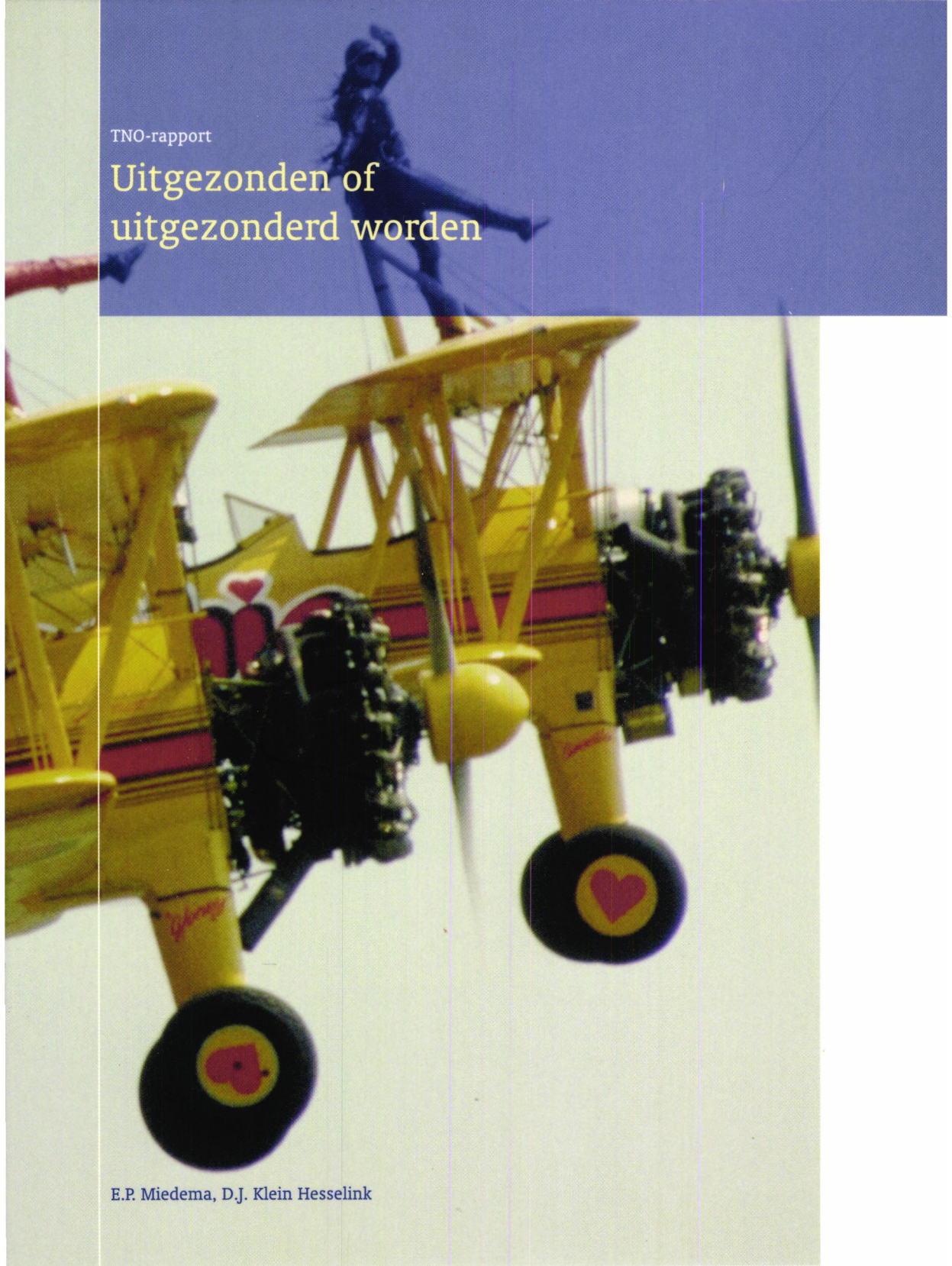


TNO-rapport

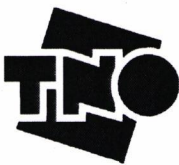
Uitgezonden of uitgezonderd worden



E.P. Miedema, D.J. Klein Hesselink

Fietje Vaas

Uitgezonden of uitgezonderd worden



Nederlandse Organisatie voor toegepast-
natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

E.P. Miedema, D.J. Klein Hesselink

Uitgezonden of uitgezonderd worden

TNO Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93

Fax 023 554 93 94

Website www.arbeid.tno.nl

Deze publicatie is te bestellen bij TNO Arbeid.

Fax 023 554 93 94

E-mail receptie@arbeid.tno.nl

Prijs EUR 19 excl. BTW

ISBN-nummer 90-6743-762-X

© 2002 TNO Arbeid

Auteurs:

Eelco Miedema, John Klein Hesselink

Druk: PlantijnCasparie Heerhugowaard

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

Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
1	Inleiding	5
1.1	De ontwikkeling van flexibele arbeid in Nederland	5
1.2	Vormen van flexibele arbeid	8
1.3	De nieuwe wet- en regelgeving	10
1.4	De ontwikkeling van uitzendarbeid en de uitzendbureaus	13
1.5	Waar gaat dit alles naar toe?	16
1.6	De inhoud van dit boek	20
2	TNO onderzoek in de uitzendbranche	21
2.1	De aard van het uitzendwerk	21
2.2	Het Flexwerkersonderzoek 1997	22
2.3	Het onderzoek onder 1448 uitzendwerknemers in 1999	24
2.4	Het onderzoek onder 250 werkgevers in 2000	28
2.5	Tot besluit	30
3	Wie is de uitzendwerknemer?	31
3.1	Sekse en leeftijd	31
3.2	Nationaliteit en opleidingsniveau	33
3.3	Doelgroepen	36
3.4	Bedrijfsgrootte, bedrijfstak en beroep	37
3.5	Motivatie van flexwerkers	41
3.6	Feiten en wensen t.a.v. werktijden en functies	44
3.7	Conclusies uit dit hoofdstuk	50
4	De inzet van uitzendwerk in bedrijven	55
4.1	De personele inzet in de onderzochte bedrijven	55
4.2	Bedrijven, uitzendbureaus en intermediaire organisaties	57
4.3	Detachering van personeel	60
4.4	Arbeidspools	63
4.5	Motieven en voorkeuren van bedrijven	69
4.6	Conclusies uit dit hoofdstuk	74
5	De effecten van uitzendwerk op werknemers	79
5.1	Werkzoekgedrag	79
5.2	Arbeidsvoorwaarden	86
5.3	Werkzekerheid van uitzendwerknemers	89
5.4	Betrokkenheid bij de organisatie	92
5.5	Tevredenheid van uitzendwerknemers	94
5.6	Scholing en de behoefte aan scholing	95
5.7	Conclusies uit dit hoofdstuk	99

6	Conclusies en discussie	103
6.1	Stagnering of groei van het uitzendwerk?	103
6.2	Wat is het belang van flexibele arbeid voor de arbeidsmarkt?	105
6.3	Een nieuw type werknemer?	107
6.4	Tot besluit	110
7	Literatuur	111

Voorwoord

In de afgelopen zes jaar is door TNO Arbeid een aantal onderzoeken verricht naar de aard en omvang van flexibele arbeid en uitzendarbeid in Nederland en de landen van de Europese Unie. De belangrijkste motor voor dit onderzoek was het TNO doelfinancieringsprogramma. Het onderzoek wordt uitgevoerd binnen het onderzoeksprogramma 'Flexibilisering van de Arbeid'. Dit programma wordt gefinancierd met structureel door de overheid aan TNO Arbeid toegekende financiële middelen ten behoeve van kennisontwikkeling op de beleidsterreinen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Binnen het doelfinancieringsprogramma van 1998-2002 had de bestudering van de flexibele arbeid een belangrijke rol. Daarnaast zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdrachten aan TNO Arbeid verstrekt voor de bestudering van de ontwikkelingen in flexwerk, met name rond de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en zijn door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin enkele projecten gefinancierd voor de bestudering van ontwikkelingen rond tijdelijke arbeid. Binnen deze projecten nam de bestudering van ontwikkelingen in de aard en omvang van het uitzendwerk steeds een belangrijke plaats in.

De verschillende onderzoeken zijn in een aantal publicaties gerapporteerd. Omdat een overzicht ontbreekt en een deel van deze publicaties alleen in rapportvorm verschenen is, is besloten in een afzonderlijke publicatie op de resultaten van het onderzoek naar uitzendwerk in te gaan. Het voorliggende boek is daarvan het resultaat. In dit boek worden de resultaten van vier onderzoeken die geheel of gedeeltelijk onder uitzendwerknemers of onder bedrijven die uitzendwerknemers inlenen zijn gehouden, verslagen. Het onderzoek onder werkgevers is nog niet elders gepubliceerd. Geprobeerd is de onderzoeksresultaten van deze vier onderzoeken te begrijpen vanuit de ontwikkeling van deze vorm van arbeid, die in het huidige arbeidsbestel niet meer weg te denken is.

In dit boek worden drie algemene vragen over uitzendwerk gesteld en beantwoord.

1. Is de vermindering van het uitzendwerk, zoals die in de huidige landelijk representatieve cijfers over uitzendwerk te zien is een indicatie van stagnering of is er sprake van een blijvende groei van het uitzendwerk?

2. Wat is het belang van het uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse arbeidssituatie?
3. Ontstaat door de typische aard van het uitzendwerk een nieuw soort werknemer, namelijk een werknemer die mede door uitzendwerk zoekt naar een eigen specifieke ontwikkeling en zich minder bindt aan een werkgever?

Met dit boek wordt geprobeerd een omvattend beeld van de huidige rol van uitzendwerk in de Nederlandse bedrijven en op de Nederlandse arbeidsmarkt te geven. Vanwege de veelomvattende implicaties van uitzendwerk is dit beeld vanzelfsprekend niet compleet. Bovendien is de formulering van een aantal enquêtevragen, die in de loop van de tijd gesteld zijn, inmiddels al weer verouderd gebleken. Toch hopen de auteurs met deze publicatie een tijdsdocument te geven, dat voor de overheid, werkgeversorganisaties, het bedrijfsleven, de uitzendwereld en belangenvertegenwoordigers van de uitzendwerknemers bijdraagt aan het denken over deze vorm van arbeid.

Hoofddorp, augustus 2002,

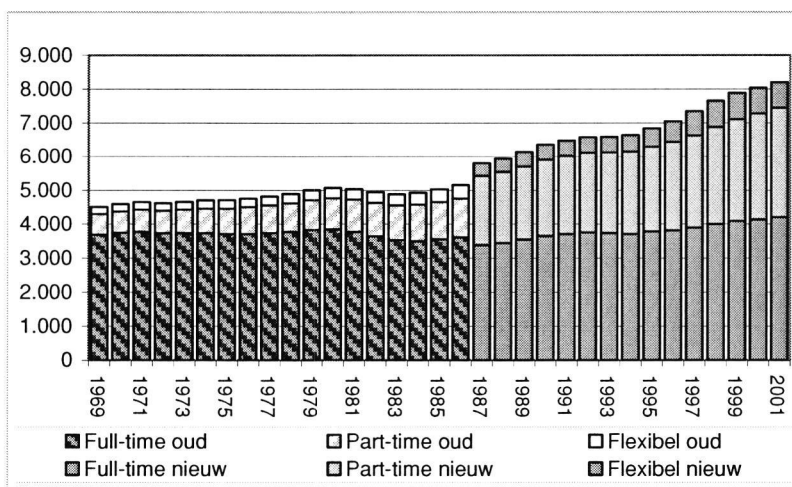
Eelco Miedema en John Klein Hesselink.

1 Inleiding

Uitzendwerk is een onderwerp dat al weer heel wat jaren op de agenda van werkgevers, vakbonden, ondernemingsraden en de overheid staat. In dit boek wordt de inzet van uitzendarbeid besproken aan de hand van verschillende representatieve onderzoeken onder uitzendwerknemers en bedrijven. Om deze inzet goed te kunnen begrijpen worden in dit hoofdstuk eerst enkele achtergronden besproken. Begonnen wordt met de ontwikkeling van de flexibele arbeid in Nederland. Daarna wordt kort ingegaan op de verschillende vormen van flexibele arbeid en de wetgeving die recent van kracht is geworden. Vervolgens wordt de recente ontwikkeling van uitzendarbeid en de uitzendbureaus beschreven. Het hoofdstuk eindigt met een korte beschouwing over mogelijke toekomstperspectieven.

1.1 De ontwikkeling van flexibele arbeid in Nederland

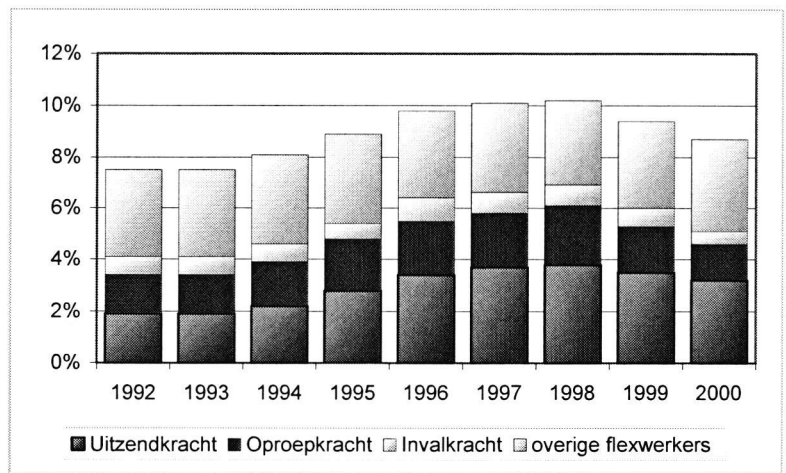
Uitzendwerk wordt doorgaans gekarakteriseerd als een vorm van extern flexibele arbeid (Goudswaard et al, 2000). In de loop van zo'n dertig jaar heeft deze flexibele arbeid zich, samen met deeltijdarbeid, sterk ontwikkeld. In 2001 was het aandeel deeltijdbanen 30% van het totaal aantal banen en het aandeel flexbanen 12% (zie figuur 1.1). Het aandeel flexibele en deeltijdbanen is daarmee uitgegroeid tot 42% van het totaal aantal banen in Nederland.



Figuur 1.1 Ontwikkeling van voltijd, deeltijd en flexibele banen van 1969 tot en met 2001 (bron: CBS, Arbeidskrachtentelling, Statline)

In figuur 1.1 is onderscheid gemaakt tussen de berekening voor en na 1987. Het CBS heeft de cijfers vanaf 1987 herberekend en deze zijn derhalve niet rechtstreeks met de oudere vergelijkbaar.

Flexibele arbeid bestaat vooral uit uitzendwerk, oproepwerk en tijdelijk werk. In 2000 betrof het aandeel flexibele arbeidsrelaties ongeveer 9% van alle 6.117.000 arbeidsrelaties. In tabel 1.2 is het aandeel flexwerk verder uitgewerkt naar de diverse soorten flexwerk. Uitzendwerk omvat ongeveer een derde van het totaal aantal flexibele banen.

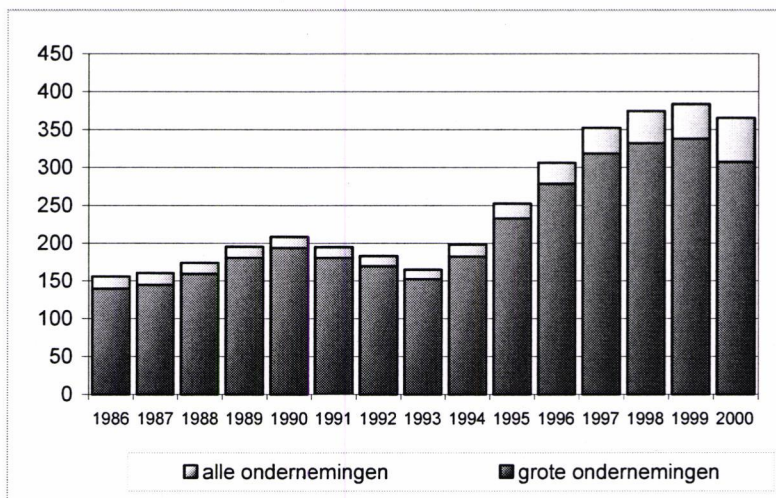


Figuur 1.2 De ontwikkeling van vier groepen flexibele banen in percentages van het totaal aantal banen van Nederlandse werknemers over de jaren 1992 tot en met 2000 (bron: CBS, EBB)

Uit deze CBS cijfers blijkt dat er tot aan 1998 een flinke groei was in het aantal flexibele banen (de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn hier niet meegerekend). Het verschil met de cijfers van figuur 1.1 is dat het bij de cijfers van figuur 1.2. gaat om banen van 12 uur en meer per week. Bij de groei van het aantal flexibele banen is de groei van de uitzendbanen tot aan 1998 het grootst. Het CBS schat het aantal uitzendkrachten in 1998 op 3,8% van het totaal aantal werknemers, in 2000 is dat terug gelopen tot 3,2%. Volgens schattingen van het NEI werkten in 2000 in totaal 746.000 personen in uitzendbanen. Hiervan behoren 644.000 uitzendkrachten (86%) tot de fase 1 en 2 en 84.000 (14%) tot fase 3 en 4 (NEI, 2001). Verderop in dit hoofdstuk wordt daarop nader ingegaan.

Naast het aantal personen dat uitzendwerk verricht kijken we ook naar de gewerkte uren door uitzendkrachten. De volgende figuur geeft een

overzicht van gewerkte uitzenduren in totaal en het aandeel van de grote uitzendbureaus (100 of meer medewerkers en uitgezonden krachten) daarin van 1986 tot en met 2000.



Figuur 1.3 De ontwikkeling in uitzenduren bij alle ondernemingen en het aandeel van grote ondernemingen daarin over de jaren 1986 tot en met 2000 in miljoenen uren (bron: CBS, statline)

Uit figuren 1.2 en 1.3 blijkt dat tussen 1993 en 1999 er sprake van een sterke groei van de uitzendarbeid in zowel personen als uren. Door de teruggang in de laatste twee jaren is daarmee de verwachting net niet uitgekomen dat de omvang van de uitzendarbeid zich in de jaren negentig zou verdubbelen. Het aantal uitgezonden werknemers groeide van 1990 tot en met 1998 met 85%. Het totaal aantal uitzenduren groeide in dezelfde jaren met 93% (NEI, 1999). Het NEI geeft aan dat het totaal aantal uitzendkrachten op jaarbasis in 1999 stabiliseert en in 2000 zelfs afneemt (NEI, 2001). Deze onderzoeken betreffen overigens alleen werknemers die werkzaam zijn bij bureaus aangesloten bij de ABU (ongeveer 90% van alle uitzendbureaus). Dit aandeel wordt geleidelijk aan kleiner.

De bedrijfstak bestond in 1998 uit ruim 250 ondernemingen met in totaal zo'n 2500 vestigingen, waarin in totaal ongeveer 14.000 medewerkers verantwoordelijk waren voor de organisatie van de uitzendarbeid (ABU, 1999). In 2000 betrof het ongeveer 300 ondernemingen.

1.2 **Vormen van flexibele arbeid**

In de literatuur worden vele soorten flexibiliteit van de arbeid onderscheiden. Daarbij zijn verschillende operationele niveaus te onderscheiden: taakniveau, werknemersniveau, bedrijfsniveau, sector-niveau en landelijk niveau. Voor het begrijpen van de ontwikkeling van het uitzendwerk in dit boek, zijn vooral het werknemers- en het bedrijfsniveau van belang. De Haan et al (1994) categoriseren de flexibele arbeid op deze beide niveaus in vier groepen en maken daarbij gebruik van twee dimensies: kwalitatieve versus kwantitatieve en interne versus externe flexibiliteit. Van Uiter en Vendrig (1998) hebben dit schema verder uitgewerkt voor de verschillende verschijningsvormen. Figuur 1.4 brengt de beide dimensies in beeld.

	Intern	Extern
Kwalitatief	Functionele flexibiliteit en het vergroten van inzetbaarheid van werknemers: • aanpassing taken en functies; • aanpassing organisatie van de arbeid; • telewerk; • bepaalde verlofregelingen.	Uitbesteden of inlenen personeel voor specialistisch werk/ niet kerntaken: • detachering; • freelance arbeid; • quasi of pseudo-zelfstandigen; • overige vormen van uitbesteding; • (eventueel) uitzendkrachten.
Kwantitatief	Afwijkende arbeidstijden of -duur: • ploegendienst; • overwerk; • variabele werktijden; • variabele arbeidsduur; • overige afwijkende arbeidstijdpatronen.	Uitbesteden of inlenen personeel voor tijdelijke (extra) werkzaamheden: • tijdelijke krachten; • uitzendkrachten; • oproepkrachten; • thuiswerk; • collegiale in- en uitleen; • arbeidspools; • (eventueel) detachering.

Figuur 1.4 Typering van flexibele arbeidsrelaties (Van Uiter en Vendrig, 1998)

In dit model worden de vier hoofdvormen van flexibiliteit van de arbeid in bedrijven beschreven. Kwalitatief refereert daarbij vooral aan de aard van het werk, kwantitatief aan de getalsmatige omvang van de arbeidsinzet. Intern en extern betekenen eenvoudigweg: binnen en buiten het bedrijf.

Bij de *kwalitatief interne flexibiliteit*, linksboven in figuur 1.4, gaat het vooral om de inzet van het vaste personeel op verschillende taken en functies binnen het bedrijf of de instelling. Men spreekt van kwalitatief interne flexibiliteit als werknemers op andere taken worden ingezet, dan de taak waarvoor ze oorspronkelijk zijn aangenomen. Taakvariatie, taakroulatie en taakverrijking, maar ook het werken in taakgroepen of teams al dan niet autonoom of zelfsturend,

vallen onder deze flexibiliteitsvorm. Het voordeel van kwalitatieve flexibilisering voor het bedrijf is dat werknemers op die taken ingezet kunnen worden, waar op dat moment de meeste behoefte aan arbeidscapaciteit is. Voor werknemers betekent het vaak dat ze andere vaardigheden moeten leren, wat weer gepaard kan gaan met loon- en/of carrièreverbetering. Opleiding en training worden over het algemeen als gunstig gezien voor de ontwikkeling van de werknemer. Bovendien is er bij taakvariatie sprake van vermindering van de arbeidsbelasting. Tenslotte nemen de mogelijkheden toe van mobiliteit op de interne en externe arbeidsmarkt.

Met *kwantitatief interne flexibiliteit*, linksonder in figuur 1.4, wordt bedoeld het laten werken van werknemers op andere tijden of met variabele tijden. Ploegen- of onregelmatige diensten en werktijden 's avonds of in het weekend zijn bekende voorbeelden van kwantitatieve personeelsinzet die doorgaans door het bedrijfsbelang ingegeven worden. Industrie, handel en horeca, gezondheidszorg, politie en beveiligingsdiensten zijn voorbeelden van bedrijfstakken waar veel van deze werktijdvormen te vinden zijn. Daarnaast is er sprake van flexibele werktijden, zoals deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden van de werkdag of het werken binnen specifieke oproeptijden, waarbij de personele behoefte van het bedrijf vaak beter afgestemd is op de privé-behoefte van de werknemers. Voor het bedrijf heeft het inzetten van personeel op afwijkende werktijden het voordeel dat werknemers optimaal ingezet worden op tijden dat zij het meest nodig zijn.

Bij *kwantitatief externe flexibiliteit*, rechtsonder in figuur 1.4, gaat het om de inhuur van extern personeel of tijdelijk personeel. Uitzendwerk is hiervan een voorbeeld, maar ook het inhuren van personeel op tijdelijke basis of het voorzien in personeel via oproepcontracten. In dit laatste geval worden werknemers vaak wel via een vaste arbeids-overeenkomst ingehuurd, maar op tijden ingezet (opgeroepen) dat men nodig is. Kenmerkend voor de extern flexibele arbeid is dat de financiële risico's van de personele inzet verschuiven van de werkgever naar de werknemer. Bij een vaste baan is het risico van tijdelijk geen werk hebben volledig voor de werkgever. Bij tijdelijke inhuur is het risico van geen werk voor de werknemer¹, omdat deze niet ingehuurd en dus ook niet betaald wordt als er geen werk is. Overigens speelt bij veel van deze werktijdvormen dat degenen die

¹ Alleen gedurende de eerste 26 weken. Van de afwijkingsmogelijkheden bij CAO wordt momenteel nauwelijks gebruik gemaakt (Van Toren e.a., 2002)

tijdelijk ingehuurd worden hier ook uitdrukkelijk mee instemmen, omdat dit past binnen de eigen persoonlijke behoeften, bijvoorbeeld omdat men dit soort werk kan combineren met zorgverplichtingen en/of een studie.

Met de *kwalitatief externe flexibiliteit*, rechtsboven in figuur 1.4, wordt bedoeld de inleen van extern personeel voor specialistisch werk of werk dat niet tot de kerntaak van de onderneming behoort. Het bedrijf heeft dan geen werknemers met de vereiste kwalificaties in dienst en is gedwongen personeel van buiten in te huren. Vaak gebeurt dat op freelance of declaratie basis. Voorbeelden zijn de tijdelijke inhuur van financieel of juridische adviseurs of interim managers. De hoge tarieven van deze deskundigen wegen ruimschoots op tegen de tijdelijkheid van de inhuur. In veel gevallen is het ingehuurde personeel zelfstandig werkzaam of heeft het een vaste aanstelling bij een ander bedrijf. In het laatste geval gaat het om bijvoorbeeld adviesbureaus, maar ook om personeels- of uitzendbureaus, die personeel op tariefbasis uitlenen via een detacheringsovereenkomst of via arbeidspools.

Figuur 1.4 is een denkmodel en geen eenduidig indelingsprincipe. Werknemers kunnen wat de aard en de omvang van hun werk in verschillende kwadranten geplaatst worden: uitzendwerknemers (kwantitatief externe flexibiliteit) die ingezet worden in een autonome taakgroep (kwalitatief interne flexibiliteit) met een ploegendienst schema (kwantitatief interne flexibiliteit) zijn hiervan een voorbeeld. Bedrijven passen vaak verschillende vormen tegelijk toe (zie Goudswaard et al, 2000). Ook is de indeling vaak niet zo logisch als dat het op het eerste gezicht lijkt. Zo kunnen uitzendwerk en detachering en arbeidspools van werknemers via een uitzendbureau in de kwadranten rechtsboven en rechts beneden van het schema vallen. Als denkkader voor het begrijpen van uitzendarbeit in dit boek, geeft het schema echter voldoende inzicht. Het zal duidelijk zijn dat dit boek vooral gaat over kwantitatief externe flexibiliteit: de variant rechtsonder in figuur 1.4.

1.3 De nieuwe wet- en regelgeving

In paragraaf 1.1 werd al aangegeven dat de omvang van de flexibele arbeid in Nederland tot eind jaren negentig sterk is toegenomen. Door de sterke groei van de verschillende groepen flexibele werknemers

werd de vraag naar de arbeidszekerheid van deze werknemers relevant (Klein Hesselink & van Vuuren, 1999), evenals de vraag naar de inkomensbescherming bij ziekte en werkloosheid (Klein Hesselink et al, 1998). Een mijlpaal in de ontwikkeling van de flexibele arbeid in Nederland is het van kracht worden van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi) en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet), respectievelijk per 1 juli 1998 en 1 januari 1999.

De Waadi geeft nieuwe regels voor organisaties voor het bemiddelen van arbeid voor intermediaire organisaties. Naast uitzendbureaus zijn er ook andere soorten organisaties, zoals zelfstandige onderdelen van bedrijven of werkgeversorganisaties, die zich met de bemiddeling (intermediëren) van werknemers aan derde organisaties bezig houden. Al deze organisaties vallen onder de verplichtingen van de Waadi. Zij hebben tegenwoordig geen vergunning meer nodig om arbeid aan derden ter beschikking te stellen. Bovendien is de regel komen te vervallen dat inleners beperkt gebruik mogen maken van één en dezelfde uitzendwerknemer.

De Flexwet geeft regels voor het in dienst nemen van uitzendkrachten, maar ook voor andere flexwerkers, zoals oproepkrachten en tijdelijk aangestelde werknemers. Deze wet is er op gericht enerzijds de flexibiliteit van de arbeid te vergroten en anderzijds de bescherming (inkomenszekerheid) van werknemers uit te breiden. Beide wetten waren het resultaat van tripartiet overleg tussen werkgeversorganisaties, vakbonden en de overheid en hadden een sterke invloed op het ontstaan van de twee CAO's voor de uitzendbranche².

Een onderdeel van deze CAO's is het fasensysteem dat uitzendwerknemers in toenemende mate rechten en arbeidszekerheid verschaft. De vier fasen uit dit systeem zijn als volgt opgezet:

- Fase 1: geen bijzondere rechten (geldt gemiddeld genomen voor 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);

² 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). Ongeveer 95% van de uitzendondernemingen valt onder één van beide uitzend-CAO's (de Klaver e.a., 2000).

- Fase 4: recht op een vaste aanstelling bij een uitzendonderneming (moment van ingang ervan afhankelijk van het gewerkt hebben bij één of meer uitzendondernemingen).

Bij dit fasensysteem hoort een tijdpad dat via de uitzend CAO's verder wordt ingevuld. Een intermediaire organisatie hoeft zich overigens niet aan de ondergrenzen van dit tijdpad te houden en kan een werknemer ook eerder dan volgens het bedongen tijdpad is afgesproken een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst aanbieden.

De invoering van de Flexwet ging met nogal wat commotie in de media gepaard, omdat veel flexwerkers verwachtten er in arbeidszekerheid op achteruit te gaan. Achteraf bleken de verwachte problemen echter veel minder vaak voor te komen (Grijpstra et al, 1999). Bovendien werd een deel van de ontstane problemen 'gerepareerd' door bijvoorbeeld ontslagen uitzendkrachten weer in dienst te nemen of hen een schadevergoeding aan te bieden. Een jaar later schatten de uitzendwerkgevers dat het fasensysteem sinds de invoering ervan landelijk in zo'n 5.000 gevallen leidde tot verbreking van de arbeidsrelatie door de uitzendwerkgever (De Klaver et al, 2000). Uit dit onderzoek blijkt echter ook dat in bijna de helft van deze gevallen later weer een nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst is aangegaan. Dat gebeurde relatief vaak pas na drie maanden, waardoor de uitzendkracht rechten in verband met het fasensysteem verloor. Uit het evaluatieonderzoek naar effecten en doeltreffendheid de Flexwet blijkt dat bij 56% van de uitzendbureaus er sprake is geweest van verbreking van arbeidsrelaties als gevolg van "de nieuwe regeling" in de periode 2000-2001 (Van den Toren et al, 2002). Uit hetzelfde onderzoek blijkt echter ook dat uitzendwerkgevers niet op grote schaal arbeidsrelaties hebben verbroken alvorens deze zouden worden omgezet naar een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. Het aantal malen dat zo'n omzetting wel plaats vond ligt volgens het rapport ruim 50% hoger dan het aantal verbrekingen (Van den Toren et al, 2002).

Ondanks dat de situatie in de eerste helft van 1999 nog onduidelijk was, vanwege de toen geldende overgangsregels, werd door de uitzendwerkgevers de schatting gemaakt dat ongeveer 60% van de uitzendwerknemers zich in fase 1 zou moeten bevinden, 25% in fase 2, 9% in fase 3 en 6% in fase 4 (Grijpstra et al, 1999). In 2000 waren deze percentages ongeveer hetzelfde (De Klaver et al, 2000). In 2001 blijkt met name het aandeel uitzendkrachten wat hoger te zijn in fase

1 en lager in fase 4 (Van den Toren et al, 2002). In onderstaande tabel volgt een overzicht van deze verdeling.

Tabel 1.1 Schatting van de percentuele verdeling van uitzendwerknemers over de verschillende fasen sinds de invoering van de Flexwet en de uitzend CAO's (bron: Grijpstra et al, 1999; De Klaver et al 2000; Van den Toren, 2002)

	1999	2000	2001
fase 1	60%	55%	63%
fase 2	25%	25%	22%
fase 3	9%	13%	11%
fase 4	6%	7%	4%
totaal	100%	100%	100%

Veel werkgevers zijn volgens de eerst twee onderzoeken met name beducht voor de hogere kosten die het fasensysteem met zich zal brengen, vanwege de registratie van het arbeidsverleden en het moeten aanbieden van een pensioenregeling en tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomsten. In de volgende paragraaf wordt nader op de aantallen werknemers in de verschillende fasen ingegaan op basis van CBS-cijfers die hierover verzameld worden.

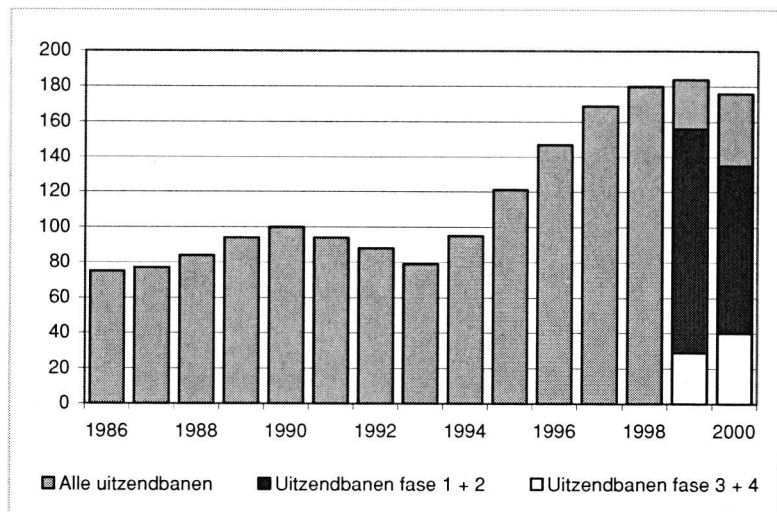
Uit het onderzoek van De Klaver et al (2000) bleek dat uitzendwerkgevers er belang bij kunnen hebben de uitzendrelatie met de uitzendwerknemer te verbreken, met name bij de overgang van fase 3 naar fase 4. Driekwart van de uitzendwerkgevers is in dit onderzoek van mening dat de verplichting uitzendwerknemers op termijn een vast contract aan te bieden leidt tot inflexibiliteit. 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). Deze antwoorden gelden overigens relatief vaak voor vooral de kleinere uitzendondernemingen. In het onderzoek van 2001 liggen deze percentages iets lager, de uitzendwerkgevers zijn over het algemeen wat positiever over de Flexwet dan in 2000 het geval was (Van den Toren et al, 2002).

1.4 De ontwikkeling van uitzendarbeid en de uitzendbureaus

Hiervoor werd al aangegeven dat de ontwikkeling van de flexibele arbeid en de uitzendarbeid de afgelopen dertig jaar niet heeft stil gestaan. In de loop van deze jaren is uitzendarbeid tot een algemeen geaccepteerd onderdeel van de Nederlandse arbeidssituatie gaan

behoren. Veel arbeidsorganisaties lenen regelmatig arbeidscapaciteit in via uitzendbureaus of andere intermediaire organisaties. De grote uitzendbureaus behoren tegenwoordig tot de grootste ondernemingen in Nederland, zowel wat omzet als wat het aantal werknemers betreft.

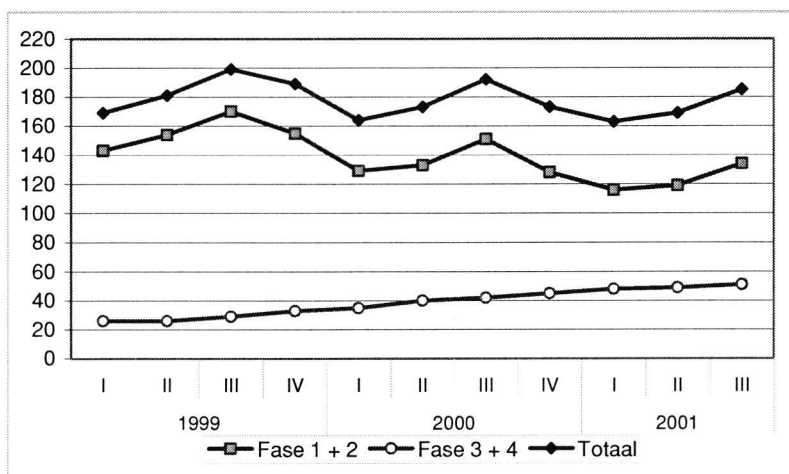
In deze paragraaf wordt ingegaan op de ontwikkeling van de uitzendarbeid. Het CBS volgde deze ontwikkeling sinds 1986 en geeft via de Statline database op de internet site een aantal interessante kerncijfers. Begonnen wordt met de ontwikkeling van de omvang van de uitzendarbeid. Deze wordt in figuur 1.5 weergegeven aan de hand van het aantal fulltime uitzendbanen.



Figuur 1.5 Ontwikkeling van het aantal fulltime uitzendbanen (x 1.000) in Nederland van 1986 tot en met 2000 (bron: CBS Statline)

Duidelijk is te zien dat de ontwikkeling steeg van 75.000 fulltime uitzendbanen in 1986 tot 100.000 in 1990. Daarna daalde het aantal van deze banen tot 79.000 in 1993, om vervolgens spectaculair te stijgen tot bijna 185.000 in 1999. Daarna is er sprake van een lichte daling van het aantal fulltime banen naar ongeveer 176.000.

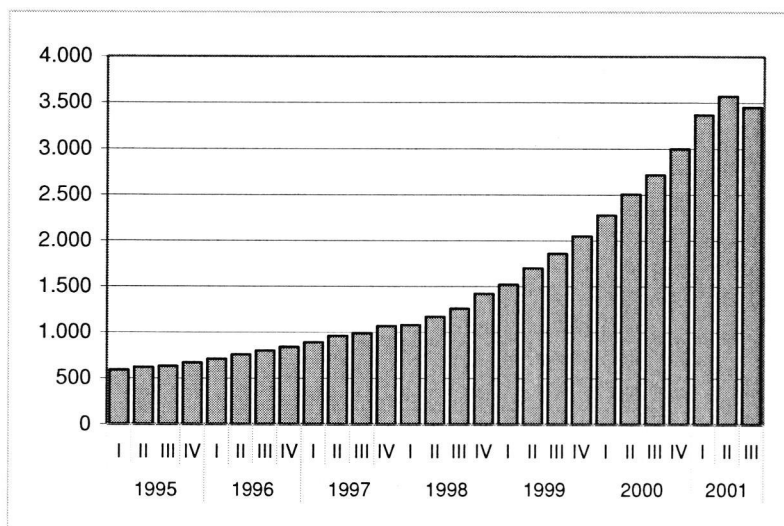
Vervolgens kan gekeken worden naar de kwartaalontwikkeling van het aantal fulltime banen. Ook hiervan geeft het CBS via het Statline systeem inzichtelijke cijfers, waarbij niet allen het kwartaalpatroon te zien is, maar ook de ontwikkelingen voor groei in het uitzendwerk wat betreft de fasen 1 en 2 ten opzichte van de fasen 3 en 4. Het CBS geeft de cijfers per fase weer sinds het eerste kwartaal van 1999. Figuur 1.6 brengt de ontwikkeling in beeld.



Figuur 1.6 Kwartaalontwikkeling van het aantal fulltime uitzendbanen (x 1.000) in Nederland van 1999 tot en met het derde kwartaal van 2001 voor alle uitzendbanen en fasen 1+2 en 3+4 (bron: CBS Statline)

Het kwartaalpatroon in het uitzendwerk is duidelijk. In de winter (het eerste kwartaal van ieder jaar) is er sprake van minder werk voor uitzendbureaus en uitzendwerknemers dan in de zomer (het derde kwartaal van ieder jaar). Dit effect wordt volledig verklaard door het uitzendwerk van uitzendwerknemers in de fasen 1 en 2. Opmerkelijk is de continue stijging van het aantal uitzendwerknemers in de fasen 3 en 4, sinds het eerste kwartaal van 1999. Deze stijging loopt van ongeveer 26.000 uitzendwerknemers in het eerste kwartaal van 1999 tot en met 51.000 in het derde kwartaal van 2001. Uitgedrukt in percentages van het totaal aantal werknemers stijgt het aantal uitzendwerknemers in fase 3 en 4 van 15% naar 22% in 2000. In het derde kwartaal van 2001 is dit percentage opgelopen naar 27%. De eerste twee percentages komen relatief goed overeen met de schattingen in Grijpstra et al (1999) en De Klaver et al (2000), die voor 1 juli 1999 een schatting gaven van 15% en voor de zomer van 2000 een schatting van 20%. De schattingen uit 2001 laten juist een lager aandeel zien, 15% (Van den Toren et al, 2002). Het verschil kan gelegen zijn in het feit dat het geen feitelijke registratie betreft, maar een inschatting van een respondent of doordat werknemers met een vast contract of die via het ketensysteem worden uitgezonden niet in deze schattingen zijn meegenomen.

Tot slot geeft het CBS cijfers over het aantal uitzendbureaus per kwartaal, sinds het eerste kwartaal van 1995. Figuur 1.7 geeft een overzicht van deze ontwikkeling.



Figuur 1.7 Kwartaalontwikkeling van het aantal uitzendbureaus in Nederland van 1995 tot en met het derde kwartaal in 2001 (bron: CBS Statline)

De groei van het aantal uitzendbureaus is vrijwel constant. Alleen in het derde kwartaal van 2001 is voor het eerst een daling te zien. Er is een opvallend grote stijging van het aantal bureaus rond en na de datum van 1 juli 1998, de datum dat de Waadi van kracht werd. Echter ook voor die tijd steeg het aantal uitzendbureaus constant, wat waarschijnlijk verklaard kan worden door het gegeven dat het hier toch om een zich relatief gunstig ontwikkelende bedrijfstak gaat met een tot voor kort vrijwel continue groei.

1.5 Waar gaat dit alles naar toe?

Het zal duidelijk zijn dat de flexibele arbeid tot in het recente verleden een grote bloei heeft doorgemaakt en dat de uitzendwereld een bedrijfstak is die zich volop ontwikkelt. De vraag kan dan ook gesteld worden waar deze ontwikkelingen naar toe gaan en in welke mate flexibele arbeid en uitzendarbeid een toekomst hebben. In het laatste hoofdstuk van dit boek worden daarom drie algemene vragen over uitzendwerk gesteld en beantwoord.

1. Is de vermindering van het uitzendwerk, zoals die in de huidige landelijk representatieve cijfers over uitzendwerk te zien is een indicatie van stagnering of is er sprake van een blijvende groei van het uitzendwerk?
2. Wat is het belang van het uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse arbeidssituatie?

3. Ontstaat door de typische aard van het uitzendwerk een nieuw soort werknemer, namelijk een werknemer die mede door uitzendwerk zoekt naar een eigen specifieke ontwikkeling en zich minder bindt aan een werkgever?

Stagnering of groei in het uitzendwerk?

Tot het einde van de negentiger jaren was er sprake van een vrijwel constante groei van het uitzendwerk en de flexibele arbeid in het algemeen. Pas in de allerlaatste jaren is enige stagnering te zien. De vraag kan dan ook gesteld worden of de vermindering van het uitzendwerk, zoals die in de huidige landelijk representatieve cijfers over uitzendwerk te zien is een indicatie van stagnering of is er sprake van een blijvende groei van het uitzendwerk?

Hoewel de huidige economische situatie ongetwijfeld een rol zal spelen, zijn er inmiddels voldoende gegevens die er op wijzen dat de stagnering vooral wordt veroorzaakt door de situatie op de arbeidsmarkt. Deze markt is nog steeds gunstig voor werknemers en zorgt ervoor dat flexwerkers en uitzendwerkers die meer arbeidszekerheid willen, in de meeste gevallen gemakkelijk een vaste baan kunnen vinden. Daardoor kunnen uitzendbureaus zich minder goed ontwikkelen dan bij een voldoende aanbod van uitzendwerknemers het geval zou zijn. Verderop in dit boek zal blijken dat een aantal flexwerkers inderdaad een vaste baan prefereert boven de onzekerheid van tijdelijk werk, met name degenen die het flexwerk gebruiken als opstap naar een vaste baan. Grijpstra et al (1999) en De Klaver et al (2000) geven in dit verband aan dat in economische gunstige tijden werkgevers concurrent worden van de uitzendbureaus wat betreft het aantrekken van personeel. De teruggang in de groei van het uitzendwerk is dus weliswaar een tijdelijke stagnering van het systeem, maar die stagnering wordt vooral veroorzaakt door krapte op de arbeidsmarkt, waardoor vacatures niet vervuld kunnen worden. Duidelijk zal zijn dat de grafieken weliswaar een daling laten zien, maar geen drastische vermindering, die aangeeft dat het einde of het plafond van het uitzendwerk in zicht is. De invloed van de stagnerende economische groei op de ontwikkeling van uitzendwerk kan op het moment van schrijven echter nog niet volledig beoordeeld worden; althans wat de korte termijn betreft.

Verderop in dit boek worden gegevens gepresenteerd, die aangeven dat werkgevers zeer specifieke wensen hebben ten aanzien van uitzendwerk en flexibele arbeid. Daaruit blijkt dat de behoefte aan dit

soort werk nog steeds groot is. Van de andere kant blijkt ook dat een vrij groot aantal werknemers gebaat is bij dit type werk. Het antwoord naar de vraag over stagnering of groei is daarom dat waarschijnlijk het uitzendwerk tijdelijk stagneert door krapte op de arbeidsmarkt, maar dat de behoefte aan uitzendwerk nog steeds groeiende is. Met name de mogelijkheden die de Flexwet uitzendondernemingen biedt personeel voor vast aan te nemen kan wel eens een goede mogelijkheid zijn werknemers enerzijds meer werkzekerheid te bieden en anderzijds flexibel in te zetten.

Wat is het belang van flexibele arbeid?

De volgende vraag die gesteld wordt is: 'Wat is het belang van het uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse arbeidssituatie?' Het voorlopige antwoord is dat dit belang niet gering is. De ontwikkeling van het uitzendwerk kan gezien worden in het licht van het ontstaan van flexibele arbeid in het algemeen. Reeds aan het begin van de zeventiger jaren werd duidelijk dat indien de Nederlandse economie wilde overleven in de steeds groter wordende internationale en wereldwijde concurrentie, bezinning op de arbeidskosten eveneens noodzakelijk was (De Haan et al, 1994). Sinds die tijd nam de omvang van de flexibele arbeid alleen maar toe. Figuur 1.1 geeft aan dat ongeveer 12% van de banen in Nederland flexbanen zijn. Wordt ook het deeltijdwerk als flexbaan gezien, en daar is een goede reden voor aan te geven omdat het vaak gaat om de inzet van werknemers op specifieke werktijden, dan is de totale hoeveelheid flexwerk opeens 42%. Dat loopt al aardig naar de helft van het aantal banen in Nederland. Bovendien is de groei van de flexbanen en deeltijdbanen gestaag en opmerkelijk. Nederland neemt met name wat de omvang en ontwikkeling van het deeltijdwerk betreft een koploperpositie in ten opzichte van de overige veertien lidstaten van de Europese gemeenschap (Paoli, 1991; 1997, 2001).

Bij dit alles moet bedacht worden dat het gaat om *banen*. Uit CBS-gegevens blijkt dat het aantal *uren* verricht via vast fulltime werk, vast parttime werk en flexwerk, zich in 1998 verhielt tot respectievelijk 73%, 19% en 7%. Relatief gezien wordt dus nog het meeste werk verricht via vaste fulltime banen. Ook nu is echter 19% en 7% nog een flink aandeel van de totale arbeidscapaciteit in Nederland. Het antwoord op de vraag naar het belang van flexwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt is dan ook dat dit groot is.

Uitzendwerk beslaat ongeveer 4% van de totale arbeidscapaciteit in Nederland. Dat lijkt gering, maar Europees gezien is Nederland koploper in uitzendwerk. Ter vergelijking: het gemiddelde aandeel van uitzendwerk in EU landen schommelt tussen de 1,2% en 1,4% (Storrie, 2002). Daarnaast vervult het uitzendwerk in een specifieke behoefte van de Nederlandse werkgevers en werknemers zoals verderop zal blijken. Met name de mogelijkheid op tijdelijke basis personeel in te huren, bijvoorbeeld bij ziekte en productiepieken, is voor werkgevers een belangrijke factor op productiekosten te besparen. Het (dure) alternatief is permanent meer vast personeel aannemen. Voor werknemers voorziet uitzendwerk in de behoefte geld te verdienen op tijdelijke basis en tegen geringe arbeidsrechtelijke verplichtingen.

Een nieuw type werknemer?

De laatste opmerking van de vorige alinea doet de vraag rijzen of er door de groei van het flexibele werk en uitzendwerk mogelijk een nieuwe type werknemer ontstaat, namelijk een werknemer die zich niet gebonden voelt aan een specifieke werkgever en zich dus vrij voelt om actief op de arbeidsmarkt te opereren (De Korte en Bolweg, 1994; De Ridder, 2000; Schoemakers, 1997). De derde vraag van dit boek gaat dan ook om de kenmerken van 'de uitzendwerker' en luidt: 'Ontstaat door de typische aard van het uitzendwerk een nieuw soort werknemer, namelijk een werknemer die mede door uitzendwerk zoekt naar een eigen specifieke ontwikkeling en zich minder bindt aan een werkgever?'

Dit is een interessante vraag omdat er, zeker sinds de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, voldoende mogelijkheden zijn voor werknemers om meer actief op de arbeidsmarkt te opereren. Via een vaste aanstelling bij een uitzendbureau bijvoorbeeld, heeft men als werknemer de mogelijkheid vrij van opdrachtgever te wisselen, zonder dat dit direct op het inkomen van invloed is. Als deze ontwikkeling zich doorzet, kunnen arbeidsorganisaties met minder vast personeel uit. Sommigen voorzien zelfs een ontwikkeling waarbij het uitzendwezen zich als superwerkgever gaat ontwikkelen en daarbij de belangrijkste toeleverancier van arbeid aan ondernemingen wordt. Het is echter maar de vraag of dit toekomstbeeld al werkelijkheid is geworden. De Korte en Bolweg (1994) en ook Halman (1998) deden onderzoek naar het bestaan van een dergelijk type werknemer en vonden dat deze nog nauwelijks op de arbeidsmarkt aanwezig was. Vooral nog blijkt de vaste baan een belangrijk concept, al is het

concept van de vaste fulltime baan voor heel het werkende leven bij één werkgever, vrijwel geheel verdwenen. De meeste werknemers hebben de behoefte gedurende hun werkende leven zeker enkele keren van baan en werkgever te wisselen, alleen al om in een andere werkomgeving andere ervaringen op te doen. De nieuwe mogelijkheden van de Flexwet komen hier overigens weer goed van pas, bijvoorbeeld door werknemers die vast zitten in hun baan via outsourcing nieuwe mogelijkheden te bieden over te stappen naar een andere loopbaan. In de loop van dit boek zal blijken dat uitzendbureaus ook actief op deze ontwikkeling insprijgen.

1.6 De inhoud van dit boek

In het vervolg van dit boek wordt gepoogd een antwoord te geven op de drie hiervoor besproken vragen. Daarbij zal gebruik gemaakt worden van de verschillende onderzoeken die tegen het einde van de jaren negentig door TNO Arbeid in de uitzendbranche gedaan zijn. In hoofdstuk twee wordt eerst een overzicht van deze onderzoeken gegeven aan de hand van een korte bespreking ervan. Vervolgens wordt in hoofdstuk drie op de kenmerken van de uitzendwerknemer ingezoomd. Hoofdstuk vier geeft daarna een beeld van de inzet van het uitzendwerk in bedrijven. In hoofdstuk vijf wordt gekeken naar de gevolgen van uitzendwerk voor werknemers. In hoofdstuk zes tenslotte wordt een vanuit het onderzoek meer gefundeerd antwoord gegeven op de drie hiervoor gestelde vragen.

2 TNO onderzoek in de uitzendbranche

Aan het einde van de negentiger jaren verrichtte TNO Arbeid een aantal onderzoeken geheel of gedeeltelijk in de uitzendbranche. Deze onderzoeken zijn steeds afzonderlijk verslagen in rapporten voor de overheid. Het ging daarbij steeds om het beantwoorden van concrete beleidsvragen. Het onderzoeksmateriaal biedt echter veel meer informatie over het functioneren van de uitzendwereld, de uitzendbureaus, de uitzendwerknemers en de vragen van de inleners, het Nederlandse bedrijfsleven. De verschillende onderzoeken die aan de analyses van dit boek ten grondslag liggen worden in dit hoofdstuk eerst kort besproken, zodat een beeld verkregen wordt van wat er allemaal gedaan is. Begonnen wordt echter met een korte typering van de aard van het uitzendwerk.

2.1 De aard van het uitzendwerk

Uitzendwerk is een bijzonder type arbeidsrelatie. Het betreft namelijk een arbeidscontractuele verhouding waarbij geen twee, maar drie partijen betrokken zijn. Dit is in tegenstelling tot de twee partijen in de reguliere arbeidsovereenkomst. Het gaat bij uitzendwerk om de werknemer, de werkgever (de uitlener) en een opdrachtgever (de inlener) (Miedema, 1998). De bedoeling in dit boek is uitzendwerk in zijn ruime vorm te beschouwen. Het gaat hier dus niet alleen om 'gewoon' of 'klassiek' uitzenden, maar ook om de zogeheten 'detachering'. Dit laatste begrip roept nogal eens verwarring op. In de werkpocket van Randstad wordt bijvoorbeeld het onderscheid gemaakt op basis van het automatisch eindigen van de arbeidsovereenkomst tussen uitlener en uitzendkrachten, wanneer de inlener de opdracht opzegt (Randstad, 2002). Bij 'gewoon' uitzenden is dit het geval.

Volgens de arbeidswetgeving sinds de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst geworden, maar wel één van bijzondere aard, namelijk een arbeidsovereenkomst waarvoor het 'uitzendbeding' geldt. Daarnaast kunnen uitzendondernemingen werknemers, net als bij de reguliere bedrijven, aanstellen en uitlenen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd (tijdelijk en vast werk). De nieuwe wetgeving geldt voor uitzendwerk én tijdelijke en vaste arbeid. Bij CAO kan van die regels worden afgeweken en dat is

ook gebeurd met de uitzend CAO's van ABU en NBBU. In de volgende paragraaf worden de respondenten van het onderzoek ingedeeld naar deze verschillende typen werkstatus. Deze indeling zal gedurende het hele rapport worden gebruikt voor het weergeven van de onderzoeksresultaten.

2.2 Het Flexwerkersonderzoek 1997

In 1997 is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uitgevoerd naar de inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid (Klein Hesselink et al, 1998). De opdracht was een telefonische enquête te houden onder een representatieve steekproef van tenminste 1000 flexwerkers in Nederland. Voor een dergelijke steekproef zijn geen adressen- of telefoonbestanden beschikbaar. Daarom is een ongeveer 30 keer grotere steekproef van huishoudens in Nederland telefonisch benaderd met enkele selectievragen om uiteindelijk netto 1000 flexwerkers te kunnen identificeren.

De doelgroep van dit onderzoek moest bestaan uit werkenden met een flexibele baan. Onder een flexibele baan werd verstaan: 'een tijdelijk dienstverband van maximaal één jaar of een vast dienstverband, maar met een wisselend aantal werkuren per week.' Daarnaast bestond de doelgroep ook uit flexwerkers die op het moment van het onderzoek geen baan hadden, maar wel een WW-uitkering of op het moment van het onderzoek loondoorbetaling of ziekengeld ontvingen op grond van verricht flexwerk. Uitgesloten van het onderzoek zijn werknemers met een tijdelijke aanstelling van langer dan een jaar en studenten die alleen vakantiewerk voor een korte periode verrichten. Samengevat zijn de flexwerkers binnen dit onderzoek geselecteerd aan de hand van vier criteria:

1. het verrichten van betaald werk in een (in arbeidsrechtelijke zin) ongeschikte verhouding (daarmee zijn de zelfstandige ondernemers, de meewerkende gezinsleden en de freelancers niet in dit onderzoek opgenomen, behalve als zij flexwerk via een tweede betaalde baan verrichten);
2. geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, met als uitzondering een vaste aanstelling met een contractueel wisselend aantal werkuren per week;
3. geen tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan één jaar hebben;

4. geen student zijn met vakantiewerk van een beperkte omvang.

De arbeidsrelatie van de ondervraagde flexwerkers is tijdens de telefonische enquêtering vastgesteld door de zes meest voorkomende flexibele arbeidscontractuele relaties één voor één te noemen. Respondenten konden dan aangeven welke flexibele arbeidsrelatie op hen van toepassing was. Uiteindelijk kon de flexibele arbeidsrelatie van 1030 respondenten éénduidig vastgesteld worden. Deze respondenten zijn verder telefonisch ondervraagd. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de verdeling van de onderzochte flexibele arbeidsrelaties en vergelijkt die met de landelijke verdeling, zoals die in de Sociale Nota 1998 (SZW, 1997) weergegeven staat.

Tabel 2.1 Vergelijking van de percentuele omvang van de flexibele arbeidsrelaties die via het Flexwerkersonderzoek gevonden zijn met de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (inclusief banen van minder dan 12 uren per week) (bron: SZW, 1997)

Flexibele arbeidsrelatie	Flexwerkersonderzoek		EBB/SZW
	frequentie	percentage	percentage
Tijdelijk aangesteld	218	21,2	27,0
Vaste oproepkracht	395	38,3	31,0
Geen vaste uren	-	-	11,0
Uitzendkracht	328	31,8	23,0
Tijdelijke invalkracht	53	5,1	8,0
Thuiswerker	21	2,0	-
Flexwerker in arbeidspool	15	1,5	-
Totaal	1030	100,0	100,0

De meest voorkomende flexibele arbeidsrelatie was het vaste oproepcontract. Het onderzoek geeft aan dat 38,3% van de onderzochte flexwerkers een dergelijke arbeidsrelatie heeft. De toen meest recente jaarcijfers van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) geven een lager percentage oproepcontracten (31%), maar geven ook aan dat 11% van de flexwerkers werkt volgens een contract met een wisselend aantal werkuren per week. In feite is dit ook een oproepcontract. Daardoor liggen de percentages ongeveer gelijk. De percentages tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten van het onderzoek verschilden aanzienlijk met de EBB-percentages in de Sociale Nota 1998. Uitzendwerk zou volgens de EBB minder vaak voorkomen (23%) dan dat het Flexwerkersonderzoek aangeeft (31,8%). Er zijn tenminste vier mogelijke verklaringen voor deze verschillen te bedenken:

- door het weglaten van de categorie studerende(n), die alleen maar een korte periode in de vakantie gewerkt hebben (195 personen), kunnen de verhoudingen tussen de categorieën flexwerkers anders zijn dan in de CBS-percentages;
- door de korte doorlooptijd van de enquête (anderhalve week) zouden bepaalde categorieën flexwerkers niet in de belperiode bereikt kunnen zijn;
- de periode van het onderzoek verschilt met die van de CBS-enquêtes, het onderzoek is gehouden in de tweede en derde week van oktober 1997, terwijl het CBS continu het hele jaar door enquêteert;
- flexwerkers wisselen soms van arbeidsrelatie: flexwerkers met een tijdelijke aanstelling kunnen bijvoorbeeld, als deze aanstelling afloopt, uitzendwerk gaan verrichten, enz.

Aan alle respondenten van dit onderzoek is gevraagd of zij deel willen nemen aan vervolgonderzoek. In totaal 860 respondenten hebben hiervoor hun toestemming gegeven. De flexwerkers uit dit onderzoek zijn begin 1999 voor de tweede keer ondervraagd voor het onderzoek naar de eerste ervaringen met de Flexwet (Grijpstra et al, 1999). Van de in totaal 860 respondenten die toestemming gaven voor deelname aan het vervolgonderzoek zijn in totaal 456 flexwerkers voor de tweede meting opnieuw ondervraagd, waaronder 127 uitzendwerknemers. Ook het tweede onderzoek onder de flexwerkers is uitgevoerd door middel van een telefonische enquête.

2.3 Het onderzoek onder 1448 uitzendwerknemers in 1999

In 1999 is een schriftelijke enquête gehouden onder 1448 uitzendwerknemers (Miedema & Klein Hesselink, 2000). In dit onderzoek, dat plaats vond na de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, is geprobeerd de samenstelling van de groep uitzendwerknemers zo optimaal mogelijk in kaart te brengen. Hiervoor werd al gesproken over de complexe aard van het uitzendwerk, dat zowel het losse uitzendwerk omvat als het uitzendwerk gebaseerd op een tijdelijke of vaste aanstelling van de uitzendwerknemer bij een uitzendbureau. Daarnaast is de groep uitzendwerknemers moeilijk te definiëren. Uitzendwerknemers zijn doorgaans zeer actief op de arbeidsmarkt. Naast uitzendbanen nemen zij ook andere soorten werk aan als dat voorhanden is. Zo kan het voorkomen dat een uitzendwerknemer ook tijdelijk werk of freelance werk verricht, of op een gegeven moment

een vaste baan heeft. Daarnaast wordt de groep uitzendwerknemers gekenmerkt door een vrij groot aantal werknemers die in periodes voor en na hun uitzendbaan niet werken vanwege zorgtaken, studie, enz.

De steekproef van uitzendwerknemers die voor het onderzoek van Miedema & Klein Hesselink (2000) is ondervraagd, is daarom samengesteld door aan het Gak te vragen naar verzekerden die binnen een bepaalde periode als uitzendwerknemer werkzaam zijn geweest. Voor dit onderzoek was dat de periode 01-09-1998 tot en met 30-11-1998. Alle verzekerden die in die periode als zodanig bij het Gak geregistreerd stonden zijn in de steekproef opgenomen. Omdat het Gak ongeveer drie maanden nodig heeft om het Verzekerdenbestand 'up-to-date' te krijgen³, was dit het meest recente bestand dat op 1 maart 1999, de datum van het verzenden van de vragenlijsten, voor het trekken van de steekproef beschikbaar was.

In de periode 01-09-1998 tot en met 30-11-1998 stonden ongeveer 600.000 uitzendwerknemers bij het Gak geregistreerd. Aan een random steekproef van 4000 van deze werknemers is via het Gak een vragenlijst verstuurd en ongeveer een week later een reminder. In totaal 1448 uitzendwerknemers stuurden een volledig ingevulde vragenlijst terug. Dat is een respons van 36%. Een dergelijk responsepercentage kan, gezien de bewegelijke aard (veel verhuizingen en veranderingen van baan) van de doelgroep en de terugloop in de motivatie van respondenten aan onderzoek deel te nemen, gezien worden als relatief goed.

Op basis van de antwoorden van degenen die de vragenlijst volledig invulden en terugstuurden is vervolgens een indeling gemaakt naar de werkstatus van de uitzendwerknemers. Het gaat daarbij om de werkstatus tijdens het invullen van de vragenlijst (begin maart 1999). Een aantal werknemers was namelijk tijdens de registratieperiode van het Gak uitzendwerknemer, maar dat niet meer tijdens het invullen van de vragenlijst in maart 1999. Zij hebben de vragenlijst ingevuld voor de laatste periode dat zij uitzendwerknemer waren. Tabel 2.2 geeft een getalsmatig overzicht van de aantallen uitzendwerknemers en voormalig uitzendwerknemers in de steekproef. De analyses in dit rapport zullen steeds naar deze categorieën respondenten uitgesplitst worden.

³ De gegevens moeten door de uitzendwerkgevers worden doorgegeven en door het Gak worden verwerkt; dat duurt ongeveer drie maanden.

Tabel 2.2 Aantallen en percentages respondenten in het onderzoek onder uitzendwerknemers, onderverdeeld naar de werkstatus tijdens het invullen van de vragenlijst (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

Werkstatus	Aantal	%
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij uitzendbureau	33	2,3
Uitzendwerknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij uitzendbureau	130	9,0
Uitzendwerknemer: 'gewoon' uitzendwerk	577	39,8
Werknemer: arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij werkgever	211	14,6
Werknemer: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij werkgever	113	7,8
Anders (zelfstandig, student, arbeidsongeschikt, vrijwilliger, werkloos)	384	26,5
Totale groep	1448	100,0

In totaal zijn 1448 uitzendwerknemers onderzocht. De respondenten zijn in te delen als: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij een uitzendbureau (uitzendwerknemers in fase III en IV van de Uitzend CAO's)⁴, 'gewone' uitzendkrachten (uitzendwerknemers in fase I en II), werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij een werkgever (geen uitzendonderneming) en respondenten die op het moment van onderzoek geen betaald werk verrichtten of werknemer waren. Aangezien de respondenten van deze laatste drie groepen in het recente verleden gewerkt heeft voor een uitzendonderneming, zijn ze wel in de analyses meegenomen. De vragen over het werk zijn daarbij gesteld voor de laatste uitzendbaan. Deze categorie 'anders' omvat freelancers, zelfstandigen, studerende zonder (bij)baan, werklozen, arbeidsgehandicapten, vrijwilligers en mensen die om een andere reden geen uitzendwerk (meer) verrichten, maar dat dus wel gedaan hebben.

Uit tabel 2.2 blijkt dat iets meer dan de helft van de uitzendwerknemers tijdens het invullen van de enquête nog bij een uitzendwerkgever (51,1%) werkte. In de meeste gevallen was dat als gewoon uitzendkracht (39,8%), maar een aantal van hen werkte ook via een tijdelijke aanstelling (9%) of met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,3%). Iets minder dan de helft van alle geënquêteerden is inmiddels geen uitzendkracht meer: 22,4% werkte op het moment van de enquête bij een (niet uitzend) werkgever; 14,6% via een vaste baan en

⁴ Volgens de Uitzend CAO's moet per 1 juli 1999 iedere uitzendwerknemer, die via een bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau werkt, in één van de vier fases zijn ingedeeld.

7,8% in een tijdelijke baan. Daarnaast is er een vrij grote restgroep (26,5%) van voormalige uitzendwerknemers, die op het moment van de enquête niet werkten of werkten via bijvoorbeeld een freelance baan of een werkervaringsplaats. Deze categorie wordt in de analyses als geheel genomen en niet verder onderverdeeld.

Voor de leesbaarheid van de tabellen en tekst is gekozen om de benamingen van deze typen werkstatus te verkorten. Tabel 2.3 geeft de termen.

Tabel 2.3 Benamingen voor de zes typen werkstatus zoals deze in het rapport gehanteerd worden (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

Werkstatus		Benaming in rapport
Uitzendwerknemer:	arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij uitzendbureau	Uitzend vast
Uitzendwerknemer:	arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij uitzendbureau	Uitzend tijdelijk
Uitzendwerknemer:	'gewoon' uitzendwerk	Uitzendwerk
Werknemer:	arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij werkgever	Vast werk
Werknemer:	arbeidsovereenkomst bepaalde tijd bij werkgever	Tijdelijk werk
Anders	(zelfstandig, student, arbeidsongeschikt, vrijwilliger, werkloos)	Anders
Totale groep		

In tabel 2.4 wordt het uitzendarbeitsverleden van de respondenten bekeken die inmiddels geen uitzendwerk meer doen. Weergegeven wordt hoe lang geleden ze voor het laatst uitzendarbeid verricht hebben.

Tabel 2.4 Uitzendarbeitsverleden van respondenten die inmiddels geen uitzendwerk meer verrichten naar werkstatus (anders dan uitzendwerk) (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Uitzendarbeitsverleden ($p=.053$)				
- minder dan 1 maand geleden	7,6	11,6	12,2	10,7
- 1 maand geleden	8,5	8,9	11,1	10,0
- 2-3 maanden geleden	29,4	34,8	29,8	30,5
- 4-5 maanden geleden	30,3	35,7	28,5	30,2
- vóór 1 september 1998	24,2	8,9	18,4	18,6
Aantal respondenten	211	112	369	692

De helft van de respondenten die tijdens het invullen van de vragenlijst geen uitzendwerk meer verrichtte, heeft dat tot kort voor die tijd

wel gedaan. In totaal 51,2% van de respondenten heeft binnen een periode van drie maanden nog gewerkt voor een uitzendonderneming en 81,4% heeft dat binnen dat een periode tot vijf maanden voorafgaand aan het verzenden van de vragenlijst nog gedaan.

Nemen we de resultaten van tabel 2.1 en 2.3 samen dan blijkt dat in totaal 90,0% van de geënquêteerden uitzendwerk doet of dat kort geleden (tot maximaal vijf maanden voor het invullen van de vragenlijst) nog deed⁵. In totaal 8,9% van de respondenten in het bestand heeft vóór 1 september 1998 vóór het laatst uitzendwerk gedaan⁶. De gegevens van deze groep zijn ook in het onderzoek meegenomen. Respondenten die nooit uitzendwerk hebben verricht zijn daarentegen niet in de analyses van dit onderzoek meegenomen. Het ging hier overigens om een zeer beperkt aantal respondenten.

2.4 Het onderzoek onder 250 werkgevers in 2000

Dit onderzoek is in de zomer van 2000 gehouden door middel van een telefonische enquête onder een steekproef van bedrijven van tien of meer werknemers. De reden voor deze selectie is dat uit de gegevens van het Uitzendwerknemersonderzoek 1999 bleek dat ongeveer 12% van de uitzendwerknemers in bedrijven onder de 10 werknemers werkt (zie verderop in tabel 3.7). In deze bedrijfsklasse bevinden zich echter de meeste bedrijven, zodat met relatief veel inspanning maar relatief weinig bedrijven benaderd zouden worden die gebruik maken van uitzendpersoneel. Uit kostenoverwegingen is daarom besloten de steekproef te beperken tot bedrijven van 10 of meer werknemers.

Het onderzoek is gehouden door middel van een telefonische enquête. De respons was 23%. De respons onder de kleine bedrijven was wat lager dan onder de grote bedrijven. Opvallend was het grote aantal weigeringen deel te nemen aan de enquête (45%). Een lage respons is momenteel een belangrijk probleem bij enquêtes onder ondernemingen, die vaak gevraagd worden deel te nemen aan onderzoek. Ondanks de lage respons is deze toch relatief goed verdeeld over de bedrijfstakken en bedrijfssectoren, omdat een gestratificeerde steekproef getrokken is. Daardoor kan toch een vrij goed representatief

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

⁶ Mutaties in de werknemersgegevens zijn dan niet tijdig aan het Gak doorgegeven.

beeld van de inleensituatie van bedrijven en instellingen verkregen worden, mede omdat de gegevens herwogen zijn naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte.

De resultaten van de werkgeversenquête worden in dit boek waar mogelijk uitgesplitst naar zes bedrijfstakken en vier bedrijfsgrootte-categorieën. Tabel 2.5 geeft een overzicht van de eigendomsverhoudingen en de aantallen werknemers die in de vestiging en/of de organisatie werkzaam zijn. Voor het onderzoek zijn de organisaties steeds op vestigingsniveau ondervraagd.

Tabel 2.5 Overzicht van eigendomsverhoudingen en gemiddelde aantallen werknemers, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000)

	Percentage zelfstandige organisaties	Zelfstandig: gemiddeld aantal werknemers	Vestiging: gemiddeld aantal werknemers	Vestiging: werknemers in concern
Landbouw, industrie, delfstoffen	31%	69	99	3.788
Bouw, energie	49%	68	74	1.776
Handel, horeca, transport	47%	63	80	10.169
Zakelijke dienstverlening	25%	86	94	30.196
Zorg, welzijn	11%	584	102	1.041
Overige dienstverlening	42%	87	93	21.294
10-99 werknemers	40%	61	60	14.079
100-199 werknemers	24%	141	143	11.267
200-499 werknemers	15%	288	264	13.300
500 en meer werknemers	38%	987	1.247	13.448
Totaal	38%	78	89	13.834

In totaal 38% van de ondervraagde organisaties bleek een zelfstandige onderneming te zijn. Met name in de sectoren bouw en energie (49%), handel, horeca en transport (47%) en overige dienstverlening (42%) zijn veel zelfstandige bedrijven actief. Weinig zelfstandige bedrijven zijn te vinden in de sector zorg en welzijn (11%) en in de categorie bedrijven met 200-499 werknemers (15%). Gemiddeld zijn in zelfstandige organisaties 78 werknemers werkzaam en in vestigingen van bedrijven 89. Met name de sector zorg en welzijn valt op door het grote verschil in het gemiddeld aantal werknemers in zelfstandige organisaties (584 werknemers) en vestigingen van organisaties (102 werknemers). Grote concerns of organisaties zijn met name actief in

de sectoren zakelijke dienstverlening (gemiddeld 30.196 werknemers) en overige dienstverlening (gemiddeld 21.294 werknemers).

2.5 Tot besluit

De analyses in de hoofdstukken hierna zijn afkomstig uit de drie hiervoor weergegeven onderzoeken. Een probleem wat betreft de gegevensverzameling, dat reeds in het eerste hoofdstuk naar voren kwam, is dat deze plaats vond in economisch gezien verschillende tijden. Het Flexwerkersonderzoek 1997 vond plaats in een periode dat het economisch gezien minder gunstig ging met de Nederlandse economie. Het Uitzendwerknemersonderzoek 1999 en de Werkgeversenquête 2000 vonden plaats in een economisch gezien gunstige tijd. De economische achtergrond kleurt dan ook de gegevens van het onderzoek sterk in. Tot slot wordt gemeld dat de telefonische dataverzameling van de onderzoeken steeds gedaan is door het onderzoeksbureau Research voor Beleid te Leiden.

3 Wie is de uitzendwerknemer?

Voor het begrijpen van de aard en de omvang van het uitzendwerk is het van belang te kijken naar zowel de vraag- als de aanbodkant van de arbeidsmarkt voor uitzendwerk. Naast een beeld van ‘de uitzendwerknemer’ is de karakterisering van de behoefte aan uitzendarbeid in bedrijven en instellingen dus van belang. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanbodkant. In het volgende hoofdstuk wordt de vraagkant behandeld. In het hoofdstuk daarna gaat het om de effecten van uitzendwerk voor de werknemers.

In dit derde hoofdstuk wordt naast een overzicht van de bekende demografische gegevens (seks, leeftijd, nationaliteit en opleidingsniveau), ingegaan op enkele kenmerken van de werksituatie (bedrijfs-grootte, beroep en bedrijfsklasse) en wordt een beeld gegeven van de motivatie van uitzendwerknemers en hun wensen ten aanzien van werktijden en functies. Hierbij wordt grotendeels gebruik gemaakt van gegevens uit het Uitzendwerknemersonderzoek 1999. Daarnaast worden gegevens uit het Flexwerkersonderzoek 1997 gebruikt.

3.1 Sekse en leeftijd

Vrijwel iedere analyse van groepen op de arbeidsmarkt begint met het vaststellen van de aantallen werknemers naar geslacht en leeftijd. Dat is ook hier het geval. In tabel 3.1 staan de verhoudingen tussen mannen en vrouwen weergegeven, uitgesplitst naar de verschillende werkstatus categorieën van de respondenten.

Tabel 3.1 Het percentage mannen en vrouwen onder (voormalige) uitzendwerknemers uitgesplitst naar huidige werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Geslacht (p=.294)							
- vrouw	46,9	48,1	53,6	54,0	62,5	55,6	54,2
- man	53,1	51,9	46,4	46,0	37,5	44,4	45,8
Aantal respondenten	32	129	573	211	112	378	1.435

⁷ De uitsplitsing wordt in iedere tabel gemaakt naar zes verschillende werkstatussen die verwijst naar de arbeidsrelatie die de uitzendwerknemers en ex uitzendwerknemers op het moment van onderzoek hadden.

Er zijn meer vrouwen (54,2%) dan mannen die uitzendwerk doen of gedaan hebben. Bij de vast (46,9%) en tijdelijk (48,1%) aangestelde uitzendwerknemers is de situatie omgekeerd. Er zijn meer mannen dan vrouwen vast of tijdelijk via een uitzendbureau aangesteld. De verschillen tussen de groepen zijn echter niet significant en relatief klein.

In de werkende beroepsbevolking van Nederland werken meer mannen dan vrouwen. In 1999 werkte 61% van de mannen en 39% van de vrouwen (CBS, Statline). Wat betreft de arbeidsdeelname van uitzendwerknemers blijkt dus dat vrouwen vaker in uitzendbanen werken of gewerkt hebben dan mannen.

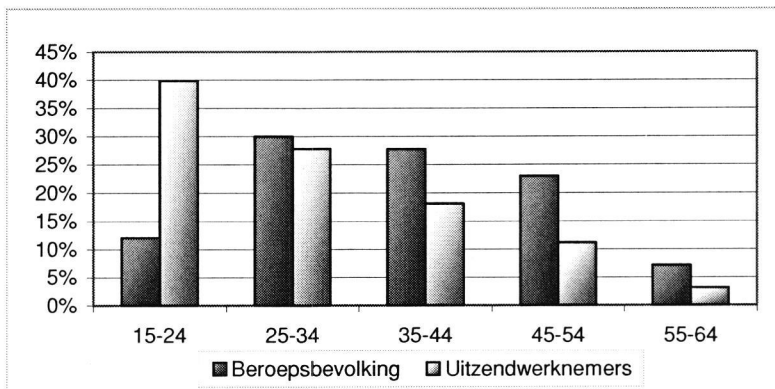
In tabel 3.2 wordt vervolgens de leeftijd van de respondenten weergegeven naar werkstatus. Het gaat hier om de leeftijd op het moment van het invullen van de enquête.

Tabel 3.2 Percentages respondenten in vijf leeftijdsgroepen onder (voormalige) uitzendwerknemers, uitgesplitst naar huidige werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Leeftijdscategorie (p=.000)							
- 15 t/m 24 jaar	48,4	22,5	39,1	30,3	36,6	52,8	39,9
- 25 t/m 34 jaar	22,6	38,0	24,9	37,0	39,3	20,4	27,8
- 35 t/m 44 jaar	9,7	24,0	20,9	17,5	14,3	13,9	18,1
- 45 t/m 54 jaar	12,9	12,4	11,4	13,3	9,8	9,4	11,2
- 55 t/m 64 jaar	6,5	3,1	3,7	1,9	0,0	3,5	3,1
Aantal respondenten	31	129	570	211	112	373	1.426

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

Ook voor de leeftijd zijn de categorieën vergeleken met de werkzame beroepsbevolking. Figuur 3.1 geeft een vergelijking tussen beide groepen.



Figuur 3.1 Percentages werknemers in de werkzame beroepsbevolking (eerste staaf) ten opzichte van de percentages in de steekproef van (voormalige) uitzendwerknemers (tweede staaf), uitgesplitst naar vijf leeftijdscategorieën

Uitzendwerk blijkt vooral door jongere werknemers verricht te worden. Figuur 3.1 geeft aan dat in de jongste leeftijdscategorie de werkzame beroepsbevolking bestaat uit 12% werkenden met een betaalde baan, terwijl de groep (voormalige) uitzendkrachten voor bijna 40% uit deze leeftijdscategorie bestaat. Bij de oudere groepen is deze situatie omgekeerd. Overigens is in de laatste jaren wel een toename van het aandeel ouderen in het uitzendwerk zichtbaar. Ook zijn er meer initiatieven om ouderen uit te zenden of detacheren, zoals blijkt uit de oprichting van uitzendbureaus voor ouderen. Deze bureaus hebben het de laatste tijd moeilijker door het oplopende aanbod van jongere werknemers (Volkskrant 30-8-2002).

3.2 Nationaliteit en opleidingsniveau

Bij uitzendwerk wordt vaak gedacht aan de 'onderkant van de arbeidsmarkt'. Met name allochtonen en niet Nederlanders en laag opgeleiden zouden in uitzendbanen werken. Dat wordt in deze paragraaf nagegaan.

In de vragenlijst is een vraag opgenomen naar de nationaliteit van de respondenten. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de daardoor toegenomen belangstelling van bedrijven voor niet-Nederlandse werknemers, is dit een relevante vraag. Overigens moet be-

dacht worden dat de respons op een schriftelijke vragenlijst sterk beïnvloed kan worden door de kennis van de Nederlandse taal. Werknemers die deze taal onvoldoende beheersen, zullen wellicht minder sneller geneigd of niet in staat zijn de enquête in te vullen dan degenen die dat wel kunnen. Tabel 3.3 geeft een overzicht van de antwoorden

Tabel 3.3 Percentages respondenten naar nationaliteit, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Nationaliteit (p=.378)							
- Nederlandse	90,6	95,3	92,7	96,2	95,5	92,8	93,6
- anders	9,4	4,7	7,3	3,8	4,5	7,2	6,4
Aantal respondenten	32	128	572	210	110	377	1.429

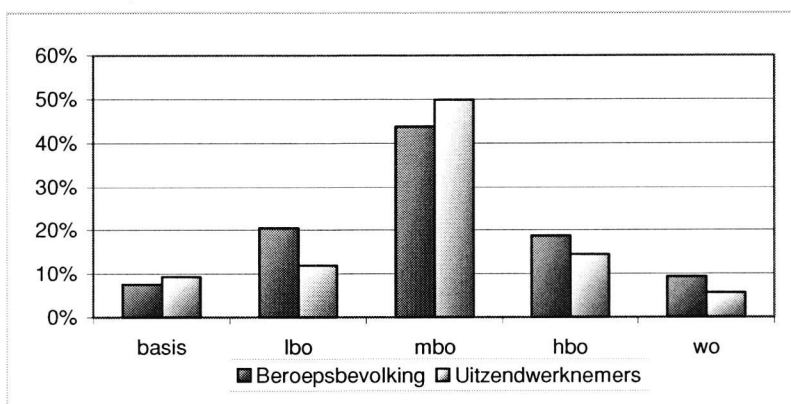
Het overgrote deel van de respondenten bezit de Nederlands nationaliteit (93,6). De verschillen tussen de zes werkstatusgroepen zijn statistisch gezien niet significant. Toch is het opvallend dat zich onder de uitzendkrachten meer werknemers met een andere dan de Nederlandse nationaliteit bevinden dan onder de voormalig uitzendwerknemers die inmiddels een vaste baan bij een andere werkgever hebben. Hier lijkt sprake te zijn van een nadelige selectie die mogelijk ontstaat onder invloed van de arbeidsmarktkrapte.

Vervolgens wordt ingegaan op de vraag of uitzendwerk voornamelijk verricht wordt door lager opgeleiden. Volgens het NEI onderzoek (2001) neemt in de laatste jaren de instroom van hoger geschoolden in uitzendbanen toe. In tabel 3.4 wordt het opleidingsniveau van de respondenten van het TNO onderzoek weergegeven. Het gaat hier om de hoogst behaalde opleiding.

Tabel 3.4 Percentages respondenten naar het hoogst behaalde opleidingsniveau, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totale groep
Opleidingsniveau (p=.002)							
- geen	0,0	3,8	3,0	2,4	0,9	4,3	3,1
- lager onderwijs	3,0	4,6	6,1	4,4	4,6	8,5	6,2
- LAVO\LBO	21,2	9,2	12,6	14,6	5,5	11,5	11,9
- middelbaar\MBO	57,6	46,9	50,8	52,4	49,5	47,7	49,9
- HBO	6,1	18,5	13,8	15,5	22,9	12,0	14,5
- universitair	6,1	10,8	4,0	6,3	11,0	4,3	5,6
- anders	6,1	6,2	9,6	4,4	5,5	11,0	8,7
Aantal respondenten	33	130	571	206	109	375	1.424

De meest voorkomende opleiding onder de respondenten is een middelbare of MBO opleiding (49,9%). De verschillen tussen de werkstatusgroepen zijn statistisch significant. Middelbaar of MBO opgeleiden zien we vooral bij degenen met een vaste aanstelling bij een uitzendonderneming. Een hogere opleiding zien we vooral bij werknemers met een tijdelijke aanstelling bij een bedrijf of een uitzendbureau. Uitzendwerknemers met lage opleiding zien we minder naarmate het dienstverband bij het uitzendbureau vaster wordt. De vraag is vervolgens weer of de groep uitzendkrachten hiermee afwijkt van de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking. Figuur 3.2 geeft een vergelijking hiervan.



Figuur 3.2 Percentages werknemers in de werkzame beroepsbevolking (eerste staaf) ten opzichte van de percentages in de steekproef van (voormalige) uitzendwerknemers (tweede staaf), uitgesplitst naar vijf opleidingscategorieën

Uitzendkrachten volgen wat het opleidingsniveau betreft relatief goed de opbouw van de Nederlandse beroepsbevolking. Toch blijkt er een

grotere vraag te zijn naar uitzendwerknemers met een middelbaar opleidingsniveau en een wat minder grote vraag naar uitzendwerknemers met een hogere of LBO-opleiding.

3.3 Doelgroepen

Uitzendbureaus beroepen zich er op dat ze een bijdrage leveren aan het verminderen van de werkloosheid van groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (ABU 1999). Deze doelgroepen bestaan uit ouderen (45 jaar en ouder), gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, etnische minderheden en langdurig (een jaar of langer) werklozen. Uit de instroom onderzoeken voor de ABU blijkt dat in 1998 22% van de geplaatste uitzendkrachten tot deze doelgroepen behoorde (NEI 1999). In 2000 betreft dit nog 18% van de uitzendkrachten (NEI, 2001).

In deze paragraaf wordt de arbeidsdeelname van deze doelgroepen bestudeerd vanuit het Uitzendwerknemersonderzoek van TNO Arbeid. In tabel 3.5 worden de resultaten van het TNO onderzoek per werkstatus weergegeven, waarbij moet worden opgemerkt dat in dit onderzoek niet de variabele etnische minderheid is opgenomen maar het kenmerk 'niet Nederlanderschap'. Bij de interpretatie van de cijfers moet dit in ogenschouw genomen worden.

Tabel 3.5 Percentage respondenten naar het aandeel van doelgroepen, uitgesplitst naar werkstatus (totalen niet en wel gecorrigeerd voor dubbeltellingen) (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

Doelgroepen	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Ouder dan 44 jaar	19%	16%	15%	15%	10%	13%	14%
Arbeidsgehandicapt	3%	5%	4%	5%	4%	8%	5%
Niet Nederlands	9%	5%	7%	4%	5%	7%	6%
Langdurig werkloos	3%	4%	5%	4%	2%	5%	5%
Aandeel doelgroep ongecorrigeerd	27%	25%	26%	22%	20%	26%	25%
Aandeel doelgroep gecorrigeerd	21%	26%	26%	22%	22%	28%	26%

Een kwart van de respondenten in het onderzoek behoort tot de door de uitzendsector benoemde doelgroepen. De percentages voor het aandeel doelgroepen tellen in eerste instantie niet op tot de totaalscore, aangezien er voor de verschillende variabelen een verschillende steekproefomvang is. Daarom is gecorrigeerd voor dubbeltellingen en

wordt het totale aandeel twee keer weergegeven: één maal gebaseerd op de minimale steekproefomvang van 1205 en één maal op de maximale steekproefomvang van 1448. Doelgroepen maken in beide gevallen ongeveer een kwart van het bestand uit. Meestal gaat het om oudere werknemers (14%). Deze ouderen zijn het meest vertegenwoordigd in de vaste uitzendbanen (bijna een vijfde), hetgeen opvallend mag heten. Ook niet-Nederlanders zijn relatief vaak vertegenwoordigd in de vaste uitzendbanen (9%). Vervolgens wordt in tabel 3.6 een vergelijking gemaakt tussen het TNO en NEI instroom-onderzoek over hetzelfde jaar.

Tabel 3.6 Het aandeel doelgroepen vergeleken tussen de TNO (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999) en NEI onderzoeken (1999, 2001)

Aandeel doelgroepen	TNO 1998	NEI 1998	NEI 2000
Ouder dan 44 jaar	14%	6%	7%
Arbeidsgehandicapt	5%	6%	2%
Niet Nederlands	6%	13%	9%
Langdurig werkloos	4%	3%	2%
Totaal aandeel doelgroep	26%	22%	18%
Aantal respondenten	1.205	2.112	2.012

Opvallend in deze vergelijking is enerzijds de redelijke overeenkomst in het totaal aandeel van de doelgroepen. Het aandeel is in het TNO onderzoek wat hoger, 26% tegen 22% in het NEI onderzoek. Opvallend is echter het grote verschil bij ouderen en de niet Nederlandse minderheid (etnische minderheden in het NEI onderzoek). Het verschil in de laatste categorie kan deels verklaard worden doordat in het TNO onderzoek het begrip ‘etnische minderheid’ niet is gehanteerd maar het begrip ‘niet Nederlandse nationaliteit’. Het verschil bij de ouderen is deels te verklaren doordat het NEI onderzoek alleen de instroom in een bepaald jaar meet, terwijl het TNO onderzoek een doorsnede van de uitzendpopulatie betreft. De kans op ouderen in de steekproef is daardoor groter. Voor de volledigheid zijn de meest recente NEI cijfers ernaast gezet, waaruit blijkt dat het aandeel doelgroepen over de hele linie terugloopt (NEI, 2001).

3.4 Bedrijfsgrootte, bedrijfstak en beroep

Om vragen aangaande de inzet van uitzendwerknemers door bedrijven te kunnen beantwoorden, wordt in dit hoofdstuk een drietal achtergrondkenmerken van de respondenten onderzocht die aan de werksituatie gerelateerd zijn. Het gaat om bedrijfsomvang, bedrijfssector

en beroepsgroep. De bedoeling is te kijken of er een patroon zichtbaar is. In de eerste plaats is aan de respondenten gevraagd een schatting te maken van de omvang van het bedrijf waar ze het laatst gewerkt hebben (de opdrachtgever). In tabel 3.7 is de bedrijfsgrootte uitgedrukt in het aantal werknemers dat bij het bedrijf (de vestiging) werkzaam is.

Tabel 3.7 Percentages respondenten die werken in bedrijven van een verschillende bedrijfsgrootte wat betreft het aantal werknemers dat er werkt, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bedrijfsgrootte (p=.021)							
- 1-9 werknemers	25,0	6,9	11,4	13,1	7,0	14,5	12,0
- 10-19 werknemers	15,6	7,7	10,0	8,9	14,0	8,3	9,7
- 20-49 werknemers	9,4	14,6	13,8	13,7	15,0	14,2	13,9
- 50-99 werknemers	9,4	11,5	13,4	12,5	12,0	13,0	12,8
- 100 of meer werknemers	28,1	46,9	32,9	38,7	41,0	27,8	34,3
- weet niet	12,5	12,3	18,4	13,1	11,0	22,2	17,4
Aantal respondenten	32	130	559	168	100	324	1.313

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

Aan de respondenten is tevens gevraagd tot welke bedrijfssector het bedrijf waar zij hun uitzendwerkzaamheden verrichten behoort. Tabel 3.8 geeft een overzicht van de antwoorden. De in de enquête gebruikte bedrijfsindeling is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling 1993 van het CBS en is overeenkomstig de indeling die wordt gebruikt in ander onderzoek van TNO Arbeid (Goudswaard et al, 2000).

Tabel 3.8 Percentage respondenten naar bedrijfssector, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bedrijfssector (p=.002)							
- landbouw en visserij	0,0	0,8	2,1	1,2	1,0	3,9	2,1
- metaalindustrie	7,4	15,4	10,6	6,0	8,1	8,0	9,5
- voedingsindustrie	11,1	6,5	5,7	7,1	4,0	8,4	6,6
- procesindustrie	0,0	7,3	3,2	1,8	3,0	3,2	3,3
- papier/hout/meubel	0,0	2,4	2,8	6,5	5,1	4,2	3,7
- bouwnijverheid	3,7	1,6	2,3	3,6	0,0	1,6	2,1
- detailhandel	0,0	3,3	3,4	6,0	4,0	3,2	3,7
- horeca	18,5	1,6	10,2	6,0	5,1	7,4	7,9
- vervoer	7,4	1,6	3,8	3,0	3,0	2,3	3,1
- zakelijke dienstverlening	11,1	14,6	7,9	14,9	18,2	9,3	10,7
- gezondheidszorg	3,7	1,6	5,7	4,2	8,1	5,5	5,2
- groothandel	3,7	1,6	4,5	5,4	0,0	3,9	3,8
- milieu, cultuur, recreatie	0,0	4,9	4,7	3,0	4,0	3,5	4,1
- onderwijs	0,0	3,3	1,7	1,8	3,0	1,3	1,8
- openbaar bestuur	0,0	4,9	1,3	1,2	5,1	0,3	1,7
- niet opgegeven	33,3	28,5	30,2	28,6	28,3	34,1	30,7
	27	123	530	168	99	311	1.258

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

Een grote groep uitzendwerknemers (30,7%) heeft geen sector opgegeven. Bij nadere bestudering van de vragenlijsten bleek dat een deel van hen niet weet onder welk van de 15 bedrijfsklassen het bedrijf waar zij werken of werkten valt. Dit is redelijkerwijs te verklaren door het vaak wisselen van bedrijf, functie, dienstverband en de beperkte duur dat bij een bedrijf gewerkt wordt. Indien we er van uitgaan dat deze restcategorie geen invloed heeft op de proportionale verdeling van werknemers over de wel benoemde sectoren komt een vergelijkbaar beeld naar voren als uit de eerder aangehaalde NEI onderzoeken.

De oorsprong van uitzendwerk ligt vaak in industriële of dienstverlenende beroepen. Ook ander onderzoek bevestigt dit beeld (NEI, 1999, 2000, 2001). Echter deze onderzoeken maken slechts een indeling in vier beroepsgroepen, namelijk: administratief, (para)medisch, technisch en een restgroep, waaronder schoonmaak, horeca, productie- en magazijnwerk. In de studie van TNO Arbeid is getracht

een wat uitvoerig beeld te geven van het beroepen en functieveld van uitzendkrachten te geven. Tabel 3.9 geeft een overzicht van de antwoorden op de vraag naar het beroep. Het gaat hier wederom om het beroep dat ten tijde van de laatste uitzendbaan uitgeoefend is.

Tabel 3.9 Percentages respondenten naar het beroep en/of de functie, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999).

Beroep/functie uitzendwerknemers (p=.002)	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Ambachtelijke en industriële beroepen	20,7	24,4	19,9	16,4	11,6	18,6	19,0
- metselaar, timmerlieden, andere bouwvakkers	3,4	0,0	2,0	1,3	2,1	1,3	1,6
- loodgieter, lasser e.d.	3,4	0,0	2,7	0,6	0,0	1,3	1,7
- kleermakers e.d.	0,0	0,0	0,7	0,6	0,0	0,7	0,6
- elektromonteurs	0,0	2,4	1,6	2,5	1,1	1,0	1,6
- machine bankwerker, monteurs, metaalbewerkers	0,0	5,7	4,4	1,9	1,1	2,9	3,5
- toezichthoudend productie personeel	3,4	8,9	2,7	2,5	3,2	3,3	3,5
- overige ambachtelijk en industriële beroepen	10,3	7,3	5,6	6,9	4,2	8,2	6,6
Transport beroepen	6,9	6,5	9,3	8,8	5,3	11,4	9,1
- chauffeurs, matrozen, treinbestuurders e.d.	6,9	0,8	2,6	2,5	1,1	1,0	2,0
- laders, lossers, inpakkers e.d.	0,0	4,9	6,2	3,8	4,2	9,8	6,3
- overige transportberoepen	0,0	0,8	0,5	2,5	0,0	0,7	0,8
Administratieve beroepen	6,9	22,0	21,5	20,8	31,6	16,0	20,5
- secretaresses, typisten, e.d.	0,0	8,1	7,5	9,4	11,6	7,2	7,9
- boekhouders, kassiers e.d.	3,4	3,3	1,8	0,6	5,3	1,3	2,0
- overige administratieve beroepen	3,4	10,6	12,2	10,7	14,7	7,5	10,7
Commerciële beroepen	6,9	8,9	5,8	9,4	9,5	7,2	7,2
- winkelbedienden en andere verkopers	3,4	1,6	2,9	5,7	3,2	3,9	3,4
- vertegenwoordigers, handelsagent	0,0	0,8	0,0	1,3	0,0	0,0	0,2
- overige commerciële. Beroepen	3,4	6,5	2,9	2,5	6,3	3,3	3,6
Dienstverlenende beroepen	37,9	8,9	20,2	17,6	11,6	14,7	17,2
- koks, kelners, buffetbedienden	6,9	0,8	7,5	4,4	5,3	5,6	5,8
- huisbewaarder, schoonmaakpersoneel (gebouw e.d.)	13,8	1,6	4,4	4,4	1,1	2,6	3,6
- huishoudelijk en verzorgend personeel (personen)	6,9	0,8	2,7	3,8	3,2	2,3	2,7
- overige dienstverlenende functies	10,3	5,7	5,6	5,0	2,1	4,2	5,1
Andere beroepen	20,7	29,3	23,3	27,0	30,5	32,0	27,0
- agrarische beroepen, vissers e.d.	6,9	1,6	2,4	0,6	1,1	2,9	2,2
- artsen, verpleegkundigen, ziekenverzorgenden e.d.	0,0	0,0	1,8	3,1	2,1	2,9	2,1
- wetenschappelijke (vak)specialisten e.d)	0,0	1,6	0,5	0,6	2,1	0,7	0,8
- beleidvoerenden en hogere leidinggeevenden	0,0	0,8	0,5	1,3	3,2	0,3	0,8
Niet opgegeven	13,8	25,2	18,0	21,4	22,1	25,2	21,1
Aantal respondenten	29	123	549	159	95	306	1.261

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

3.5 Motivatie van flexwerkers

In het Flexwerkersonderzoek van 1997 naar de inkomensbescherming bij ziekte en werkloosheid, zijn tevens vragen gesteld over de motivatie van flexwerkers om flexwerk te gaan doen. De antwoorden op deze vragen zijn behandeld in Klein Hesselink et al (1998). In dit gedeelte wordt met name ingegaan op de motivatie van de 326 onderzochte uitzendkrachten uitzendwerk te gaan doen.

In 1997 was de vraag van het bedrijfsleven om werknemers nog niet zo groot als enkele jaren daarna. Dit is mogelijk van invloed geweest op de antwoorden van de ondervraagde flexwerkers en de samenstelling van de toenmalige flexwerkgroepen. Tabel 3.10 geeft een overzicht van antwoorden op een aantal vragen aan flexwerkers wat betreft hun motivatie en 'keuze' voor flexwerk.

Tabel 3.10 Vergelijking van de motivatie van flexwerkers voor de keuze voor dit werk, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers¹⁾ (Flexwerkersonderzoek, 1997)

	tijdelijke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
<i>Vrijwillig voor flexwerk gekozen</i>					
- percentage ja-antwoorden	66,8	76,2	85,5	78,5	78,1
- percentage nee-antwoorden	33,2	23,8	14,5	21,5	21,9
<i>Flexwerk is noodzakelijke inkomensbron</i>					
- percentage ja-antwoorden	73,4	67,2	35,1	38,7	54,5
- percentage nee-antwoorden	26,6	32,8	64,9	61,3	45,5
<i>Percentage respondenten dat flexwerk kiest vanwege:</i>					
- de combinatie zorg/werk	23,5	27,2	50,7	43,3	37,2
- geen vaste baan op arbeidsmarkt	54,3	54,8	28,4	41,5	44,0
- behoud vrijheid/onafhankelijkheid	40,3	53,3	60,2	53,8	53,2
- opdoen ervaring	55,6	60,9	44,8	46,7	52,6
- tijdelijk bijverdienen	34,9	43,7	52,1	51,4	44,9
- andere reden	34,1	35,9	40,9	37,4	37,4
<i>Percentage respondenten dat flexwerk moet nemen:</i>					
- door gezondheidsproblemen/handicap	3,8	1,8	3,6	1,9	3,0
- door leeftijd	18,8	22,3	17,4	22,9	19,9
- door nieuw zijn op de arbeidsmarkt	23,6	23,2	13,7	17,0	19,1
- door onvoldoende beheersing Nederlands	4,8	6,8	1,2	3,7	4,1
- door etnische afkomst	2,9	5,5	0,9	1,9	3,1
- door andere reden	15,5	12,7	9,9	16,8	12,5
<i>Keuze voor flexwerk in toekomst</i>					
- percentage dat flexwerk wil blijven doen	26,0	24,8	55,8	49,5	39,0
- percentage met voorkeur voor vast werk	72,6	71,8	40,1	46,7	57,6
- percentage weet niet	1,4	3,4	4,1	3,7	3,4
Aantal personen	215	326	339	107	1.023

1) oproepkrachten - en + zijn respectievelijk oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

Van alle flexwerkers zegt 78,1% vrijwillig voor flexwerk gekozen te hebben. De keuzevrijheid is minder groot bij tijdelijk werkenden en groter bij oproepwerk. Uitzendkrachten bevinden zich tussen deze beide groepen in met een gemiddelde score van 76,2%.

Voor iets meer dan de helft van de flexwerkers (54,5%) is de flexbaan een noodzakelijke inkomensbron. Voor oproepkrachten is het oproepwerk beduidend minder vaak een noodzakelijke inkomensbron dan voor de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendwerknemers.

Voor 67,2% van de uitzendwerknemers is het uitzendwerk een noodzakelijke inkomensbron.

Bij de keuze voor flexwerk staan bij flexwerkers vaak het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid (53,2%) en het opdoen van ervaring (52,6%) voorop. Oproepkrachten, met name degenen zonder arbeids-overeenkomst, geven vaak aan dat het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid hun motivatie voor het doen van dit type flexwerk is (60,2%). Voor tijdelijk aangestelde werknemers zijn het niet kunnen vinden van een vaste baan (54,3%) en het opdoen van ervaring (55,6%) de belangrijkste overwegingen voor het aannemen van de tijdelijke baan. Uitzendwerknemers geven vaak aan dat het opdoen van ervaring (60,9%) een belangrijke reden is voor hun keuze voor uitzendwerk. Echter ook de andere redenen worden vaak genoemd. Geen vaste baan op de arbeidsmarkt (54,8%), het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid (53,3%) en tijdelijk bijverdienen (43,7%) zijn belangrijke overwegingen. De combinatie zorg/werk is minder belangrijk (27,2%). Dat er nog veel andere overwegingen zijn voor de keuze voor flexwerk blijkt uit het hoge percentage andere redenen (35,9%).

Een deel van de flexwerkers geeft aan dat de keuze voor flexwerk min of meer gedwongen is. Vooral leeftijd (19,9%) en nieuw zijn op de arbeidsmarkt (19,1%) spelen daarbij een rol. Voor uitzendkrachten zijn leeftijd (22,3%) en nieuw zijn op de arbeidsmarkt (23,2%) eveneens de meest vaak genoemde redenen. Verhoudingsgewijs worden echter ook vaak de onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (6,8%) en de etnische afkomst (5,5%) genoemd.

Bij de keuze voor flexwerk in de toekomst blijkt dat vooral oproepkrachten dit soort flexwerk willen blijven doen. Tijdelijk aangestelde werknemers (72,6%) en uitzendkrachten (71,8%) kiezen relatief vaak voor een vaste baan.

Uit het evaluatie onderzoek naar de Flexwet blijkt dat werknemers uitzendwerk met name verrichten, omdat ze (nog) geen vaste baan hebben kunnen vinden. Voor fase 1 en 2 uitzendkrachten ligt dat op 30% voor fase 3 en 4 op 39% (Van den Toren et al, 2002)

In het Uitzendwerknemersonderzoek 1999 is minder uitgebreid naar de motivatie van uitzendwerknemers gevraagd, maar wel naar de verantwoordelijkheid voor gezinsinkomen en de zorgtaken in het

gezin. In tabel 3.11 wordt weergegeven in welke mate (voormalig) uitzendwerknemers hoofdzakelijk verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen en/of voor de huishoudelijke werkzaamheden.

Tabel 3.11 Percentages (voormalig) uitzendwerknemers naar de mate van verantwoordelijkheid voor het huishoudinkomen en voor huishoudelijke werkzaamheden, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
<i>Huishoudinkomen (p=.000)</i>							
- hoofdzakelijk niet verantwoordelijk	73%	49%	64%	58%	58%	69%	63%
- hoofdzakelijk verantwoordelijk	27%	51%	36%	42%	42%	31%	37%
<i>Huishouding (p=.234)</i>							
- hoofdzakelijk niet verantwoordelijk	67%	46%	49%	54%	53%	52%	51%
- hoofdzakelijk verantwoordelijk	33%	54%	51%	46%	47%	48%	49%
Aantal respondenten	33	130	577	211	113	384	1.448

Van de (voormalige) uitzendwerknemers is in 1999 meer dan een derde (37%) hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen. Dit betekent dat voor ongeveer tweederde van de totale groep een ander (familielid of partner bijvoorbeeld) het grootste deel van het huishoudinkomen verdient of dat er sprake is van een andere inkomensbron (studiebeurs, uitkering). Opmerkelijk is dat dit bij de uitzendkrachten met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau minder vaak het geval is (27%) dan bij de tijdelijk aangestelde uitzendkrachten (51%). De reden hiervoor is onbekend.

Ongeveer de helft van de respondenten (51%) is hoofdzakelijk verantwoordelijk voor de huishoudelijke werkzaamheden. De verschillen tussen de werkstatusgroepen zijn daarbij niet statistisch significant.

3.6 Feiten en wensen t.a.v. werktijden en functies

Tenslotte wordt ingegaan op de flexibilisering van werktijden en functies van uitzendwerknemers en de wensen die zij hebben ten aanzien van het werken op de verschillende tijdstippen en in verschillende functies.

Flexibele werktijden

In tabel 3.12 wordt aangegeven hoeveel respondenten in hun uitzendbaan werkzaam zijn of waren op vaste of wisselende werktijden en wat hun voorkeur is ten aanzien hiervan.

Tabel 3.12 Percentages respondenten die werken op vaste of wisselende werktijden en een voorkeur hebben voor het werken op vaste en wisselende werktijden, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend Vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
<i>Werk op (p=.011)</i>							
- vaste werktijden	72,7	66,2	58,0	69,2	61,8	54,9	60,2
- wisselende werktijden	27,3	33,8	42,0	30,8	38,2	45,1	39,8
Aantal respondenten	33	130	569	172	102	317	1.323
<i>Voorkeur werktijden (p=.074)</i>							
- liever op vaste tijden	43,8	57,5	46,7	52,9	52,5	50,0	49,7
- liever op wisselende tijden	0,0	8,7	15,4	11,0	14,9	14,7	13,6
- maakt niet uit	56,3	33,9	37,9	36,0	32,7	35,3	36,7
Aantal respondenten	32	127	572	172	101	320	1.324

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

Vervolgens is nagegaan in hoeverre uitzendwerknemers worden ingezet op zogenaamde afwijkende tijden. Hiermee worden werktijden bedoeld die buiten de kantooruren (08.00 – 18.00 uur) van maandag tot en met vrijdag vallen. Voor het in kaart brengen van het werken op afwijkende tijden zijn verschillende indelingen te bedenken. Bij de indeling in tabel 3.13 gaan avond- en nachtwerk vóór op weekend werk, in die zin dat wanneer werknemers zowel op normale werktijden als in het weekend en in de avond/nacht werken, zij zijn ondergebracht in de categorie normaal en avond en/of nacht.

Tabel 3.13 Percentages respondenten die ingezet worden op afwijkende werktijden, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Inzetbaarheid (p=.002)							
-normale werkweek	46,9	61,2	55,7	64,1	66,7	53,4	57,4
-normaal en weekendwerk	9,4	7,0	4,1	5,9	3,9	6,8	5,4
-normaal en avond en/of nacht	12,5	24,8	20,7	21,2	18,6	20,8	20,8
-alleen afwijkend	31,3	7,0	19,5	8,8	10,8	18,9	16,4
alle respondenten	32	129	564	170	102,0	322	1.319

Het grootste deel van de uitzendwerknemers werkt met normale werktijden (57,4%). Opvallend is dat dit onder de vast aangestelde uitzendwerknemers lager is (46,9%) dan bij de overige groepen. In totaal 16,4% van de respondenten werkt alleen op afwijkende tijden. Dit is vooral het geval voor de vast aangestelde uitzendwerknemers (31,3%). De tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers worden vaker dan de andere groepen in de avond en in de nacht ingezet (24,8%).

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

Hoewel uitzendwerknemers in veel verschillende werktijden ingezet worden, hebben velen van hen specifieke eisen ten aanzien van de te werken en uren en tijdstippen. In de enquête onder uitzendwerknemers zijn daarom vragen gesteld over de contractuele en feitelijke arbeidsduur en de wensen die respondenten ten aanzien van beiden hebben. In tabel 3.14 zijn de respondenten ingedeeld naar het aantal uren dat ze met hun uitzendwerkgever zijn overeengekomen.

Tabel 3.14 Percentages respondenten onderscheiden naar het afgesproken aantal uren volgens het arbeidscontract met de uitzendwerkgever, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal uren in contract (p=.000)							
- minder dan 12 uur	51,5	7,2	19,6	8,2	11,6	20,6	17,2
- 12-19 uur	6,1	3,2	9,6	8,2	4,2	10,5	8,4
- 20-34 uur	12,1	16,0	21,5	19,6	24,2	16,7	19,5
- 35 uur of meer	30,3	73,6	49,3	63,9	60,0	52,1	54,9
Aantal respondenten	33	125	479	158	95	257	1.147

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

In veel werksituaties in Nederland wordt momenteel door werknemers langer gewerkt dan volgens het arbeidscontract is afgesproken. Naast kennis over de uren die contractueel zijn afgesproken is het dus van belang te weten wat de feitelijke duur van de werkweek is. Dit wordt in tabel 3.15 weergegeven.

Tabel 3.15 Percentages respondenten onderscheiden naar het feitelijk aantal gewerkte, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Feitelijk aantal uren (p=.000)							
- minder dan 12 uur	41,9	6,3	21,4	10,9	10,3	22,7	18,4
- 12-19 uur	16,1	3,2	13,0	6,7	4,1	13,3	10,6
- 20-34 uur	9,7	13,5	24,0	21,2	25,8	21,7	21,8
- 35 uur of meer	32,3	77,0	41,6	61,2	59,8	42,3	49,2
alle respondenten	31	126	538	165	97,0	286	1.243

Bijna de helft (49,2%) van de respondenten werkt 35 uur of meer. Dat is minder dan in de vorige tabel, wat mogelijk veroorzaakt wordt door het gegeven dat er sprake is van een wat grotere groep werknemers die aangeven hoeveel uur ze daadwerkelijk gewerkt hebben (n=1243) dan dat men kan aangeven wat het contractueel afgesproken aantal werkuren per week is (n=1147). In tabel 3.16 wordt daarom op

respondentniveau gekeken naar de verschillen tussen het afgesproken en feitelijk aantal gewerkte uren.

Tabel 3.16 Percentages respondenten die aangeven minder, een gelijk aantal of meer uren per week gewerkt te hebben dan volgens contract is afgesproken, naar werkstatus(Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Verschil uren (p=.008)							
- minder uren gewerkt dan in contract	25,8	30,9	26,1	29,7	41,5	20,8	27,2
- uren gewerkt volgens contract	61,3	63,4	59,3	56,8	51,1	63,3	59,6
- meer uren gewerkt dan in contract	12,9	5,7	14,7	13,5	7,4	15,9	13,1
Aantal respondenten	31	123	464	155	94	245	1.112

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

De volgende vraag die aan de respondenten gesteld is gaat over de wensen ten aanzien van het aantal te werken uren per week. In tabel 3.17 worden de voorkeuren weergegeven.

Tabel 3.17 Percentages respondenten met een voorkeur ten aanzien het aantal te werken uren per week, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voorkeur (p=.000)							
- meer uren willen werken	24,2	16,9	24,2	18,1	19,8	25,6	22,7
- minder uren willen werken	0,0	8,5	5,1	7,6	16,8	10,2	7,8
- uren gelijk laten	75,8	74,6	70,7	74,3	63,4	64,2	69,6
alle respondenten	33	130	566	171	101	313	1.314

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

Functionieflexibiliteit

Voorheen werden uitzendkrachten doorgaans alleen voor ongeschoold werk aangetrokken. Tegenwoordig is deze filosofie aan het veranderen en vraagt men bewust uitzendkrachten die op meerdere taken of werkzaamheden inzet kunnen worden. Dat is efficiënter in verband met de kosten voor werving, selectie en inwerken. Voorheen werd steeds van een uitzendkracht afscheid genomen als de klus geklaard was. Nu worden uitzendkrachten ook ingezet op andere taken en hoeft deze niet steeds ingewerkt te worden.

In de enquête onder uitzendwerknemers is functionieflexibiliteit onderzocht aan de hand van het ingezet worden op andere werkzaamheden of functies. In tabel 3.18 wordt de mate waarin respondenten op verschillende taken zijn ingezet weergegeven. Tevens wordt een overzicht gegeven van de bereidheid van uitzendwerknemers om op verschillende taken te worden ingezet.

Tabel 3.18 Percentages respondenten naar de mate waarin zij ingezet worden op andere taken, functies of werkzaamheden en de bereidheid tot deze brede inzetbaarheid, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast Werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
Ingezet op andere taken (p=.084)							
- heel vaak	3,6	6,3	1,3	2,4	1,0	4,6	2,8
- vaak	7,1	3,9	4,1	3,6	2,0	5,6	4,2
- regelmatig	7,1	15,0	15,3	18,5	14,1	16,7	15,7
- een enkele keer	42,9	44,1	37,8	42,3	40,4	34,0	38,4
- nooit	39,3	30,7	41,6	33,3	42,4	39,2	38,9
Bereidheid flexibele inzet (p=.221)							
- nee	28,6	23,6	32,0	26,2	33,3	26,1	29,0
- ja	71,4	76,4	68,0	73,8	66,7	73,9	71,0
alle respondenten	28	127	543	168	99,0	306	1.271

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

Vervolgens is gevraagd naar de voorkeur van de respondenten voor het werken in één of in meerdere functies. Tabel 3.19 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 3.19 Percentages respondenten naar de voorkeur voor inzetbaarheid op andere taken, functies of werkzaamheden dan die tot de eigen functie behoren, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek, 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast Werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voorkeur flexibele inzet (p=.174)							
-voorkeur voor inzet op meer functies	48,5	43,8	38,6	40,2	43,0	48,6	42,3
-voorkeur voor werken in één functie	18,2	25,0	25,4	26,6	22,0	17,0	23,0
-geen voorkeur	33,3	31,3	36,1	33,1	35,0	34,4	34,6
alle respondenten	33	128	552	169	100	317	1.299

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

3.7 Conclusies uit dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk is een aantal kenmerken van uitzendwerknemers de revue gepasseerd. Daaruit komt een complex beeld naar voren, dat in deze laatste paragraaf kort wordt samengevat. Daarna worden de gevonden resultaten van commentaar voorzien. Op de drie aan het einde van het eerste hoofdstuk geformuleerde vragen wordt in het laatste hoofdstuk van dit boek verder ingegaan.

Het blijkt dat de groep uitzendwerknemers wat meer uit jongeren en vrouwen bestaat dan uit ouderen en mannen, hoewel ook relatief veel respondenten uit deze laatste twee groepen via het uitzendbureau werken en gewerkt hebben. Daarnaast blijkt dat uitzendwerknemers ook relatief vaak uit de allochtone beroepsbevolking komen. Wat betreft het opleidingsniveau blijkt dat uitzendkrachten wat vaker dan gemiddeld een middelbaar opleidingsniveau hebben. Dit beeld wordt grotendeels bevestigd door de navraag van de motivatie van uitzendwerknemers. Daaruit blijkt dat uitzendwerknemers, vaker dan de overige groepen flexwerkers, voor uitzendwerk kiezen vanwege nieuw zijn op de arbeidsmarkt, het opdoen van werkervaring, etnische afkomst en een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal.

Ongeveer een kwart van de uitzendwerknemers bestaat uit personen uit doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier om vier groepen: ouderen (45 jaar en ouder), gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, etnische minderheden en langdurig (een jaar of langer) werklozen. Met name ouderen en werknemers uit etnische groepen worden relatief vaak door uitzendbureaus aan het werk geholpen. Ook uit de motivatie van flexwerkers bleek dat uitzendwerknemers relatief vaak dit werk kiezen vanwege leeftijd, problemen met de etnische afkomst en de beheersing van de Nederlandse taal en minder vaak vanwege gezondheidsproblemen. Wel bleek dat ongeveer een tiende van hen uitzendwerk doet vanuit een periode langdurig of kortdurende werkloosheid.

Wat betreft de bedrijfsgrootte blijkt dat uitzendwerk vooral gevraagd wordt door de wat grotere bedrijven. Daarnaast zien we uitzendwerk vooral terug in de 'klassieke' functies of beroepsgroepen. Echter veel uitzendwerknemers geven geen antwoord of geen duidelijk antwoord op de vraag naar de bedrijfstak of het beroep waar men werkt. Een exact beeld is daarom niet via het TNO onderzoek te krijgen. Het betekent mogelijk dat een deel van de uitzendwerknemers zich vooral richt op het op korte termijn verrichten van werk en op geld verdienen en minder op de inhoud van het werk en het ontwikkelen van een beroepsperspectief. Degenen die het uitzendwerk gebruiken als opstap voor een vaste baan vallen hier waarschijnlijk niet onder.

Kenmerkend voor de motivatie van uitzendkrachten is dat zij zich niet vaak gedwongen voelden om voor dit werk te kiezen. Toch is voor velen het inkomen een noodzakelijk gegeven. Dit is anders dan bij de oproepkrachten voor wie het verdiende inkomen vaak een aanvulling is op het bestaande huishoudinkomen. Voor uitzendwerknemers is het uitzendwerk wel minder vaak gecombineerd met zorgtaken. Uit het Uitzendwerknemersonderzoek blijkt dat ruim eenderde van de uitzendwerknemers hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor het huishoudinkomen en dat ongeveer de helft hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor de huishoudtaken. De motivatie van de uitzendwerknemers ligt dan ook vaak op een ander terrein dan bij vaste werknemers. Zij kiezen weliswaar uitzendwerk omdat er geen vast werk op de arbeidsmarkt is, maar ook vanwege het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid, het opdoen van ervaring en het tijdelijk bijverdienen. Slechts een kwart van de uitzendwerknemers wil dit werk blijven doen en bijna driekwart kiest liever voor vast werk.

Voorts blijkt dat uitzendwerknemers grotendeels een flexibel in te zetten groep van werknemers vormen. Er is een grote variëteit aan parttime dienstverbanden en uitzendwerknemers passen zich aan de wens van werkgevers aan meer of minder te werken. Ongeveer een derde van de werknemers wil graag meer of minder uren werken, waarbij opvalt dat driekwart van hen méér uren per week zou willen werken. Ook blijkt dat er een grote variëteit is in de tijden waarop gewerkt wordt, waarbij er bij een bepaalde groep zelfs een voorkeur is voor werken op wisselende tijden. Een derde van de werknemers maakt het niet uit of zij of vaste of wisselende tijden moeten werken. Wat minder dan de helft van de uitzendkrachten wordt ingezet op afwijkende werktijden, zoals in de avond, de nacht en in het weekend. Uit de enquêtegegevens blijkt dat uitzendkrachten maar weinig op andere taken of functies ingezet worden, dit terwijl ruim tweederde van de uitzendwerkers hier wel toe bereid is. Twee vijfde van de respondenten heeft zelfs een voorkeur voor het werken in verschillende functies.

De groep uitzendwerknemers bestaat dus uit verschillende deelgroepen. Een groot deel is starter op de arbeidsmarkt en kiest voor het uitzendwerk vanwege tijdelijke bijverdienste naast een studie of als opstap voor een vaste baan. Daarnaast is er een deel dat dit werk doet in combinatie met zorgtaken. Tenslotte zijn er de doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie het uitzendwerk een mogelijkheid is weer een vaste baan te krijgen. Groepen werknemers uit verschillende levensloofasen maken dus gebruik van het uitzendwerk. Flexibiliteit in het ingezet worden in andere banen, op andere tijden en op andere functies is iets wat in vrij grote mate geaccepteerd wordt.

Een belangrijke vraag is of deze groepen geholpen moeten worden bij hun zoeken naar werk en het ontwikkelen van een beroepsperspectief. Belanghebbenden daarbij zijn: (1) de uitzendwereld zelf, die gebaat is bij een relatief stabiele groep werknemers en (2) de overheid, die het uitzendwerk kan gebruiken bij de reïntegratie van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat de uitzendwereld zelf betreft blijkt uit het onderzoek dat de uitzendwerknemers voor een deel een ongrijpbare groep is. Voor deze groep staat het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid hoog in het vaandel. Daarnaast zijn er meer blijvende groepen, zoals degenen die

werk en zorgtaken willen combineren en groepen ouderen en allochtonen die het uitzendwerk zien als een opstap naar vast werk.

Voor de overheid geldt dat uitzendwerk een beleidsmatig alternatief kan zijn voor de publieke arbeidsvoorziening, als het gaat om het aan het werk krijgen van niet betaald werkende groepen uit de beroepsbevolking.⁸ Dit geldt voor werklozen, arbeidsongeschikten, intreders en herintreders. Een belangrijk punt van aandacht is dat de uitzendwereld vooral geschikt is voor werkzoekenden met een actief werkzoekgedrag. In de krappe arbeidsmarkt van het einde van de negentiger jaren leek het werk zoeken via het uitzendbureau ook goed te lukken. Bij een minder gunstige arbeidsmarkt is het wellicht minder eenvoudig voor dit type werknemers om op eigen kracht aan het werk te komen. Een inzet van alle betrokkenen, werknemers, (uitzend) werkgevers en overheid lijkt daarom gewenst.

De uitzendwereld heeft zichzelf een belangrijk beleidsinstrument gegeven, de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en het daarop gebaseerde fasensysteem, dat juist aan de genoemde doelgroepen meer arbeidszekerheid geeft bij continuering van het uitzendwerk. Een nadeel is weer dat de uitzendkrachten die vrijheid en onafhankelijkheid willen deze wet als een keurslijf kunnen zien. Bovendien zal ongetwijfeld selectie plaats vinden, waarbij uitzendbureaus uit de doelgroepen de meest geschikte werknemers selecteren, waardoor de publieke arbeidsvoorziening blijft zitten met de minder goed plaatsbaren. Uit het voorgaande zal echter ongetwijfeld duidelijk zijn geworden dat de groep uitzendwerknemers zeer divers is en bestaat uit werknemers die potentieel de arbeidsmarkt willen betreden. Deze groep kan onderverdeeld worden in degenen die vooral tijdelijk werk zoeken en degenen die uiteindelijk vast werk zoeken. Deze laatste groep is vaak voor bedrijven minder aantrekkelijk wat betreft het aanbieden van een vast dienstverband. Een vaste baan bij het uitzendbureau kan dan een oplossing bieden. In het volgende hoofdstuk wordt hier nader op ingegaan.

⁸ Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft per 1 januari 2002 de publieke taken van het arbeidsbureau overgenomen (arbeidsmarktkennis en -bemiddeling) (www.cwinet.nl).

Uitgezonden of uitgezonderd worden

4 De inzet van uitzendwerk in bedrijven

Veel Nederlandse bedrijven en instellingen voeren momenteel een uitdrukkelijk beleid wat betreft het aannemen van tijdelijk en uitzendpersoneel. Meestal is dat om kortdurende schommelingen in de personeelsbehoefte op te vullen. De aard en de omvang van deze personeelsbehoefte is al vaak bestudeerd. Om de stand van zaken en de visie van werkgevers na de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid vast te kunnen stellen, is in 2000 een telefonische enquête gehouden onder een groep van netto 250 werkgevers (hierna verder aangeduid met: Werkgeversenquête 2000). Belangrijke thema's waren de inschakeling van moderne vormen van uitzendwerk als detachering en de inleen van uitzendpersoneel via arbeidspools.

4.1 De personele inzet in de onderzochte bedrijven

Om te beginnen is gevraagd naar het voorkomen van de typen arbeidsverhoudingen in de ondervraagde organisaties. Tabel 4.1 geeft hiervan een overzicht, waarbij onderscheid is gemaakt naar sector en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.1 Gemiddelde aantallen werknemers in dienst in de onderzochte organisaties en gemiddelde percentages aanwezige werknemers naar vier typen overeenkomsten, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000)

	Personeel in dienst	In tijdelijke dienst	Als inval- of oproep- kracht	Ingeleend of gede- tacheerd	In uitbestede dienst
Landbouw, industrie, delfstoffen	90	5%	2%	8%	1%
Bouw, energie	71	3%	1%	8%	1%
Handel, horeca, transport	72	11%	2%	6%	0%
Zakelijke dienstverlening	92	8%	1%	6%	1%
Zorg, welzijn	157	6%	4%	2%	3%
Overige dienstverlening	91	10%	4%	5%	2%
10-99 werknemers	61	8%	2%	8%	1%
100-199 werknemers	143	5%	2%	4%	1%
200-499 werknemers	269	9%	2%	3%	1%
500 en meer werknemers	1.148	9%	3%	3%	2%
Totaal	85	8%	2%	6%	1%

Volgens de schatting op basis van de gevonden percentages in de tabellen 4.1 en 4.2 is van de gemiddeld 85 werknemers ongeveer een kwart ingeleend. Dat is gemiddeld ongeveer 20 personen. Mogelijk is

hier echter sprake van een overschatting en heeft vooral een selectie van organisaties met veel ingeleend personeel aan het onderzoek deelgenomen. De verwachting is dat met name deze organisaties belangstelling zullen hebben voor deelname aan dit type onderzoek. Interessanter dan de absolute aantallen zijn dan ook de verschillen tussen de bedrijfstakken en bedrijfsgroottesgroepen.

In totaal 8% van de werknemers is volgens de opgave van de bedrijven aangesteld via een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in tijdelijke dienst). Met name in de sectoren handel, horeca en transport (11%) en overige dienstverlening (10%) komt dit vaak voor. De sectoren zorg en welzijn (4%) en overige dienstverlening (4%) maken vaak gebruik van inval- of oproepkrachten. Bij deze laatste sector gaat het vooral om de onderwijssector. Deze beide sectoren maken minder vaak gebruik van ingeleend of gedetacheerd personeel, maar wel weer van personeel in uitbestede dienst, zoals catering-, beveiligings- of receptiepersoneel. Inleen of detachering van personeel komt met name voor in de sectoren landbouw, industrie en delfstoffen (8%) en bouw en energie (8%). Hoe groter de organisatie, des te kleiner is het percentage ingeleend of gedetacheerd personeel.

Eenzelfde berekening als in tabel 4.1 kan gemaakt worden voor enkele andere vormen van flexibele personeelsinzet. Tabel 4.2 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 4.2 Gemiddelde aantallen werknemers in dienst in de onderzochte organisaties en gemiddelde percentages aanwezige werknemers naar drie overeenkomsten, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000)

	Personeel in dienst	Seizoen- werkers	Vakantie- werkers	Uitleen naar andere organisaties
Landbouw, industrie, delfstoffen	90	3%	3%	1%
Bouw, energie	71	1%	2%	1%
Handel, horeca, transport	72	0%	5%	0%
Zakelijke dienstverlening	92	1%	3%	11%
Zorg, welzijn	157	0%	3%	0%
Overige dienstverlening	91	11%	3%	1%
10-99 werknemers	61	3%	4%	4%
100-199 werknemers	143	3%	3%	1%
200-499 werknemers	269	2%	3%	0%
500 en meer werknemers	1.148	1%	1%	0%
Totaal	85	3%	3%	2%

Gemiddeld maken organisaties voor 3% van hun personele inzet gebruik van seizoenwerkers. Opvallend is het hoge percentage seizoenwerkers in de overige dienstverlening (11%). Eveneens een percentage van 3% geldt voor de inleen van vakantiewerkers. Met name de sector handel, horeca en transport maakt veel gebruik van vakantiewerkers (5%). Collegiale uitleen van personeel naar andere organisaties is iets wat jaarlijks onder 2% van het personeel voorkomt. Met name de sector zakelijke dienstverlening leent veel personeel uit naar andere organisaties (11%). Opvallend zijn de afnemende percentages voor alle drie soorten in- en uitleen, naarmate de bedrijven groter zijn. Op de vraag wie deze uitleen organiseert antwoordt 94,5% van de organisaties dit zelf te doen, 3,6% van de organisaties besteedt dit uit naar een uitzendbureau en 1,8% besteedt dit uit naar een andere intermediaire organisatie.

4.2 Bedrijven, uitzendbureaus en intermediaire organisaties

Veel arbeidsorganisaties maken tegenwoordig gebruik van de personele diensten van uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties. Om hiervan een beeld te krijgen is een aantal vragen gesteld aan de 250 werkgevers. Tabel 4.3 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 4.3 Gemiddelde percentages organisaties dat gebruik maakt van de diensten van uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties plus de aantallen daarvan, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000)

	% gebruik uitzend bureaus	Gemiddeld aantal uitzend bureaus	% gebruik intermediaire organisaties	Gemiddeld aantal inter- mediairen
Landbouw, industrie, delfstoffen	100%	3,4	57%	1,4
Bouw, energie	100%	3,9	36%	1,1
Handel, horeca, transport	76%	3,4	61%	2,1
Zakelijke dienstverlening	100%	4,9	64%	1,5
Zorg, welzijn	99%	2,9	46%	1,2
Overige dienstverlening	91%	3,7	33%	1,5
10-99 werknemers	90%	3,7	52%	1,6
100-199 werknemers	95%	4,0	59%	1,8
200-499 werknemers	97%	4,2	49%	1,8
500 en meer werknemers	100%	4,3	83%	3,7
Totaal	91%	3,7	53%	1,6

Gemiddeld maakt 91% van de organisaties gebruik van de diensten van uitzendbureaus. Deze 91% maakt gebruik van de diensten van 3,7

uitzendbureaus. In totaal maakt 53% van de ondervraagde organisaties gebruik van de diensten van andere intermediaire organisaties. Deze 53% maakt gemiddeld gebruik van 1,6 van deze organisaties. De handel, horeca en transportsector valt op als sector waarin organisaties relatief weinig gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus (76%), maar wel vaak van de diensten van andere intermediaire organisaties (61%). De zakelijke dienstverlening valt op als sector waar men relatief het meest gebruik maakt van de diensten van zowel uitzendbureaus (100%) en van de diensten van andere intermediaire organisaties (64%). Opvallend is ook dat het aantal organisaties dat uitzendbureaus en andere intermediairen inschakelt gemiddeld genomen stijgt met de bedrijfsgrootte.

Vervolgens is gekeken naar de soort personeelsdiensten die de ondervraagde ondernemingen betrekken van de uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties. Tabel 4.4 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 4.4 Percentages ondernemingen dat de verschillende soorten personeelsdiensten betreft van uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties en de plannen voor inschakelen in de toekomst (meer, even veel, minder) (Werkgeversenquête 2000)

	Percentage organi- saties	Meer inscha- kelen	Even vaak inscha- kelen	Minder vaak inscha- kelen
Gebruik van diensten in het algemeen	98%	21%	62%	16%
Het inlenen van personeel	81%	20%	66%	14%
Werving en selectie van nieuw personeel	44%	12%	81%	7%
Training en opleiding van nieuw personeel	13%	5%	90%	5%
Trainen en opleiding van eigen personeel	14%	6%	90%	4%
Detachering van personeel in de organisatie	25%	6%	87%	7%
Inlenen van personeel via een arbeidspool	9%	8%	88%	4%
Herplaatsten van personeel binnen de organisatie	10%	6%	92%	3%
Herplaatsen van personeel buiten de organisatie	15%	9%	88%	3%
(Re)integratie van ziek of gehandicapt personeel	15%	6%	90%	3%
Plaatsing van personeel uit doelgroepen	9%	5%	92%	3%
Andere personeelsdiensten	5%	2%	97%	1%

In totaal 98% van de ondervraagde ondernemingen maakt gebruik van de personele diensten van uitzendbureaus of andere intermediaire

organisaties. Meestal gaat het daarbij om het inlenen van personeel (81%), maar ook om de werving en selectie van nieuw personeel (44%). In 25% van de ondernemingen wordt nieuw personeel wel eens via detachering ingehuurd. Training en opleiding van eigen (14%) en nieuw personeel (13%) is ook een activiteit die door relatief veel ondernemingen wordt afgenomen, evenals het herplaatsen van personeel binnen (10%) en buiten (5%) de organisatie en de (re)integratie van ziek of gehandicapt personeel (15%) en de plaatsing van personeel uit doelgroepen (9%).

Als gekeken wordt naar de omvang van het inschakelen van personele diensten in de toekomst, dan blijkt dat ondernemingen de uitzendbureaus en intermediaire organisaties vaker willen gaan inschakelen (21%) dan minder vaak (16%). Met name het inlenen van personeel en de werving en selectie van nieuw personeel vallen daarbij op. Detachering, het meer permanent inlenen van uitzendpersoneel door bedrijven op basis van een arbeidsovereenkomst tussen de uitzendwerknemer en het uitzendbureau, blijkt wat minder vaak gebruikt te gaan worden (6% tegen 7%), maar daar staat tegenover dat men vaker personeel via een arbeidspool wil gaan inlenen (8% tegen 4%). Ook wil men de uitzendbureaus en intermediaire organisaties in de toekomst vaker inschakelen voor het herplaatsen van personeel binnen en buiten de organisatie, de (re)integratie van ziek of gehandicapt personeel en de plaatsing van personeel uit doelgroepen. Kortom er lijkt sprake te zijn van een groeiemarkt voor uitzendbureaus en intermediaire organisaties, waarbij het niet alleen gaat om de klassieke taken van deze organisaties. Het NEI schrijft daarentegen dat het er juist op lijkt dat het zwaartepunt bij uitzendbureaus enigszins lijkt te verschuiven van bemiddeling voor klanten naar behoud van uitzendwerknemers (NEI, 2001). Mogelijk wordt dit verschil verklaard doordat het NEI-onderzoek in een economisch minder gunstige tijd plaatsvond.

Ondernemingen maken dus op grote schaal gebruik van de diensten van meerdere uitzendbureaus of intermediaire organisaties. In dat geval is het handig dat één organisatie de coördinatie op zich neemt, bijvoorbeeld via een hoofd- of onderaannemerconstructie. Doorgaans, blijkt echter dat in ongeveer 60% van de gevallen de onderneming zelf de coördinator is (niet in een tabel weergegeven). In ongeveer 14% van de gevallen is dat het uitzendbureau of de intermediaire organisatie. In ongeveer de helft van de gevallen wordt voor deze coördinerende rol betaald.

Tenslotte is de vraag gesteld hoeveel uitzendwerknemers die door een intermediaire organisatie zijn uitgezonden een vaste, tijdelijke of uitzendovereenkomst hebben. Het blijkt dat veel ondernemingen die van deze werknemers gebruik maken dat niet weten. Doorgaans geeft slechts 60 tot 70% van de ondernemingen aan een inschatting te kunnen maken. Tabel 4.5 geeft de aantallen hiervan.

Tabel 4.5 Schatting van de gemiddelde aantallen uitzendwerknemers en werknemers ingeleend via andere intermediaire organisaties in de onder-vraagde ondernemingen, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000)

	ingeleend via vaste aanstelling	ingeleend via tijdelijke aanstelling	ingeleend via uitzendbeding
Landbouw, industrie, delfstoffen	3,9	4,4	4,9
Bouw, energie	1,5	0,7	2,0
Handel, horeca, transport	0,7	0,5	5,4
Zakelijke dienstverlening	1,9	1,6	3,6
Zorg, welzijn	3,1	0,0	2,1
Overige dienstverlening	4,4	10,5	8,6
10-99 werknemers	2,0	2,7	3,9
100-199 werknemers	5,9	7,2	8,4
200-499 werknemers	6,4	9,5	14,8
500 en meer werknemers	11,5	26,0	15,7
Totaal	2,5	3,5	4,6

Nog steeds worden de uitzendwerknemers het meest vaak via het uitzendbeding ingeleend (4,6), hoewel de optelsom van vaste (2,5) en tijdelijke (3,5) aanstellingen in het voordeel van de arbeidsovereenkomsten uitvalt. Nadrukkelijk moet echter gesteld worden dat het hier gaat om schattingen. Vooral in de sector landbouw, industrie en delfstoffen, de sector zorg en welzijn en de sector overige dienstverlening zijn relatief veel werknemers via een vaste en/of tijdelijke aanstelling bij het uitzendbureau of de intermediaire organisatie werkzaam. Alleen in de sector handel, horeca en transport worden uitzendwerknemers nog vaak via de uitzendconstructie aangenomen.

4.3 Detachering van personeel

In de vorige paragraaf werd reeds ingegaan op de wens van bedrijven gebruik te maken van nieuwe diensten die door uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties geleverd worden. Het bleek toen dat gemiddeld genomen 25% van de Nederlandse arbeidsorganisaties gebruik maakt van gedetacheerd personeel en dat 9% van de bedrijven

personeel betreft via arbeidspools. Bij een dergelijke ontwikkeling hoort ook dat werknemers meer arbeidszekerheid wordt geboden door middel van het aanbieden van een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst. In deze en de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op de wijze waarop bedrijven gebruik maken van detachering en arbeidspools.

Tijdens de telefonische enquête aan 250 bedrijven in 2000 is gevraagd wat de huidige praktijk is ten aanzien van detachering en arbeidspools. Daarbij is specifiek ingegaan op de wijze waarop men de detachering en de inleen van personeel via arbeidspools vorm heeft gegeven. Begonnen wordt met detachering.

Bedrijven kunnen personeel via detachering betrekken van uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties, maar ook zelf personeel via een detacheringsovereenkomst uitlenen aan andere bedrijven of andere onderdelen van het bedrijf. Tabel 4.6 geeft een overzicht van de aantallen werknemers die in en uitgeleend worden, uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.6 Percentages ondernemingen dat gebruik maakt van detachering en de aantallen in- en uitgeleende gedetacheerde medewerkers, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000) ¹⁾

	% organisaties dat gebruik maakt van detachering	Aantal gedetacheerde medewerkers	Aantal ingeleende gedetacheerde medewerkers	Aantal uitgeleende gedetacheerde medewerkers
Landbouw, industrie, delfstoffen	53%	8,8	5,2	3,6
Bouw, energie	35%	1,7	1,7	0,0
Handel, horeca, transport	4%	5,8	4,0	1,5
Zakelijke dienstverlening	22%	5,5	5,4	0,5
Zorg, welzijn	30%	8,1	7,3	0,7
Overige dienstverlening	57%	4,3	3,7	4,5
10-99 werknemers	25%	4,4	3,2	2,8
100-199 werknemers	53%	9,0	6,0	3,1
200-499 werknemers	66%	9,5	7,4	1,8
500 en meer werknemers	74%	23,1	17,2	4,0
Totaal	28%	5,7	4,2	2,8

¹⁾ het aantal ingeleende en uitgeleende medewerkers hoeft niet tot het totaal aantal gedetacheerde medewerkers te sommeren vanwege ontbrekende antwoorden

Hiervoor bleek reeds dat een kwart (25%) van de organisaties gebruik maakt van detachering via uitzendbureaus of andere intermediaire organisaties. Detachering kan echter ook via de eigen organisatie georganiseerd worden. Deze vorm van detachering wordt door 10%

van de Nederlandse arbeidsorganisaties toegepast. Als alle vormen bij elkaar opgeteld worden, is de schatting dat in totaal 28% van de organisaties gebruik maakt van detachering. Een deel van deze organisaties gebruikt zowel intermediairs als de eigen organisatie, bijvoorbeeld de afdeling personeelszaken, voor het organiseren van deze activiteit. Detachering komt met name voor bij de sectoren landbouw, industrie en delfstoffen (53%) en overige dienstverlening (57%) en neemt toe naarmate de bedrijven groter zijn.

Tabel 4.6 geeft aan dat het gemiddeld aantal gedetacheerde medewerkers 5,7 is, waarvan er ongeveer 4,2 ingeleend en 2,8 uitgeleend worden. Dat deze twee laatste getallen niet sommeren tot 5,7 wordt veroorzaakt door niet te vermijden onnauwkeurigheid in de schattingen van de ondervraagde bedrijven. Opvallend is dat de ondernemingen in sector landbouw, industrie en delfstoffen die gebruik maken van detachering, ook vrij veel personeel op deze wijze inzetten (gemiddeld 8,8). Hetzelfde geldt voor de sector Zorg en welzijn (gemiddeld 8,1). Het gaat hier om de inleen. De sector Landbouw, industrie en delfstoffen (3,6) en de sector Overige dienstverlening (4,5) lenen ook veel personeel op detacheringbasis uit. In de overige sectoren wordt deze vorm van detachering maar in geringe mate toegepast.

Vervolgens is gevraagd naar de specifieke kenmerken van de verschillende detacheringvormen en de mate waarin die voorkomen. Tabel 4.7 geeft hiervan een overzicht, dat uitgesplitst is naar inleen en uitleen van gedetacheerd personeel. Vanwege de kleine aantallen is uitsplitsing naar sector en bedrijfsgrootte achterwege gelaten.

Tabel 4.7 Detachering van bedrijven naar aard en omvang, uitgesplitst naar inleen en uitleen (Werkgeversenquête 2000) ¹⁾

	ingeleend	uitgeleend
Aantal medewerkers gedetacheerd van of naar:		
- ander onderdeel van de organisatie	0,8	0,6
- specifiek daarvoor opgezette externe organisatie	1,0	5,3
- commercieel werkende intermediaire organisatie	3,1	0,1
- commerciële detachingsorganisatie	0,4	0,0
- ander bedrijf of instelling	0,6	7,3
Aantal gedetacheerde medewerkers:		
- in vaste dienst	2,1	9,4
- in tijdelijke dienst	1,8	6,4
- in dienst als uitzendkracht	2,1	0,0
Schatting percentage functies gedetacheerd personeel:		
- specialistisch (IT-ers, juristen, ingenieurs, verpleegkundigen)	55%	62%
- leidinggevend (interim management)	9%	12%
- ondersteunend (secretariaat, productiepersoneel)	47%	33%

¹⁾ getallen en percentages sommeren niet tot het totaal aantal gedetacheerde medewerkers of tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden

Het blijkt dat gedetacheerd personeel vooral via commercieel werkende intermediaire organisaties, zoals bijvoorbeeld uitzendbureaus, worden ingeleend. Gemiddeld gaat het om 3,1 medewerkers. De uitleen van gedetacheerd personeel vindt vooral plaats via speciaal daarvoor opgezette externe organisaties, zoals brancheorganisaties of een ander bedrijf of instelling. Opvallend is dat bij de inleen van gedetacheerd personeel een aantal werknemers nog via een uitzendovereenkomst ingeleend wordt (2,1), terwijl dat bij de uitleen van personeel niet voorkomt. Iedereen is dan ofwel in vaste ofwel in tijdelijke dienst aangesteld. Bij de aard van de beroepen gaat het vooral om technisch-specialistisch en ondersteunend personeel en in ongeveer 10% van de gevallen om leidinggevend personeel.

4.4 Arbeidspools

Een andere vorm van organisatie van uitzendwerk waarvan bedrijven momenteel gebruik kunnen maken is inleen via een arbeidspool. Vaak worden arbeidspools door één of meer bedrijven opgezet en georganiseerd of wordt de hulp van een intermediaire organisatie zoals een uitzendonderneming ingeroepen. Hendrikse et al (1999) onderscheiden vier vormen arbeidspools op basis van de doelstelling van de arbeidspool (tabel 4.8). Niet altijd heeft een poolconstructie

één doelstelling. In de praktijk komen combinaties en mengvormen voor.

Tabel 4.8 Indeling van arbeidspools naar doelstelling (Hendrikse et al, 1999)

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

Aangezien het vrijwel ondoenlijk is om via een telefonische enquête precies te achterhalen in welk type pool men werkt, is bij de indeling van wel of niet werken in een arbeidspool uitgegaan van de interpretatie van de respondenten zelf. De hierboven beschreven indeling is bijvoorbeeld in de vraagstelling over arbeidspools van het onderzoek onder uitzendkrachten niet gehanteerd. In de toelichting bij de vraag werd wel de volgende korte uitleg genoemd ter ondersteuning: "Een arbeidspool (ook wel flexwerkpool genoemd) is een nieuwe werkvorm bij uitzendarbeid, waarbij de uitzendwerknemers worden uitgezonden naar verschillende bedrijven in dezelfde sector of naar bedrijven met een zelfde soort productieproces. De uitzendwerknemers worden daarvoor speciaal opgeleid en zijn in vaste of tijdelijke dienst bij de uitzendonderneming. De uitzendonderneming zorgt steeds voor voldoende werk". In de terminologie van Hendrikse et al (1999) gaat het hier met name om de zogeheten Flexcentra.

Hiervoor bleek reeds dat gemiddeld 9% van de Nederlandse organisaties met tien of meer personeelsleden gebruik maakt van de inleen van personeel via arbeidspools. Het gaat in deze tabel echter om pools die georganiseerd zijn door uitzendbureaus of andere intermediaire organisaties. Een groot deel van deze organisaties maakt ook gebruik van andere soorten arbeidspools, bijvoorbeeld door de organisatie zelf of door de branche georganiseerd. In totaal 8% van de onderzochte organisaties maakt hier gebruik van. Daarnaast maakt 3% uitsluitend gebruik van gesubsidieerde banenpools, Melkertbanen of WIW-banen. De arbeidspools van deze organisaties zijn niet nader onderzocht. In totaal blijkt dat dan 8% van de Nederlandse organisaties met tien of meer werknemers gebruik maakt van een arbeidspool. Tabel 4.9 geeft een overzicht van de het aantal organisaties dat van een arbeidspool gebruik maakt, de aantallen arbeidspools en de aantallen werknemers in deze pools, uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.9 Percentages ondernemingen dat gebruik maakt van arbeidspools, het aantal pools en de aantallen werknemers waar het om gaat, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgevers-enquête 2000).

	% organisaties dat gebruik maakt van arbeidspools	Aantal pools	Gemiddeld aantal ingeleende poolmedewerkers
Landbouw, industrie, delfstoffen	11%	1,0	42,0
Bouw, energie	15%	1,0	1,0
Handel, horeca, transport	1%	1,0	7,0
Zakelijke dienstverlening	10%	1,9	45,2
Zorg, welzijn	10%	1,1	2,0
Overige dienstverlening	14%	1,5	206,8
10-99 werknemers	8%	1,3	70,3
100-199 werknemers	10%	1,4	25,4
200-499 werknemers	14%	1,2	151,4
500 en meer werknemers	15%	1,0	-
Totaal	8%	1,3	73,3

Vooraf de Bouw en energiesector (15%) en de sector overige dienstverlening (14%) maken gebruik van de diensten van arbeidspools, terwijl het inhuren van arbeidscapaciteit via arbeidspools vooral bij de grote bedrijven voorkomt. Gemiddeld genomen betrekken deze bedrijven werknemers uit 1,3 arbeidspools. De Zakelijke dienstverlening scoort hier het hoogst met gemiddeld 1,9 pools. Indien bedrijven gebruik maken van arbeidspools, dan blijkt dat men vooral in de sector Landbouw, industrie, delfstoffen (42,0), de sector Zakelijke dienstverlening (45,2) en de sector overige dienstverlening (206,8) veel arbeidscapaciteit uit deze inleenmogelijkheid betreft. De

gegevens zijn echter gebaseerd op een relatief klein aantal pools, waardoor ze slechts indicatief zijn.

De organisatie van de arbeidspools is doorgaans in handen van de eigen organisatie (zeven van de 21 pools, ongeveer een derde van de pools) of een commercieel werkende intermediaire organisatie zoals een uitzendbureau (ook ongeveer een derde van de pools). Maar weinig pools zijn georganiseerd via een stichting of onderdeel van de organisatie, een groep van bedrijven in de sector, een branche-organisatie of een groep van bedrijven in de regio (steeds één pool per antwoordcategorie). Vijf pools zijn op nog een andere wijze georganiseerd. Werknemers in de onderzochte 21 pools zijn grotendeels werkzaam via een vaste of tijdelijke aanstelling.

Wat betreft de doelstelling van de pools is een aantal vragen gesteld die weergegeven staan in tabel 4.10.

Tabel 4.10 Doelstellingen van de 21 bedrijven die arbeidspools inschakelen om in hun personele behoefte te voorzien (Werkgeversenquête 2000).

	Percentage ja antwoorden
Instroom van personeel	94%
Doorstroom van personeel	65%
Uitstroom van personeel	24%
Mobiliteit van personeel	71%
Permanente inzet van personeel	98%
Scholing en ervaring van personeel	99%

Met name instroom van personeel (94%), de permanente inzet van personeel (98%) en scholing en het opdoen van ervaring (99%) zijn belangrijke doelstellingen van de arbeidspools in de ondervraagde bedrijven. Het bevorderen van de mobiliteit en de doorstroom van personeel komen daarna. Uitstroom van personeel, wat vroeger vaker voorkwam is nog maar in beperkte mate aan de orde. Dit laatste is overigens niet verwonderlijk, gegeven de krappe arbeidsmarkt in het jaar 2000.

Vervolgens wordt ingegaan op de antwoorden van uitzendwerknemers wat betreft het werken in arbeidspools. Tabel 4.11 geeft het resultaat van de antwoorden op de vraag naar het werken in een arbeidspool in het algemeen. Deze gegevens zijn afkomstig uit het Uitzendwerknemersonderzoek 1999.

Tabel 4.11 Percentage respondententen werkzaam via een arbeidspool, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werkzaam in een arbeidspool (p=.009)							
- nee	88,9	91,8	90,9	95,4	96,8	97,1	93,5
- ja	11,1	8,2	9,1	4,6	3,2	2,9	6,5
Aantal respondenten	27	110	481	153	95	272	1.138

Het grootste deel van de (voormalige) uitzendkrachten werkt niet via een arbeidspool (93,5%), maar 6,5% wel. Met name onder de vaste (11,1%), tijdelijke (8,2%) en gewone uitzendwerknemers (9,1%) zien we dat relatief veel respondenten werken via arbeidspools. Bij de overige respondenten zijn de percentages lager, mogelijk zijn zij overgestapt naar een reguliere werkgever of omdat zij het werken via een arbeidspool niet als zodanig ervaren. Veel poolmedewerkers ervaren dit type werk functioneel gezien als het werken in het bedrijf waar men tewerkgesteld is of geven op dat men bij een bepaald bedrijf werkt in plaats van bij een uitzendbureau.

Vervolgens kunnen de arbeidspools gelokaliseerd worden wat betreft de kenmerken van de organisaties die uitzendarbeid inzetten via een arbeidspool. Tabel 4.12 geeft een overzicht van het wel of niet werken in een arbeidspool onderscheiden naar bedrijfsklasse, bedrijfsomvang en beroep of functie.

Tabel 4.12 Percentage respondenten werkzaam in een arbeidspool naar bedrijfsklasse en bedrijfsgrootte (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

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

De verschillen naar bedrijfsklasse en bedrijfsgrootte zijn niet significant en moeten dus voorzichtig geïnterpreteerd worden. Het lijkt dan dat uitzendwerknemers in de industrie en de energie vaak in arbeidspools werken (8,8%), terwijl in de bouwnijverheid geen enkele uitzendwerknemer via een arbeidspool werkt. Dit beeld komt echter overeen met het relatief hoge aantal uitzendwerknemers in de industrie en het relatief lage aantal uitzendwerknemers in de bouw. Bepaalde sectoren maken dus meer gebruik van uitzendwerk en mogelijk dus ook van uitzendwerk via arbeidspools.

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

De verschillen naar beroep of functie zijn statistisch wel significant. Uitzendwerknemers met een ambachtelijk of industrieel beroep werken het meest via arbeidspools (11,5%). In de administratieve (3,3%) en overige beroepen (3,2%) wordt het minst vaak via arbeidspools gewerkt.

4.5 Motieven en voorkeuren van bedrijven

Via het werkgeversonderzoek 2000 zijn tenslotte motieven, voorkeuren, knelpunten en toekomstverwachtingen ten aanzien van de inleen van extern personeel via uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties geïnventariseerd. Om te beginnen is gevraagd welke groep van tijdelijke werknemers men kiest in zes specifieke gevallen waarin de inleen van tijdelijk personeel relevant kan zijn. Tabel 4.13 geeft een overzicht van de keuzes die door de ondervraagde bedrijven gemaakt zijn, waarbij de voorkeur moest aangeven voor één van de vier antwoordcategorieën van tijdelijk personeel.

Tabel 4.13 Percentages ondernemingen met voorkeur voor de inleen van vier groepen tijdelijke werknemers, gewogen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000).

	Uitzend- krachten	Detache- ring	Arbeids- pools	Tijdelijke contracten	Aantal bedrijven
Opvang van lange termijn schommelingen	67%	3%	5%	25%	234
Verminderen omvang vaste personeel	54%	8%	1%	37%	163
Geleidelijke afbouw vast personeel	59%	8%	2%	32%	153
Opbouw strategische arbeidsreserve	43%	13%	5%	40%	162
Werving en selectie nieuw personeel	29%	3%	1%	67%	210
Verlenging proeftijd	45%	5%	1%	49%	156

Het blijkt dat de onderzochte bedrijven vooral wat betreft de opvang van lange termijn schommelingen (67%), de geleidelijke afbouw van het vaste personeel (59%) en het verminderen van de omvang van het vaste personeel (54%) uitzendkrachten inhuren. De werving en selectie van nieuw personeel (67%) wordt vooral via tijdelijke aanstellingen geregeld. Het verlengen van de proeftijd en de opbouw van een strategische arbeidsreserve wordt ongeveer even vaak door middel het inhuren van uitzendkrachten als via de aanstelling van personeel door middel van tijdelijke contracten geregeld.

De inleen van personeel via detachering en arbeidspools is duidelijk minder populair dan de inhuur van uitzendkrachten en de aanstelling van tijdelijk personeel. Met name bij de opbouw van een strategische arbeidsreserve worden deze beide vormen toegepast door respectievelijk 13% en 5% van de ondervraagde bedrijven. Voor het verminderen (8%) en de geleidelijke afbouw van het vaste personeel (8%) wordt detachering relatief vaak toegepast. Voor de opbouw van een strategische arbeidsreserve (5%) en de opvang van lange termijn schommelingen (5%) worden relatief vaak werknemers via arbeidspools ingehuurd.

De verschillen naar bedrijfssector zijn niet in een tabel weergegeven. Er zijn slechts enkele globale verschillen gevonden. De sector Landbouw, Industrie en Delfstoffen valt op door een meer dan gemiddelde voorkeur voor uitzendpersoneel, gedetacheerd personeel en personeel uit arbeidspools. De sector Bouw en Energie, de sector Handel, Horeca en Transport en vooral ook de Sector Zorg en Welzijn vallen op door een voorkeur voor tijdelijk personeel. Deze laatste sector heeft, samen met de sector Overige Dienstverlening, voor de lange termijn planning (verminderen omvang vaste personeel, geleidelijke afbouw vast personeel, opbouw strategische arbeidsreserve) een voorkeur voor het gebruik van detachering en personeel uit arbeidspools. Er zijn verder geen opvallende verschillen naar bedrijfsgrootte gevonden.

Uit Europees onderzoek blijkt dat werkgevers met name kiezen voor uitzendwerk bij opvang van afwezigheid, seizoensschommelingen en onverwachte pieken (Storrie, 2002). Het Flexwet evaluatieonderzoek geeft aan dat motieven van werkgevers om te kiezen voor bepaalde vormen van flexwerk niet echt veranderd zijn sinds de invoering van die Flexwet (Van den Toren et al, 2002).

De voorkeur van bedrijven extern personeel in te lenen via de eigen organisatie, uitzendbureaus of andersoortige organisaties is eveneens gevraagd. Tabel 4.14 geeft een overzicht van de antwoorden naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.14 Percentages ondernemingen met een voorkeur voor het inhuren van tijdelijk personeel via specifieke inleenvormen, gewogen en uitgesplitst naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000).

	Eigen organi- satie	Eigen stichting	Interme- diaire organi- satie	Bedrij- ven in sector	Branche- organi- satie	Bedrijven in regio	Anders
Landbouw, industrie, delfstoffen	41%	10%	75%	28%	21%	19%	21%
Bouw, energie	51%	2%	68%	18%	17%	2%	15%
Handel, horeca, transport	99%	37%	50%	37%	48%	36%	0%
Zakelijke dienstverlening	38%	27%	81%	18%	26%	0%	10%
Zorg, welzijn	86%	45%	43%	38%	17%	26%	25%
Overige dienstverlening	59%	23%	49%	24%	11%	17%	21%
10-99 werknemers	66%	24%	62%	26%	30%	19%	11%
100-199 werknemers	65%	26%	58%	26%	18%	23%	13%
200-499 werknemers	71%	22%	58%	33%	33%	19%	16%
500 en meer werknemers	60%	25%	73%	23%	16%	9%	3%
Totaal	66%	25%	62%	28%	29%	19%	11%

De voorkeur van veel bedrijven, wat betreft de inleen van tijdelijk personeel, ligt vooral bij de eigen organisatie (66%) of een commercieel werkende intermediaire organisatie zoals een uitzendbureau (62%). Daarnaast heeft gemiddeld een kwart tot een vijfde van de organisaties een voorkeur voor de andere oplossingen. Opmerkelijk zijn de verschillen tussen de sectoren. Met name bedrijven in de sectoren Handel, Horeca en Transport (99%) en Zorg en Welzijn (86%) kiezen voor de inleen via de eigen organisatie. Daarnaast kiezen bedrijven deze sectoren verhoudingsgewijs ook vaak voor de inleen via een stichting van de eigen organisatie (respectievelijk 37% en 45%), de inleen via bedrijven in de sector (respectievelijk 37% en 38%) en de inleen via bedrijven in de regio (respectievelijk 36% en 26%). In de eerstgenoemde sector kiest men ook vaak voor de inleen via brancheorganisaties. Bedrijven in de sectoren Zakelijke dienstverlening (81%) en Landbouw, Industrie en Delfstoffenwinning (75%) kiezen verhoudingsgewijs vaak voor de inleen van personeel via commercieel werkende intermediaire organisaties en uitzendbureaus. Er zijn geen opmerkelijke verschillen gevonden tussen grote en kleine bedrijven gevonden.

Knelpunten

Veel organisaties hebben ervaring met de inzet van extern personeel en hebben daarmee dus onvermijdelijk ook knelpunten ervaren. De antwoorden op drie vragen naar stimulerende of belemmerende

factoren rond de inzet van extern personeel worden in tabel 4.15 samengevat per sector en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.15 Percentages ondernemingen die wel of niet knelpunten ervaren bij het inhuren van tijdelijk personeel via specifieke inleenvormen, gewogen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000).

	Extern personeel	Gewone uitzend- krachten	Gedeta- cheerd personeel	Collegiale in- en uitleen
Gebruik organisatie:				
- te veel	19%	20%	-	-
- goed zo	65%	62%	77%	65%
- te weinig	16%	18%	14%	35%
Financieel-economische situatie speelt bij inleen:				
- stimulerende rol	28%	25%	22%	17%
- remmende rol	32%	32%	17%	17%
- geen rol	40%	43%	61%	67%
Inlenen personeel is in verhouding tot vast personeel:				
- duurder	80%	78%	80%	29%
- maakt niet uit	8%	9%	14%	56%
- goedkoper	12%	13%	6%	15%
Schatting maximale percentage inleen	12%	12%	6%	5%

Iets meer organisaties vinden dat ze te veel gebruik maken van extern personeel (19%) dan te weinig (16%). Hetzelfde geldt voor de inleen van uitzendkrachten. Bij detachering en collegiale in- en uitleen is bij het percentage 'te veel' sprake van een onzuiverheid in de vergelijking. Organisaties die geen detachering toepassen kunnen dit namelijk ook niet teveel toepassen. De percentages zijn daarom bij deze categorie weggelaten. Het percentage voor 'te weinig' is wel relevant. Met name veel organisaties vinden dat ze te weinig gebruik maken van collegiale in- en uitleen (35%).

De financieel-economische situatie van het bedrijf speelt bij de inleen van extern personeel en uitzendkrachten wat vaker een remmende dan een stimulerende rol. Mogelijk is dit vanwege de besparing op de personele kosten, die doorgaans bij de inleen van extern personeel gemakkelijk door te voeren is. Bij de inleen van gedetacheerd personeel en collegiale in- en uitleen speelt de financieel-economische situatie minder vaak geen rol.

De inleen van extern personeel wordt door 80% van de bedrijven als duurder ingeschat dan het aannemen van personeel in vaste dienst.

Hetzelfde geldt voor de inleen van uitzendkrachten (78%) en gedetacheerd personeel (80%). Alleen collegiale in- en uitleen wordt door veel bedrijven als budgettair neutraal (56%) of goedkoper (15%) ingeschat. Slechts een klein deel van de bedrijven vindt dat de inleen van extern personeel (12%) of uitzendpersoneel (13%) goedkoper is dan het vast aanstellen van personeel. Er zijn geen verschillen gevonden wat betreft deze opvatting gevonden tussen sectoren en bedrijfsgrootte.

De schatting van de maximale percentages inleen van extern personeel en uitzendkrachten is gemiddeld 12%. De schatting van de percentages inleen via detachering en collegiaal ruilen zijn gemiddeld respectievelijk 6% en 5%. Deze twee laatste schattingen zijn opvallend, omdat juist dit personeel minder aandacht behoeft van de organisatie en de organisatie dus meer van dit personeel aan kan.

Toekomstverwachtingen

Wat betreft de toekomst van de externe flexibilisering is de bedrijven gevraagd een inschatting te geven van de verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van een aantal activiteiten op dit gebied. Tabel 4.16 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 4.16 Percentages ondernemingen met positieve verwachtingen ten aanzien van elf flexibiliseringsactiviteiten in de toekomst, gewogen naar bedrijfssector en bedrijfsgrootte (Werkgeversenquête 2000).

	Percentage ja antwoorden
De mobiliteit van de eigen medewerkers meer bevorderen	75%
Meer vast personeel aannemen	61%
Meer tijdelijk personeel aannemen	44%
Meer uitzendkrachten inhuren	43%
Meer met uitzendbureaus over detachering en arbeidspools overleggen	38%
Meer eigen werknemers uitlenen binnen de organisatie	38%
Meer gebruik maken van gedetacheerd personeel	31%
Onderdelen van de organisatie uitbesteden	25%
Meer eigen werknemers uitlenen buiten de organisatie	23%
Meer gebruik maken van personeel uit arbeidspools	20%
Andere activiteiten met betrekking tot extern personeel ondernemen	19%

Een groot aantal organisaties verwacht meer dan voorheen de activiteiten op de verschillende flexibiliseringsgebieden te intensiveren. Topscoorder is het bevorderen van de mobiliteit van de eigen medewerkers, die door 75% van de organisaties verwacht wordt. Op de tweede plaats komt het aannemen van vast personeel (61% van de organisaties). Op de derde en vierde plaats komen het meer aannemen

van tijdelijk personeel (44% van de organisaties) en het vaker inhuren van uitzendkrachten (43% van de organisaties). Wat betreft de inleen van personeel via detachering en arbeidspools wil men graag met de toeleveranciers gaan overleggen (38%). Overigens blijkt dat, gezien de percentages uit de voorgaande hoofdstukken, het aantal organisaties dat verwacht gebruik te gaan maken van gedetacheerd personeel (31%) en personeel uit arbeidspools (20%) sterk toeneemt ten opzichte van de huidige inleensituatie van dit personeel. Hetzelfde geldt voor het uitlenen van het eigen personeel binnen (38%) en buiten (23%) de organisatie en het uitbesteden van onderdelen van de organisatie (25%).

Gemiddeld genomen verwachten de organisaties ongeveer 4 van deze activiteiten meer dan voorheen te gaan ondernemen. Opvallend daarbij is dat er geen verschillen gevonden zijn wat betreft dit gemiddelde tussen de sectoren en de bedrijfsgroottes. Wel is er sprake van enkele specifieke verschillen tussen de sectoren. Bij de sector Bouw en Energie verwachten meer organisaties uitzendkrachten te gaan inhuren (79%), terwijl minder organisaties verwachten het eigen personeel binnen (2%) en buiten (18%) de organisatie te gaan uitlenen of de mobiliteit van het eigen personeel te bevorderen (52%). In de sector Zorg en welzijn verwachten veel organisaties met personeel uit arbeidspools te gaan werken (47%), met uitzendbureaus te gaan overleggen (50%), eigen personeel binnen de organisatie te gaan uitlenen (52%), maar ook minder vaak uitzendkrachten te gaan inhuren (33%). Meer bedrijven in de sector Handel, Horeca en Transport verwachten personeel binnen de organisatie te gaan uitlenen (50%) en de mobiliteit van het eigen personeel te gaan bevorderen (86%), terwijl minder organisaties verwachten personeel buiten de organisatie te gaan uitlenen (14%). Meer organisaties in de sector Overige Dienstverlening tenslotte verwachten personeel buiten de organisatie te gaan uitlenen (45%).

4.6 Conclusies uit dit hoofdstuk

In de zomer van 2000 zijn 250 bedrijven en instellingen ondervraagd wat betreft hun inleen van extern flexibel personeel en beleid op dit gebied. Het onderzoek vond plaats onder ondernemingen van 10 werknemers en meer. Het responsepercentage van het onderzoek was laag (23%), waardoor selectie van bedrijven met veel externe inleen mogelijk is. Door herweging is een representatieve groep van bedrij-

ven verkregen. De 250 ondernemingen zijn onderverdeeld in zes sectoren en vier bedrijfsgroottesklassen.

In hoofdstuk 2 werd reeds aangegeven dat in totaal 38% van de onder-vraagde organisaties een zelfstandige onderneming is, de overige zijn vestiging van een groter bedrijf. Bij zelfstandige ondernemingen is het gemiddeld aantal werknemers 78, bij vestigingen is dat 89.

Wat betreft de personele inleen blijkt dat bijna een kwart van het personeel in de onderzochte organisaties tijdelijk werkt en/of extern is ingeleend. Mogelijk is dit een overschatting, omdat vooral bedrijven die actief zijn op dit gebied aan het onderzoek hebben meegedaan. Gevonden is dat gemiddeld 8% van het personeel tijdelijk is aangesteld, dat 2% als inval- of oproepkracht werkt, dat 6% is ingeleend of gedetacheerd, dat 1% in uitbestede dienst werkt, dat 3% seizoenswerker is en dat 3% vakantiewerker is. Daarnaast wordt 2% uitgeleend naar andere organisaties.

In totaal 91% van de onderzochte organisaties maakt gebruik van uitzendbureaus. Gemiddeld maakt deze 91% gebruik van de diensten van 3,7 bureaus. In totaal 53% van de organisaties maakt gebruik van de diensten van andere intermediaire organisaties op het gebied van personele in- en uitleen. Gemiddeld maakt deze 53% gebruik van de diensten van 1,6 van dit soort organisaties. Bedrijven schakelen uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties vooral in voor het tijdelijk inlenen van personeel (81%) en de werving en selectie van nieuw personeel (44%). Organisaties willen deze twee functies vaker uitbreiden dan inkrimpen. Daarnaast schakelen ondernemingen dit soort organisaties in voor andere functies, zoals detachering en de inleen via arbeidspools. Het lijkt er op dat de detachering van personeel een plafond heeft bereikt, omdat evenveel organisaties deze functie willen uitbreiden als inkrimpen, maar er lijkt groei te zitten in het betrekken van personeel via arbeidspools.

Inmiddels lenen organisaties gemiddeld genomen meer personeel in via tijdelijke (2,5 werknemers) of vaste contracten (3,5 werknemers) van dit personeel bij een uitzendbureau of andere intermediaire organisatie, dan via het uitzendbeding (4,6 werknemers). Detachering vindt vaker plaats via inleen (gemiddeld 4,2 werknemers) dan via uitleen (gemiddeld 2,8 werknemers). Het gaat hier vooral om specialistisch (IT-ers, juristen, ingenieurs, verpleegkundigen) en ondersteunend personeel (secretariaat productiepersoneel). Rond de tien

procent van de bedrijven leent leidinggevend personeel (interim managers) in en uit.

Gemiddeld 8% van de ondervraagde bedrijven leent personeel in via arbeidspools. Deze 8% leent dit personeel in via gemiddeld 1,3 pools en betreft gemiddeld 73 werknemers uit deze pools. Uit het onderzoek onder uitzendwerknemers kwam naar voren dat gemiddeld 6,5% van hen werkt of werkte via een arbeidspool. De doelstellingen van deze pools zijn doorgaans (1) opleiden en inwerken van personeel, (2) het (relatief) permanent inzetten van personeel en (3) het bevorderen van instroom van personeel. Poolmedewerkers worden in de meeste bedrijfstakken en beroepsgroepen ingezet.

Bedrijven gebruiken 'gewone' uitzendkrachten vaak voor het opvangen van lange termijn schommelingen in het productieaanbod en de afbouw van het vaste personeel. Gedetacheerde medewerkers worden vooral ingezet bij de afbouw van het vaste personeel en de opbouw van een strategische arbeidsreserve. Medewerkers van arbeidspools worden vooral ingezet voor de opvang van lange termijn schommelingen en de opbouw van een strategische personeelsreserve. Tijdelijke contracten hebben vooral een functie in de werving en selectie van nieuw personeel en het verlengen van de proeftijd. De voorkeur bij het inlenen van tijdelijk personeel gaat in veel bedrijven uit naar de inleen via de eigen organisatie of via commercieel werkende intermediaire organisaties zoals uitzendbureaus. Een kleiner deel van de bedrijven (een kwart tot een vijfde) kiest ook voor de inleen van personeel via een eigen stichting, andere bedrijven in de sector of de regio en de brancheorganisatie.

De meeste bedrijven zijn tevreden met de externe inleen, hoewel ze zeggen te weinig gebruik te maken van de mogelijkheden van gedetacheerd personeel en collegiale in- en uitleen. Men denkt meestal dat het extern inlenen van personeel duurder is dan het aannemen van eigen vast personeel. Bij het aannemen van personeel denkt men dan ook het vaakst aan vast personeel en dan aan respectievelijk tijdelijk personeel, uitzendkrachten, gedetacheerd personeel en personeel via arbeidspools.

In dit hoofdstuk is een aantal gegevens wat betreft de inleen van personeel via uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties aan de orde gekomen. Opvallend is dat de onderzochte bedrijven en instellingen relatief vaak gebruik maken van extern personeel. Mogelijk gaat het hier om een selectie van organisaties die actief zijn op het

gebied van de externe inleen van personeel. Opvallend is dat de organisaties niet in sterke mate verwachten dat hun externe personeelsinzet zich dit in de toekomst zal gaan uitbreiden. Eerder kiest men voor het aannemen van vast of tijdelijk personeel in eigen dienst. Een verklaring voor dit gegeven is ook de gunstige financieel-economische situatie in Nederland in de zomer van 2000, toen het onderzoek onder de bedrijven plaatsvond. De economie was toen op zijn top en de ICT-crisis had zich nog niet voorgedaan. Uit onderzoek blijkt dat in deze situatie bedrijven vooral geneigd zijn vast personeel aan te stellen en dat ze daarmee, wat de werving van personeel betreft, concurrent zijn geworden van de uitzendbureaus (De Klaver, 2000). Pas in economisch minder goede tijden is men dan weer geneigd minder vast personeel aan te trekken en gebruik te gaan maken van de relatief geringe risico's van de inhuur van tijdelijk personeel via uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties.

Uitgezonden of uitgezonderd worden

5 De effecten van uitzendwerk op werknemers

Uitzendwerk heeft verschillende voor- en nadelen voor werknemers. Zo is er sprake van meer vrijheid ten opzichte van een werkgever, maar ook van minder arbeidszekerheid. Het is dus niet zo dat term 'flexibiliteit' alleen voor werkgevers en de term 'zekerheid' alleen voor werknemers geldt. Voor beide partijen heeft uitzendwerk voor- en nadelen. Tevens is er sprake van een aantal gevolgen van het uitzendwerk voor de persoon van de werknemer en voor de bedrijfsvoering in arbeidsorganisaties. In dit hoofdstuk wordt een aantal effecten van uitzendwerk op uitzendwerknemers nagegaan. Effecten op arbeidsorganisaties zijn niet onderzocht. Voor een beknopt overzicht van de inzet van uitzendwerk in arbeidsorganisaties wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk.

5.1 Werkzoekgedrag

Begonnen wordt met een karakterisering van het werkzoekgedrag van uitzendwerknemers. Een belangrijk kenmerk van uitzendwerknemers is hun bewegelijkheid op de arbeidsmarkt. Veel uitzendwerknemers krijgen te maken met veranderingen van baan, opdrachtgever en/of uitzendbureau. Deze bewegelijkheid is een inherent gevolg van flexwerk en het werken voor een uitzendbureau en wordt om die reden hier als een effect behandeld. Via het Uitzendwerknemersonderzoek 1999 zijn verschillende veranderingen in de werkhistorie van de respondenten in kaart gebracht. Begonnen wordt met een overzicht van het aantal banen in 1998 en dus in het jaar voordat de enquête gehouden is. Tabel 5.1 geeft een overzicht voor de zes groepen van het Uitzendwerknemersonderzoek.

Tabel 5.1 Percentage respondenten naar het aantal banen dat zij hadden in 1998¹⁾, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal banen in 1998 (p=.124)							
- geen baan	3,2	3,3	4,0	2,5	1,1	2,0	3,0
- één baan	48,4	43,8	36,6	31,9	33,7	34,3	36,2
- twee banen	25,8	26,4	28,0	34,4	26,1	23,9	27,4
- drie banen	9,7	14,0	16,1	14,4	16,3	15,4	15,3
- vier of meer banen	12,9	12,4	15,3	16,9	22,8	24,5	18,0
Aantal respondenten	31	121	522	160	92	306	1.232

¹⁾ de enquête is gehouden begin maart 1999, het gaat dus om het aantal banen om het jaar voorafgaand aan de huidige werkstatus

Ruim een derde van de respondenten (36,2%) had in 1998, het jaar voorafgaand aan de werkstatus tijdens het moment van het invullen van de enquête begin maart 1999, één baan. Het grootste deel echter (60,7%) heeft in 1998 twee of meer banen gehad. In totaal 18% had zelfs vier of meer banen. Slechts drie procent had geen baan. De verschillen tussen de werkstatus-groepen zijn niet significant.

Kenmerk van flexibele dienstverbanden, is dat de werknemers nogal eens wisselen van opdrachtgever (inlenende bedrijven) waarvoor gewerkt wordt. Tabel 5.2 geeft hiervan een overzicht voor het jaar 1998.

Tabel 5.2 Percentage respondenten naar het aantal opdrachtgevers waarvoor in 1998 gewerkt is, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemers-onderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal (p=.227)							
- geen opdrachtgever	0,0	2,4	2,8	1,2	1,0	0,3	1,7
- één opdrachtgever	40,0	56,0	43,5	43,6	53,1	46,2	46,1
- twee opdrachtgevers	23,3	20,0	26,5	23,3	16,3	22,1	23,5
- drie opdrachtgevers	16,7	11,2	12,6	15,3	12,2	13,1	13,0
- vier of meer opdrachtgevers	20,0	10,4	14,6	16,6	17,3	18,3	15,7
Aantal respondenten	30	125	540	163	98	312	1.268

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

Tijdens het Uitzendwerknemersonderzoek is tevens gevraagd naar het aantal uitzendbureaus waarvoor men in 1998 gewerkt heeft. Deze vraag is anders dan die naar het aantal banen in 1998 (zie tabel 5.1), waarbij ook gaat om allerlei andere eventuele vaste of tijdelijke banen. Tevens is gevraagd naar het aantal uitzendbureaus waarbij men tijdens het invullen van de vragenlijst (begin maart 1999) stond

ingeschreven. Tabel 5.3 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 5.3 Percentage respondenten naar het aantal uitzendbureaus waarvoor in 1998 gewerkt is en het aantal uitzendbureaus waarbij men in 1999 stond ingeschreven, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Aantal uitzendbureaus waarvoor men werkte (p=.082)							
- geen uitzendbureau	3,2	4,8	4,3	3,6	0,0	0,3	2,9
- een uitzendbureau	74,2	66,1	60,0	68,1	68,7	67,1	64,4
- twee uitzendbureaus	16,1	21,8	26,3	20,5	23,2	23,2	23,8
- drie of meer uitzendbureaus	6,5	7,3	9,4	7,8	8,1	9,4	8,8
Aantal respondenten	31	124	540	166	99	319	1.279
Aantal inschrijvingen bij uitzendbureaus (p=.000).							
- geen uitzendbureau	0,0	4,3	2,6	40,9	32,9	6,3	9,7
- een uitzendbureau	56,7	47,0	41,7	25,2	17,7	32,1	36,8
- twee of drie uitzendbureaus	20,0	23,1	31,2	22,0	25,3	31,1	28,7
- vier of meer uitzendbureaus	23,3	25,6	24,5	11,8	24,1	30,5	24,7
Aantal respondenten	30	117	535	127	79	302	1.190

De meeste respondenten (64,4%) hebben in 1998 voor één uitzendbureau gewerkt, vooral uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau (74,2%). De respondenten die op basis van het uitzendbeding werkzaam zijn hebben vaker voor verschillende bureaus gewerkt (26,3% en 9,4%). De gevonden verschillen tussen de verschillende werkstatus-groepen zijn echter niet significant.

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

In tabel 5.4 is te zien hoe lang uitzendwerknemers bij hun huidige of laatste uitzendbureau werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest.

Tabel 5.4 Percentage respondenten naar het begin van de periode van werken bij het huidige (laatste) uitzendbureau, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werkzaam ($p=.000$)							
- vanaf vóór 1998	37,5	40,0	29,5	24,7	21,7	29,0	29,4
- vanaf eerste helft 1998	8,3	20,9	21,8	24,7	25,0	25,7	23,0
- vanaf tweede helft 1998	41,7	22,6	39,9	50,0	53,3	42,3	41,1
- vanaf eerste kwartaal 1999	12,5	16,5	8,8	0,7	0,0	2,9	6,5
Aantal respondenten	24	115	501	146	92	272	1.150

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

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

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

Een belangrijk kenmerk van uitzendwerk is het vaak wisselen van baan. Uitzendwerknemers wisselen vaker van bedrijf of instelling dan werknemers met een vaste aanstelling. Wat betreft de bewegelijkheid op de arbeidsmarkt is zowel de instroom naar de uitzendbaan als de uitstroom naar ander werk van belang. Tabel 5.5 geeft eerst een

overzicht van antwoorden op de vraag naar de werkstatus van uitzendwerknemers vóór hun laatste uitzendbaan. In verband met het zich selectief herinneren als gebeurtenissen verder weg liggen, is alleen aan uitzendwerknemers gevraagd wat hun laatste baan was. Bij degenen met een andere werkstatus (vast of tijdelijk werk bij een andere werkgever of degenen zonder betaald werk) was de baan voor hun huidige status doorgaans een uitzendbaan.

Tabel 5.5 Percentages respondenten onderscheiden naar de activiteit voor aanvang van de huidige of laatste uitzendbaan, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Totale groep
Activiteit voor de uitzendbaan (p=.450)				
- andere uitzendbaan	20%	35%	27%	28%
- tijdelijk baan	10%	9%	12%	12%
- vaste baan	17%	13%	18%	17%
- freelance / zelfstandig	3%	2%	2%	2%
- kortdurend werkloos (< 1 jaar)	7%	5%	4%	4%
- langdurig werkloos (≥ 1 jaar)	3%	4%	5%	5%
- zorgtaken	0%	1%	0%	0%
- ziek of arbeidsongeschikt	0%	4%	1%	1%
- opleiding	20%	14%	16%	16%
- anders	20%	12%	15%	15%
Aantal respondenten	30	119	532	681

Van de respondenten met een baan bij een uitzendbureau had 59% (28% + 12% + 17% + 2%) al betaald werk vóór de laatste uitzendbaan. Ruim een kwart (28%) van de respondenten verrichtte toen ook uitzendwerk⁹. Van de respondenten was 9% werkloos voor de laatste uitzendbaan, waarvan ruim de helft (5%) langdurig. Bijna een zesde van de respondenten (16%) volgde een opleiding voordat ze aan de uitzendbaan begonnen.

Het TNO onderzoek van 1997 (Klein Hesselink et al, 1997) kreeg in 1999 een follow-up. De respondenten van deze studie werden voor de tweede keer benaderd in het kader van het onderzoek naar de eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Grijpstra et al, 1999). Van de 860 flexwerkers die toestemming gaven voor deelname aan het vervolgonderzoek, konden er uiteindelijk 456 voor de tweede keer ondervraagd worden. Tabel 5.6 geeft een overzicht van de overgangen van deze 456 respondenten naar de verschillende flexwerk

⁹ Deze activiteiten zijn niet verder gespecificeerd naar het soort uitzendbaan.

statusgroepen. Deze groepen zijn in het 1999 onderzoek wat nauwkeuriger gedefinieerd dan in het 1997 onderzoek.

Tabel 5.6 Veranderingen in flexwerkstatus (percentages werknemers) van respondenten die aan het onderzoek van 1997 (rijen) en 1999 (kolommen) deelnamen (Flexwerkersonderzoek 1997)

Flexwerkstatus 1997	Flexwerkstatus 1999								Totaal aantal 1997
	Vast werk	Tijdelijk werk ≥ 1 jaar	Tijdelijk werk < 1 jaar	Oproep vast werk	Oproep tijdelijk Werk	Uitzendwerknemers	Geen werk	Overige groepen	
Tijdelijke baan t/m 1 jaar	35%	17%	3%	14%	8%	3%	20%	0%	95
Uitzendwerknemer	22%	14%	8%	7%	8%	16%	24%	1%	127
Oproepkracht zonder contract	29%	7%	4%	23%	17%	3%	11%	5%	181
Oproepkracht met contract	39%	3%	10%	18%	10%	3%	13%	5%	39
Overige groepen	43%	7%	0%	7%	7%	7%	14%	14%	14
Alle flexwerkers uit 1999	30%	11%	6%	16%	12%	7%	17%	3%	
Totaal aantal 1999	135	49	25	72	54	30	77	14	456

Opvallend is dat 30% van de flexwerkers in 1999 een vaste baan gevonden heeft. Dit hangt mogelijk samen met het gunstige economische klimaat in 1999, maar ook met het gegeven dat in 1997 relatief veel flexwerkers kozen voor vast werk. Opmerkelijk is wel dat de uitzendwerknemers relatief gezien het minst vaak de weg naar een vaste baan hebben gevonden, terwijl zij vaak aangeven dit werk te doen omdat zij geen vast werk kunnen vinden en een voorkeur hebben voor vast werk. Relatief veel uitzendwerknemers gaan uiteindelijk over naar een status van geen werk of blijven uitzendwerknemer. Daarnaast blijkt dat de uitzendwerknemers van 1999 vaak uit de groep uitzendwerknemers afkomstig zijn, maar ook uit de groepen met een andere flexwerkstatus.

In het kader van het onderzoek naar de ervaringen met en de effecten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is gevraagd naar de ervaringen van drie groepen flexwerkers met (ander) werk zoeken. Ter vergelijking is deze vraag ook gesteld aan werknemers die sinds 1999 een vaste baan hadden of ander werk hebben verricht (freelancer, zelfstandig ondernemer) en degenen die sinds 1999 geen betaald werk hebben verricht. Tabel 5.7 geeft een overzicht van de antwoorden op de vragen naar het werkzoekgedrag van (voormalig) uitzendwerknemers.

Tabel 5.7 Percentage respondenten dat aangeeft sinds 1 januari 1999 werk gezocht te hebben en de wijze waarop dat plaatsvond (Bron: De Klaver et al, 2000).

	Tijdelijk werk	Oproep- werk	Uitzend- werk	Vast werk	Geen Werk	Totale Groep
Sinds 1-1-99 ander werk gezocht (p=.000)	55%	44%	70%	25%	57%	41%
Op welke manier gezocht:						
- via arbeidsbureau of CWI (p=.000)	20%	14%	26%	6%	30%	14%
- via personeelsadvertenties (p=.000)	37%	27%	42%	16%	41%	27%
- via uitzendbureau (p=.000)	20%	10%	43%	7%	14%	14%
- via commercieel wervingsbureau (p=.068)	4%	-	1%	1%	3%	2%
- via vacaturebanken op internet (p=.000)	13%	2%	10%	3%	4%	6%
- via familie, kennissen, collega's (p=.227)	10%	3%	8%	7%	12%	8%
- via uitkerende instantie (p=.017)	4%	-	-	1%	4%	2%
- vanuit stageplaats (p=.013)	1%	3%	1%	-	-	1%
- via een open sollicitatie (p=.064)	12%	9%	14%	7%	14%	10%
- op een andere wijze (p=.342)	3%	5%	7%	3%	7%	4%
Aantal sollicitaties (p=.004, n=343)	13	21	13	10	24	14
Totaal aantal respondenten	210	59	74	437	98	878

Flexwerkers (tijdelijk werk, oproepwerk, uitzendwerk) en niet werkenden hebben sinds 1 januari 1999 vaker (ander) betaald werk gezocht dan de werknemers die een vaste baan vonden. Met name uitzendwerknemers zoeken vaak naar ander werk, gevolgd door de niet werkenden en de tijdelijk aangestelde werknemers. De oproepkrachten zoeken wat minder vaak naar (ander) werk, maar deze groep heeft vaak een passende (vaste) baan via een oproepovereenkomst (Klein Hesselink et al, 1997).

De meeste werkzoekenden zoeken via personeelsadvertenties, het arbeidsbureau/CWI of het uitzendbureau, maar ook via open sollicitaties en vacaturebanken op internet. Het nagaan van personeelsadvertenties is voor alle vijf onderzochte groepen een favoriete wijze van werk zoeken. Uitzendwerkers zoeken daarnaast vaak werk via het uitzendbureau, het arbeidsbureau, open sollicitaties en vacaturebanken op internet. Het gedrag van uitzendwerknemers is het grotendeels vergelijkbaar met dat van de groep die tijdens het onderzoek geen werk had. Een uitzondering is het zoeken naar werk via het uitzendbureau, wat mogelijk aangeeft dat deze laatste groep niet meer bij het uitzendbureau terecht kan. De groep werknemers met vast werk en oproepkrachten zoeken minder vaak werk, wat niet verwonderlijk is, omdat ze een vaste aanstelling hebben. Gemiddeld hebben de respondenten die gesolliciteerd hebben, sinds 1 januari

1999 14 keer gesolliciteerd, wat toch een respectabel aantal genoemd mag worden.

5.2 Arbeidsvoorwaarden

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

Een knelpunt bij de totstandkoming van de CAO betrof onder meer de vraag welke beloningsregeling moet gelden voor uitzendkrachten. Overeengekomen is dat als uitgangspunt de Uitzend CAO geldt, tenzij in het bedrijf waar de uitzendkracht te werk gesteld een CAO geldt waarin iets over de betaling van uitzendkrachten is opgenomen. Dan geldt de beloningsregeling van die CAO. De discussie op dit punt woedde voort. In 2001 is in de Stichting van de Arbeid een uitspraak gedaan, waarin geadviseerd wordt dat lonen van uitzendwerknemers in ieder geval de eerste drie maanden volgens de uitzend-CAO betaald worden. Voor vakkrachten kan hiervan afgeweken worden (Stichting van de arbeid, 2001).

In tabel 5.8 wordt aangegeven welke beloningsregeling de respondenten opgegeven hebben. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de beide uitzend CAO's. De antwoordcategorie 'andere CAO' betreft over het algemeen de CAO van het inlenende bedrijf. Volgens de nieuwe regels voor het uitzendwerk behoren alle uitzendwerknemers ingedeeld te zijn in het fasensysteem of een arbeidsovereenkomst via het normale arbeidsrecht te hebben. Aan de respondenten is gevraagd

of ze bekend zijn met dit systeem en, zo ja, in welke fase zij ingedeeld zijn.

Tabel 5.8 Beloningsregeling uit de CAO volgens de respondenten en de door hen opgegeven fase van de uitzend-CAO,uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
CAO respondent (p=.000)							
- Uitzend CAO	18,8	22,0	18,0	8,6	15,8	9,5	14,9
- Andere CAO	21,9	21,1	13,1	38,0	38,6	18,3	20,5
- Weet niet/geen CAO	59,4	56,9	68,9	53,4	45,5	72,2	64,5
Alle respondenten	32	123	550	163	101	317	1.286
Fase van de uitzend CAO (p=.000)							
- fase I	20,0	35,1	50,7	20,0	28,6	45,0	44,8
- fase II	20,0	5,4	22,1	20,0	42,9	12,5	18,4
- fase III	0,0	43,2	6,4	10,0	0,0	10,0	12,6
- fase IV	40,0	2,7	6,4	10,0	14,3	10,0	7,5
- Onbekend	20,0	13,5	14,3	40,0	14,3	22,5	16,7
Alle respondenten	5	37	140	10	7	40	239

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

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

een met de schatting van het onderzoek van Grijpstra et al, die respectievelijk 60%, 25%, 9% en 8% aangaven. Aan lage respons op deze vraag blijkt dat er nog niet zo veel bekendheid was met het fasensysteem op het moment van meting. Daarnaast kan het zijn dat voor diegenen die in 1998 met uitzendwerk gestopt zijn, het fasensysteem mogelijk niet bekend is, of dat het niet op hen van toepassing is¹⁰.

Inmiddels blijkt dat het fasensysteem onder uitzendwerknemers vrij goed bekend is (Van den Toren et al, 2002). Bovendien gaf ongeveer de helft van de uitzendwerknemers in dit onderzoek (2001) aan dat het uitzendbureau hen informeerde over de fase waarin zij zich bevonden. Ruim een kwart meldde dat dit soms gebeurde en eveneens een kwart dat dit nooit gebeurde.

Aan de respondenten die niet in een arbeidspool werken is gevraagd of zij bereid zouden zijn dit in de toekomst te doen. Tabel 5.9 geeft een overzicht van de antwoorden per werkstatuscategorie.

Tabel 5.9 Percentage respondenten dat bereid is in de toekomst in een arbeidspool te werken, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Bereidheid poolwerk (p=.000)							
- ja	13,6	13,3	14,6	11,5	10,0	27,8	16,9
- nee	27,3	52,0	45,9	59,0	47,8	31,7	44,6
- weet niet	59,1	34,7	39,5	29,5	42,2	40,5	38,6
Aantal respondenten	22	98	418	139	90	252	1.019

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

¹⁰ Het bleek reeds dat voor 48,8% van de respondenten geldt dat het langer dan drie maanden geleden is dat zij uitzendwerk verricht hadden

5.3 Werkzekerheid van uitzendwerknemers

Werkzekerheid is een belangrijke factor voor het zich zeker voelen van het behoud van het uitzendwerk. Dat hoeft niet altijd zekerheid van behoud van dezelfde baan te zijn, maar bijvoorbeeld ook zekerheid van continuïteit van werken voor het uitzendbureau. Overigens blijkt uit onderzoek (Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999) dat flexwerkers rekening houden met werkonzekerheid. Onzekerheid over het voortbestaan van de baan blijkt voor vast aangestelde werknemers ernstiger gevolgen te hebben dan voor flexwerkers.

Begonnen wordt met een overzicht van de ervaren werkzekerheid van de (voormalig) uitzendwerkers. De gemiddelde scores in tabel 5.10 geven de antwoorden weer van de respondenten op drie vragen, waarbij de antwoordcategorieën variëren van 0=minimaal tot en met 1=maximaal.

Tabel 5.10 Gemiddelde scores van respondenten op drie werkzekerheidsvragen, uitgesplitst naar werkstatus (scores variëren van 0=minimaal, 0,5=redelijk tot en met 1=maximaal) (Uitzendwerknemersonderzoek 1999) ¹⁾

Werkzekerheid	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Kans op verlies huidige baan (p=.000)	0,26	0,43	0,37	0,16	0,33	0,34	0,34
Verlies huidige baan ernstig (p=.000)	0,50	0,65	0,55	0,64	0,60	0,54	0,58
Kans op vinden ander werk (p=.493)	0,66	0,60	0,64	0,66	0,65	0,62	0,64
Aantal respondenten	31	122	544	171	100	143	1.111

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

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

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

de categorieën ‘vervelend maar geen drama’ en ‘ernstig’ (0,58). Met name drie groepen scoren hier ongunstig: de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (0,65), de vast aangestelde werknemers (0,64) en de tijdelijk aangestelde werknemers (0,60). Voor de groepen vast aangestelde uitzendwerknemers (0,50), ‘gewone’ uitzendwerknemers (0,54) en de groep ‘anders’ (0,55) liggen de gemiddelde scores dicht bij ‘vervelend maar geen drama’. Gemiddeld schatten alle groepen de kans op het vinden van ander werk in tussen redelijk en groot (0,64). Deze gegevens van het onderzoek worden overigens in sterke mate gekleurd door de gunstige arbeidsmarktsituatie van 1999.

Uitzendwerk heeft, door het vaak tijdelijke karakter van het werk, niet de naam een goede werkzekerheid aan werknemers te bieden. Toch is het hebben en bieden van werkzekerheid een belangrijk punt voor de werk- en inkomenszekerheid van uitzendwerknemers. In tabel 5.11 wordt weergegeven of het uitzendbureau, waar de respondent werkzaam is, zorgt voor ander werk wanneer de uitzendbaan stopt.

Tabel 5.11 Ander werk aangeboden door uitzendbureau bij beëindiging uitzendbaan van respondenten, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Werk aangeboden (p=.000)							
- ja	43,8	38,5	38,7	37,1	36,6	26,6	35,5
- nee	18,8	18,5	19,2	23,5	22,8	43,9	25,9
- weet niet	37,5	43,1	42,1	39,4	40,6	29,5	38,6
Aantal respondenten	32	130	568	170	101	319	1.320

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

Werkzekerheid hangt ook samen met de ervaring van uitzendwerknemers wat betreft de inspanningen die het uitzendbureau of het bedrijf waar zij werken doen om hen aan het werk te houden. In het Uitzendwerknemersonderzoek zijn drie vragen hiernaar gesteld. Het gaat om de ervaring van de respondenten. Tabel 5.12 geeft een overzicht van de antwoorden die door de respondenten gegeven zijn.

Tabel 5.12 Percentages respondententen die een oordeel geven over de inspanningen van het bedrijf en de uitzendorganisatie om de respondent aan het werk te houden, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemers-onderzoek 1999)

Inspanning	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Insparning continuerung werk:							
Door bedrijf (p=.000)							
- veel moeite gedaan	34,5	43,2	29,5	45,8	37,4	24,6	32,5
- gaat wel	44,8	36,0	50,3	36,3	45,0	40,3	44,1
- geen moeite gedaan	20,7	20,8	20,2	17,9	18,0	35,1	23,4
Door uitzendbureau, zelfde werk (p=.063)							
- veel moeite gedaan	24,1	27,0	25,9	28,5	25,0	19,2	24,6
- gaat wel	48,3	42,6	42,5	43,0	39,0	38,0	41,3
- geen moeite gedaan	27,6	30,3	31,6	28,5	36,0	42,8	34,1
Door uitzendbureau, ander werk (p=.001)							
- veel moeite gedaan	28,6	31,5	28,4	30,1	16,7	18,0	25,5
- gaat wel	46,4	43,5	47,1	38,0	43,8	47,6	45,4
- geen moeite gedaan	25,0	25,0	24,4	31,9	39,6	34,4	29,1
Aantal respondenten	28	122	544	163	96	313	1.266

Over het algemeen ervaart een derde van de respondenten (32,5%) dat het bedrijf veel moeite doet om hen aan het werk te houden, terwijl een kwart van de respondenten dat gevoel heeft bij het uitzendbureau (25,5%). Dit laatste geldt ook voor het continueren van de baan in het bedrijf (24,6%). Bij het continueren van het werk door het bedrijf valt op dat met name degenen met een vaste of tijdelijke aanstelling ervaren dat het bedrijf veel inspanningen voor hen verricht: tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (43,2%) en vast aangestelde werknemers (45,8%) ervaren dit het meest vaak. Uitzendwerknemers (29,5%) en de groep 'anders' (24,6%) ervaren het minst vaak dat het bedrijf inspanningen voor hen verricht. Uitzendwerknemers ervaren echter wel weer relatief vaak dat het uitzendbureau (28,4%) hen aan het werk wil houden, terwijl degenen met een 'andere' werkstatus dit gevoel relatief weinig hebben (18,0%). Opvallend is ook dat vooral degenen met een tijdelijke (39,6%) en vaste (31,9%) aanstelling bij een bedrijf en de respondenten van de groep anders (34,4%) vaak aangeven dat het uitzendbureau geen moeite gedaan heeft om ander werk te vinden. Mogelijk is dit de reden dat een deel van hen elders een baan is gaan zoeken of (voor degenen in de categorie anders) geen baan bij een werkgever kon vinden.

5.4 Betrokkenheid bij de organisatie

Betrokkenheid bij de organisatie betekent voor uitzendwerknemers altijd twee soorten betrokkenheid, namelijk ten aanzien van de organisatie waar men werkt en ten aanzien van de uitzendorganisatie. Begonnen wordt met een overzicht van de betrokkenheid bij het werk en de organisatie waar men te werk gesteld is. Tabel 5.13 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 5.13 Gemiddelde scores van de respondenten op vijf betrokkenheidsvragen, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0=niet betrokken tot en met 1=zeer betrokken) (Uitzendwerknemersonderzoek 1999) ¹⁾

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Organisatie gaat me echt ter harte (p=.000)	55,2	69,4	69,7	72,4	67,7	55,2	66,2
Vervelend als iets fout gaat in het werk (p=.001)	66,7	88,9	76,7	85,9	87,8	79,7	80,4
Mijn werk betekent veel voor me (p=.000)	74,2	85,7	79,3	87,0	82,5	70,4	79,0
Voel me uitstekend thuis in organisatie (p=.000)	74,2	85,2	79,9	82,6	76,9	67,2	77,1
Werken in organisatie is aantrekkelijk (p=.000)	61,3	64,0	70,5	75,2	64,9	55,9	66,4
Gemiddelde score op alle vijf items (p=.000)	0,65	0,78	0,75	0,80	0,75	0,66	0,73
Minimaal aantal respondenten	29	119	509	153	93	272	1.175

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

De vijf vragen zijn afkomstig uit een lijst van acht vragen die in principe twee soorten betrokkenheid meet: betrokkenheid bij het werk en betrokkenheid bij de organisatie (Goudswaard et al, 2000). Drie vragen zijn achterwege gelaten in het Uitzendwerknemersonderzoek vanwege de geringe meetprestaties van deze vragen. Wat de vijf vragen betreft, scoren de tweede en derde vraag gemiddeld het hoogst. Het gaat daarbij om de betrokkenheid bij het werk. Rond de 80% van de respondenten scoort steeds 'mee eens' op deze vraag. De betrokkenheid bij de organisatie ligt gemiddeld lager. In alle gevallen zijn de verschillen tussen de werkstatus-groepen statistisch significant.

Wat betreft de algemene score, scoren met name de groep uitzendwerknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (0,65) en de groep 'anders' (0,66) wat vaker laag. Uitzendwerknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (0,78) en de werknemers met vaste arbeidsovereenkomst bij een bedrijf (0,80) scoren vaak hoog. Globaal

gezien zijn deze verschillen ook in de antwoorden op de afzonderlijke vragen terug te vinden.

Behalve vragen over betrokkenheid bij de organisatie waar men werkt, zijn ook vragen gesteld over de betrokkenheid bij de uitzendorganisatie. Ook bij de betrokkenheid bij de uitzendorganisatie vormen de vragen samen één factor. Tabel 5.14 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden, waarbij tevens de antwoorden worden weergegeven op de rechtstreekse vraag naar de organisatie waar men het meest bij betrokken is.

Tabel 5.14 Gemiddelde scores van de respondenten op drie vragen naar de betrokkenheid bij het uitzendbureau plus de antwoorden op een rechtstreekse vragen naar betrokkenheid, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0=niet betrokken tot en met 1=betrokken) (Uitzendwerknemersonderzoek 1999) ¹⁾

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Organisatie gaat me echt ter harte (p=.028)	77,8	48,4	57,8	58,9	51,0	48,6	55,4
Voel me uitstekend thuis in organisatie (p=.151)	86,2	68,5	70,5	65,6	66,3	64,5	68,3
Werken in organisatie erg aantrekkelijk (p=.053)	68,2	51,8	62,5	61,9	50,0	55,1	58,7
Gemiddelde score op alle drie items (p=.031)	0,80	0,55	0,63	0,61	0,55	0,56	0,60
Minimaal aantal respondenten	20	113	480	143	90	270	1.116
Bij welke organisatie meest betrokken (p=.000)							
- bij het bedrijf waar ik werk(te)	45,2	69,8	57,5	68,1	62,0	44,9	57,0
- bij de uitzendorganisatie waar in werk(te)	9,7	4,8	11,4	5,4	8,0	15,2	10,6
- maakt niet uit	32,3	18,3	20,5	19,3	18,0	24,7	21,2
- weet niet	12,9	7,1	10,7	7,2	12,0	15,2	11,1
Aantal respondenten	31	126	562	166	100	316	1.301

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

Bij de vergelijking van de hoogte van de scores tussen tabel 5.13 en 5.14 valt op dat de betrokkenheid bij het uitzendbureau vrijwel altijd wat lager ligt dan de betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Ook liggen de verschillen tussen de werkstatus-groepen anders. Met name de groep met een vaste arbeidsovereenkomst bij het uitzendbureau scoort consequent hoog op de betrokkenheid bij het uitzendbureau (0,80). Tussen de overige groepen zijn de verschillen klein.

Als aan de respondenten zelf gevraagd wordt bij welke organisatie men zich het meest betrokken voelt, dan blijkt dat 57% zich het meest betrokken voelt bij het bedrijf waar men werkt. In totaal 10,6% voelt zich het meest betrokken bij de uitzendorganisatie, voor 21,2% maakt het niets uit en de overige 11,1% weet het niet. Wat betreft de werkstatus-groepen blijkt dat de uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling (69,8%) en ex-uitzendwerknemers die inmiddels een vaste aanstelling bij een (niet uitzend) werkgever hebben (68,1%) zich vaak bij het bedrijf waar men werkt betrokken voelen. Degenen met een andere werkstatus voelen zich wat vaker bij het uitzendbureau betrokken (15,2%), evenals de uitzendwerknemers die werken volgens het uitzendbeding (11,4%). In deze laatste groep zijn overigens, net als bij de werknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau, ook relatief veel respondenten te vinden die geen keuze kunnen maken.

5.5 Tevredenheid van uitzendwerknemers

Vervolgens wordt ingegaan op de tevredenheid van de respondenten met het uitzendwerk. Hiernaar zijn vier vragen gesteld. Tabel 5.15 geeft een overzicht van de antwoorden, waarbij de scores gehercodeerd zijn van 0=zeer ontevreden tot en met 1=zeer tevreden.

Tabel 5.15 Gemiddelde tevredenheidsscores van respondenten, uitgesplitst naar werkstatus (score varieert van 0=zeer ontevreden tot en met 1=zeer tevreden) (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

Tevredenheid met:	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
- uitzendbaan (p=.000)	0,76	0,72	0,75	0,78	0,70	0,66	0,73
- uitzendbureau (p=.008)	0,73	0,68	0,71	0,75	0,66	0,69	0,70
- bedrijf (p=.000)	0,75	0,76	0,77	0,81	0,71	0,69	0,75
- uitzendwerk in het algemeen (p=.016)	0,69	0,63	0,69	0,70	0,65	0,68	0,68
Minimaal aantal respondenten	32	125	564	165	100	308	1.294

Tevredenheid is een factor waarnaar met enige voorzichtigheid gevraagd moet worden, omdat respondenten over het algemeen vrij tevreden zijn. Dit effect is ook in de tabel te zien. De tevredenheidsscores liggen rond de 0,70. Dat is een waarde die doorgaans in dit type onderzoek gevonden wordt. Tevredenheidsscores zijn echter wel geschikt voor de vergelijking tussen groepen.

Uit tabel 5.15 blijkt dat in alle gevallen significante verschillen tussen de groepen gevonden zijn. De groep met een vaste aanstelling bij een werkgever blijkt in alle gevallen het meest tevreden te zijn. Daarna zijn uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau en 'gewone' uitzendwerknemers het meest tevreden met de uitzendbaan, het uitzendbureau en het uitzendwerk in het algemeen, maar niet met het bedrijf waar men werkt. Degenen met een 'andere' werkstatus zijn steeds relatief ontevreden, behalve met uitzendwerk in het algemeen waarop deze groep gemiddeld scoort. Opvallend is ook dat degenen met een tijdelijke aanstelling relatief ontevreden zijn met het uitzendbureau en het uitzendwerk in het algemeen.

De antwoorden op de vraag over voldoende tijd over houden naast het werk voor zichzelf, gezin, familie of vrienden, staan weergegeven in tabel 5.16.

Tabel 5.16 Percentages respondenten met wel en niet voldoende tijd voor zichzelf, gezin, de familie of vrienden en kennissen, uitgesplitst naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Voldoende tijd ($p=.019$)							
- niet	12,1	22,3	15,4	13,7	26,5	19,0	17,5
- wel	87,9	77,7	84,6	86,4	73,9	81,1	82,5
Aantal respondenten	33	130	577	211	113	384	1.448

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

5.6 Scholing en de behoefte aan scholing

Scholing is een belangrijk middel om de eigen positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en vaardigheden te ontwikkelen. Daarnaast is het voor intermediairs een middel om uitzendkrachten gemakkelijker uit te kunnen lenen. Een goed opgeleide en ervaren uitzendkracht is makkelijker te plaatsen bij verschillende bedrijven. Ook kan het bieden van scholingsmogelijkheden een middel zijn om uitzendkrachten aan zich te binden. Uit Europees onderzoek blijkt dat het gebrek aan scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden één van de

voornaamste knelpunten is bij het werken met flexibele contracten (Goudswaard & Andries, 2002). Een onderdeel van de geldende uitzend CAO voorziet dan ook in de mogelijkheid iets aan scholing te doen. Er wordt een bepaald percentage van de brutoloonsum per uitzendwerknemer in een scholingsfonds gestort waaruit scholingsactiviteiten kunnen worden ontplooit. De uitzendwerknemer heeft na een half jaar uitzendwerk (officieel: na in 26 weken uitzendarbeid verricht te hebben) recht op een gesprek over zijn of haar scholingsbehoefte.

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de mate van scholing en het soort scholing die de respondenten het afgelopen jaar hebben gehad. Verder wordt gekeken naar de rol van uitzendbureaus op het gebied van scholing, door te kijken naar de financiering van scholing, de mate waarin scholingsbehoeftegesprekken zijn gevoerd en de behoefte van uitzendwerknemers aan scholing door het uitzendbureau. Tabel 5.17 geeft dit overzicht van de bevindingen.

Tabel 5.17 Percentages respondenten naar de mate waarin scholing gevolgd is, het type scholing en de financiering van deze scholing, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk Werk	Anders	Totaal
Heeft afgelopen jaar scholing gevolgd (p=.159)	22,6	35,7	27,4	35,5	34,0	29,4	30,1
aantal respondenten	31	129	574	172	103	323	1.332
Type scholing							
- vaktechnische training (p=.039)	42,9	19,6	38,2	45,9	45,7	29,5	35,9
- gebruik informatisering / PC gebruik (p=.467)	14,3	34,8	24,8	29,5	25,7	20,0	25,4
- sociaal communicatieve vaardigheden (p=.018)	14,3	2,2	12,7	16,4	25,7	7,4	12,0
- klantvriendelijkheidstraining (p=.154)	0,0	4,4	10,2	18,0	14,3	7,4	10,2
- management vaardigheden (p=.189)	0,0	2,2	10,2	9,8	17,1	6,3	8,7
- anders (p=.330)	42,9	50,0	41,4	32,8	37,1	49,5	42,6
Scholing gefinancierd door:							
- bedrijf waar respondent werkt (p=.000)	14,3	43,5	29,3	45,9	54,3	17,9	32,7
- intermediair (p=.003)	28,6	23,9	10,2	13,1	2,9	4,2	10,5
- arbeidspool (p=.794)	0,0	2,2	1,3	1,6	0,0	0,0	1,0
- scholingsfonds (p=.545)	0,0	0,0	2,6	1,6	2,9	5,3	2,7
- arbeidsbureau (p=.504)	0,0	4,4	4,5	1,6	5,7	8,4	5,0
- UVI (p=.626)	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	2,1	0,7
- sociale dienst (p=.306)	14,3	2,2	1,9	1,6	2,9	1,1	2,0
- respondent zelf (p=.236)	42,9	36,9	43,3	29,5	34,3	48,4	40,9
- anders (p=.196)	0,0	2,2	11,5	6,6	11,4	14,8	10,2
- weet niet (p=.153)	0,0	4,4	7,0	11,5	0,0	3,2	5,7
aantal respondenten	7	46	157	61	35	95	401

Van de 1332 respondenten die op de vraag naar scholing in het afgelopen jaar een antwoord hebben gegeven, geeft 30,1% een bevestigend antwoord. Aan deze 401 respondenten is vervolgens gevraagd welke scholing het betrof en wie de scholing financierde. Uit de tabel blijkt dat het voornamelijk vaktechnische trainingen (35,9%), of computercursussen (25,4%) betrof. Daarnaast wordt ook vaak een andere, niet verder gespecificeerde opleiding vaak genoemd (42,6%). Mogelijk gaat het hier om een gewone studie of opleiding.

Vaktechnische training wordt vooral genoemd door vast (45,9%) en tijdelijk aangestelde (45,7%) werknemers en door vast aangestelde uitzendwerknemers. Opvallend is nog de hoge percentages tijdelijk en vast aangestelde werknemers die een sociaal communicatieve opleiding en een klantvriendelijkheidstraining hebben gedaan.

De opleiding of scholing werd met name betaald door de respondent zelf (40,9%) en door het bedrijf waar de respondent werkt (32,7%). Uitschieters bij deze laatste financieringsbron betreffen de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (43,5%), de vast aangestelde (45,9%) en de tijdelijk aangestelde werknemers (54,3%). In ongeveer één op de tien keer betaald de intermediair de opleiding, met name bij de vast (28,6%) en tijdelijk aangestelde (23,9%) uitzendwerknemers. Zo'n 10% van de scholing wordt door een andere, niet nader genoemde bron gefinancierd en 5% wordt door het Arbeidsbureau gefinancierd.

Onderdeel van de CAO voor uitzendkrachten is het zogenaamde scholingsbehoeftegesprek. Na het einde van fase I, dat is nadat in 26 weken voor een uitzendbureau gewerkt is, wordt de behoefte aan scholing bij een uitzendkracht geïnventariseerd door het houden van een scholingsbehoeftegesprek. Recht op scholing kan door een uitzendkracht hieraan echter niet worden ontleend (Miedema, 1998). Aangezien uitzendbureaus nu ook verplicht zijn een bepaald percentage aan scholingsactiviteiten te besteden is het interessant om te kijken of uitzendwerknemers hier ook prijs op stellen. In tabel 5.18 wordt weergegeven of de respondenten al zo'n gesprek hebben gehad en of zij behoefte hebben aan scholing die wordt verzorgd of aangeboden door het uitzendbureau.

Tabel 5.18 Percentages respondenten met wie een scholingsbehoeftegesprek gehouden is door uitzendbureau en de behoefte aan scholing van respondenten door het uitzendbureau, naar werkstatus (Uitzendwerknemersonderzoek 1999)

	Uitzend vast	Uitzend tijdelijk	Uitzend- werk	Vast werk	Tijdelijk werk	Anders	Totaal
Gesprek gehad (p=.047)							
- ja	12,5	20,8	12,8	13,5	10,8	9,4	12,7
- nee	87,5	79,2	87,2	86,5	89,2	90,6	87,3
Aantal respondenten	32	130	570	171	102	319	1.324
Behoefte aan scholing (p=.001)							
- wel behoefte	21,8	47,7	31,7	28,4	30,4	26,7	31,3
- geen behoefte	78,2	52,3	68,3	77,6	69,6	73,3	68,7
Aantal respondenten	32	128	568	169	102	318	1.317

Slechts 12,7% van alle respondenten heeft op het moment van meting (maart 1999) een gesprek over scholing achter de rug, de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers wat meer (20,8%) dan de overige groepen. De behoefte van uitzendwerknemers aan scholing door de uitzendbureaus is er wel degelijk: 31,3% van de respondenten wil dit, met name de tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers (47,7%).

Opvallend is dat vooral vast aangestelde uitzendwerknemers (78,2%) en vast aangestelde werknemers (77,6%) zeggen geen behoefte aan scholing door het uitzendbureau te hebben. In 2001 is de situatie verbeterd en blijkt dat 38% van de uitzendwerknemers een scholingsbehoeftegesprek heeft gehad (Van den Toren et al, 2002).

5.7 Conclusies uit dit hoofdstuk

Uitzendwerknemers vormen een bewegelijke groep op de arbeidsmarkt. Bijna 60% van hen had al een betaalde baan vóór de uitzendbaan. Dit was voor iets minder dan de helft een andere uitzendbaan. Een deel van de uitzendwerknemers stapt ook over naar uitzendwerk vanuit tijdelijk of vast werk of vanuit een freelance baan. Bijna een tiende was werkloos voordat de uitzendbaan werd aangenomen, waaronder meer dan de helft langdurig werkloos. Opvallend is ook dat bij ongeveer een zesde van de onderzochte groep uitzendwerknemers het uitzendwerk werd voorafgegaan door een studie. Ondanks dat veel uitzendwerknemers zeggen uiteindelijk voor een vaste baan te kiezen, valt op dat relatief veel van hen anderhalf jaar later geen baan hebben.

Ruim eenderde van de voormalig uitzendwerknemers had in 1998 één baan, bijna tweederde daarentegen had twee of meer banen. Velen zoeken permanent werk, met name via het uitzendbureau en personeelsadvertenties, het arbeidsbureau, open sollicitaties en vacaturebanken op internet. Eenderde van de uitzendwerknemers werkt voor één uitzendbureau, tweederde voor twee of meer. Eveneens eenderde van de uitzendwerknemers stond in 1998 ingeschreven bij één uitzendbureau, meer dan de helft bij twee of meer uitzendbureaus. Ongeveer de helft van de (voormalig) uitzendwerknemers werkte in 1998 voor één opdrachtgever, maar een kleine 30% werkte in dat jaar voor drie of meer opdrachtgevers. Uitzendwerknemers werken gemiddeld één tot twee jaren bij hun uitzendbureau. Een deel stapt dan over naar een vaste of tijdelijke baan bij een werkgever of bij de uitzendwerkgever. Voormalig uitzendwerknemers die momenteel geen baan hebben lijken geen goede relatie met het uitzendbureau te hebben. Zij zoeken vaak geen werk meer via het uitzendbureau, maar staan vaker bij vier of meer uitzendbureaus ingeschreven.

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden valt op dat veel uitzendwerknemers niet weten volgens welke CAO zij uitbetaald worden en in welke fase van de Uitzend CAO zij zich bevinden. Wat betreft het

werken in een arbeidspool geeft ongeveer 17% aan dit te willen, 45% wil dit uitdrukkelijk niet en 39% weet het niet.

Gemiddeld genomen schatten uitzendwerknemers de huidige baan te verliezen in als redelijk tot klein. Uitzendwerknemers schatten het verliezen van de baan in als 'redelijk ernstig' en dus niet als 'ernstig'. Voor degenen met momenteel een vaste of tijdelijke aanstelling is dit overigens wel ernstiger dan voor de 'gewone' uitzendwerknemers. De kans op het vinden van een andere baan schat men in als relatief goed. Ongeveer eenderde van de uitzendwerknemers geeft aan dat het uitzendbureau zorgt voor een andere baan bij beëindiging van de huidige baan. Een derde van de respondenten ervaart ook dat het bedrijf veel moeite doet om hen aan het werk te houden, terwijl een kwart van de respondenten dat gevoel heeft bij het uitzendbureau. Dit laatste geldt zowel wat betreft het continueren van de baan in het bedrijf als het continueren van het werk via het uitzendbureau. Met name degenen die momenteel geen werk hebben, ervaren de inspanningen van het bedrijf en het uitzendbureau hen aan het werk te houden vaak als gering.

Uitzendwerknemers voelen zich vaak meer betrokken bij de organisatie waar ze werken dan bij het uitzendbureau waarvoor ze werken. Werknemers met een vaste en tijdelijke aanstelling en uitzendwerknemers met een tijdelijke aanstelling voelen zich vaak meer betrokken bij het bedrijf, 'gewone' uitzendwerknemers, uitzendwerknemers met een vaste baan bij het uitzendbureau en de groep zonder werk voelen zich vaker bij het uitzendbureau betrokken. Mogelijk worden de verschillen tussen vast en tijdelijk bij het uitzendbureau aangestelde werknemers verklaard doordat de vast aangestelde werknemers vaak bij een arbeidspool aangesteld zijn en de tijdelijk aangestelde werknemers via één op één op detachering bij een bedrijf.

Wat betreft de tevredenheid met het werk, het uitzendwerk, het bedrijf waar men werkt en het uitzendwerk in het algemeen, blijkt dat de groep met een vaste aanstelling bij een werkgever in alle gevallen het meest tevreden is. Daarna zijn uitzendwerknemers met een vaste aanstelling bij het uitzendbureau en 'gewone' uitzendwerknemers het meest tevreden, met als uitzondering het bedrijf waar men werkt. Degenen met een 'andere' werkstatus zijn steeds relatief ontevreden. Opvallend is ook dat degenen met een tijdelijke aanstelling relatief ontevreden zijn met het uitzendbureau en het uitzendwerk in het

algemeen. Deze beide groepen hebben ook de minste tijd voor zichzelf, gezin, familie of vrienden en kennissen.

Uitgezonden of uitgezonderd worden

6 Conclusies en discussie

In dit laatste hoofdstuk wordt geprobeerd op basis van het hiervoor weergegeven onderzoeksmateriaal een antwoord te geven op de drie algemene vragen over uitzendwerk, vragen die aan het einde van het eerste hoofdstuk gesteld zijn. Deze drie vragen zijn de volgende.

1. Is de vermindering van het uitzendwerk, zoals die in de huidige landelijk representatieve cijfers over uitzendwerk te zien is een indicatie van stagnering of is er sprake van een blijvende groei van het uitzendwerk?
2. Wat is het belang van het uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse arbeidssituatie?
3. Ontstaat door de typische aard van het uitzendwerk een nieuw soort werknemer, namelijk een werknemer die mede door uitzendwerk zoekt naar een eigen specifieke ontwikkeling en zich minder bindt aan een werkgever?

Met deze drie vragen proberen we de toekomst van het uitzendwerk samen te vatten voor de uitzendwereld en het bedrijfsleven (vraag 1), de overheid en beleidsmakers op het gebied van de arbeidsmarkt (vraag 2) en werknemers en hun vertegenwoordigers (vraag 3). De beantwoording ervan geeft inzicht in de mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling van het uitzendwerk en de uitzendbranche.

6.1 Stagnering of groei van het uitzendwerk?

In het eerste hoofdstuk werd een beeld gegeven van een vrijwel constante groei van de flexibele arbeid en het uitzendwerk in de afgelopen decennia. Pas in de allerlaatste jaren is er stagnering in de groei van het uitzendwerk te zien. Wat biedt het in dit boek gepresenteerde onderzoeksmateriaal hierover aan nieuwe gegevens?

Het zal duidelijk zijn dat flexibele arbeid en uitzendwerk zich een sterke plaats in het bedrijfsleven hebben verworven. Hoewel de cijfers enigszins vertekend kunnen zijn, blijkt dat in de onderzochte bedrijven ruim een kwart van het personeel flexibel ingezet wordt en dat ongeveer zes procent van het personeel via inleenconstructies van uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties betrokken wordt. Bijna alle ondervraagde organisaties maken gebruik van de diensten van uitzendbureaus, ongeveer de helft van andere intermediaire organisaties. Gemiddeld maken deze organisaties gebruik van

ongeveer vier uitzendbureaus en 'anderhalf' andere intermediairen. Men schakelt uitzendbureaus en intermediaire organisaties vooral in voor het tijdelijk inlenen van personeel en de werving en selectie van nieuw personeel. Detachering en de inleen via arbeidspools lijkt zich langzaam een plaats te verwerven, detachering wat meer dan arbeidspools. Met uitzondering van detachering willen organisaties deze functies vaker uitbreiden dan inkrimpen. Bij detachering en de inleen via arbeidspools gaat het meestal om de inleen van specialistisch en ondersteunend personeel en in een wat mindere mate om interim leidinggevend personeel. Hoewel bedrijven langzamerhand de mogelijkheden van inleen van vast bij een uitzendbureau aangesteld personeel ontdekken, zijn ze nog steeds behoudend met het aantrekken ervan. Mogelijk speelt hierbij de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor men zelf actief personeel wil werven. De gepercipieerde hoge kosten van (permanent ingeleend) extern personeel spelen hier mogelijk ook een rol.

Er kan dan ook geconcludeerd worden dat de recente dalende lijn in de landelijke groeicijfers vooral veroorzaakt wordt door de krappe arbeidsmarkt. Deze markt biedt uitzendwerknemers volop de gelegenheid meer arbeidszekerheid te krijgen via een vaste baan bij een bedrijf. Zo'n vaste baan wordt door velen van hen geambieerd. Bedrijven en uitzendondernemingen zijn in economische gunstige tijden elkaars concurrent wat betreft het aantrekken van personeel (Grijpstra et al, 1999; De Klaver et al, 2000). Van den Toren et al, (2002) geven aan dat het tijdelijk contract onder werkgevers populairder is geworden ten koste van de uitzendarbeid en de voorovereenkomst.

Ook uit de geuite wensen van bedrijven bleek dat er bij de teruggang in de groei van het uitzendwerk nauwelijks sprake is van stagnering van het systeem. Weliswaar kiest men iets vaker voor minder extern personeel, maar dit wordt mogelijk ingegeven vanuit kostenoverwegingen. Veel bedrijven voeren een expliciet beleid ten aanzien van externe flexibilisering en de inleen van werknemers via uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties. In de onderzochte bedrijven is het zelfs zo dat minder werknemers via het uitzendbeding worden ingehuurd dan via een tijdelijke of vaste baan bij het uitzendbureau. De steeds stijgende cijfers van uitzendwerknemers in fase 3 en 4 in figuur 1.5 en 1.6 bevestigen deze trend en laten zien dat steeds meer uitzendwerknemers op deze wijze worden ingehuurd.

De conclusie die wij op basis van het gepresenteerde onderzoeksmateriaal trekken, is daarom dat wij een groei van het uitzendwerk en daarin vooral van het specialistische uitzendwerk voor de toekomst verwachten.

Een punt van commentaar op deze bewering komt naar voren in de studie van Oeij et al (2002). Deze auteurs stellen dat deskundigen geen expliciete rol voor uitzendwerk in het geheel van de toekomstige flexibele arbeid en arbeidsrelaties voorzien. Mogelijk speelt hier dat de groei van en de behoefte aan uitzendwerk zodanig impliciet is dat deze zich onopvallend voltrekt. Het einde van het uitzendwerk is in ieder geval volgens de cijfers niet in zicht en naar alle waarschijnlijkheid is ook het plafond van het uitzendwerk nog niet bereikt.

De huidige economische terugval heeft vanzelfsprekend ook invloed op de uitzendbranche. De omzetten en gewerkte uitzenduren lopen terug. Deze conjunctuurontwikkeling heeft volgens het Centraal Planbureau met name betrekking op traditioneel uitzendwerk, minder op detachering. Het CPB verwacht overigens dat de uitzendbranche pas per 2003 profiteert van het verwachte conjunctuurherstel (CPB, 2002).

6.2 Wat is het belang van flexibele arbeid voor de arbeidsmarkt?

In het eerste hoofdstuk werd aangegeven dat het belang van flexibele arbeid voor de Nederlandse arbeidsmarkt niet gering is. Ongeveer 12% van de banen in Nederland zijn flexbanen en als het deeltijdwerk ook als flexbaan gezien wordt, dan is de totale hoeveelheid flexwerk 42%. Nederland neemt wat de omvang en ontwikkeling van het deeltijdwerk betreft een koploperpositie in ten opzichte van de overige veertien lidstaten van de Europese gemeenschap (Paoli, 1991; 1997, 2001). Hoewel het hier gaat om banen en niet om het aantal uren (vast werk, parttime werk en flexwerk verhiel zich in 1998 tot respectievelijk 73%, 19% en 7%) neemt ook dan het flexwerk en parttime werk een flink aandeel in van de totale arbeidscapaciteit in Nederland. Het antwoord op de vraag naar het belang van flexwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt werd in hoofdstuk 1 dan al gegeven en luidde: 'Groot'.

Uitzendwerk neemt ongeveer 3-4% van de totale Nederlandse arbeidscapaciteit in. Dat lijkt weinig, maar het gaat daarbij altijd nog om zo'n 800.000 werknemers. Bovendien vervult het uitzendwerk een

specifieke behoefte van de Nederlandse werkgevers en werknemers. Werkgevers huren uitzendkrachten in bij ziekte en productiepieken en daarmee is de tijdelijke inleen van uitzendkrachten voor werkgevers een belangrijke factor om op productiekosten te besparen. De mogelijkheid om via uitzendwerk te komen tot een vermindering van de omvang van het vaste personeel werd door veel werkgevers als een mogelijkheid gezien. Daarnaast biedt het uitzendwerk werkgevers de mogelijkheid van opvang van lange termijn schommelingen, een geleidelijke afbouw van het vaste personeel, de opbouw van een strategische arbeidsreserve, de werving en selectie van nieuw personeel en de verlenging van de proeftijd voor werknemers. Voor werknemers voorziet de mogelijkheid geld te verdienen op tijdelijke basis en tegen geringe verplichtingen in een behoefte. Een andere behoefte is dat uitzendwerk de mogelijkheid biedt tot een opstap naar een vaste baan bij een werkgever, als het direct solliciteren naar een vaste baan niet lukt. In toenemende mate komt daar de mogelijkheid van een vaste baan bij een uitzendwerkgever bij.

Wat betekent de groei van de inleen van (tijdelijk of vast aangesteld) uitzendpersoneel voor de Nederlandse arbeidsmarkt? Hoewel bleek dat het economisch gezien in de laatste jaren sprake is van enige teruggang in de uitzendbranche, bleek ook dat de externe in- en uitleen door bedrijven zich niet meer laat afbouwen. Daardoor is er een 'verende' tussenlaag gekomen op de arbeidsmarkt. Deze vering speelt zich af tussen de toestand van werk en werkloosheid. De tussenlaag biedt enerzijds de mogelijkheid teruggang in de personele vraag op te vangen door een deel van het uitzendwerk tijdelijk af te bouwen en biedt anderzijds de mogelijkheid meer uitzendwerknemers aan het werk te houden, omdat werkgevers in slechte tijden minder financieel risico met deze vorm van arbeid lopen. Vraag en aanbod in de uitzendwereld regelen zich heel direct via de etalage van de uitzendbureaus. Indien er geen werk is, kiest een deel van de uitzendwerknemers daar ook niet voor.

Daarnaast is er een permanent grote behoefte aan de inleen van extern personeel in de bedrijven, vooral voor het opvangen van productieschommelingen, het afbouwen van het vaste personeel en het opbouwen van een strategische personeelsreserve. Concurrentieoverwegingen wat betreft de nationale en internationale afzetmarkten zijn hierbij het leidende principe, waarbij een optimale reductie van personeel leidt tot een beter prijsniveau (De Haan et al, 1994). Uitzendwerk is in dit verband niet meer weg te denken in Nederland.

Ook blijkt dat detachering en de tijdelijke of permanente inleen van gespecialiseerd personeel via arbeidspools zich een zekere plaats heeft verworven en zijn er aanwijzingen dat deze inleenvormen zich een grotere plaats aan het verwerven is.

Dit betekent voor de arbeidsmarkt dat er nieuwe mogelijkheden zijn. Uitzendwerk is niet langer een risicovolle onderneming voor werknemers die op de wat langere termijn zekerheid willen. Men loopt na een bepaalde periode niet meer de kans om op ieder moment van de dag ontslagen te worden. Er is een nieuwe vorm van tijdelijk en vast werk bijgekomen, die voor de werknemer flexibiliteit en arbeidszekerheid biedt en voor de ondernemer flexibiliteit en de zekerheid van extra arbeidscapaciteit tegen een geringe prijs.

Voor bedrijfstakken bieden arbeidspools, al dan niet door een commerciële organisatie of een uitzendbureau opgezet, mogelijkheden in de tijdelijke personele behoefte van de branche te voorzien. Met name geldt deze mogelijkheid als er sprake is van elkaar opvolgende productiepieken. Samenwerking tussen branches of bedrijfstakken met verschillende productiepieken en een behoefte aan personeel met ongeveer dezelfde kwalificaties biedt interessante mogelijkheden arbeidspools met vast uitzendpersoneel op te zetten. De vraag is hoe zich deze behoefte in de toekomst zal ontwikkelen. Uitzendbureaus en andere commerciële organisaties verkennen momenteel intensief de verschillende mogelijkheden, maar zijn daarbij afhankelijk van de goede wil van de ondernemers en het aanbod van personeel op de arbeidsmarkt. Mogelijk kunnen bedrijfstakorganisaties of de overheid hier een stimulerende rol spelen door middel van voorlichting en ondersteuning. Het ontwikkelen van goede voorbeelden in de arboconvenanten bijvoorbeeld, kan ondernemers overtuigen dat hier groeikansen liggen, die gerealiseerd kunnen worden door een minder risicovolle inleen van extern personeel.

6.3 Een nieuw type werknemer?

In het afgelopen decennium is door de ontwikkelingen in het flexwerk (Goudswaard et al, 2000) en de individualisering van de arbeidsvoorwaarden (Huiskamp et al, 2002) een discussie gevoerd over het ontstaan van een nieuwe type werknemer (De Korte en Bolweg, 1994; De Ridder, 2000; Schoemakers, 1997, Leijnse, 2001). Het zou dan gaan om een werknemer die zich niet gebonden voelt aan een

specifieke werkgever en actief op de arbeidsmarkt opereert vanuit een eigen motivatie en eigen behoeften. De nieuwe werknemer wordt als kenniswerker steeds meer een zelfstandig met een eigen netwerk, die zelf kiest waar hij werkt (De Ridder, 2000). De belangen van een dergelijke nieuwe werknemer zijn bijvoorbeeld op de korte termijn zoveel mogelijk geld verdienen en op de lange termijn een zo gunstig mogelijke loopbaan volgen. Periodes van werk wisselen zich bij deze 'zelfstandige' werknemers af met periodes waarin men bijvoorbeeld lange vakanties kan nemen. Anderen gebruiken de mogelijkheden van actief opereren op de arbeidsmarkt voor het verdienen van extra geld om vroegtijdig uit het arbeidsproces te stappen of kiezen voor de combinatie van minder werk en meer zorgtaken (Van den Berg et al, 1995). Dergelijke vrije werknemers en zelfstandigen zijn reeds op de arbeidsmarkt te zien, bijvoorbeeld als het gaat om freelancers in de journalistiek, zelfstandig opererende professionals als het gaat om organisatieadviseurs of bedrijfsartsen en zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) als het gaat om bouwvakkers, chauffeurs in het beroepsgoederenvervoer en loonwerkers in de agrarische sector.

Uit het tweede hoofdstuk komt een algemeen beeld naar voren van specifieke groepen van uitzendwerknemers, dat zeker niet aansluit bij dit concept van de nieuwe werknemer. Veeleer zien uitzendwerknemers het uitzendwerk als een opstap naar vast werk. Een ander deel kiest voor het combineren van werk met een studie of met zorgtaken. Het uitzendwerk is dan een mogelijkheid tijdelijk extra geld te verdienen. Het beeld van opstap naar een vaste baan geeft ook aan dat veel werknemers het uitzendwerk zien als een eerste start. Intreders en herintreders hebben er dan belang bij om via het uitzendwerk ervaring op te doen of een bedrijf en/of werk te kiezen dat bij hen past. De vier doelgroepen, die ongeveer een kwart van het totaal aantal uitzendwerknemers uitmaken, zijn wat dit betreft illustratief.

Wat de aard van het uitzendwerk betreft blijkt dat de uitzendwerknemers vooral te vinden zijn in de klassieke beroepsgroepen (productie en administratie). Dat betekent dat werkgevers vooral uitzendkrachten vragen voor de minder uitdagende werkzaamheden. Uitzendwerknemers weten vaak niet goed aan te geven waar ze gewerkt hebben en wat daarbij de functie was. Dat betekent waarschijnlijk ook dat voor hen de motivatie om uitzendwerk te doen ligt in andere beweegredenen dan in de aantrekkelijkheid van het werk. Uit het onderzoek komt vooral een beeld naar voren dat men uitzendwerk kiest als opstap en dit vooral niet lang wil doen. Daar

staat tegenover dat een deel van de uitzendwerknemers de baan kiest vanwege het behoud van vrijheid en onafhankelijkheid en het tijdelijk bijverdienen. Een kwart van de uitzendwerknemers wil dit werk zelfs blijven doen. Uit het beeld van de bewegelijkheid op de arbeidsmarkt komt overigens geen consequent beeld naar voren dat men in het uitzendwerk blijft.

De vraag kan dan ook gesteld worden of de 'nieuwe werknemer' al te ontdekken is in de gepresenteerde onderzoeksgegevens in dit boek. Het is niet waarschijnlijk dat de onderzochte groep uitzendwerknemers aan de hiervoor weergegeven kenmerken van een nieuw type werknemer voldoet. Mogelijk bevinden zich tussen de uitzendwerknemers enkele respondenten die gedeeltelijk aan de beschrijving voldoen, getuige de bewegelijkheid van de groepen flexwerkers op de arbeidsmarkt. Het uitzendwerk biedt voor hen dan volop mogelijkheden om 'gaten' in bijvoorbeeld freelance werk tijdelijk op te vullen. In tijden van krapte aan werk heeft men dan toch een inkomen. Het is echter niet waarschijnlijk dat veel van deze werknemers aan het onderzoek hebben deelgenomen.

De Flexwet biedt uitzendwerknemers en uitzend- en andere intermediaire organisaties wel de gelegenheid een dergelijke nieuwe vrije werkhouding te ontwikkelen, omdat men met meer zekerheid van werkgever naar werkgever kan overstappen. Van de Flexwet gaat er arbeidsrechtelijk echter ook een ander signaal uit, namelijk een signaal van meer arbeidszekerheid. Het idee van de 'nieuwe werknemer' staat echter ook haaks op de typerende werknemerskenmerken als de afhankelijkheidsrelatie en de zekerheid op werk via een vaste arbeidsovereenkomst. De Flexwet herstelt nu in arbeidsrechtelijke zin deze beide kenmerken en is naar de ontwikkeling naar de 'nieuwe werknemer' dus eigenlijk een stap terug. De vraag is echter of dat ernstig is, omdat de wet toegesneden is op de behoefte van de groep en niet op de ontwikkeling van een concept.

Het antwoord op de vraag naar het ontstaan van een nieuw type werknemer op de arbeidsmarkt, die zich ontwikkelt tussen de concepten van de afhankelijke werknemer en de zelfstandige ondernemer in, is daarom dat deze werknemer nog niet erg zichtbaar is in de onderzochte groep uitzendwerknemers. Klaarblijkelijk zijn voor de ontwikkeling van een dergelijk type werknemer andere voorwaarden noodzakelijk zoals een hoge opleiding, veel keuzevrijheid en een zelfstandige houding. Oeij et al (2002) verwachten in hun studie over

de toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties, dat dit type werknemer in de toekomst aan belang zal winnen. Voor uitzendwerknemers geldt ook de conclusie uit Goudswaard en Andries (2002), dat naast werkzekerheid ook de mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling van belang zijn, zodat uitzendkrachten toegang krijgen tot interessant werk. Overigens stellen ook De Korte en Bolweg (1994) en Halman (1998) dat de Nieuwe Werknemer voorlopig meer een fictie dan een feit is, omdat zij hem niet gegevensbestanden die de huidige werksituatie representeren kunnen ontdekken. Voor de groep uitzendwerknemers betekent dit dat de ontwikkeling en invoering van de wet Flexibiliteit en Zekerheid zeker een voordeel is, omdat deze de weg naar vast werk een impuls heeft gegeven.

6.4 Tot besluit

Uitzendwerk valt in het huidige arbeidsbestel niet meer weg te denken. Om die reden is het van belang de ontwikkeling ervan nauwkeurig te blijven volgen en door een goede regelgeving te blijven ondersteunen. De uitzendwereld zelf speelt hierin een toonaangevende rol. Nieuwe mogelijkheden, bijvoorbeeld het fasensysteem, worden ontwikkeld en uitzendbureaus ontwikkelen zich steeds meer tot professionele personeelsdiensten, die een deel van de personeelsfunctie van bedrijven kunnen overnemen. Door de economische ontwikkeling en krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren is deze ontwikkeling mogelijk enigszins geremd. Toch ontwikkelt de uitzendbranche zich steeds verder in de richting van de naam van de nieuwe wet, die de personele toestand van de sector zo kenmerkend karakteriseert: 'Flexibiliteit en zekerheid'. Wij hopen met dit boek een bijdrage geleverd te hebben aan het inzicht van alle belanghebbende partijen in de ontwikkeling van een sector die in ons huidige economische bestel niet meer weg te denken is.

7 Literatuur

ABU. Jaarverslag 1998. Badhoevedorp, Algemene Bond Uitzend-ondernemingen, 1999

BERG K van den, KAMPHUIS M, VLEESKRUIJER BJ. De nieuwe werknemer: beleid in ontwikkeling. Utrecht, Pres Emancipatiebureau, 1995

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Enquête Beroepsbevolking 1997. Heerlen / Voorburg, 1998.

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

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Tijdreeksen Arbeidsrekeningen. Voorburg / Heerlen, 1999

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Statline, diverse tabellen

Centraal Planbureau (CPB). Het Centraal Economisch Plan 2002. Den Haag, Sdu Servicecentrum Uitgeverijen, 2002

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

FEYTER MG DE, MEIJERS JM, EVERS GE. Vier op een rij: beschrijving van vier arbeidspools werkzaam voor het MKB en de ervaringen hiermee van enkele werkgevers. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000

GOUDSWAARD A, KRAAN KO, DHONDT S. Flexibiliteit in balans; flexibilisering van de arbeid en gevolgen voor de werkgever én werknemer. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000

GOUDSWAARD A, ANDRIES F. Employment status and working conditions in the Third European Survey on Working Conditions. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002

HAAN EG DE, VOS PJ, JONG PHR DE. Flexibiliteit van de arbeid: op zoek naar zekerheid. Amsterdam: Nationaal Vakbonds Museum, 1994. Welboom Bladen, Serie Wetenschappelijke Publicaties

HALMAN L. De "Nieuwe Werknemer": fictie of feit. Gids voor personeelsmanagement 1998;77(5):39-43

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

HERBERG AP VAN DER. Juridische aspecten bij flexibilisering. Amsterdam, Randstad, 1996

HUISKAMP R, LEEDE J de, LOOISE JC. Arbeidsrelaties op maat: naar een derde contract? Assen, Koninklijke Van Gorcum, 2002

KLEIN HESSELINK DJ, EVERS GE, WEVERS CWJ. De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. Den Haag, VUGA-Uitgeverij B.V., 1998b.

KLEIN HESSELINK DJ, VUUREN T VAN. Job Flexibility and Job Insecurity The Dutch Case. European Journal of Work and Organisational Psychology, 1999.8(2), 273-293

KOPPENS J, GOUDSWAARD A. Van kaartenbak tot structurele oplossing: arbeidspools in Nederland: een Imagoprobleem? Gids voor personeelsmanagement: 76(12):1997:14-18

KORTE AW DE, BOLWEG JF. De nieuwe werknemer?!: een verkenning naar veranderingen in werknemerswensen en de managementconsequenties daarvan. Assen: Van Gorcum, 1994

LANGE WAM DE, SLUITER NJ. Kosten en moeite gespaard?: de bedrijfseconomische en organisatorische effecten van uitzendarbeid gemeten. Tilburg, IVA, 1994

LEMANS H. Onderzoek naar de mogelijkheden van Arbeidspools in Nederland. Vlaardingen, CheckMark management support bv, 1998

LEIJNSE F. Het nieuwe werken. Ministerie van Economische Zaken, 2001

MIEDEMA EP, KLEIN HESSELINK DJ. Uitgezonden of uitgezonderd worden: een schriftelijk enquêteonderzoek onder een representatieve steekproef van 1448 uitzendwerknemers. Hoofddorp, TNO Arbeid 2000

NEI. Instroom uitzendkrachten 1998. Rotterdam, 1999

NEI. Instroom uitzendkrachten 1999. Rotterdam, 2000

NEI. Instroom uitzendkrachten 2000, Rotterdam, 2001

OEIJ PRA, MIEDEMA EP, GOUDSWAARD A. De toekomst van de flexibilisering van de arbeid en arbeidsrelaties. Hoofddorp, TNO Arbeid, 2002

PAOLI P. First survey on the work environment 1990-1991. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1991

PAOLI P. Second survey on the work environment 1995-1996. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997

PAOLI P. Third survey on the work environment 2000. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001

PLATT S, PAVIS S, AKRAM G. Employment and health: final report (second draft). Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999

RANDSTAD. De Werkpocket: hét naslawerk voor iedereen met tijdelijk of vast werk. Amsterdam, Randstad Nederland BV, 2002

RIDDER W de. De nieuwe werknemer: arbeid in de netwerk-economie. Zeggenschap 2000:11(3):44-47

STICHTING VAN DE ARBEID, Nota arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers; de verhouding tussen uitzend-CAO's en CAO's van inlenende ondernemingen, 2001

STORRIE D, Temporary agency work in the European Union. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002

SCHOEMAKERS I. Employability: de 'nieuwe werknemer' en de kwaliteit van zijn arbeid. Arbo & Milieu 1997;5(12):31-33

SZW, Sociale Nota 1998. 's-Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997

TOREN JP van den, EVERS GHM, COMMISSARIS EJ. Flexibiliteit en zekerheid: effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002

UITERT CJ VAN, VENDRIG JP. De betekenis van flexibilisering van de arbeid voor het MKB: strategische verkenning. Zoetermeer, EIM, 1998

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

VUUREN T VAN. Met ontslag bedreigd: werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie. Amsterdam, VU Boekhandel en Uitgeverij, 1990

De uitzendsector werd aangemerkt als de smeerolie en banengenerator van de Nederlandse economie. Omvang van uitzendwerk en detachering in vele vormen en gedaanten groeide gedurende de jaren negentig dan ook explosief. Naast deze toename gebeurde er ook veel op het gebied van regulering van uitzendarbeid, culminerend in de wet Flexibiliteit en zekerheid. Inmiddels kampt ook de uitzendsector met stagnatie en zelfs krimp. Tijd voor een overzicht van deze boeiende sector en haar werknemers.

In dit boek wordt een beeld geschetst van uitzendwerk heden ten dage in Nederland. Het werpt een licht op de uitzendpopulatie. Wie zijn deze werknemers? Waar werken ze? Wat zijn motieven, en carrièremogelijkheden en -wensen van deze werknemers? Ook geeft het inzicht in de stand van zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktpositie van uitzendwerknemers.

Daarnaast wordt ingegaan op motieven van werkgevers om van deze arbeidsvorm gebruik te maken, en de vraag of er een nieuw soort werknemer ontstaat die niet meer gebonden is aan een werkgever.

Deze publicatie bespreekt de inzet van uitzendarbeid aan de hand van een overzicht van verschillende TNO onderzoeken die de afgelopen jaren zijn gehouden onder werknemers en bedrijven. Hiermee ontstaat een breed beeld van de huidige rol van uitzendwerk in de Nederlandse bedrijven en op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vanwege de veelomvattende implicaties van uitzendwerk is dit beeld vanzelfsprekend niet compleet. Toch verwachten de auteurs met deze publicatie een tijdsdocument te geven, dat voor overheid, werkgeversorganisaties, bedrijfsleven, uitzendwereld en belangenvertegenwoordigers van uitzendwerknemers bijdraagt aan het denken over deze vorm van arbeid.

