoselectie (zwakkere groepen vallen buiten de boot);
- administratieve rompslomp;
- kostenverhoging;
- problemen bij opvolgend werkgeverschap;
- toenemende (oneerlijke) concurrentie onder meer door loslaten vergunningenstelsel (WAADI).

Pluspunten Flexwet volgens uitzendwerkgevers:

- beter imago branche (ook voor hoger opgeleiden aantrekkelijk voor uitzendbureau te werken);
- meer binding uitzendwerknemers aan uitzendonderneming;
- ook voor zwakkere groepen meer zekerheid op werk en inkomen (op termijn kans op vaste aanstelling bij uitzendbureau);
- uitzendbureaus investeren - mede door de Flexwet en uitzend-CAO's - meer in scholing en arbeidsprojecten, hetgeen de positie van zwakkere groepen versterkt.

## 7.2 Effecten volgens werkgevers

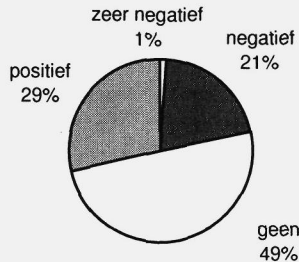
In deze paragraaf komen aan de orde de effecten van de Flexwet in zijn totaliteit volgens de 'overige' werkgevers. Wederom wordt onderscheid gemaakt tussen de gevolgen voor individuele werkgevers, werknemers en het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt (in kwalitatieve en kwantitatieve zin) en wordt ingegaan op het totaaloordeel van werkgevers over de Flexwet.

### 7.2.1 Werkgevers: effecten voor individuele werkgevers

De Flexwet kan gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering, in het bijzonder voor de mogelijkheden tot aanpassing van het personeelsbestand. De helft van de werkgevers denkt dat de Flexwet in die zin geen effect heeft op de bedrijfsvoering. Ruim een vijfde ziet (zeer) negatieve en bijna een derde positieve gevolgen voor de bedrijfsvoering (zie figuur 7.7). Dit beeld is minder negatief dan de verwachtingen uit 1999 (toen verwachtte 28% [zeer] negatieve effecten).

Figuur 7.7

## Effect flexwet op bedrijfsvoering



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

In de sectoren transport/communicatie en overige dienstverlening is men relatief vaak positief over de effecten van de Flexwet op de bedrijfsvoering. In laatstgenoemde sector wordt overigens ook relatief vaak negatief geoordeeld. Werkgevers in de sectoren landbouw/visserij, zorg/welzijn, horeca en industrie spreken eveneens relatief vaak een negatief oordeel uit. Kleine ondernemingen hebben relatief minder vaak een negatief oordeel. Grote ondernemingen oordelen relatief vaak positief (zie tabel B7.9 en B7.10 in de tabellenbijlage).

Vier van de tien werkgevers zeggen niet aan te kunnen geven of de financiële kosten van de Flexwet per saldo opwegen tegen de financiële baten. Van de werkgevers die daar wél iets over kunnen/willen zeggen, geeft bijna tweederde (64%) aan dat de financiële balans negatief uitvalt. De rest (36%) spreekt van een positieve financiële balans. Ook dit beeld is positiever dan de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen (de percentages waren in dat jaar respectievelijk 73% en 27%).

Volgens veel werkgevers leidt de Flexwet derhalve tot hogere kosten. Deze hogere kosten hangen (onder meer) samen met de administratieve lastenverzwaring. De Flexwet noopt werkgevers tot het alert zijn op het arbeidsverleden van werknemers. De inzet van oproepkrachten moet nauwkeurig worden geregistreerd. Hetzelfde geldt voor de tijdsduur/perioden waarin flexwerkers in dienst zijn bij de onderneming. Deze 'registratie en bewaking' brengt een hoop administratieve rompslomp met zich mee. *'Als ze tijdelijk meer werken, moet dit steeds schriftelijk worden vastgelegd'. 'Op administratief gebied zijn we er erg negatief over: We moeten op zoek naar het arbeidsverleden van de werknemer en dat is veel werk'.* Ook het opstellen van contracten levert extra werk op. De extra administratieve werkzaamheden kosten tijd en dus geld. Verder leidt de Flexwet tot hogere loonkosten van het eigen personeel en zien zoals eerder gesteld uitzendondernemingen zich door de wet genoodzaakt hogere tarieven te berekenen.

Werkgevers in de bouw, overige dienstverlening, landbouw/visserij en zorg/welzijn zijn relatief vaak van mening dat de financiële balans negatief is. Wat grootteklassen betreft zijn de verschillen niet zo groot (zie tabel B7.11 en B7.12).

## 7.2.2 Werkgevers: effecten voor werknemers

Over het effect van de Flexwet op de (rechts-)positie van de (flexibele) werknemer lopen de meningen uiteen (zie tabel 7.2). Net als in 1999 denkt iets meer dan de helft (54%) van de werkgevers dat de wet voor werknemers per saldo leidt tot meer zekerheid op werk en inkomen, iets minder dan de helft (46%) heeft een tegenovergestelde mening. Sectoraal gezien springt op dit punt vooral de sector zorg/welzijn er uit. Werkgevers in deze sector zijn relatief vaak van mening dat de wet leidt tot meer zekerheid op werk en inkomen voor werknemers. Verder is men deze mening vaker toegedaan in de hogere dan in de lagere grootteklassen (zie tabel B7.13 en B7.14 in de tabellenbijlage).

Volgens een aantal werkgevers leidt de Flexwet tot minder flexibiliteit voor de flexwerkers. Sommige oproepkrachten, tijdelijke werknemers en uitzendwerknemers zitten helemaal niet te wachten op meer zekerheid/vastigheid. Zo zouden bijvoorbeeld (studerende) jongeren, die werken als uitzendwerknemer of een tijdelijke baan hebben, vaak helemaal geen behoefte hebben aan een (vast) contract en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor hen zou de Flexwet dus averechts werken.

**Tabel 7.2** Werkgevers-onderzoek 2000: effect Flexwet op (rechts-)positie werknemers

|  | Ja  | Nee | Totaal |
|--|-----|-----|--------|
| Flexwet leidt per saldo tot meer zekerheid op werk en inkomen voor werknemers?                     | 54% | 46% | 100%   |
| Flexwet negatieve invloed op arbeidsmarktkansen bepaalde groepen (moeilijk plaatsbare) werknemers? | 43% | 57% | 100%   |

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

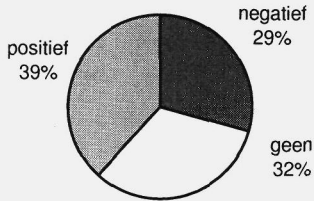
De verplichting op termijn een vaste aanstelling aan te bieden, zou bij werkgevers kunnen leiden tot risicoselectie bij het werven van nieuw personeel. Voor zwakkere groepen (potentiële) werknemers zou de Flexwet dan ook juist kunnen leiden tot minder zekerheid op werk en inkomen. Van de werkgevers is iets minder dan de helft (43%) van oordeel dat de Flexwet de arbeidsmarktkansen van bepaalde (zwakkere) groepen in negatieve zin beïnvloedt. Iets meer dan de helft (57%) is die mening niet toegedaan. Met name werkgevers in de sectoren horeca, overige dienstverlening, landbouw/visserij, zorg/welzijn en industrie zijn relatief vaak van mening dat de arbeidsmarkt van bepaalde groepen door de Flexwet negatief beïnvloed wordt. Kleine arbeidsorganisaties zijn deze mening relatief minder vaak toegedaan dan de (middel-) grote (zie tabel B7.15 en B7.16 in de tabellenbijlage).

## 7.2.3 Werkgevers: effecten op (functioneren) arbeidsmarkt

Over de invloed van de Flexwet op het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (aansluiting vraag en aanbod) lopen de meningen van werkgevers uiteen. Bijna een derde denkt dat de wet in die zin geen gevolgen heeft, vier van de tien zien positieve gevolgen en ongeveer een derde ziet negatieve effecten (zie figuur 7.8). In vergelijking met de in het onderzoek van 1999 uitgesproken verwachtingen is het beeld duidelijk minder negatief (in dat jaar verwachtte iets meer dan de helft negatieve effecten).

Figuur 7.8

### Effect flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin



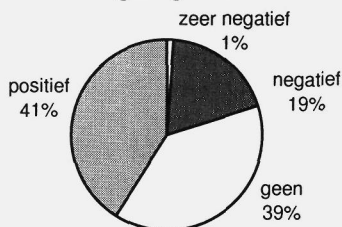
Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Relatief vaak negatief gestemd over de gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin is men in de sectoren zakelijke en overige dienstverlening, horeca en landbouw/visserij. Qua grootteklassen lopen de meningen niet zoveel uiteen (zie tabel B7.17 en B7.18 in de tabellenbijlage).

Ook over de effecten van de wet op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwantitatieve zin (volume werkgelegenheid) lopen de meningen uiteen. Vier van de tien werkgevers zijn van mening dat de Flexwet in dat opzicht geen effect heeft. Een ongeveer even grote groep denkt dat de wet positieve effecten heeft en een vijfde ziet (zeer) negatieve gevolgen (zie figuur 7.9). Er wordt duidelijk vaker positief geoordeeld dan in 1999 (41% tegenover 28%) en minder vaak negatief (20% tegenover 41%).

Figuur 7.9

### Effect flexwet op volume werkgelegenheid



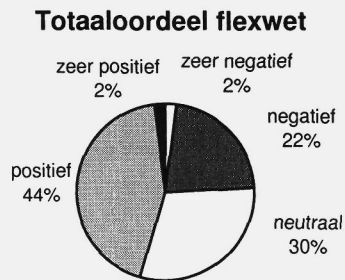
Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Sectoraal gezien springen vooral de sectoren handel/repairatie en transport/communicatie er uit. In deze sectoren wordt relatief vaak gesproken van een positief effect van de Flexwet op het volume werkgelegenheid in ons land. Middelgrote arbeidsorganisaties oordelen relatief vaker positief dan werkgevers in de overige grootteklassen (zie tabel B7.19 en B7.20 in de tabellenbijlage).

## 7.2.4 Werkgevers: totaaloordeel

Ook aan de werkgevers is gevraagd een totaaloordeel over de Flexwet te vellen. De resultaten worden weergegeven in figuur 7.10. Bijna een derde staat neutraal tegenover de Flexwet, een klein kwart heeft een (zeer) negatief oordeel en bijna de helft heeft een (zeer) positief oordeel. Het beeld is aanmerkelijk gunstiger dan in 1999. Er wordt duidelijk minder vaak negatief en vaker positief geoordeeld dan in 1999 (in dat jaar oordeelde 47% [zeer] negatief en maar 33% [zeer] positief). Vergeleken met de uitzendwerkgevers kan eveneens worden gesproken van een relatief positief oordeel.

**Figuur 7.10**



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

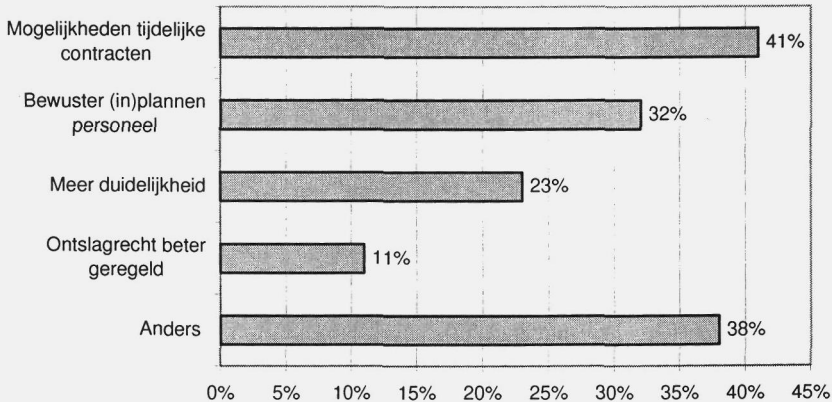
Relatief vaak positief wordt geoordeeld in de sectoren transport/communicatie, bouw, zakelijke dienstverlening en zorg/welzijn. Grotere ondernemingen hebben relatief vaker een positief totaaloordeel over de Flexwet dan kleinere (zie tabel B7.21 en B7.22 in de tabellenbijlage).

In een open vraag is de werkgevers verzocht de belangrijkste knelpunten met betrekking tot de Flexwet aan te geven. Daarmee is inzicht verkregen in de factoren die aan een eventueel negatief totaaloordeel over de Flexwet ten grondslag gelegen (kunnen) hebben. Voor een belangrijk deel zijn de resultaten van deze open vraag reeds verspreid in dit rapport verwerkt. Naast eerder vermelde knelpunten wordt door respondenten nog gewezen op de volgende problemen:

- de 'timing' van de Flexwet *'De wet past in perioden van een krappe arbeidsmarkt en niet in een periode waarin er volop werk is'*;
- de complexiteit van en onduidelijkheid over de wet. *'De wet is te ingewikkeld en complex. De hoofdlijnen moeten helder zijn, maar zijn dit door de verschillende overgangsregelingen niet'. 'Er zitten veel addertjes onder het gras. Alle lettertjes moeten goed gelezen worden'*.
- de Flexwet noopt werkgevers tot het alert zijn op het arbeidsverleden en brengt, mede daardoor, een hoop administratieve rompslomp met zich mee

Werkgevers is niet alleen gevraagd naar de knelpunten maar ook naar de voordelen van (de invoering van) de Flexwet. Daarmee is inzicht verkregen in de factoren die ten grondslag gelegen (kunnen) hebben aan een eventueel positief totaaloordeel over de Flexwet. De resultaten worden weergegeven in figuur 7.11.

**Figuur 7.11**



Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Belangrijk voordeel van de Flexwet is dat deze de werkgever meer mogelijkheden biedt voor het afsluiten van opeenvolgende tijdelijke contracten. Vier van de tien werkgevers noemen dit als pluspunt. De verruiming van de mogelijkheden voor het afsluiten van opeenvolgende tijdelijk contracten leidt tot meer flexibiliteit van de werkgever. Personeel is makkelijker in te plannen. Een derde van de werkgevers noemt als voordeel het bewuster omgaan met het (in)plannen van het personeelsbestand. Bijna een kwart vindt dat de wet voor beide partijen meer duidelijkheid en helderheid biedt. Gesproken wordt van modernisering van het arbeidsrecht. *'Het is gemakkelijker geregeld dan voorheen, beter gestructureerd'*. Verder noemt een tiende als voordeel de betere regeling van het ontslagrecht. Het ontslaan van personeel is makkelijker geworden en werknemers kunnen zich bij ontslag niet meer 'verschuilen' achter ziekte. Andere door meer respondenten genoemde voordelen (categorie 'anders') zijn de volgende:

- De rechtspositie van flexwerkers is verbeterd. De wet biedt de flexibele arbeidskracht (oproepkracht, tijdelijke werknemer, uitzendwerknemer) meer 'vastigheid en zekerheid'. Op termijn kunnen tijdelijke contractanten en uitzendwerknemers aanspraak maken op een vaste aanstelling. Oproepkrachten maken aanspraak op minimaal drie uur loon per oproep en kunnen ondersteund door de weerlegbare rechtsvermoedens een (ruimer) arbeidscontract claimen. De secundaire arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers zijn verbeterd (scholing, pensioen). Opgemerkt wordt ook dat door werkgevers bewuster wordt omgegaan met (flexibele) werknemers. *'Er is meer fatsoen van de werkgever'. 'De werkgever is socialer naar de werknemer toe';*
- Niet alleen voor werknemers maar ook voor werkgevers zou de wet leiden tot meer zekerheid ('stabiliteit');
- Het nieuwe stelsel van opzegtermijnen leidt tot meer flexibiliteit, zowel voor werkgever als werknemer;
- Men kan langer gebruik kan maken van één en dezelfde uitzendwerknemer;
- Ook zou er sprake zijn van 'betere en betrouwbaardere uitzendwerknemers'. Enerzijds zou dat samenhangen met de 'filtering' door uitzendbureaus. Door de verplichting uitzendwerknemers op termijn een (vast) contract aan te bieden zouden uitzendondernemingen voorzichtiger (lees selectiever) zijn geworden in het aannemen van uitzendwerknemers. Anderzijds zou door het vooruitzicht op een vast contract en door secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioen en (kans op) scholing sprake zijn van een grotere binding van uitzendwerknemers aan de uitzendonderneming.

## 7.3 Effecten volgens werknemers

### 7.3.1 Verandering in de arbeidsrelatie volgens werknemers

De Flexwet kan gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie tussen werkgever en flexwerker. Werkgevers kunnen arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld veranderen, beëindigen of er iets aan toe te voegen. In het onderzoek zijn aan de flexwerkers verschillende vragen gesteld om dergelijke effecten vast te stellen. In de hoofdstukken 3, 4 en 6 zijn de antwoorden op deze vragen reeds behandeld voor de drie categorieën flexwerkers afzonderlijk. Tabel 7.3 geeft een overzicht van de antwoorden van de verschillende categorieën flexwerkers in relatie tot elkaar. Daarbij zijn de gegevens van de tijdelijk aangestelde werknemers en de oproepkrachten dezelfde als in de hoofdstukken 3 en 4, maar zijn voor de uitzendwerknemers andere gegevens gebruikt, omdat er sprake was van een andere selectie in hoofdstuk 6 (zie de beschrijving van deze selectie in hoofdstuk 1).

**Tabel 7.3** Veranderingen in de arbeidsrelatie volgens werknemers, percentages werknemers met tijdelijke aanstellingen, oproepcontracten en uitzendwerknemers in het 1999- en 2000-onderzoek

|                                       | Tijdelijk werk |      | Oroepwerk |      | Uitzendwerk |      | Totale groep |      |
|---------------------------------------|----------------|------|-----------|------|-------------|------|--------------|------|
|                                       | 1999           | 2000 | 1999      | 2000 | 1999        | 2000 | 1999         | 2000 |
| Gebeurtenis                           | 20%            | 21%  | 17%       | 15%  | 23%         | 23%  | 19%          | 20%  |
| Schrijft dit toe aan nieuwe wetgeving | 5%             | 4%   | 8%        | 2%   | 10%         | 8%   | 7%           | 4%   |
| Tussentijdse beëindiging              | 5%             | 6%   | 3%        | 2%   | 23%         | 7%   | 6%           | 5%   |
| Aanbieden ander werk/contract         | 11%            | 4%   | 8%        | 2%   | 17%         | 5%   | 10%          | 4%   |
| Wijziging, toevoeging                 | 9%             | 1%   | 7%        | 0%   | 3%          | 1%   | 8%           | 1%   |
| Aantal respondenten                   | 73             | 210  | 126       | 59   | 30          | 74   | 229          | 343  |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 1999 en 2000

Bij gemiddeld 20% van de ondervraagde flexwerkers heeft zich sinds 1 januari een gebeurtenis voorgedaan met de baan of het arbeidscontract. Een gebeurtenis kan zijn dat de werkgever een poging heeft ondernomen om het contract tussentijds te beëindigen, te wijzigen of er iets aan toe te voegen. Dit percentage verschilt voor de drie onderscheiden groepen flexwerkers niet veel en is nauwelijks veranderd ten opzichte van het 1999-onderzoek. In de vorige hoofdstukken is echter reeds aangegeven dat de terugvraagperiode van het 1999-onderzoek aanmerkelijk korter is (5 maanden) dan die van het 2000-onderzoek (17 maanden). Het ligt dus voor de hand te concluderen dat in de korte terugvraagperiode van het 1999-onderzoek naar verhouding meer gebeurtenissen plaatsvonden dan in de lange terugvraagperiode van het 2000-onderzoek. Het percentage werknemers dat de verandering toeschrijft aan de nieuwe wetgeving is dus verhoudingsgewijs sterk gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar.

Tussentijdse beëindigingen komen in het 2000-onderzoek iets minder vaak voor dan in het jaar daarvoor. Met name bij de uitzendwerknemers is het aantal meldingen gedaald, hoewel bedacht moet worden dat het hier om een kleine groep gaat. Het aanbieden van ander werk is eveneens afgenomen en wel sterker dan het tussentijds beëindigen van het werk of het contract. Dit aanbieden is voor alle drie typen flexwerk in ongeveer gelijke mate afgenomen. Tenslotte is het aantal wijzigingen en toevoegingen in de loop van het jaar sterk gedaald van 8% in 1999 naar 1% in 2000. Ook deze daling geldt voor alle drie categorieën flexwerkers.

### 7.3.2 Beëindiging van werk

Ervaringen van werknemers rondom de invoering van de Flexwet spelen zich voor een belangrijk deel af bij het beëindigen van het contract of de baan. In dit gedeelte worden de vragen over de beëindiging van het werk verder uitgewerkt. Tabel 7.4 geeft een overzicht van het percentage respondenten in de verschillende groepen flexwerkers dat het werk sinds 1 januari 1999 beëindigde en aangeeft of dat al of niet gedwongen was.



**Tabel 7.4** Percentage respondenten in de verschillende groepen flexwerkers dat het werk sinds 1 januari 1999 beëindigde en aangeeft of dat al of niet gedwongen was

|   | Tijdelijk<br>werk | Oproep-<br>werk | Uitzend-<br>werk | Totale<br>groep |
|---|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Sinds 1-1-1999 wel eens gestopt (*)                           | 27%               | 14%             | 26%              | 25%             |
| Beëindiging was (in percentages van het aantal respondenten): |                   |                 |                  |                 |
| - gedwongen   | 13%               | 5%              | 14%              | 12%             |
| - vrijwillig  | 12%               | 5%              | 11%              | 11%             |
| - beiden  | 2%                | 3%              | 1%               | 2%              |
| <b>Aantal respondenten</b>                                    | <b>210</b>        | <b>59</b>       | <b>74</b>        | <b>343</b>      |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

In totaal 25% van de flexwerkers is sinds 1 januari 1999 wel eens gestopt met werken. De oproepkrachten zijn verhoudingsgewijs het minst vaak gestopt. Dit is in overeenstemming met het gegeven dat zij ook de langste duur van hun banen hebben. Iets meer flexwerkers zijn gedwongen gestopt (12% + 2% van 343 respondenten) dan vrijwillig (11% van 343 respondenten). De redenen van het gedwongen stoppen met werken lopen uiteen. Het niet verlengen van het dienstverband (4%) en ontslag (3%) zijn redenen die het vaakst genoemd worden.

Belangrijk voor flexwerkers is dat bij het beëindigen van een dienstverband het inkomen beschermd is via een sociale uitkering.<sup>1</sup> Om die reden zijn in het onderzoek enkele vragen gesteld over het aanvragen en krijgen van een uitkering. Tabel 7.5 geeft hiervan een overzicht.

<sup>1</sup> Klein Hesselink e.a., 1998, o.c.

**Tabel 7.5** Percentage respondenten in de verschillende groepen flexwerkers dat het werk sinds 1 januari 1999 beëindigde en het aanvragen en krijgen van een uitkering

|   | Tijdelijk<br>werk | Oproep-<br>werk | Uitzend-<br>werk | Totale<br>groep |
|---|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Heeft uitkering aangevraagd                     | 13%               | 5%              | 15%              | 12%             |
| Soort uitkering:                                |                   |                 |                  |                 |
| - werkloosheidsuitkering (WW)                   | 10%               | 5%              | 7%               | 9%              |
| - bijstandsuitkering (Abw)                      | 1%                | -               | 3%               | 1%              |
| - arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wao, Wajong) | 1%                | -               | -                | 0%              |
| - ziekte-uitkering (ZW) of loondoorbetaling     | 2%                | -               | 5%               | 2%              |
| Heeft uitkering gekregen                        | 10%               | 5%              | 14%              | 10%             |
| Geen loondoorbetaling bij ziekte (*)            | 6%                | 32%             | 19%              | 13%             |
| Aantal respondenten                             | 210               | 59              | 74               | 343             |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Ongeveer de helft van de flexwerkers die sinds 1 januari 1999 gestopt zijn met werken (25%, zie vorige tabel) heeft een uitkering aangevraagd (12% van 25%). Meestal was dat een werkloosheidsuitkering (9%), maar bij de uitzendwerknemers was dat relatief vaak ook een Ziekte-wetuitkering. Van degenen die een uitkering hebben aangevraagd, heeft bijna iedereen deze ook ontvangen. In totaal 13% van de flexwerkers geeft aan dat er voor hen geen sprake is van loondoorbetaling bij ziekte. Opmerkelijk zijn de hoge percentages oproepkrachten (32%) en uitzendwerknemers (19%) die geen loondoorbetaling krijgen.

## 7.4 Ervaringen met werk zoeken

Een van de beoogde effecten van de Flexwet is dat werkgevers flexwerkers sneller in dienst zouden nemen. Om die reden is gevraagd naar de ervaringen van de flexwerkers met (ander) werk zoeken. Ter vergelijking is deze vraag eveneens gesteld aan alle overige werknemers die geen flexbaan hebben (in totaal 437 respondenten) en degenen zonder baan (in totaal 98 respondenten). Bij de overige werknemers gaat het vooral om werknemers met een vaste baan en zelfstandigen of freelancers (zie hoofdstuk 1). Tabel 7.6 geeft een overzicht van de antwoorden op de vragen hiernaar gesteld.

**Tabel 7.6** Percentage respondenten die aangeven sinds 1 januari 1999 werk gezocht te hebben en de wijze waarop dat plaats vond

|  | Tijdelijk<br>Werk | Oproep-<br>werk | Uitzend-<br>werk | Ander<br>werk | Geen<br>Werk | Totale<br>Groep |
|--|-------------------|-----------------|------------------|---------------|--------------|-----------------|
| Sinds 1-1-1999 ander werk gezocht (*)        | 55%               | 44%             | 70%              | 25%           | 57%          | 41%             |
| Op welke manier gezocht:                     |                   |                 |                  |               |              |                 |
| - via arbeidsbureau of CWI (*)               | 20%               | 14%             | 26%              | 6%            | 30%          | 14%             |
| - via personeelsadvertenties (*)             | 37%               | 27%             | 42%              | 16%           | 41%          | 27%             |
| - via een uitzendbureau (*)                  | 20%               | 10%             | 43%              | 7%            | 14%          | 14%             |
| - via een commercieel wervingsbureau         | 4%                | -               | 1%               | 1%            | 3%           | 2%              |
| - via vacaturebanken op internet (*)         | 13%               | 2%              | 10%              | 3%            | 4%           | 6%              |
| - via familie, kennissen, collega's          | 10%               | 3%              | 8%               | 7%            | 12%          | 8%              |
| - via uitkerende instantie (*)               | 4%                | -               | -                | 1%            | 4%           | 2%              |
| - vanuit stageplaats (*)                     | 1%                | 3%              | 1%               | -             | -            | 1%              |
| - via een open sollicitatie                  | 12%               | 9%              | 14%              | 7%            | 14%          | 10%             |
| - op een andere wijze                        | 3%                | 5%              | 7%               | 3%            | 7%           | 4%              |
| Aantal sollicitaties (n=343) (*)             | 13                | 21              | 13               | 10            | 24           | 14              |
| Sinds 1-1-99 sollicitatiegesprek bedrijf (*) | 50%               | 24%             | 62%              | 17%           | 26%          | 30%             |
| Hoeveel sollicitatiegesprekken (n=263)       | 7                 | 4               | 3                | 4             | 4            | 5               |
| Sinds 1-1-99 gesprek bij bemiddelaar (*)     | 26%               | 12%             | 30%              | 8%            | 17%          | 15%             |
| Hoeveel van deze gesprekken (n=127)          | 3                 | 1               | 3                | 3             | 4            | 3               |
| Sinds 1-1-99 werk aangeboden gekregen (*)    | 29%               | 17%             | 38%              | 13%           | 9%           | 19%             |
| Aanbieden werk i.v.m. Flexwet (n=163)        | 7%                | -               | 22%              | 7%            | 11%          | 9%              |
| Sinds 1-1-99 geen werk aangeboden (*)        | 26%               | 27%             | 32%              | 12%           | 46%          | 22%             |
| Niet aanbieden werk i.v.m. Flexwet (n=193)   | 13%               | 13%             | 8%               | 2%            | 7%           | 8%              |
| <b>Totaal aantal respondenten</b>            | <b>210</b>        | <b>59</b>       | <b>74</b>        | <b>437</b>    | <b>98</b>    | <b>878</b>      |

Bron: Flexwerkers-onderzoek 2000; n=het aantal respondenten waarover de gegevens berekend zijn; (\*) betekent: verschillen tussen groepen significant op 95% niveau

Flexwerkers en niet-werkenden hebben sinds 1 januari 1999 vaker (ander) betaald werk gezocht dan de overige werknemers. Met name veel uitzendwerknemers zoeken naar ander werk (70%), gevolgd door de niet-werkenden (57%) en de tijdelijk aangestelde werknemers (55%). De oproepkrachten zoeken wat minder vaak naar werk (44%) en de groep overige werkenden het minst vaak (25%).

De meeste werkzoekenden zoeken via personeelsadvertenties (27%), het Arbeidsbureau dan wel CWI (14%) of het uitzendbureau (14%), maar ook via open sollicitaties (10%) en vacaturebanken op internet (6%). Personeelsadvertenties zijn bij alle vijf onderzochte groepen werkzoekenden, met uitzondering van de uitzendwerknemers, het meest favoriet. Uitzendwerkne-

mers zoeken vaak werk via het uitzendbureau (43%), maar ook via personeelsadvertenties (42%). De groep met ander werk en de oproepkrachten zoeken minder vaak werk, hetgeen niet verwonderlijk is omdat de respondenten in deze groepen vaak een vaste aanstelling hebben.

Gemiddeld hebben respondenten die gesolliciteerd hebben (n=343) sinds 1 januari 1999 14 keer gesolliciteerd. In totaal 30% van alle respondenten heeft minstens één sollicitatiegesprek bij een bedrijf gehad. Gemiddeld waren dat 5 gesprekken voor degenen die op gesprek zijn geweest (n=263). In totaal 15% van de respondenten is op minstens één gesprek bij een bemiddelaar geweest. Degenen die op gesprek bij een bemiddelaar zijn geweest (n=127), zijn daar gemiddeld 3 keer geweest.

Sinds 1 januari 1999 heeft 19% van de respondenten werk aangeboden gekregen. In totaal 22% van de respondenten heeft sinds 1 januari 1999 geen werk aangeboden gekregen. De overige 59% van de respondenten heeft geen ander werk gezocht (55%) of geeft geen antwoord op de vraag naar het aanbieden van werk (4%). Het is opvallend dat degenen zonder werk vaker geen werk (46%) dan werk (9%) aangeboden kregen. In mindere mate geldt dit ook voor de oproepkrachten (17% wel en 27% geen werk aangeboden gekregen). Vooral uitzendwerknemers (38%) en tijdelijk aangestelde werknemers (29%) krijgen vaak werk aangeboden.

In totaal 9% van de respondenten die werk aangeboden kregen, brengt dit aanbieden van werk in verband met de Flexwet. Van degenen die geen werk aangeboden kregen brengt in totaal 8% dit niet aanbieden van werk dit in verband met de Flexwet.

## BIJLAGE 1 TABELLENBIJLAGE

### Toelichting

In de tabellen die betrekking hebben op de 'overige werkgevers' worden de sectoren aangeduid met de volgende afkortingen:

- L/V landbouw/visserij;
- I/D industrie incl. delfstoffenwinning;
- B/E bouw/energie;
- HO horeca;
- H/R handel/reparatie;
- T/C transport/communicatie;
- ZD zakelijke dienstverlening;
- Z/W zorg/welzijn;
- OD overige dienstverlening

De sectoren openbaar bestuur en onderwijs vallen buiten het bestek van het onderzoek (zie paragraaf 1.4.2).

### Hoofdstuk 2 Bekendheid en voorlichting

**Tabel B2.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bekendheid met Flexwet (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |             |              |             | Totaal     |             |
|---------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|               | uitzending          |             | combi/anders |             | aantal     | %           |
|               | aantal              | %           | aantal       | %           |            |             |
| Helemaal niet | 0                   | 0%          | 1            | 1%          | 1          | 0%          |
| Enigszins     | 4                   | 4%          | 2            | 2%          | 6          | 3%          |
| Redelijk      | 33                  | 30%         | 25           | 26%         | 58         | 28%         |
| Goed          | 42                  | 39%         | 43           | 44%         | 85         | 41%         |
| Zeer goed     | 30                  | 28%         | 27           | 28%         | 57         | 28%         |
| <b>Totaal</b> | <b>109</b>          | <b>100%</b> | <b>98</b>    | <b>100%</b> | <b>207</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B2.2** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bekendheid met Flexwet (naar grootte-klasse)

|               | aantal uitzendwerknemers |             |           |             |              |             |           |             | Totaal     |             |
|---------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|               | 0-99                     |             | 100-999   |             | 1000 of meer |             | onbekend  |             | aantal     | %           |
|               | aantal                   | %           | aantal    | %           | aantal       | %           | aantal    | %           |            |             |
| Helemaal niet | 0                        | 0%          | 0         | 0%          | 0            | 0%          | 1         | 6%          | 1          | 0%          |
| Enigszins     | 4                        | 4%          | 2         | 3%          | 0            | 0%          | 0         | 0%          | 6          | 3%          |
| Redelijk      | 35                       | 33%         | 20        | 30%         | 2            | 13%         | 1         | 6%          | 58         | 28%         |
| Goed          | 48                       | 45%         | 27        | 41%         | 6            | 38%         | 4         | 22%         | 85         | 41%         |
| Zeer goed     | 20                       | 19%         | 17        | 26%         | 8            | 50%         | 12        | 67%         | 57         | 28%         |
| <b>Totaal</b> | <b>107</b>               | <b>100%</b> | <b>66</b> | <b>100%</b> | <b>16</b>    | <b>100%</b> | <b>18</b> | <b>100%</b> | <b>207</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B2.3** Werkgevers-onderzoek 2000: Bekendheid met Flexwet (naar sector)

|               |         | SECTOR      |             |             |             |             |             |             |             |             | Totaal      |
|---------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|               |         | L/V         | I/D         | B/E         | H/R         | HO          | T/C         | ZD          | Z/W         | OD          |             |
| Helemaal niet | %       | 7%          | 4%          | 5%          | 1%          | 7%          | 0%          | 2%          | 0%          | 4%          | 2%          |
| Enigszins     | %       | 35%         | 12%         | 13%         | 7%          | 16%         | 7%          | 14%         | 4%          | 15%         | 10%         |
| Redelijk      | %       | 42%         | 52%         | 38%         | 11%         | 60%         | 29%         | 61%         | 34%         | 27%         | 39%         |
| Goed          | %       | 9%          | 23%         | 24%         | 29%         | 13%         | 56%         | 13%         | 41%         | 10%         | 27%         |
| Zeer goed     | %       | 8%          | 8%          | 21%         | 51%         | 4%          | 8%          | 10%         | 22%         | 44%         | 22%         |
| <b>Totaal</b> | %       | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |
|               | ongew.n | 85          | 180         | 85          | 238         | 43          | 44          | 129         | 107         | 48          | 959         |

**Tabel B2.4** Werkgevers-onderzoek 2000: Bekendheid met Flexwet (naar grootteklasse)

|               |          | GKLAS       |             |             | Totaal |
|---------------|----------|-------------|-------------|-------------|--------|
|               |          | 4-9         | 10-99       | 100+        |        |
| Helemaal niet | %        | 9%          | 1%          | 2%          |        |
| Enigszins     | %        | 23%         | 11%         | 10%         |        |
| Redelijk      | %        | 35%         | 39%         | 39%         |        |
| Goed          | %        | 31%         | 17%         | 27%         |        |
| Zeer goed     | %        | 1%          | 32%         | 22%         |        |
| <b>Totaal</b> | %        | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |        |
|               | ongew. n | 191         | 473         | 959         |        |

**Tabel B2.5** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Oordeel over voorlichting SZW (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |             |              |             | Totaal     |             |
|---------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|               | uitzending          |             | combi/anders |             | aantal     | %           |
|               | aantal              | %           | aantal       | %           |            |             |
| Zeer negatief | 5                   | 5%          | 12           | 15%         | 17         | 10%         |
| Negatief      | 34                  | 37%         | 29           | 35%         | 63         | 36%         |
| Neutraal      | 36                  | 39%         | 24           | 29%         | 60         | 34%         |
| Positief      | 17                  | 18%         | 16           | 20%         | 33         | 19%         |
| Zeer positief | 0                   | 0%          | 1            | 1%          | 1          | 1%          |
| <b>Totaal</b> | <b>92</b>           | <b>100%</b> | <b>82</b>    | <b>100%</b> | <b>174</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B2.6** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Oordeel over voorlichting SZW (naar grootteklasse)

|               | aantal uitzendwerknemers |             |           |             |              |             |           |             | Totaal     |             |
|---------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|               | 0-99                     |             | 100-999   |             | 1000 of meer |             | onbekend  |             | aantal     | %           |
|               | aantal                   | %           | aantal    | %           | aantal       | %           | aantal    | %           |            |             |
| Zeer negatief | 9                        | 10%         | 3         | 5%          | 4            | 31%         | 1         | 9%          | 17         | 10%         |
| Negatief      | 35                       | 37%         | 22        | 39%         | 2            | 15%         | 4         | 36%         | 63         | 36%         |
| Neutraal      | 33                       | 35%         | 21        | 38%         | 2            | 15%         | 4         | 36%         | 60         | 34%         |
| Positief      | 17                       | 18%         | 9         | 16%         | 5            | 38%         | 2         | 18%         | 33         | 19%         |
| Zeer positief | 0                        | 0%          | 1         | 2%          | 0            | 0%          | 0         | 0%          | 1          | 1%          |
| <b>Totaal</b> | <b>94</b>                | <b>100%</b> | <b>56</b> | <b>100%</b> | <b>13</b>    | <b>100%</b> | <b>11</b> | <b>100%</b> | <b>174</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B2.7** Werkgevers-onderzoek 2000: Oordeel over voorlichting SZW (naar sector)

|               |         | SECTOR      |             |             |             |             |             |             |             |             | Totaal      |
|---------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|               |         | L/V         | I/D         | B/E         | H/R         | HO          | T/C         | ZD          | Z/W         | OD          |             |
| Zeer negatief | %       | 9%          | 6%          | 0%          | 1%          | 3%          |             | 5%          | 0%          | 25%         | 4%          |
| Negatief      | %       | 35%         | 29%         | 24%         | 16%         | 22%         | 3%          | 23%         | 9%          | 19%         | 19%         |
| Neutraal      | %       | 22%         | 24%         | 15%         | 65%         | 36%         | 32%         | 61%         | 33%         | 20%         | 41%         |
| Positief      | %       | 35%         | 39%         | 60%         | 13%         | 38%         | 58%         | 10%         | 58%         | 34%         | 34%         |
| Zeer positief | %       |             | 2%          | 0%          | 4%          |             | 6%          | 1%          |             | 1%          | 2%          |
| <b>Totaal</b> | %       | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |
|               | ongew.n | 67          | 153         | 60          | 185         | 33          | 36          | 100         | 87          | 38          | 759         |

**Tabel B2.8** Werkgevers-onderzoek 2000: Oordeel over voorlichting SZW (naar grootte-klasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 4%            | 4%    | 3%   | 4%     |
| Negatief      | %        | 26%           | 15%   | 21%  | 19%    |
| Neutraal      | %        | 43%           | 48%   | 33%  | 41%    |
| Positief      | %        | 24%           | 32%   | 40%  | 34%    |
| Zeer positief | %        | 3%            | 1%    | 3%   | 2%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 125           | 380   | 254  | 759    |

**Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomsten: Oproepovereenkomsten****Tabel B3.1** Werkgevers-onderzoek 2000: Aandeel oproepkrachten in personeelsbestand (naar sector)

|             |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|             |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| < 5%        | %        | 37%    | 79%  | 81%  | 69%  | 1%   | 10%  | 57%  | 24%  | 55%  | 44%    |
| 5-10%       | %        | 26%    | 2%   | 6%   | 1%   | 1%   | 26%  | 2%   | 20%  | 3%   | 9%     |
| 10-25%      | %        | 15%    | 14%  |      | 4%   | 7%   | 20%  | 17%  | 50%  | 29%  | 26%    |
| 25% of meer | %        | 23%    |      | 13%  | 21%  | 81%  | 10%  | 1%   | 4%   | 13%  | 12%    |
| Onbekend    | %        |        | 5%   |      | 6%   | 9%   | 34%  | 24%  | 2%   |      | 9%     |
| Totaal      | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|             | ongew. n | 31     | 33   | 11   | 61   | 26   | 17   | 38   | 69   | 17   | 303    |

**Tabel B3.2** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels rechtsvermoedens voor indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 48%    | 54%  | 40%  | 25%  | 13%  | 21%  | 12%  | 23%  | 19%  | 24%    |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 44%    | 35%  | 39%  | 74%  | 87%  | 78%  | 87%  | 71%  | 36%  | 70%    |
| Stimulans                     | %        | 8%     | 11%  | 20%  | 0%   |      | 1%   | 1%   | 6%   | 45%  | 7%     |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 29     | 31   | 10   | 53   | 24   | 14   | 34   | 67   | 14   | 276    |



**Tabel B3.3** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels rechtsvermoedens voor indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                            |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|----------------------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|                            |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Belemmering                | %        | 23%           | 27%   | 21%  | 24%    |
| Belemmering noch stimulans | %        | 77%           | 64%   | 72%  | 70%    |
| Stimulans                  | %        | 0%            | 9%    | 7%   | 7%     |
| Totaal                     | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|                            | ongew. n | 46            | 133   | 97   | 276    |

**Tabel B3.4** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels rechtsvermoedens voor indienstneming personeel (naar aandeel oproepkrachten)

|                            |          | aandeel oproepkrachten |       |        |       | Totaal |
|----------------------------|----------|------------------------|-------|--------|-------|--------|
|                            |          | <5%                    | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Belemmering                | %        | 26%                    | 48%   | 17%    | 21%   | 25%    |
| Belemmering noch stimulans | %        | 66%                    | 52%   | 73%    | 77%   | 68%    |
| Stimulans                  | %        | 8%                     | 10%   | 10%    | 2%    | 7%     |
| Totaal                     | %        | 100%                   | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|                            | ongew. n | 102                    | 38    | 69     | 56    | 265    |

**Tabel B3.5** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 4%     |      |      |      |      | 3%   |      | 0%   |      | 0%     |
| Negatief      | %        | 31%    | 31%  | 3%   | 45%  | 47%  | 9%   | 40%  | 23%  | 4%   | 30%    |
| Geen          | %        | 53%    | 58%  | 78%  | 54%  | 51%  | 76%  | 43%  | 75%  | 96%  | 63%    |
| Positief      | %        | 12%    | 11%  | 19%  | 1%   | 2%   | 12%  | 17%  | 2%   |      | 7%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 25     | 28   | 8    | 49   | 23   | 15   | 37   | 64   | 15   | 264    |

**Tabel B3.6** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 0%            | 0%    | 0%   | 0%     |
| Negatief      | %        | 51%           | 28%   | 25%  | 30%    |
| Geen          | %        | 48%           | 58%   | 71%  | 63%    |
| Positief      | %        | 1%            | 13%   | 3%   | 7%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 40            | 131   | 93   | 264    |

**Tabel B3.7** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels rechtsvermoedens (naar aandeel oproepkrachten)

|               |          | aandeel oproepkrachten |       |        |       | Totaal |
|---------------|----------|------------------------|-------|--------|-------|--------|
|               |          | <5%                    | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Zeer negatief | %        | 0%                     |       | 0%     | 0%    | 0%     |
| Negatief      | %        | 27%                    | 26%   | 15%    | 33%   | 24%    |
| Geen          | %        | 57%                    | 71%   | 84%    | 64%   | 68%    |
| Positief      | %        | 16%                    | 2%    | 1%     | 3%    | 8%     |
|               | %        | 100%                   | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
| Totaal        | ongew. n | 100                    | 38    | 67     | 48    | 253    |

**Tabel B3.8** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels oproepovereenkomsten voor indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 48%    | 49%  | 32%  | 22%  | 19%  | 20%  | 32%  | 28%  | 17%  | 29%    |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 43%    | 44%  | 41%  | 76%  | 80%  | 72%  | 67%  | 65%  | 38%  | 64%    |
| Stimulans                     | %        | 9%     | 7%   | 28%  | 2%   | 1%   | 8%   | 1%   | 7%   | 45%  | 7%     |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. N | 31     | 30   | 10   | 59   | 23   | 16   | 36   | 69   | 15   | 289    |

**Tabel B3.9** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels oproepovereenkomsten voor indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                            |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|----------------------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|                            |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Belemmering                | %        | 19%           | 37%   | 27%  | 29%    |
| Belemmering noch stimulans | %        | 80%           | 54%   | 66%  | 64%    |
| Stimulans                  | %        | 1%            | 10%   | 8%   | 7%     |
| Totaal                     | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|                            | ongew. n | 50            | 142   | 97   | 289    |

**Tabel B3.10** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels oproepovereenkomsten voor indienstneming personeel (naar aandeel oproepkrachten)

|                            |          | aandeel oproepkrachten |       |        |       | Totaal |
|----------------------------|----------|------------------------|-------|--------|-------|--------|
|                            |          | <5%                    | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Belemmering                | %        | 32%                    | 30%   | 35%    | 20%   | 31%    |
| Belemmering noch stimulans | %        | 58%                    | 70%   | 55%    | 77%   | 61%    |
| Stimulans                  | %        | 10%                    |       | 10%    | 2%    | 8%     |
| Totaal                     | %        | 100%                   | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|                            | ongew. n | 108                    | 41    | 72     | 57    | 278    |

**Tabel B3.11** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels oproepovereenkomsten (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 10%    |      |      |      | 5%   | 4%   |      | 0%   | 2%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 33%    | 57%  | 53%  | 9%   | 18%  | 9%   | 17%  | 31%  | 78%  | 30%    |
| Geen          | %        | 52%    | 38%  | 36%  | 90%  | 77%  | 75%  | 66%  | 68%  | 20%  | 64%    |
| Positief      | %        | 5%     | 5%   | 11%  | 1%   |      | 12%  | 17%  | 1%   |      | 6%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 28     | 29   | 7    | 52   | 22   | 16   | 36   | 66   | 17   | 273    |

**Tabel B3.12** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels oproepovereenkomsten (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 0%            | 2%    | 0%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 13%           | 38%   | 29%  | 30%    |
| Geen          | %        | 87%           | 48%   | 70%  | 64%    |
| Positief      | %        | 1%            | 12%   | 2%   | 6%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 46            | 132   | 95   | 273    |

**Hoofdstuk 4 Arbeidsovereenkomsten: proeftijd en tijdelijke contracten****Tabel B4.1** Werkgevers-onderzoek 2000: Aandeel tijdelijke werknemers in personeelsbestand (naar sector)

|             |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|             |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| < 5%        | %        | 23%    | 29%  | 51%  | 3%   | 13%  | 13%  | 5%   | 15%  | 12%  | 16%    |
| 5-10%       | %        | 9%     | 23%  | 9%   | 4%   | 2%   | 72%  | 17%  | 18%  | 36%  | 18%    |
| 10-25%      | %        | 36%    | 29%  | 35%  | 25%  | 33%  | 7%   | 33%  | 33%  | 18%  | 29%    |
| 25% of meer | %        | 31%    | 15%  | 3%   | 19%  | 44%  | 6%   | 36%  | 22%  | 34%  | 22%    |
| Onbekend    | %        | 1%     | 4%   | 1%   | 48%  | 7%   | 1%   | 8%   | 12%  | 1%   | 16%    |
| Totaal      | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|             | ongew. n | 43     | 155  | 52   | 180  | 27   | 37   | 115  | 101  | 35   | 745    |

**Tabel B4.2** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels proeftijden voor indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 34%    | 16%  | 21%  | 34%  | 19%  | 54%  | 19%  | 13%  | 6%   | 22%    |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 59%    | 79%  | 78%  | 63%  | 71%  | 43%  | 78%  | 74%  | 92%  | 73%    |
| Stimulans                     | %        | 7%     | 6%   | 1%   | 3%   | 9%   | 3%   | 3%   | 13%  | 2%   | 6%     |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 42     | 145  | 50   | 173  | 27   | 35   | 110  | 97   | 31   | 710    |

**Tabel B4.3** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels proeftijden voor indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                            |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|----------------------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|                            |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Belemmering                | %        | 24%           | 25%   | 17%  | 22%    |
| Belemmering noch stimulans | %        | 71%           | 71%   | 75%  | 73%    |
| Stimulans                  | %        | 5%            | 4%    | 8%   | 6%     |
| Totaal                     | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|                            | ongew. n | 88            | 355   | 267  | 710    |

**Tabel B4.4** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels proeftijden (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 11%    |      | 0%   |      |      |      |      | 0%   | 5%   | 0%     |
| Negatief      | %        | 26%    | 14%  | 22%  | 18%  | 15%  | 8%   | 12%  | 9%   | 2%   | 13%    |
| Geen          | %        | 63%    | 81%  | 76%  | 81%  | 71%  | 91%  | 87%  | 91%  | 92%  | 84%    |
| Positief      | %        |        | 5%   | 2%   | 1%   | 14%  | 1%   | 1%   | 0%   | 1%   | 2%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 39     | 145  | 50   | 163  | 25   | 35   | 112  | 93   | 33   | 695    |

**Tabel B4.5** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels proeftijden (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        |               | 0%    | 0%   | 0%     |
| Negatief      | %        |               | 28%   | 12%  | 13%    |
| Geen          | %        |               | 71%   | 85%  | 84%    |
| Positief      | %        |               | 1%    | 3%   | 2%     |
| Totaal        | %        |               | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n |               | 77    | 345  | 695    |

**Tabel B4.6** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor tijdelijke indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 43%    | 12%  | 14%  | 3%   | 13%  | 5%   | 4%   | 15%  | 17%  | 9%     |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 47%    | 63%  | 30%  | 75%  | 71%  | 81%  | 73%  | 60%  | 54%  | 66%    |
| Stimulans                     | %        | 9%     | 25%  | 56%  | 22%  | 15%  | 14%  | 22%  | 25%  | 29%  | 25%    |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 42     | 149  | 51   | 170  | 27   | 36   | 110  | 96   | 31   | 712    |

**Tabel B4.7** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor tijdelijke indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|                               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Belemmering                   | %        | 8%            | 7%    | 13%  | 9%     |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 65%           | 68%   | 63%  | 66%    |
| Stimulans                     | %        | 27%           | 25%   | 24%  | 25%    |
| Totaal                        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 85            | 351   | 276  | 712    |

**Tabel B4.8** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor tijdelijke indienstneming personeel (naar aandeel tijdelijke werknemers)

|                                  |          | aandeel tijdelijke werknemers |       |        |       | Totaal |
|----------------------------------|----------|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|
|                                  |          | <5%                           | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Belemmering                      | %        | 15%                           | 8%    | 13%    | 6%    | 11%    |
| Belemmering<br>noch<br>stimulans | %        | 52%                           | 82%   | 55%    | 59%   | 61%    |
| Stimulans                        | %        | 33%                           | 10%   | 32%    | 35%   | 28%    |
| Totaal                           | %        | 100%                          | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|                                  | ongew. n | 164                           | 126   | 234    | 147   | 671    |

**Tabel B4.9** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor vaste indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 37%    | 14%  | 13%  | 1%   | 5%   | 6%   | 22%  | 12%  | 11%  | 11%    |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 39%    | 70%  | 80%  | 71%  | 84%  | 88%  | 65%  | 70%  | 58%  | 71%    |
| Stimulans                     | %        | 24%    | 17%  | 7%   | 28%  | 11%  | 6%   | 13%  | 19%  | 31%  | 18%    |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 42     | 149  | 51   | 168  | 27   | 34   | 108  | 96   | 31   | 706    |

**Tabel B4.10** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor vaste indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                               |          | GROOTTEKLASSE |      |       | Totaal |      |
|-------------------------------|----------|---------------|------|-------|--------|------|
|                               |          |               | 4-9  | 10-99 | 100+   |      |
| Belemmering                   | %        |               | 10%  | 12%   | 10%    | 11%  |
| Belemmering noch<br>stimulans | %        |               | 57%  | 78%   | 68%    | 71%  |
| Stimulans                     | %        |               | 33%  | 10%   | 22%    | 18%  |
| Totaal                        | %        |               | 100% | 100%  | 100%   | 100% |
|                               | ongew. n |               | 83   | 350   | 273    | 706  |

**Tabel B4.11** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels "keten" tijdelijke contracten voor vaste indienstneming personeel (naar aandeel tijdelijke werknemers)

|                               |          | aandeel tijdelijke werknemers |       |        |       | Totaal |
|-------------------------------|----------|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|
|                               |          | <5%                           | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Belemmering                   | %        | 8%                            | 6%    | 23%    | 8%    | 13%    |
| Belemmering noch<br>stimulans | %        | 73%                           | 76%   | 58%    | 70%   | 68%    |
| Stimulans                     | %        | 18%                           | 18%   | 19%    | 22%   | 19%    |
| Totaal                        | %        | 100%                          | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|                               | ongew. n | 157                           | 127   | 232    | 149   | 665    |

**Tabel B4.12** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels "keten" tijdelijke contracten (naar sector)

|               |        | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |        | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | ZW   | OD   |        |
| Zeer negatief | %      | 10%    |      |      |      |      | 1%   |      | 0%   |      | 0%     |
| Negatief      | %      | 29%    | 18%  | 32%  | 17%  | 15%  | 2%   | 20%  | 8%   | 21%  | 16%    |
| Geen          | %      | 49%    | 70%  | 64%  | 72%  | 72%  | 96%  | 57%  | 91%  | 75%  | 74%    |
| Positief      | %      | 13%    | 11%  | 4%   | 11%  | 13%  | 1%   | 23%  | 1%   | 4%   | 10%    |
| Zeer positief | %      |        |      |      |      |      |      | 0%   |      |      | 0%     |
| Totaal        | %      | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. | 43     | 144  | 48   | 158  | 25   | 34   | 105  | 97   | 32   | 686    |

**Tabel B4.13** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels "keten" tijdelijke contracten (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        |               | 0%    | 0%   | 0%     |
| Negatief      | %        | 7%            | 15%   | 20%  | 16%    |
| Geen          | %        | 80%           | 74%   | 71%  | 74%    |
| Positief      | %        | 12%           | 11%   | 9%   | 10%    |
| Zeer positief | %        | 0%            |       |      | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 81            | 340   | 265  | 686    |

**Tabel B4.14** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels "keten" tijdelijke contracten (naar aandeel tijdelijke werknemers)

|               |          | aandeel tijdelijke werknemers |       |        |       | Totaal |
|---------------|----------|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|
|               |          | <5%                           | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Zeer negatief | %        | 0%                            |       | 0%     | 0%    | 0%     |
| Negatief      | %        | 12%                           | 15%   | 17%    | 25%   | 18%    |
| Geen          | %        | 83%                           | 81%   | 70%    | 64%   | 73%    |
| Positief      | %        | 5%                            | 4%    | 13%    | 10%   | 9%     |
| Zeer positief | %        | 0%                            |       |        |       | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%                          | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|               | ongew. n | 151                           | 122   | 230    | 145   | 648    |



**Hoofdstuk 5 Arbeidsovereenkomsten: opzegtermijnen****Tabel B5.1** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels opzegtermijnen voor indienstneming personeel (naar sector)

|                               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Belemmering                   | %        | 21%    | 7%   | 6%   | 3%   | 10%  | 2%   | 17%  | 1%   | 8%   | 7%     |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 68%    | 81%  | 79%  | 89%  | 78%  | 96%  | 66%  | 94%  | 88%  | 83%    |
| Stimulans                     | %        | 11%    | 12%  | 15%  | 9%   | 11%  | 2%   | 18%  | 5%   | 4%   | 10%    |
| Totaal                        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 70     | 164  | 81   | 214  | 38   | 38   | 120  | 103  | 41   | 869    |

**Tabel B5.2** Werkgevers-onderzoek 2000: Stimulans regels opzegtermijnen voor indienstneming personeel (naar grootteklasse)

|                               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|-------------------------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|                               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Belemmering                   | %        | 8%            | 8%    | 5%   | 7%     |
| Belemmering<br>noch stimulans | %        | 90%           | 84%   | 80%  | 83%    |
| Stimulans                     | %        | 2%            | 8%    | 16%  | 10%    |
| Totaal                        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|                               | ongew. n | 164           | 420   | 285  | 869    |

**Tabel B5.3** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels opzegtermijnen (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 1%     |      |      |      |      |      |      |      |      | 0%     |
| Negatief      | %        | 26%    | 19%  | 16%  | 6%   | 20%  | 3%   | 8%   | 4%   | 20%  | 11%    |
| Geen          | %        | 70%    | 70%  | 79%  | 73%  | 71%  | 95%  | 83%  | 90%  | 73%  | 79%    |
| Positief      | %        | 3%     | 12%  | 5%   | 21%  | 9%   | 1%   | 9%   | 5%   | 6%   | 10%    |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 65     | 162  | 77   | 196  | 36   | 38   | 115  | 100  | 40   | 829    |

**Tabel B5.4** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels opzegtermijnen (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        |               | 0%    |      | 0%     |
| Negatief      | %        | 7%            | 13%   | 10%  | 11%    |
| Geen          | %        | 73%           | 83%   | 77%  | 79%    |
| Positief      | %        | 20%           | 4%    | 13%  | 10%    |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 154           | 398   | 277  | 829    |

**Hoofdstuk 6 Uitzendrelatie en uitzendovereenkomsten****Tabel B6.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in (opzet) administratie/automatisering (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 76                  | 70%  | 75           | 77%  | 151    | 73%  |
| Nee    | 32                  | 30%  | 23           | 23%  | 55     | 27%  |
| Totaal | 108                 | 100% | 98           | 100% | 206    | 100% |

**Tabel B6.2** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in (opzet) administratie/automatisering (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 68                       | 64%  | 54      | 82%  | 14           | 88%  | 15       | 83%  | 151    | 73%  |
| Nee    | 38                       | 36%  | 12      | 18%  | 2            | 13%  | 3        | 17%  | 55     | 27%  |
| Totaal | 106                      | 100% | 66      | 100% | 16           | 100% | 18       | 100% | 206    | 100% |

**Tabel B6.3** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in werkprocessen (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |             |              |             | Totaal     |             |
|---------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|               | uitzending          |             | combi/anders |             | aantal     | %           |
|               | aantal              | %           | aantal       | %           |            |             |
| Ja            | 73                  | 68%         | 66           | 68%         | 139        | 68%         |
| Nee           | 35                  | 32%         | 31           | 32%         | 66         | 32%         |
| <b>Totaal</b> | <b>108</b>          | <b>100%</b> | <b>97</b>    | <b>100%</b> | <b>205</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B6.4** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in werkprocessen (naar grootteklaas)

|               | aantal uitzendwerknemers |             |           |             |              |             |           |             | Totaal     |             |
|---------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|               | 0-99                     |             | 100-999   |             | 1000 of meer |             | onbekend  |             | aantal     | %           |
|               | aantal                   | %           | aantal    | %           | aantal       | %           | aantal    | %           |            |             |
| Ja            | 66                       | 62%         | 50        | 77%         | 12           | 75%         | 11        | 61%         | 139        | 68%         |
| Nee           | 40                       | 38%         | 15        | 23%         | 4            | 25%         | 7         | 39%         | 66         | 32%         |
| <b>Totaal</b> | <b>106</b>               | <b>100%</b> | <b>65</b> | <b>100%</b> | <b>16</b>    | <b>100%</b> | <b>18</b> | <b>100%</b> | <b>205</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B6.5** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot extra (structurele) opleidingen voor interne medewerkers/intercedenten (naar uitzendactiviteiten)

|                   | Uitzendactiviteiten |             |              |             | Totaal     |             |
|-------------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|                   | uitzending          |             | combi/anders |             | aantal     | %           |
|                   | aantal              | %           | aantal       | %           |            |             |
| Ja, voor zittende | 13                  | 12%         | 7            | 7%          | 20         | 10%         |
| Ja, voor nieuwe   | 2                   | 2%          | 2            | 2%          | 4          | 2%          |
| Ja, voor alle     | 51                  | 46%         | 61           | 64%         | 112        | 54%         |
| Nee               | 44                  | 40%         | 26           | 27%         | 70         | 34%         |
| <b>Totaal</b>     | <b>110</b>          | <b>100%</b> | <b>96</b>    | <b>100%</b> | <b>206</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B6.6** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Nieuwe regels uitzendovereenkomsten al dan niet geleid tot extra (structurele) opleidingen voor interne medewerkers/intercedenten (naar grootteklasse)

|                   | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|-------------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|                   | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|                   | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja, voor zittende | 7                        | 7%   | 10      | 15%  | 2            | 13%  | 1        | 6%   | 20     | 10%  |
| Ja, voor nieuwe   | 3                        | 3%   | 1       | 2%   | 0            | 0%   | 0        | 0%   | 4      | 2%   |
| Ja, voor alle     | 49                       | 46%  | 40      | 62%  | 10           | 63%  | 13       | 72%  | 112    | 54%  |
| Nee               | 48                       | 45%  | 14      | 22%  | 4            | 25%  | 4        | 22%  | 70     | 34%  |
| Totaal            | 107                      | 100% | 65      | 100% | 16           | 100% | 18       | 100% | 206    | 100% |

**Tabel B6.7** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Leidt verplichting op termijn vast contract aan te bieden tot inflexibiliteit van uitzendbureaus? (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 89                  | 82%  | 64           | 67%  | 153    | 75%  |
| Nee    | 20                  | 18%  | 31           | 33%  | 51     | 25%  |
| Totaal | 109                 | 100% | 95           | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B6.8** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Leidt verplichting op termijn vast contract aan te bieden tot inflexibiliteit van uitzendbureaus? (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 85                       | 79%  | 49      | 77%  | 9            | 56%  | 10       | 63%  | 153    | 75%  |
| Nee    | 23                       | 21%  | 15      | 23%  | 7            | 44%  | 6        | 38%  | 51     | 25%  |
| Totaal | 108                      | 100% | 64      | 100% | 16           | 100% | 16       | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B6.9** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Flexwet al dan niet geleid tot administratieve lastenverzwaring (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 90                  | 83%  | 81           | 84%  | 171    | 83%  |
| Nee    | 18                  | 17%  | 16           | 16%  | 34     | 17%  |
| Totaal | 108                 | 100% | 97           | 100% | 205    | 100% |

**Tabel B6.10** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Flexwet al dan niet geleid tot administratieve lastenverzwaring (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 83                       | 78%  | 59      | 91%  | 16           | 100% | 13       | 76%  | 171    | 83%  |
| Nee    | 24                       | 22%  | 6       | 9%   | 0            | 0%   | 4        | 24%  | 34     | 17%  |
| Totaal | 107                      | 100% | 65      | 100% | 16           | 100% | 17       | 100% | 205    | 100% |

**Tabel B6.11** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen nieuwe regels uitzendovereenkomsten (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|---------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|               | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|               | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Zeer negatief | 5                   | 5%   | 4            | 5%   | 9      | 5%   |
| Negatief      | 42                  | 43%  | 31           | 36%  | 73     | 40%  |
| Geen          | 41                  | 42%  | 31           | 36%  | 72     | 39%  |
| Positief      | 9                   | 9%   | 19           | 22%  | 28     | 15%  |
| Zeer positief | 1                   | 1%   | 0            | 0%   | 1      | 1%   |
| Totaal        | 98                  | 100% | 85           | 100% | 183    | 100% |

**Tabel B6.12** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen nieuwe regels uitzendovereenkomsten (naar grootteklasse)

|               | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|---------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|               | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|               | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Zeer negatief | 4                        | 4%   | 2       | 3%   | 0            | 0%   | 3        | 21%  | 9      | 5%   |
| Negatief      | 37                       | 39%  | 25      | 42%  | 7            | 50%  | 4        | 29%  | 73     | 40%  |
| Geen          | 43                       | 45%  | 22      | 37%  | 1            | 7%   | 6        | 43%  | 72     | 39%  |
| Positief      | 12                       | 13%  | 9       | 15%  | 6            | 43%  | 1        | 7%   | 28     | 15%  |
| Zeer positief | 0                        | 0%   | 1       | 2%   | 0            | 0%   | 0        | 0%   | 1      | 1%   |
| Totaal        | 96                       | 100% | 59      | 100% | 14           | 100% | 14       | 100% | 183    | 100% |

**Tabel B6.13** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Schatting fase-indeling (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |              | Totaal |
|--------|---------------------|--------------|--------|
|        | uitzending          | combi/anders |        |
|        | %                   | %            |        |
| Fase 1 | 55%                 | 53%          | 55%    |
| Fase 2 | 28%                 | 21%          | 25%    |
| Fase 3 | 12%                 | 15%          | 13%    |
| Fase 4 | 5%                  | 11%          | 7%     |
| Totaal | 100%                | 100%         | 100%   |

**Tabel B6.14** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Schatting fase-indeling (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |         |              |          | Totaal |
|--------|--------------------------|---------|--------------|----------|--------|
|        | 0-99                     | 100-999 | 1000 of meer | onbekend |        |
|        | %                        | %       | %            | %        |        |
| Fase 1 | 59%                      | 51%     | 50%          | 43%      | 55%    |
| Fase 2 | 21%                      | 28%     | 33%          | 26%      | 25%    |
| Fase 3 | 12%                      | 14%     | 13%          | 21%      | 13%    |
| Fase 4 | 8%                       | 7%      | 4%           | 10%      | 7%     |
| Totaal | 100%                     | 100%    | 100%         | 100%     | 100%   |

**Tabel B6.15** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in (opzet) administratie/automatisering (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 52                  | 49%  | 46           | 48%  | 98     | 49%  |
| Nee    | 54                  | 51%  | 49           | 52%  | 103    | 51%  |
| Totaal | 106                 | 100% | 95           | 100% | 201    | 100% |

**Tabel B6.16** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in (opzet) administratie/automatisering (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 45                       | 44%  | 35      | 54%  | 8            | 50%  | 10       | 59%  | 98     | 49%  |
| Nee    | 58                       | 56%  | 30      | 46%  | 8            | 50%  | 7        | 41%  | 103    | 51%  |
| Totaal | 103                      | 100% | 65      | 100% | 16           | 100% | 17       | 100% | 201    | 100% |

**Tabel B6.17** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in werkprocessen (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 43                  | 41%  | 42           | 44%  | 85     | 43%  |
| Nee    | 62                  | 59%  | 53           | 56%  | 115    | 58%  |
| Totaal | 105                 | 100% | 95           | 100% | 200    | 100% |

**Tabel B6.18** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot ingrijpende wijzigingen in werkprocessen (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 33                       | 32%  | 38      | 58%  | 7            | 44%  | 7        | 41%  | 85     | 43%  |
| Nee    | 69                       | 68%  | 27      | 42%  | 9            | 56%  | 10       | 59%  | 115    | 58%  |
| Totaal | 102                      | 100% | 65      | 100% | 16           | 100% | 17       | 100% | 200    | 100% |

**Tabel B6.19** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot extra (structurele) opleidingen voor interne medewerkers/intercedenten (naar uitzendactiviteiten)

|                   | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|-------------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|                   | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|                   | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja, voor zittende | 10                  | 9%   | 5            | 5%   | 15     | 7%   |
| Ja, voor nieuwe   | 3                   | 3%   | 5            | 5%   | 8      | 4%   |
| Ja, voor alle     | 21                  | 20%  | 26           | 27%  | 47     | 23%  |
| Nee               | 73                  | 68%  | 61           | 63%  | 134    | 66%  |
| Totaal            | 107                 | 100% | 97           | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B6.20** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Bepalingen betreffende scholing en pensioen al dan niet geleid tot extra (structurele) opleidingen voor interne medewerkers/intercedenten (naar grootteklasse)

|                   | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|-------------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|                   | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|                   | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja, voor zittende | 6                        | 6%   | 7       | 11%  | 2            | 13%  | 0        | 0%   | 15     | 7%   |
| Ja, voor nieuwe   | 1                        | 1%   | 7       | 11%  | 0            | 0%   | 0        | 0%   | 8      | 4%   |
| Ja, voor alle     | 17                       | 16%  | 19      | 29%  | 7            | 44%  | 4        | 22%  | 47     | 23%  |
| Nee               | 80                       | 77%  | 33      | 50%  | 7            | 44%  | 14       | 78%  | 134    | 66%  |
| Totaal            | 104                      | 100% | 66      | 100% | 16           | 100% | 18       | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B6.21** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen bepalingen betreffende scholing en pensioen (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|---------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|               | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|               | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Zeer negatief | 2                   | 2%   | 3            | 3%   | 5      | 3%   |
| Negatief      | 39                  | 38%  | 29           | 33%  | 68     | 35%  |
| Geen          | 56                  | 54%  | 40           | 45%  | 96     | 50%  |
| Positief      | 6                   | 6%   | 17           | 19%  | 23     | 12%  |
| Totaal        | 103                 | 100% | 89           | 100% | 192    | 100% |



**Tabel B6.22** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen bepalingen betreffende scholing en pensioen (naar grootteklaas)

|               | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|---------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|               | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|               | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Zeer negatief | 3                        | 3%   | 1       | 2%   | 0            | 0%   | 1        | 6%   | 5      | 3%   |
| Negatief      | 34                       | 34%  | 22      | 37%  | 8            | 53%  | 4        | 25%  | 68     | 35%  |
| Geen          | 50                       | 50%  | 31      | 52%  | 7            | 47%  | 8        | 50%  | 96     | 50%  |
| Positief      | 14                       | 14%  | 6       | 10%  | 0            | 0%   | 3        | 19%  | 23     | 12%  |
| Totaal        | 101                      | 100% | 60      | 100% | 15           | 100% | 16       | 100% | 192    | 100% |

**Tabel B6.23** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet scholingsbehoeftegesprekken gevoerd (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 81                  | 74%  | 81           | 83%  | 162    | 78%  |
| Nee    | 29                  | 26%  | 17           | 17%  | 46     | 22%  |
| Totaal | 110                 | 100% | 98           | 100% | 208    | 100% |

**Tabel B6.24** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet scholingsbehoeftegesprekken gevoerd (naar grootteklaas)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 75                       | 69%  | 58      | 88%  | 16           | 100% | 13       | 72%  | 162    | 78%  |
| Nee    | 33                       | 31%  | 8       | 12%  | 0            | 0%   | 5        | 28%  | 46     | 22%  |
| Totaal | 108                      | 100% | 66      | 100% | 16           | 100% | 18       | 100% | 208    | 100% |

**Tabel B6.25** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet pensioenregeling ingevoerd (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 92                  | 84%  | 83           | 86%  | 175    | 85%  |
| Nee    | 17                  | 16%  | 13           | 14%  | 30     | 15%  |
| Totaal | 109                 | 100% | 96           | 100% | 205    | 100% |

**Tabel B6.26** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet pensioenregeling ingevoerd (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 85                       | 80%  | 59      | 89%  | 15           | 94%  | 16       | 94%  | 175    | 85%  |
| Nee    | 21                       | 20%  | 7       | 11%  | 1            | 6%   | 1        | 6%   | 30     | 15%  |
| Totaal | 106                      | 100% | 66      | 100% | 16           | 100% | 17       | 100% | 205    | 100% |

**Tabel B6.27** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Doorberekenen hogere (loon-)kosten t.g.v. Flexwet in aan inleners gehanteerde tarieven (naar uitzendactiviteiten)

|          | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|----------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|          | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|          | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Volledig | 53                  | 51%  | 46           | 51%  | 99     | 51%  |
| Deels    | 36                  | 35%  | 34           | 38%  | 70     | 36%  |
| Niet     | 15                  | 14%  | 10           | 11%  | 25     | 13%  |
| Totaal   | 104                 | 100% | 90           | 100% | 194    | 100% |

**Tabel B6.28** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Doorberekenen hogere (loon-)kosten t.g.v. Flexwet in aan inleners gehanteerde tarieven (naar grootteklasse)

|          | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|----------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|          | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|          | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Volledig | 51                       | 49%  | 31      | 51%  | 7            | 50%  | 10       | 67%  | 99     | 51%  |
| Deels    | 35                       | 34%  | 27      | 44%  | 6            | 43%  | 2        | 13%  | 70     | 36%  |
| Niet     | 18                       | 17%  | 3       | 5%   | 1            | 7%   | 3        | 20%  | 25     | 13%  |
| Totaal   | 104                      | 100% | 61      | 100% | 14           | 100% | 15       | 100% | 194    | 100% |

**Tabel B6.29** Werkgevers-onderzoek 2000: Aandeel uitzendwerknemers in personeelsbestand (naar sector)

|            |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|            |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| < 5%       | %        | 49%    | 40%  | 43%  | 35%  | 70%  | 40%  | 44%  | 35%  | 49%  | 41%    |
| 1-10%      | %        | 3%     | 17%  | 21%  | 1%   |      | 3%   | 12%  | 26%  | 1%   | 12%    |
| 10-25%     | %        | 17%    | 30%  | 13%  | 5%   | 7%   | 45%  | 12%  | 22%  | 44%  | 19%    |
| 25 of meer | %        | 18%    | 10%  | 18%  | 5%   | 11%  | 1%   | 16%  | 2%   | 6%   | 9%     |
| Onbekend   | %        |        |      |      |      |      |      |      |      |      |        |
|            |          | 13%    | 3%   | 6%   | 54%  | 13%  | 11%  | 16%  | 15%  | 1%   | 19%    |
| Totaal     | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|            | ongew. n | 86     | 180  | 86   | 239  | 43   | 44   | 129  | 107  | 49   | 963    |

**Tabel B6.30** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        |        | 0%   |      |      |      |      | 2%   | 0%   | 2%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 59%    | 34%  | 41%  | 21%  | 28%  | 10%  | 31%  | 34%  | 71%  | 31%    |
| Geen          | %        | 41%    | 62%  | 58%  | 79%  | 47%  | 90%  | 52%  | 64%  | 22%  | 64%    |
| Positief      | %        |        | 4%   | 1%   |      | 25%  |      | 15%  | 2%   | 4%   | 5%     |
| Zeer positief | %        |        | 0%   |      |      |      |      |      |      |      | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 25     | 121  | 46   | 76   | 11   | 24   | 66   | 61   | 20   | 450    |

**Tabel B6.31** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 0%            | 1%    |      | 1%     |
| Negatief      | %        | 47%           | 28%   | 31%  | 31%    |
| Geen          | %        | 53%           | 70%   | 60%  | 64%    |
| Positief      | %        |               | 1%    | 9%   | 5%     |
| Zeer positief | %        |               |       | 0%   | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 25            | 195   | 230  | 450    |

**Tabel B6.32** Werkgevers-onderzoek 2000: Financiële gevolgen regels uitzendovereenkomsten (naar aandeel uitzendwerknemers)

|               |          | aandeel uitzendwerknemers |       |        |       | Totaal |
|---------------|----------|---------------------------|-------|--------|-------|--------|
|               |          | <5%                       | 5-10% | 10-25% | >=25% |        |
| Zeer negatief | %        | 2%                        |       | 0%     | 0%    | 1%     |
| Negatief      | %        | 36%                       | 41%   | 33%    | 46%   | 37%    |
| Geen          | %        | 52%                       | 58%   | 64%    | 46%   | 57%    |
| Positief      | %        | 10%                       | 1%    | 2%     | 7%    | 5%     |
| Zeer positief | %        | 0%                        |       |        |       | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%                      | 100%  | 100%   | 100%  | 100%   |
|               | ongew. n | 146                       | 85    | 128    | 57    | 416    |

**Tabel B6.33** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet te maken gehad met leeglooprisico (naar uitzendactiviteiten)

|        | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|--------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|        | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|        | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Ja     | 35                  | 32%  | 34           | 36%  | 69     | 34%  |
| Nee    | 74                  | 68%  | 61           | 64%  | 135    | 66%  |
| Totaal | 109                 | 100% | 95           | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B6.34** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Al dan niet te maken gehad met leeglooprisico (naar grootteklasse)

|        | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|--------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|        | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|        | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Ja     | 29                       | 27%  | 26      | 41%  | 7            | 44%  | 7        | 44%  | 69     | 34%  |
| Nee    | 79                       | 73%  | 38      | 59%  | 9            | 56%  | 9        | 56%  | 135    | 66%  |
| Totaal | 108                      | 100% | 64      | 100% | 16           | 100% | 16       | 100% | 204    | 100% |

**Hoofdstuk 7 Effecten van Flexwet in totaliteit****Tabel B7.1** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op interne bedrijfsvoering (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|---------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|               | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|               | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Zeer negatief | 7                   | 7%   | 0            | 0%   | 7      | 4%   |
| Negatief      | 45                  | 45%  | 31           | 36%  | 76     | 41%  |
| Geen          | 25                  | 25%  | 23           | 26%  | 48     | 26%  |
| Positief      | 23                  | 23%  | 33           | 38%  | 56     | 30%  |
| Totaal        | 100                 | 100% | 87           | 100% | 187    | 100% |

**Tabel B7.2** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op interne bedrijfsvoering (naar grootteklasse)

|               | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|---------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|               | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|               | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Zeer negatief | 5                        | 5%   | 2       | 4%   | 0            | 0%   | 0        | 0%   | 7      | 4%   |
| Negatief      | 43                       | 44%  | 21      | 37%  | 6            | 38%  | 6        | 38%  | 76     | 41%  |
| Geen          | 25                       | 26%  | 14      | 25%  | 3            | 19%  | 6        | 38%  | 48     | 26%  |
| Positief      | 25                       | 26%  | 20      | 35%  | 7            | 44%  | 4        | 25%  | 56     | 30%  |
| Totaal        | 98                       | 100% | 57      | 100% | 16           | 100% | 16       | 100% | 187    | 100% |

**Tabel B7.3** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|---------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|               | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|               | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Zeer negatief | 2                   | 2%   | 2            | 2%   | 4      | 2%   |
| Negatief      | 41                  | 43%  | 28           | 31%  | 69     | 37%  |
| Geen          | 22                  | 23%  | 29           | 33%  | 51     | 28%  |
| Positief      | 31                  | 32%  | 30           | 34%  | 61     | 33%  |
| Totaal        | 96                  | 100% | 89           | 100% | 185    | 100% |

**Tabel B7.4** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (naar grootteklasse)

|               | aantal uitzendwerknemers |             |           |             |              |             |           |             | Totaal     |             |
|---------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|               | 0-99                     |             | 100-999   |             | 1000 of meer |             | onbekend  |             | aantal     | %           |
|               | aantal                   | %           | aantal    | %           | aantal       | %           | aantal    | %           |            |             |
| Zeer negatief | 3                        | 3%          | 1         | 2%          | 0            | 0%          | 0         | 0%          | 4          | 2%          |
| Negatief      | 33                       | 35%         | 23        | 39%         | 7            | 47%         | 6         | 38%         | 69         | 37%         |
| Geen          | 27                       | 28%         | 15        | 25%         | 3            | 20%         | 6         | 38%         | 51         | 28%         |
| Positief      | 32                       | 34%         | 20        | 34%         | 5            | 33%         | 4         | 25%         | 61         | 33%         |
| <b>Totaal</b> | <b>95</b>                | <b>100%</b> | <b>59</b> | <b>100%</b> | <b>15</b>    | <b>100%</b> | <b>16</b> | <b>100%</b> | <b>185</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B7.5** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op volume werkgelegenheid (naar uitzendactiviteiten)

|                      | Uitzendactiviteiten |             |              |             | Totaal     |             |
|----------------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|                      | uitzending          |             | combi/anders |             | aantal     | %           |
|                      | aantal              | %           | aantal       | %           |            |             |
| Zeer negatief        | 1                   | 1%          | 0            | 0%          | 1          | 1%          |
| Negatief             | 26                  | 29%         | 17           | 22%         | 43         | 26%         |
| Geen                 | 42                  | 47%         | 40           | 51%         | 82         | 49%         |
| Positief             | 19                  | 21%         | 21           | 27%         | 40         | 24%         |
| <b>Zeer positief</b> | <b>1</b>            | <b>1%</b>   | <b>1</b>     | <b>1%</b>   | <b>2</b>   | <b>1%</b>   |
| <b>Totaal</b>        | <b>89</b>           | <b>100%</b> | <b>79</b>    | <b>100%</b> | <b>168</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B7.6** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op volume werkgelegenheid (naar grootteklasse)

|                      | aantal uitzendwerknemers |             |           |             |              |             |           |             | Totaal     |             |
|----------------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|                      | 0-99                     |             | 100-999   |             | 1000 of meer |             | onbekend  |             | aantal     | %           |
|                      | aantal                   | %           | aantal    | %           | aantal       | %           | aantal    | %           |            |             |
| Zeer negatief        | 1                        | 1%          | 0         | 0%          | 0            | 0%          | 0         | 0%          | 1          | 1%          |
| Negatief             | 23                       | 26%         | 14        | 26%         | 3            | 23%         | 3         | 21%         | 43         | 26%         |
| Geen                 | 42                       | 48%         | 25        | 46%         | 8            | 62%         | 7         | 50%         | 82         | 49%         |
| Positief             | 19                       | 22%         | 15        | 28%         | 2            | 15%         | 4         | 29%         | 40         | 24%         |
| <b>Zeer positief</b> | <b>2</b>                 | <b>2%</b>   | <b>0</b>  | <b>0%</b>   | <b>0</b>     | <b>0%</b>   | <b>0</b>  | <b>0%</b>   | <b>2</b>   | <b>1%</b>   |
| <b>Totaal</b>        | <b>87</b>                | <b>100%</b> | <b>54</b> | <b>100%</b> | <b>13</b>    | <b>100%</b> | <b>14</b> | <b>100%</b> | <b>168</b> | <b>100%</b> |

**Tabel B7.7** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Totaaloordeel Flexwet (naar uitzendactiviteiten)

|               | Uitzendactiviteiten |      |              |      | Totaal |      |
|---------------|---------------------|------|--------------|------|--------|------|
|               | uitzending          |      | combi/anders |      | aantal | %    |
|               | aantal              | %    | aantal       | %    |        |      |
| Zeer negatief | 11                  | 10%  | 4            | 4%   | 15     | 7%   |
| Negatief      | 38                  | 35%  | 37           | 39%  | 75     | 37%  |
| Neutraal      | 33                  | 30%  | 24           | 25%  | 57     | 28%  |
| Positief      | 27                  | 25%  | 30           | 32%  | 57     | 28%  |
| Totaal        | 109                 | 100% | 95           | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B7.8** Uitzendwerkgevers-onderzoek 2000: Totaaloordeel Flexwet (naar grootteklaas)

|               | aantal uitzendwerknemers |      |         |      |              |      |          |      | Totaal |      |
|---------------|--------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|
|               | 0-99                     |      | 100-999 |      | 1000 of meer |      | onbekend |      | aantal | %    |
|               | aantal                   | %    | aantal  | %    | aantal       | %    | aantal   | %    |        |      |
| Zeer negatief | 10                       | 9%   | 3       | 5%   | 1            | 6%   | 1        | 6%   | 15     | 7%   |
| Negatief      | 41                       | 39%  | 21      | 33%  | 6            | 38%  | 7        | 39%  | 75     | 37%  |
| Neutraal      | 29                       | 27%  | 20      | 31%  | 3            | 19%  | 5        | 28%  | 57     | 28%  |
| Positief      | 26                       | 25%  | 20      | 31%  | 6            | 38%  | 5        | 28%  | 57     | 28%  |
| Totaal        | 106                      | 100% | 64      | 100% | 16           | 100% | 18       | 100% | 204    | 100% |

**Tabel B7.9** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op interne bedrijfsvoering (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 9%     |      |      |      | 4%   | 0%   | 3%   |      | 2%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 31%    | 31%  | 15%  | 13%  | 27%  | 3%   | 16%  | 32%  | 34%  | 21%    |
| Geen          | %        | 56%    | 51%  | 62%  | 62%  | 43%  | 39%  | 50%  | 37%  | 21%  | 50%    |
| Positief      | %        | 4%     | 17%  | 21%  | 25%  | 26%  | 57%  | 31%  | 31%  | 43%  | 29%    |
| Zeer positief | %        |        |      | 1%   |      |      | 0%   |      |      |      | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 37     | 138  | 59   | 123  | 20   | 32   | 81   | 82   | 27   | 599    |

**Tabel B7.10** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op interne bedrijfsvoering (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        |               | 0%    | 1%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 14%           | 23%   | 20%  | 21%    |
| Geen          | %        | 65%           | 59%   | 36%  | 50%    |
| Positief      | %        | 22%           | 17%   | 42%  | 29%    |
| Zeer positief | %        |               | 0%    |      | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 46            | 303   | 250  | 599    |

**Tabel B7.11** Werkgevers-onderzoek 2000: Kosten-batenanalyse Flexwet: wegen financiële kosten op tegen financiële baten? (naar sector)

|        |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|--------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|        |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Ja     | %        | 14%    | 34%  | 12%  | 36%  | 43%  | 36%  | 60%  | 27%  | 14%  | 36%    |
| Nee    | %        | 86%    | 66%  | 88%  | 64%  | 57%  | 64%  | 40%  | 73%  | 86%  | 64%    |
| Totaal | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 23     | 98   | 42   | 78   | 14   | 27   | 56   | 50   | 17   | 405    |

**Tabel B7.12** Werkgevers-onderzoek 2000: Kosten-batenanalyse Flexwet: wegen financiële kosten op tegen financiële baten? (naar grootteklasse)

|        |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|--------|----------|---------------|-------|------|--------|
|        |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Ja     | %        | 37%           | 33%   | 39%  | 36%    |
| Nee    | %        | 63%           | 67%   | 61%  | 64%    |
| Totaal | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 33            | 205   | 167  | 405    |

**Tabel B7.13** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op (rechts-)positie werknemers: leidt wet tot meer zekerheid op werk en inkomen? (naar sector)

|        |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|--------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|        |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Ja     | %        | 59%    | 56%  | 45%  | 52%  | 48%  | 59%  | 42%  | 73%  | 37%  | 54%    |
| Nee    | %        | 41%    | 44%  | 55%  | 48%  | 52%  | 41%  | 58%  | 27%  | 63%  | 46%    |
| Totaal | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 71     | 151  | 68   | 199  | 37   | 41   | 111  | 98   | 43   | 819    |



**Tabel B7.14** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op (rechts-)positie werknemers: leidt wet tot meer zekerheid op werk en inkomen? (naar grootteklasse)

|        |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|--------|----------|---------------|-------|------|--------|
|        |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Ja     | %        | 39%           | 51%   | 63%  | 54%    |
| Nee    | %        | 61%           | 49%   | 37%  | 46%    |
| Totaal | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 140           | 405   | 274  | 819    |

**Tabel B7.15** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op (rechts-)positie werknemers: heeft wet negatieve invloed op arbeidsmarktkansen zwakkere groepen? (naar sector)

|        |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|--------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|        |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Ja     | %        | 62%    | 58%  | 39%  | 20%  | 74%  | 16%  | 36%  | 61%  | 63%  | 43%    |
| Nee    | %        | 38%    | 42%  | 61%  | 80%  | 26%  | 84%  | 64%  | 39%  | 37%  | 57%    |
| Totaal | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 73     | 147  | 70   | 203  | 39   | 35   | 113  | 99   | 42   | 821    |

**Tabel B7.16** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op (rechts-)positie werknemers: heeft wet negatieve invloed op arbeidsmarktkansen zwakkere groepen? (naar grootteklasse)

|        |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|--------|----------|---------------|-------|------|--------|
|        |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Ja     | %        | 35%           | 43%   | 45%  | 43%    |
| Nee    | %        | 65%           | 57%   | 55%  | 57%    |
| Totaal | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|        | ongew. n | 157           | 401   | 263  | 821    |

**Tabel B7.17** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 12%    |      | 0%   | 0%   | 5%   | 0%   | 0%   |      | 1%   | 0%     |
| Negatief      | %        | 32%    | 29%  | 25%  | 13%  | 44%  | 15%  | 48%  | 30%  | 51%  | 29%    |
| Geen          | %        | 31%    | 30%  | 23%  | 55%  | 31%  | 29%  | 22%  | 33%  | 8%   | 32%    |
| Positief      | %        | 25%    | 40%  | 52%  | 32%  | 20%  | 56%  | 31%  | 36%  | 40%  | 38%    |
| Zeer positief | %        | 1%     | 1%   |      |      |      |      |      |      |      | 0%     |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 68     | 146  | 75   | 196  | 38   | 39   | 107  | 93   | 38   | 800    |

**Tabel B7.18** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op functioneren arbeidsmarkt in kwalitatieve zin (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        |               | 2%    | 0%   | 0%     |
| Negatief      | %        |               | 30%   | 27%  | 29%    |
| Geen          | %        |               | 33%   | 38%  | 32%    |
| Positief      | %        |               | 33%   | 35%  | 38%    |
| Zeer positief | %        |               | 1%    | 0%   | 0%     |
| Totaal        | %        |               | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n |               | 151   | 390  | 800    |

**Tabel B7.19** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op volume werkgelegenheid (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 8%     |      | 0%   | 0%   | 5%   |      | 2%   |      | 1%   |        |
| Negatief      | %        | 24%    | 26%  | 37%  | 6%   | 26%  | 6%   | 17%  | 23%  | 30%  |        |
| Geen          | %        | 50%    | 44%  | 32%  | 30%  | 37%  | 40%  | 44%  | 46%  | 39%  |        |
| Positief      | %        | 17%    | 30%  | 31%  | 64%  | 32%  | 54%  | 37%  | 32%  | 41%  |        |
| Totaal        | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |        |
|               | ongew. n | 57     | 142  | 74   | 190  | 35   | 36   | 107  | 82   | 37   |        |

**Tabel B7.20** Werkgevers-onderzoek 2000: Effect Flexwet op volume werkgelegenheid (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 1%            | 0%    | 1%   | 1%     |
| Negatief      | %        | 14%           | 19%   | 21%  | 19%    |
| Geen          | %        | 56%           | 33%   | 39%  | 39%    |
| Positief      | %        | 29%           | 48%   | 39%  | 41%    |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 146           | 373   | 241  | 760    |

**Tabel B7.21** Werkgevers-onderzoek 2000: Totaaloordeel Flexwet (naar sector)

|               |          | SECTOR |      |      |      |      |      |      |      |      | Totaal |
|---------------|----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|               |          | L/V    | I/D  | B/E  | H/R  | HO   | T/C  | ZD   | Z/W  | OD   |        |
| Zeer negatief | %        | 13%    | 5%   | 0%   | 1%   | 7%   | 1%   | 0%   | 2%   | 1%   | 2%     |
| Negatief      | %        | 33%    | 29%  | 17%  | 9%   | 42%  | 8%   | 30%  | 17%  | 49%  | 22%    |
| Neutraal      | %        | 36%    | 30%  | 23%  | 62%  | 34%  | 2%   | 11%  | 29%  | 27%  | 30%    |
| Positief      | %        | 18%    | 34%  | 59%  | 28%  | 17%  | 89%  | 48%  | 51%  | 23%  | 43%    |
| Zeer positief | %        |        | 1%   |      |      |      |      | 11%  |      |      | 2%     |
|               | %        | 100%   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |
| Totaal        | ongew. n | 79     | 174  | 81   | 220  | 40   | 41   | 122  | 104  | 47   | 908    |

**Tabel B7.22** Werkgevers-onderzoek 2000: Totaaloordeel Flexwet (naar grootteklasse)

|               |          | GROOTTEKLASSE |       |      | Totaal |
|---------------|----------|---------------|-------|------|--------|
|               |          | 4-9           | 10-99 | 100+ |        |
| Zeer negatief | %        | 3%            | 2%    | 2%   | 2%     |
| Negatief      | %        | 28%           | 21%   | 21%  | 22%    |
| Neutraal      | %        | 36%           | 35%   | 22%  | 30%    |
| Positief      | %        | 32%           | 41%   | 49%  | 43%    |
| Zeer positief | %        |               |       | 5%   | 2%     |
| Totaal        | %        | 100%          | 100%  | 100% | 100%   |
|               | ongew. n | 171           | 444   | 293  | 908    |

## BIJLAGE 2 DE FLEXWET: ARTIESTEN EN MUSICI

### Inleiding

Werkgevers die regelmatig met artiesten en musici werken (verder aangeduid met A/M-werkgevers) is dezelfde vragenlijst voorgelegd als de overige werkgevers. Aan hen is echter gevraagd bij beantwoording van de items die betrekking hebben op werknemers specifiek de groep artiesten en musici in gedachten te nemen. De onderzoeksgegevens van de A/M-werkgevers zijn aan afzonderlijke analyses onderworpen (zie paragraaf 1.4.2.). De belangrijkste resultaten worden hieronder gepresenteerd. Gezien het kleine aantal respondenten (N=32) dienen de cijfers voor de A/M-werkgevers met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

### Bekendheid met de Flexwet

Zoals uit tabel C.1 blijkt, zijn de A/M-werkgevers duidelijk minder goed op de hoogte van het bestaan en de inhoud van de Flexwet dan de overige werkgevers. Maar liefst een zesde geeft aan helemaal niet op de hoogte te zijn, ruim tweederde is enigszins tot redelijk op de hoogte en een zesde goed tot zeer goed.

**Tabel C.1** Werkgevers-onderzoek 2000: Op hoogte van bestaan en inhoud van de Flexwet, A/M-werkgevers en overige werkgevers

|                    | A/M         | Overige     |
|--------------------|-------------|-------------|
| Helemaal niet      | 16%         | 2%          |
| Enigszins          | 22%         | 10%         |
| Redelijk           | 47%         | 39%         |
| Goed tot zeer goed | 16%         | 49%         |
| <b>Totaal</b>      | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

### Tijdelijke contracten

#### *Ervaringen van en effecten voor werkgevers*

Van de A/M-werkgevers zegt ruim de helft (n=18) (wel eens) gebruik te maken van tijdelijke werknemers.<sup>1</sup> Van hen is een kleine minderheid (6% tegenover 1% bij de overige werkgevers) niet bekend met de '3x3-regel' (na drie achtereenvolgende contracten of wanneer de totale duur van de achtereenvolgende contracten langer is dan drie jaar volgt automatisch een vaste aanstelling). Ruim een kwart (28%) van de A/M-werkgevers, die (wel eens) gebruik maken van tijdelijke werknemers, is van mening dat de nieuwe regels betreffende het overgaan van tijdelijke contracten in een vast dienstverband een belemmering vormen voor het tijdelijk in dienst nemen van personeel. Een zesde (17%) ziet ook belemmeringen voor het vast in dienst ne-

<sup>1</sup> Bij de helft daarvan is het aandeel tijdelijke werknemers in het personeelsbestand meer dan een kwart, bij de andere helft minder dan een kwart.

men van personeel. Voor de overige werkgevers liggen deze percentages op 9% respectievelijk 11%.

De A/M-werkgevers hebben dus duidelijk meer problemen met de '3x3-regel' dan de overige werkgevers.<sup>1</sup> Om meer inzicht te krijgen in de aard van deze problemen (en de manier waarop men deze tracht op te lossen) zijn in een tweetal sectoren sleutelpersonen geconsulteerd. Het betreft de sector Podiumkunsten en de sector Orkesten.

#### *Sector Podiumkunsten*

De sector Podiumkunsten is - wat subsidiëring en arbeid betreft - een zeer flexibele sector. Het werken in de sector wordt gekenmerkt door tijdelijke arbeidsovereenkomsten (en soms ook min-max-contracten), waarbij de contractanten vaak op korte termijn een aantal keren achter elkaar worden aangesteld. Een en ander hangt samen met de (onzekere) financiering van producties. Een productie wordt opgezet als subsidie is ontvangen. De ontvangende stichting neemt voor de productie artiesten tijdelijk in dienst. Vervolgens wordt een aantal voorstellingen gespeeld, waarna de werknemers weer in de WW terecht komen. Wanneer er subsidie voor een nieuwe productie binnen is, worden de artiesten opnieuw tijdelijk in dienst genomen. De '3x3-regel' van de Flexwet stelt beperkingen aan deze praktijk. Daarom is de CAO aangepast. Eén van de aanpassingen is de verlenging van de 'keten'. Die verlenging komt er op neer dat men dertig maal een tijdelijke aanstelling mag hebben, vooraleer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### *Sector Orkesten*

Op dit moment wordt voor de sector Orkesten een CAO opgesteld. In de onderhandelingen komt ook (aanpassing van) de '3x3-regel' aan de orde.<sup>2</sup> Een woordvoerder van het Contactorgaan Nederlandse Symfonieorkesten (CNO) noemt de regel voor de sector 'onwerkbaar'. Door de aard van de bedrijfsvoering kennen symfonieorkesten - naast hun vaste basisformatie - traditioneel een grote mate van flexibiliteit van de arbeid. Orkesten moeten relatief vaak gebruik maken van remplaçants, omdat de muziekproductie de ene keer om een kleine bezetting vraagt, de andere keer juist om een grote bezetting. Door de aard van het werk (gespecialiseerd) kan niet zomaar iedereen worden ingehuurd. In de praktijk werd in het verleden het flexibele werk dikwijls door juist die ene persoon ingevuld, vaak jarenlang. Tot genoegen van beide partijen: de musicus behoudt de vrijheid en is niet aan een arbeidsovereenkomst bij een orkest gebonden, het orkest kan voor dat ene concert die ene flexwerker inzetten. Juist die ene persoon wordt gevraagd voor die ene arbeidsinzet, en dat gebeurt in de praktijk vaak binnen drie maanden. Het gaat daarbij echter om een flexibele arbeidsvraag, zodat de orkesten volgens genoemde woordvoerder deze taken nooit kunnen en zullen bundelen in vaste arbeidscontracten.

<sup>1</sup> Over de financiële gevolgen van de nieuwe regels betreffende tijdelijke contracten lopen de meningen van de A/M-werkgevers en de overige werkgevers niet zoveel uiteen (ongeveer een zesde van beide groepen zegt negatieve financiële effecten te ervaren).

<sup>2</sup> De sector Orkesten maakt deel uit van de sector Cultuur en Audiovisueel. In de overige sectoren van de sector Cultuur en Audiovisueel is de stand van zaken m.b.t. tot CAO-bepalingen aangaande de '3x3-regel' als volgt: de sector *Publieke omroep* heeft de maximale duur voor tijdelijke contracten - conform de Flexwet - gesteld op drie jaar, voor de sectoren *Commerciële omroep* en *Bibliotheken* is dat één jaar; de sector *Attractieparken* volgt in grote lijnen de Horeca-CAO; in de sector *Schouwburgen* wordt momenteel een CAO opgesteld; de sector *Kermis & Circus* heeft geen CAO.

Om de '3x3-regel' te kunnen omzeilen, wisselen orkestbedrijven nu flexwerkers onderling uit. Daartoe is een nevenstichting opgericht, die werkt als een soort arbeidspool (georganiseerd door Tempo Team). Dit proces zou echter tot 'verwatering' van het arbeidsaanbod leiden: men vergroot - al dan niet kunstmatig - de pool van werknemers. Dat gaat ten koste van de artistieke kwaliteit van de orkesten. CAO-partijen richten zich daarom op het buiten werking plaatsen van de '3x3-regel' door het afsluiten van een CAO. Probleem is echter dat door de aard van de arbeidsmarkt in de sector voor flexwerkers momenteel lagere tarieven gelden. Ongebondenheid van de flexwerkers wordt in deze wereld namelijk gezien als een werknemersvoordeel, dat zich vertaalt in lagere primaire arbeidsvoorwaarden. Het afsluiten van de CAO leidt ertoe dat de salarissen voor flexwerkers zullen worden afgestemd op die van werknemers met een vast arbeidscontract. De meerkosten - volgens de woordvoerder van het CNO in de orde van grootte van 30% - worden door de subsidiënt (overheid) vooralsnog niet vergoed.

#### *Ervaringen van en effecten voor werknemers*

Bij de ondervraagde A/M-werkgevers, die wel eens een beroep doen op tijdelijke werknemers (n=18), heeft de Flexwet in het jaar 1999 naar hun eigen inschatting:

- A. in 14 gevallen geleid tot het na afloop van het tijdelijk contract niet meer aanbieden van een nieuw tijdelijk contract;
- B. in 9 gevallen geleid tot het tijdelijk opschorten van het dienstverband;
- C. in 5 gevallen geleid tot het na afloop van het tijdelijke contract inschakelen van dezelfde werknemer via een uitzendbureau;
- D. in 66 gevallen geleid tot het aangaan van een nieuw tijdelijk dienstverband;
- E. in 51 gevallen geleid tot het 'aan het eind van de keten' aanbieden van een vast dienstverband.

Voor werknemers overtreffen - getalsmatig gezien - de positieve gevolgen (D/E) de negatieve (A, B en C).

#### **Uitzendovereenkomsten**

Van de ondervraagde A/M-werkgevers zegt een derde (n=10) wel eens met uitzendwerknemers, gedetacheerden en/of 'arbeidspoolers' te werken. Drie van deze tien A/M-werkgevers maakt gebruik van een arbeidspool, vier van hen (ook) van detachering. Van de tien A/M-werkgevers weten zeven dat uitzendwerknemers tegenwoordig voor onbepaalde tijd mogen worden uitgezonden, negen geven aan bekend te zijn met het recht dat uitzendwerknemers op termijn hebben op een vaste aanstelling bij de uitzendorganisatie (voor de overige werkgevers zijn de scores respectievelijk 72% en 99%). Voor drie A/M-werkgevers hebben de nieuwe regels voor uitzendovereenkomsten er toe geleid dat men minder vaak uitzendwerknemers inschakelt, één A/M-werkgever zegt juist vaker een beroep te doen op uitzendpersoneel (voor de overige werkgevers liggen de percentages op 15% en 5%). Twee A/M-werkgevers zien de nieuwe regelingen voor uitzendovereenkomsten als belemmering om mensen uiteindelijk in dienst te nemen, vijf zien negatieve financiële gevolgen (de overige werkgevers scoren op deze punten respectievelijk 18% en 32%).

#### **Effecten van Flexwet in totaliteit**

In tabel C.2 worden de meningen van de A/M-werkgevers over de effecten van de Flexwet in zijn totaliteit vergeleken met het oordeel van de overige werkgevers.

**Tabel C.2** Werkgeversonderzoek 2000: Meningen van A/M-werkgevers en overige werkgevers over effecten van Flexwet in totaliteit

|  | (Zeer) negatief |        | Geen / neutraal |        | (Zeer) positief |        | Totaal |
|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|--------|
|  | A/M             | Overig | A/M             | Overig | A/M             | Overig |        |
| Effect op bedrijfsvoering eigen arbeidsorganisatie | 31%             | 22%    | 46%             | 50%    | 23%             | 29%    | 100%   |
| Kosten-batenanalyse eigen arbeidsorganisatie *     | 80%             | 64%    | -               | -      | 20%             | 36%    | 100%   |
| Effect op zekerheid werk en inkomen werknemers*    | 41%             | 46%    | -               | -      | 51%             | 54%    | 100%   |
| Effect op functioneren arbeidsmarkt NL             | 58%             | 29%    | 25%             | 32%    | 17%             | 38%    | 100%   |
| Effect op volume werkgelegenheid NL                | 17%             | 20%    | 42%             | 39%    | 42%             | 41%    | 100%   |
| Totaaloordeel over wet                             | 44%             | 24%    | 21%             | 30%    | 34%             | 45%    | 100%   |

\* slechts 2 antwoordcategorieën mogelijk

Bron: Werkgevers-onderzoek 2000

Uit de tabel valt af te leiden dat de A/M-werkgevers een relatief negatief oordeel hebben over de Flexwet. Met betrekking tot het effect op de bedrijfsvoering van en de kosten-batenanalyse voor de eigen arbeidsorganisatie en het effect op het functioneren van de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin wordt door A/M-werkgevers vaker negatief en minder vaak positief geoordeeld dan door de overige werkgevers. Ten aanzien van het effect van de wet op de zekerheid van werknemers op werk en inkomen en het effect op het volume van de werkgelegenheid in ons land verschillen de A/M-werkgevers niet zo veel van de overige werkgevers. Het totaaloordeel van de A/M-werkgevers over de Flexwet is duidelijk vaker negatief en minder vaak positief dan dat van de overige werkgevers.

De ondervraagde A/M-werkgevers noemen de volgende belangrijke knelpunten van de Flexwet:

- De wet- en regelgeving is in het algemeen onoverzichtelijk en onduidelijk;
- De overgangsregelingen zijn onduidelijk/probleematisch;
- De '3x3- regel' leidt tot inflexibiliteit. Werkgevers moeten rekening houden met het arbeidsverleden van tijdelijke werknemers, hebben minder mogelijkheden korte contracten af te sluiten en moeten mensen eerder in vaste dienst nemen (zie ook de eerdere uiteenzetting over de sectoren Podiumkunsten en Orkesten);
- De door uitzendbureaus als gevolg van de Flexwet gehanteerde hogere tarieven leiden voor de werkgevers tot hogere kosten;
- Er is sprake van concurrentie door uitzendbureaus. *'Je kunt medewerkers kwijtraken aan het uitzendbureau, waardoor je geneigd bent ze sneller aan te nemen dan gewenst is'.*