

# 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

**D.J. Klein Hesselink**  
**G.E. Evers**  
**C.W.J. Wevers**

NIA TNO, BIDOC  
Postbus 75668  
1070 AR AMSTERDAM  
Tel. 020 - 549 84 68

NR. 43016  
plaats 58-26

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het  
Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid  
door NIA TNO te Amsterdam

juni 1998

**Verkoop**

VUGA Uitgeverij B.V.

Postbus 16400, 2500 BK 's Gravenhage

Telefoon 070-31 31 500. telefax 070-31 31 504

# *Inhoudsopgave*

Voorwoord . . . . .	i
Samenvatting . . . . .	iii
1 Inleiding . . . . .	1
1.1 Flexibilisering van de arbeid . . . . .	1
1.2 De Ziektewet en de Werkloosheidswet bij flexwerk . . . . .	5
1.3 Vraagstelling van het onderzoek . . . . .	10
1.4 De rapportage van het onderzoek . . . . .	11
2 Methode van onderzoek . . . . .	13
2.1 De onderzoekspopulatie . . . . .	13
2.2 De wijze van dataverzameling . . . . .	14
2.3 Steekproeftrekking . . . . .	14
2.4 Steekproefomvang . . . . .	15
2.5 Onderzoeksbestand . . . . .	16
2.6 Operationalisatie van de onderzoeksvragen . . . . .	16
2.7 Responsverantwoording . . . . .	17
2.8 Statistische analyse . . . . .	20
3 Resultaten van het onderzoek . . . . .	23
3.1 Flexibele arbeidsrelaties . . . . .	23
3.2 Werkpatronen bij flexibele arbeidsrelaties . . . . .	25
3.3 Flexibele arbeidsrelaties en ziekte . . . . .	31
3.4 Flexibele arbeidsrelaties en werkloosheid . . . . .	35
3.5 De inkomenssituatie van flexwerkers . . . . .	43
3.6 De motivatie van flexwerkers . . . . .	46
3.7 De achtergrondkenmerken van flexwerkers . . . . .	50
4 Conclusies en bespreking . . . . .	57
4.1 Antwoord op de tien onderzoeksvragen . . . . .	57
4.2 Tot besluit . . . . .	67

## *Voorwoord*

De arbeidsmarkt flexibiliseert. Regelmatig wordt de vraag gesteld of het stelsel van sociale zekerheid wel voldoende op deze ontwikkeling is toegesneden. Politieke partijen en maatschappelijke organisaties hebben hierover zo hun twijfels. Flexwerkers vallen op grond van hun arbeidsrelatie of werkpatroon buiten de sociale zekerheidsboot, zo wordt gesteld. Er is echter alom consensus, dat er een goede afstemming moet bestaan tussen enerzijds de wens naar meer flexibiliteit van bedrijven en anderzijds het verlangen van werknemers naar zekerheid.

In de nota "Werken aan zekerheid" heeft het kabinet aangekondigd de aard en de omvang van deze problematiek te laten onderzoeken. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft NIA TNO gevraagd onderzoek te doen naar de mate waarin flexwerkers onder de bescherming van de sociale zekerheidsregelingen vallen, in het bijzonder in het geval van ziekte en werkloosheid. Deze vraag is in nader overleg met het Ministerie vertaald in een vragenlijst voor telefonische enquêtering. Het onderzoek is in oktober 1997 gehouden, onder een landelijk representatieve steekproef van 1030 flexwerkers. Wij danken het onderzoeksbureau Research voor Beleid te Leiden voor de snelle en correcte wijze waarop de telefonische enquêtering gerealiseerd is.

Tevens is voor dit onderzoek inhoudelijk juridisch advies gevraagd over het functioneren van de Ziektewet en de Werkloosheidswet bij flexwerkers aan Juridisch Adviesbureau Smitskam. Een deel van dit advies is opgenomen in hoofdstuk 1. Wij danken mevrouw Smitskam voor haar bijdrage aan dit onderzoek.

Het onderzoek is inhoudelijk begeleid door een commissie van beleidsmedewerkers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder voorzitterschap van drs. I.D. Nijboer van de directie Analyse en Onderzoek. In deze commissie hadden tevens zitting drs. J.H. Schepers van deze directie en drs. E.Th.J. van Kooten, mr. Q. Roozen, mr. F. Hartevelt en drs. C.A.H. van Hoof van de directie Sociale Verzekeringen. Ook de leden van deze commissie willen wij hartelijk danken voor de intensieve en stimulerende samenwerking bij dit onderzoek.

April 1998

D.J. Klein Hesselink, G.E. Evers, C.W.J. Wevers

## *Samenvatting*

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft NIA TNO de onderzoeksvraag gesteld naar de mate waarin werknemers met één flexibele baan onder de bescherming van de sociale verzekeringen vallen. Het gaat bij dit onderzoek om de door de werknemersverzekeringen geboden sociale bescherming, in het bijzonder bij werkloosheid en ziekte. De volgende vraag wordt door het onderzoek beantwoord:

"Wat is het aantal flexwerkers dat valt onder de bescherming van de sociale zekerheidsregelingen, in het bijzonder bij werkloosheid en ziekte."

De flexwerkers binnen dit onderzoek zijn geselecteerd aan de hand van vier criteria:

- 1 het verrichten van betaald werk in een (in arbeidsrechtelijke zin) ondergeschikte verhouding (daarmee zijn de zelfstandige ondernemers, de meewerkende gezinsleden en de free-lancers 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.

Omdat secundaire analyse van bestaande gegevensbestanden niet mogelijk bleek voor het verkrijgen van een representatief beeld, is een steekproefonderzoek gehouden onder 1030 flexwerkers. Deze flexwerkers zijn gevonden door het at random bellen van ongeveer 30.000 telefoonnummers van Nederlandse huishoudens, met de vraag of er binnen dit huishouden een flexwerker aanwezig is. Dat bleek het geval te zijn voor 9% van het totaal aantal huishoudens met tenminste één betaald werkende persoon.

Daarmee wijkt dit gegeven uit het onderzoek enigszins af van de meest recente gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking 1996 (CBS, 1997) en de CBS Arbeidsrekeningen (1996), waaruit blijkt dat 10,4% van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking flexwerker is. Een reden voor de verschillen is mogelijk gelegen in de wijze van steekproeftrekking. Zo is het onderzoek naar de inkomensbescherming van flexwerkers gehouden in oktober 1997, terwijl het CBS continu over het hele jaar onderzoek doet. Ook de aard van het flexwerk (snelle wisselingen tussen aanstellingen, onduidelijke definiëring van sommige contractrelaties) kan aan de verschillen tussen de percentages bijdragen. Gegeven deze

verklaringen lijkt het bestand daarom een redelijke goede afspiegeling van de situatie van de Nederlandse flexwerkers te zijn.

In totaal werden voor de analyses van het onderzoek zes groepen flexwerkers onderscheiden, waarvan er vier steeds nader onderzocht zijn: (1) tijdelijk aange-stelde werknemers, (2) uitzendkrachten, (3) oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en (4) oproepkrachten met arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast is steeds ook de totale groep van flexwerkers onderzocht, waarin tevens de thuiswerkers en de flexwerkers in arbeidspools opgenomen zijn. De omvang van deze twee laatste groepen was echter te klein om voor nadere analyse in aanmerking te komen.

Het belangrijkste resultaat van het onderzoek is dat het inkomen van de meeste flexwerkers beschermd is tegen de gevolgen van werkloosheid en ziekte. Ongeveer tweederde van hen ontvangt bij ziekte loondoorbetaling of ziekingeld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek mag er van worden uitgegaan dat zij ook daadwerkelijk in aanmerking komen voor loondoorbetaling, danwel ziekingeld. Daarnaast voldoet ruim 80% van de flexwerkers aan de wekeneis en komt dus in aanmerking voor een uitkering bij werkloosheid.

Het blijkt echter dat veel flexwerkers de uitkeringsmogelijkheden bij ziekte en werkloosheid niet gebruiken. Van degenen die geen loondoorbetaling of ziekingeld hebben ontvangen, geldt dat een minderheid (13,5%) deze uitkering wel aangevraagd heeft, maar niet heeft gekregen. Een veel groter deel van deze flexwerkers heeft de Ziektewet-uitkering dus niet aangevraagd. Dat kan zijn omdat men denkt er geen recht op te hebben (ongeveer de helft van hen), maar ook speelt verhoudingsgewijs vaak de reden dat men er geen behoefte aan heeft. Bij werkloosheid speelt dat veel meer dan de helft van de flexwerkers die tijdens het onderzoek werkloos waren, geen uitkering heeft aangevraagd (82,8%), terwijl men er toch recht op heeft. Deze flexwerkers hebben doorgaans een inkomen naast hun flexwerk-inkomen of een inkomen via anderen in het huishouden.

Als antwoord op constatering dat de inkomensbescherming van zieke en werkloze flexwerkers mogelijk te beperkt is, kan dan ook via dit onderzoek gemeld worden dat er sprake is van een beperkt aantal flexwerkers dat geen inkomensbescherming heeft. Dit gegeven moet echter wel genuanceerd worden, omdat door een belangrijk deel van de onderzochte zieke en werkloze flexwerkers geen gebruik gemaakt wordt van de geboden beschermingsmogelijkheden.

# 1 *Inleiding*

In de nota "Werken aan zekerheid" wordt ingegaan op de relatie tussen sociale verzekeringen en de toenemende mate van flexibilisering van de arbeid (Tweede Kamer 96-97, 25010, nrs 1 en 2). In deze nota wordt gesteld dat er signalen in de samenleving zijn dat de toegang tot de Werkloosheidswet (WW) als gevolg van de weken-eis en de arbeidsverleden-eis voor flexwerkers te beperkt is. Het kabinet heeft, aldus de nota, geen harde gegevens waaruit blijkt dat dit het geval zou zijn. Het wil dit echter laten onderzoeken en daarbij bezien of een andere inrichting van de Werkloosheidswet mogelijk beter aansluit bij de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Ook met betrekking tot de Ziektewet (ZW) wordt de vraag gesteld of de uitkeringsvoorwaarden voor flexwerkers niet te streng zijn. Het wezen van flexwerk is dat er met enige regelmaat geen werk voorhanden is en geen loon wordt ontvangen. Als op dat moment een flexwerker ziek wordt, dan is de kans aanwezig dat de flexibele werknemer buiten de bescherming van de ZW valt.

De mate waarin flexibele arbeid beschermd is tegen de financiële gevolgen van werkloosheid en ziekte, is via een representatief steekproefonderzoek onderzocht. In dit rapport worden de opzet van dit onderzoek en de resultaten ervan beschreven. Voordat de onderzoeksvragen nader geformuleerd worden, wordt eerst kort ingegaan op wat bekend is over de aard en de omvang van de flexibilisering van de arbeid in Nederland. Daarna wordt nagegaan welke bepalingen in de ZW en de WW voor flexwerkers problemen kunnen opleveren.

## 1.1 *Flexibilisering van de arbeid*

Bedrijven maken de laatste jaren steeds meer gebruik van flexibele arbeidskrachten. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend: bedrijven worden geconfronteerd met een sterk toegenomen concurrentie door globalisering, snelle technologische ontwikkelingen en snel wijzigende productwensen van de klanten. Bedrijven reageren op deze ontwikkelingen door het nemen van verschillende soorten maatregelen, zoals concentratie op kernactiviteiten, het uitbesteden van werkzaamheden en het flexibeler inzetten van personeel (De Haan e.a., 1994; Kunnen e.a., 1997; SZW, 1997; SER, 1997).

In de flexibiliseringsdiscussie worden twee soorten flexibiliteit onderscheiden:

- interne flexibiliteit: het vergroten van de arbeidscapaciteit van de bestaande werknemers van het bedrijf door hen te laten werken op verschillende tijdstippen,

te laten rouleren over verschillende functies, te laten werken in deeltijdarbeid, etc. De kern van het vergroten van de interne flexibiliteit is, dat door het nemen van bepaalde maatregelen, beoogd wordt om het vaste (interne) personeel ruimer inzetbaar te maken in het bedrijf;

- externe flexibiliteit: het inzetten van extern flexibel personeel, zoals uitzendkrachten, oproepkrachten, inleenkrachten, invalkrachten, free-lancers etc. Kenmerk van dit personeel is, dat zij werken voor een bedrijf zonder bij dat bedrijf een vast dienstverband te hebben of wel een vast dienstverband te hebben, maar dan met een contractueel vastgelegd variërend aantal werkuren per week.

In dit onderzoek gaat het uitsluitend om extern flexibel personeel. Deze vorm van flexibel werken wordt ook wel contractflexibiliteit genoemd. De werknemers en werkenden die het betreft, worden momenteel steeds vaker flexwerkers genoemd. Deze term wordt dan ook in dit rapport gehanteerd bij het aanduiden van deze onderzoeksgroep.

Flexwerk in Nederland kent verschillende vormen. Het onderzoek concentreert zich op flexwerkers die hun werk in het kader van een dienstbetrekking verrichten. Het gaat daarbij om dienstbetrekkingen van tijdelijke aard of om vaste aanstellingen, waarbij het wekelijks aantal werkuren wisselt. Het onderzoek heeft geen betrekking op zelfstandigen. Ook de zogenaamde free-lancers blijven hier buiten beschouwing. Free-lancer is juridisch geen vastomlijnd begrip. In het kader van de werknemersverzekeringen behoren zij, afhankelijk van de feitelijke omstandigheden waaronder zij hun werkzaamheden verrichten, of tot de werknemers of tot de zelfstandigen. Vanuit het voorgaande kan vervolgens de onderzoekspopulatie gedefinieerd worden als:

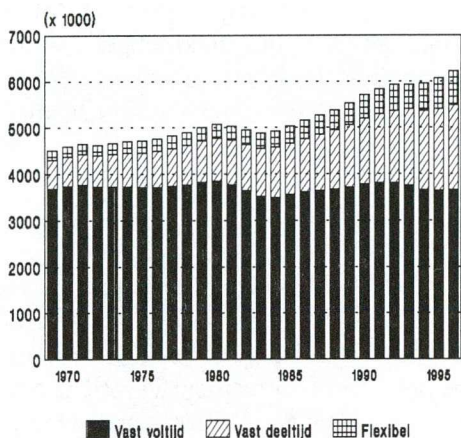
*flexibele arbeidskrachten in Nederland die werkzaam zijn in een dienstbetrekking die verplicht verzekerd is op grond van de Ziektewet en de Werkloosheidswet.*

De omvang van deze groep, in relatie tot de omvang van de totale werkzame beroepsbevolking, kan op basis van CBS-gegevens berekend worden. Bij het vaststellen van dit gegeven moet echter gebruik gemaakt worden van een combinatie van twee onderzoeken/registraties. De eerste is de Enquête Beroepsbevolking, die uitgaat van een definitie van betaald werk voor 12 of meer uur per week (CBS, 1997). In 1996 zijn er volgens deze definitie 538.000 flexwerkers. De tweede bron is de Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 1969-1993, die wel de betaalde banen van minder dan 12 uur per week meerekent, maar weer niet de zelfstandigen (CBS, 1996). De gebruikte publicatie geeft tijdreeksen over de jaren 1969 tot en met 1993. Op aanvraag zijn bij het CBS de aanvullende, maar voorlopige gegevens van 1994 tot en met 1996 beschikbaar. Volgens deze bron is het aantal flexwerkers in 1996 in Nederland 723.000.

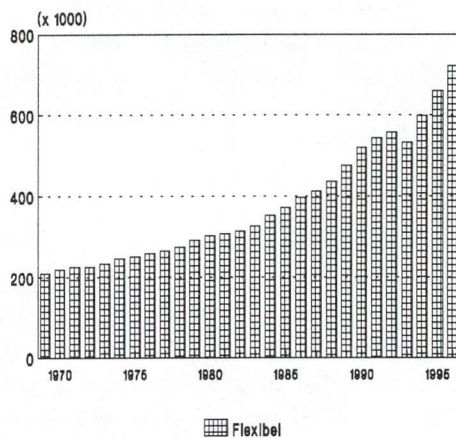


Bij een optimale combinatie van gegevens uit beide bronnen (inclusief de zelfstandige ondernemers) kan berekend worden dat van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking ongeveer 10,4% als flexwerker moet worden aangemerkt (zie de berekening in de laatste twee kolommen van tabel 2.2 in hoofdstuk 2).

In de twee afbeeldingen hierna is de groei van het flexwerk volgens de gegevens van de Arbeidsrekeningen in beeld gebracht (zie ook SZW, 1997). Afbeelding 1 geeft de groei van het flexwerk weer ten opzicht van de totale groei van de werkgelegenheid. Afbeelding 2 brengt de groei van het flexwerk nader in beeld.



*Afbeelding 1* Banen van werkenden naar dienstverband (bron: CBS, 1996)



*Afbeelding 2* Aantal banen van flexwerkers (bron: CBS, 1996)

Duidelijk is in de eerste afbeelding te zien dat de groei van de werkgelegenheid sinds 1969 vooral komt van deeltijdbanen en flexbanen. De deeltijdbanen zijn in de loop van deze jaren toegenomen van 615.000 in 1969 naar 1.843.000 in 1996. Het aantal flexibele banen is gegroeid van 211.000 in 1969 naar 723.000 in 1996. Afbeelding 2 laat zien dat met name in de laatste vier jaren er een sterke groei waar te nemen is in het aantal flexbanen. Het aantal voltijdbanen neemt over het geheel genomen in deze periode geleidelijk wat meer af dan toe (afbeelding 1).

Het CBS geeft in haar publicaties geen verdeling van het aantal flexwerkers in verschillende soorten flexwerk in Nederland, maar kan deze wel maken. Voor de Sociale Nota 1998 is dit gegeven op basis van de CBS-EBB-gegevens nader uitgewerkt, inclusief de kleine banen van minder dan 12 uur per week (SZW, 1997, pagina 116). Het blijkt dan dat van de flexwerkers 27% tijdelijk aangesteld is voor minder dan een jaar, 31% vaste oproepkracht is, 11% geen vast aantal werkuren heeft, 23% uitzendkracht is en 8% tijdelijke invalkracht is.

Met deze indeling zijn nog niet alle soorten flexwerk omschreven. Om die reden wordt hierna kort op de verschillende vormen van flexwerk ingegaan.

### **Tijdelijke werkers**

Deze werknemers hebben geen vaste, maar een tijdelijke aanstelling bij een werkgever (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Voor dit onderzoek is alleen gekeken naar tijdelijke aanstellingen *tot maximaal één jaar*.

### **Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten worden via een uitzendbureau krachtens de Wet op het beschikking stellen van arbeidskrachten, aan derden uitgeleend (tegen een vergoeding uiteraard). Overeenkomsten zijn er dan tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht enerzijds en het uitzendbureau en de inlenende partij anderzijds. Er is echter geen overeenkomst tussen de uitzendkracht en de inlenende partij. Indien de uitzendkracht niet meer wil werken of ziek wordt, is het werk afgelopen. Het uitzendbureau voorziet dan in een andere uitzendkracht.

### **Vaste oproepkrachten en geen vast aantal uren**

Deze werknemers hebben een vaste aanstelling bij een werkgever, maar kunnen naar behoefte worden opgeroepen. In de arbeidsovereenkomst is geregeld dat de werkgever geen loon verschuldigd is als er geen werkzaamheden voorhanden zijn. Het bodemcontract is het nul-urencontract. Deze werknemers zijn contractueel verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven. De werkgever is verplicht de werknemer op te roepen als er werk is. Deze vorm wordt ook de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht genoemd.

### **Tijdelijke invalkrachten**

Tijdelijke invalkrachten vallen in als er werk is. Deze flexibele werkvorm verschilt van de vaste oproepkrachtregeling, omdat er *geen* sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is dus geen verplichting van de werkgever om de kracht op te roepen en geen verplichting van de werknemer op aan de oproep gehoor te geven. Als er gewerkt wordt is er sprake van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die eindigt als de periode verstreken of als het werk gedaan is. Deze vorm wordt de voorovereenkomst constructie genoemd.

### **Thuiswerkers**

Thuiswerk is een vorm van flexibele arbeid, waarbij de persoon werk verricht voor een opdrachtgever, zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Meestal wordt het loon uitbetaald als stukloon in relatie tot het aantal geproduceerde goederen. Thuiswerkers hebben veelal zelf investeringen gepleegd en dragen ondernemingsrisico. Thuiswerk moet onderscheiden worden van telewerken, waarbij men wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, maar een paar dagen per week thuis mag werken.

### **Arbeidspoolers**

Een arbeidspool bestaat uit een groep mensen die op een bepaalde taak of beroep of in een bepaald type organisatie of onderdelen van een organisatie ingezet kunnen worden. Werknemers in een arbeidspool hebben vaak een vaste aanstelling, maar worden binnen het bedrijf uitgeleend of uitgeleend aan bedrijven met een tijdelijke personeelsbehoefte. Deze groepen werknemers doen niet aan het onderzoek mee, omdat ze een vaste arbeidsovereenkomst hebben. Er zijn echter ook poolconstructies, waarbij de werkenden geen vaste aanstelling hebben. Dit zijn wel flexwerkers die passen in de definitie van het onderzoek.

### **Andere groepen flexwerkers**

Met de voorgaande zes vormen is het aantal verschillende flexwerkvormen nog lang niet uitgeput. Er zijn vele andere flexibele werkvormen die in principe in een contract kunnen worden vastgelegd, zoals het contract voor het aannemen van werk en de overeenkomst van opdracht. Het contract voor het aannemen van werk wordt bijvoorbeeld in de bouwwereld toegepast. Kenmerk van dit contract is dat aan het contract voldaan is als het product opgeleverd is, bijvoorbeeld een gemetselde muur of een betegelde wand. Het gaat hier dus om een prestatieplicht. Een andere contractvorm is de overeenkomst van opdracht. Hier gaat het om diensten die door de persoon volgens contract geleverd moeten worden, zoals het geven van lessen, enz. Hier geldt dus geen prestatie-, maar een inspanningsplicht.

## **1.2 De Ziektewet en de Werkloosheidswet bij flexwerk**

Het onderzoek in dit rapport richt zich op de verschillende vormen van externe flexibiliteit. De reden hiervoor is, dat er juist bij deze groep problemen kunnen ontstaan in de mate waarin men kan terugvallen op uitkeringen bij ziekte en werkloosheid. Bij de stelselherziening per 1 januari 1987 en bij latere wijzigingen zijn de werknemersverzekeringen aangepast aan de voortschrijdende flexibilisering van de arbeidsmarkt (Jacobi e.a, 1996).

De sociale verzekeringen zijn bedoeld om werknemers zekerheid te bieden als er tijdelijk geen werk kan worden verricht. Het kabinetsstandpunt is dat de werknemer door het hebben van werk zelf moet zorg dragen voor inkomenscontinuïteit en dat de sociale verzekeringen bescherming moeten bieden als dat (tijdelijk) niet mocht lukken. Als het werknemers niet lukt om deze continuïteit zelf te realiseren, dan is het niet zonder meer de bedoeling dat de werknemersverzekeringen deze continuïteit zullen bieden (SZW, 1996, p.22). Daarvoor zijn andere onderdelen van het sociale zekerheidsstelsel ontworpen. Binnen bepaalde omstandigheden is het dus mogelijk dat flexwerkers buiten de regelingen vallen. De regelingen voor de Ziektewet en de Werkloosheidswet worden hierna in het kort besproken.

### Ziektewet

Werknemers die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn de overeengekomen arbeid te verrichten, hebben gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van (70% van) het loon. Zolang de werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling, heeft hij geen recht op ziekengeld. De Ziektewet fungeert bij ziekte dus slechts als vangnet. Als tijdens de ziekte de arbeidsovereenkomst eindigt, stopt het recht op loon en kan de werknemer een beroep doen op ziekengeld.

Flexwerkers zullen vaker van het vangnet gebruik moeten maken dan gewone werknemers. Of dit ook mogelijk is, is afhankelijk van het antwoord op de volgende vragen:

1. Heeft de flexwerker recht op doorbetaling van loon?
2. Is de flexwerker verzekerd voor de Ziektewet, op het moment waarop de ziekte intrad (want alleen de "verzekerde" heeft recht op ziekengeld)?

Indien vraag 1 met "nee" en vraag 2 met "ja" beantwoord worden, dan is er recht op ziekengeld. Zo niet, dan kan nog een laatste vraag gesteld worden:

3. Kan de flexwerker aanspraak op ziekengeld ontlenen op grond van de naweringsbepalingen?

De antwoorden op deze drie vragen worden vervolgens hierna in het kort voor de verschillende groepen flexwerkers uitgewerkt.

#### *Vraag 1. Heeft de flexwerker recht op doorbetaling van loon?*

Zolang de flexwerker loonaanspraken heeft jegens zijn werkgever, kan hij geen beroep doen op de Ziektewet. In het algemeen zal dit het geval zijn bij:

- tijdelijke werkers: zolang het tijdelijk dienstverband voortduurt, is de werkgever verplicht het loon te betalen. Dus tijdens dienstverband is er geen recht op ziekengeld. Pas wanneer het tijdelijke contract afloopt, heeft de werknemer recht op ziekengeld, als hij nog steeds ziek is;
- arbeidspoolers: zolang het (tijdelijk) dienstverband voortduurt is de werkgever verplicht het loon te betalen. Tijdens een dienstverband is er geen recht op ziekengeld;
- vaste oproepkrachten: de plicht om tijdens het dienstverband het loon door te betalen, is afhankelijk van de inhoud van het oproepcontract. Het gaat er namelijk om dat de oproepkracht door ziekte niet in staat is "de bedongen arbeid" te verrichten. De loondoorbetalingsplicht is dus gekoppeld aan de omvang van de bedongen arbeid:
  - is er sprake van een minimumuren-contract of een min/max-contract, dan is er een bepaalde werktijd per week bedongen. Als de oproepkracht ziek is, kan hij die bedongen arbeid niet verrichten. Daarom is de werkgever verplicht loon door te betalen over het minimum bedongen aantal uren. Er is dan geen aanspraak op ziekengeld;

- is er sprake van een nul-urencontract, dan is er geen enkele werktijd bedongen. In principe hoeft de werkgever geen loon door te betalen. Alleen wanneer de oproepkracht ziek werd tijdens een ingeroosterde werkperiode, is duidelijk welke arbeid hij in verband met ziekte niet kan verrichten. De werkgever moet dan loon betalen gedurende de ingeroosterde periode. Daarna heeft de oproepkracht recht op ziekgeld;
- tijdelijke invalkrachten: zolang het (tijdelijk) dienstverband voortduurt is de werkgever verplicht het loon te betalen. Tijdens een dienstverband is er geen recht op ziekgeld.

Uitzendkrachten hebben geen arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau en hebben dus geen recht op loon. Zij hebben recht op ziekgeld (zie hierna). Na inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en zekerheid wordt de arbeidsrelatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht echter wel bestempeld als een arbeidsovereenkomst.

*Vraag 2. Is de flexwerker verzekerd voor de Ziektewet, op het moment waarop de ziekte intrad*

Men is verzekerd voor de Ziektewet, wanneer er sprake is van: (a) een privaatrechtelijke dienstbetrekking (oftewel arbeidsovereenkomst) tussen de flexwerker en de werkgever of (b) een fictieve dienstbetrekking tussen werkgever en flexwerker.

Ad a. Een privaatrechtelijke dienstbetrekking (oftewel arbeidsovereenkomst) tussen de flexwerker en de werkgever zal in het algemeen het geval zijn bij:

- tijdelijke werkers (tijdelijke arbeidsovereenkomst);
- arbeidspoolers (in dienst van de uitlener);
- vaste oproepkrachten (zgn arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplichten);
- tijdelijke invalkrachten (steeds ontstaat er een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van de oproep).

Ad b. Bij een fictieve dienstbetrekking tussen werkgever en flexwerker is er sprake van één van de in art. 4 of 5 ZW genoemde arbeidsverhoudingen\*. De uitzendkracht valt thans zonder meer onder art. 5 en is dus momenteel altijd verzekerd. Op grond van wat hierboven gesteld werd ten aanzien van de inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en zekerheid, blijft de uitzendkracht verzekerd ook na de inwerkingtreding van deze wet, maar dan op grond van artikel 3 ZW, de hoofdregel.

---

\* De werknemer is verzekerd in de zin van art. 4 of 5 ZW: in deze situatie heeft de werknemer geen recht op loon, omdat er geen arbeidsovereenkomst is. De uitzendkracht valt zonder meer onder deze situatie. Hij heeft na 2 wachtdagen recht op ziekgeld, mits hij uiteraard verzekerd was op het moment waarop de ziekte intrad. Hij moet dus tijdens het uitzendwerk ziek geworden zijn.

Bij de oproepkrachten is er nog sprake van een lastige complicatie:

- indien deze iedere week wordt opgeroepen, dan is het arbeidspatroon van belang. Is er in het contract overeengekomen dat de oproepkracht elke week zal worden opgeroepen (minimumuren- of min/max-contract) dan is de oproepkracht doorlopend verzekerd voor de Ziektewet. Dit is gebaseerd op art. 6, lid 2, sub d ZW. Is er in het contract afgesproken dat de oproepkracht enkele uren per maand zal werken, of is er helemaal geen minimum afgesproken (zgn nuluren-contract), dan is de oproepkracht alleen verzekerd in de kalenderweek waarin hij feitelijk werkt, of waarin hij gewerkt zou hebben als hij niet ziek zou zijn geworden (er moet dan al sprake zijn van een harde afspraak of inroostering). Dit is geregeld in art. 6, lid 2, sub e ZW. In de laatstgenoemde situatie vallen er dus *tijdens dienstverband* gaten in de verzekering: wordt er niet gewerkt, dan niet verzekerd voor de Ziektewet;
- is er een voorovereenkomstconstructie, dan is er sprake van een opeenvolging van tijdelijke dienstbetrekkingen. De oproepkracht is alleen per gewerkte dag verzekerd, omdat er dan een dienstbetrekking bestaat. Ook in deze situatie komen dus veel onverzekerde periodes voor.

*Vraag 3. Kan de flexwerker aanspraak op ziekgeld ontlenen op grond van de nawerkingsbepalingen?*

De ziekte trad in in de periode waarin de verzekering is geëindigd, maar op grond van de nawerking nog recht op een uitkering bestaat (art. 46 van de ZW). Grofweg gaat het hier om situaties waarbij de werknemer ziek is geworden binnen een maand na het eindigen van een verzekerde periode. De nawerking is van belang voor:

- uitzendkrachten en tijdelijke (inval)krachten die in een werkloze (onverzekerde) periode ziek worden;
- oproepkrachten die in een onverzekerde kalenderweek ziek worden.

Als de ziekte intreedt op een moment waarop de ZW nog nawerkt, kan men een beroep doen op ziekgeld.

Concluderend kan dan gesteld worden dat:

- in veel gevallen de flexwerker kan terugvallen op hetzij loon, hetzij een ZW-uitkering;
- complicaties met name ontstaan wanneer de flexwerker ziek wordt in een werkloze periode. De flexwerker heeft dan geen recht op loon. Hij kan alleen een beroep doen op de ZW, als hij in de werkloze periode op grond van een WW-uitkering verzekerd was of op grond van de nawerkingsbepalingen;
- de resterende gevallen (geen loon, geen ziekgeld) zijn: flexwerkers die ziek worden in een werkloze periode, geen recht op WW hebben en niet kunnen voldoen aan de voorwaarden die de ZW in art. 46 stelt om onder de nawerking te kunnen vallen.

Indien de werknemer ziek wordt tijdens dienstverband en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst de ziekte nog voortduurt, heeft de werknemer recht op ziekengeld. Indien de werknemer een WW-uitkering ontvangt en tijdens de WW-periode ziek wordt, komt de ZW-uitkering in de plaats van de WW-uitkering.

### **Werkloosheidswet**

Het doel van de Werkloosheidswet is werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. Werknemers die (niet verwijtbaar) werkloos worden, kunnen een beroep doen op de WW als zij: (a) werkloos zijn en (b) voldoende weken hebben gewerkt in een periode voorafgaande aan de werkloosheid (wekeneis). Voor een aan het loon gerelateerde WW-uitkering moet de werknemer daarnaast voldoen aan de jaren-eis. De jaren-eis is eveneens van belang voor de duur van de WW-uitkering.

*Wekeneis.* Werknemers moeten in de periode van 39 weken die aan de eerste werkloosheidsdag vooraf gaat, in 26 weken minstens één dag per week als werknemer hebben gewerkt.

*Jareneis.* Dit houdt in dat de werknemer in de vijf kalenderjaren voor het jaar waarin de werkloosheid intrad, in tenminste vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen.

Als een werknemer alleen aan de wekeneis voldoet, ontvangt hij gedurende zes maanden (maximaal) 70% van het minimumloon. Dit wordt de kortdurende uitkering genoemd. Een werknemer die voldoet aan de wekeneis en aan de jaren-eis, heeft recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bedraagt 70% van het dagloon. De lengte van deze uitkering is afhankelijk van de omvang van het arbeidsverleden van de werknemer, maar is in ieder geval zes maanden. Na afloop van de loongerelateerde WW-uitkering heeft de werknemer recht op een vervolguitkering WW. Deze duurt in principe 2 jaar en bedraagt 70% van het minimumloon\*.

Een werknemer die op de eerste werkloosheidsdag niet aan de wekeneis voldoet, heeft geen recht op WW, tenzij er sprake is van een herleving van een oud recht. Indien er noch een nieuw WW-recht is opgebouwd, noch sprake is van herleving, bestaat de mogelijkheid dat de werknemer in aanmerking komt voor een bijstandsuitkering. Of de werknemer hierop recht heeft, is afhankelijk van de overige inkomsten en het vermogen van de betrokken werknemer of van diens partner.

---

\* Voor degene die werkloos wordt op een leeftijd van 57½ jaar of ouder, duurt de vervolguitkering maximaal 3½ jaar.

### **Uitvoering van de Ziektewet en de Werkloosheidswet**

De Ziektewet en de Werkloosheidswet worden uitgevoerd door uitvoeringsinstellingen (Uvi's). De Uvi's zijn: het GAK (Gemeenschappelijk Administratiekantoor), het GUO (Gemeenschappelijk Uitvoeringsorgaan), Cadans en het SFB (Sociaal Fonds Bouwnijverheid). De uitvoering geschiedt in opdracht en onder verantwoordelijkheid van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv). De Algemene Bijstandswet wordt door de Gemeentelijke Sociale Diensten uitgevoerd.

### **1.3 Vraagstelling van het onderzoek**

Aanleiding voor het onderzoek zijn twee passages in de nota Werken aan zekerheid (SZW, 1996). De eerste passage stelt dat: "Het kabinet zal onderzoeken of het mogelijk is de toegang tot de ZW voor mensen met flexibele dienstverbanden te vergroten." De tweede passage stelt: "Het kabinet wil serieus ingaan op signalen dat groepen werknemers ten onrechte de toegang tot de WW wordt ontzegd als gevolg van de referte-eisen."

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft NIA TNO gevraagd deze problematiek nader te onderzoeken. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende centrale onderzoeksvraag:

*"Wat is het aantal flexwerkers dat valt onder de bescherming van de sociale zekerheidsregelingen, in het bijzonder bij werkloosheid en ziekte."*

Deze centrale onderzoeksvraag kan opgedeeld worden in meerdere te operationaliseren onderzoeksvragen. In de eerste plaats moet worden onderzocht welke flexibele arbeidsrelaties op de arbeidsmarkt onderscheiden kunnen worden en welke werkpatronen deze arbeidsrelaties vertonen. Om zicht te krijgen op de omvang van het verschijnsel flexwerk, moet tevens worden onderzocht in welke mate de verschillende flexibele werkpatronen voorkomen. Er zijn drie vragen gesteld:

- (1) Welke flexibele arbeidsrelaties kunnen onderscheiden worden op de arbeidsmarkt?
- (2) In welke mate komen de verschillende flexibele werkpatronen voor?
- (3) Welke werkpatronen vertonen die arbeidsrelaties?

Vervolgens kan onderzocht worden in hoeverre de flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen opleveren bij ziekte en werkloosheid. De volgende onderzoeksvragen kunnen gesteld worden:

- (4) In welke mate leveren de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op loondoorbetaling, respectievelijk het recht op uitkering krachtens de Ziektewet?



- (5) In welke mate leveren de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op uitkering en de hoogte en de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet?

Tenslotte kunnen de gevonden onderzoeksresultaten geplaatst worden tegen de achtergrond van het flexwerk in Nederland. De volgende vier vragen kunnen dan gesteld worden:

- (6) Wat is de inkomenssituatie van flexwerkers?  
(7) Wat zijn de redenen dat men als flexwerker werkt?  
(8) In welke mate houden flexwerkers bij het zoeken naar werk rekening met de eisen die de Werkloosheidswet stelt aan het ontvangen van een uitkering?  
(9) Wat zijn de achtergrondkenmerken van flexwerkers?

### **Het antwoord op de onderzoeksvragen**

Nagegaan is met welke onderzoeksmethoden deze vragen optimaal beantwoord kunnen worden. Twee methoden zijn in overweging genomen: secundaire analyse van bestaande gegevensbestanden en representatief steekproefonderzoek. Daarvan viel secundaire analyse van bestaande gegevensbestanden af, vanwege het steeds ontbreken van een deel van de te onderzoeken onderzoekspopulatie en het ontbreken van een deel van de onderzoeksgegevens voor het beantwoorden van de 9 hiervoor geformuleerde onderzoeksvragen. Om die reden is gekozen voor een (telefonische) enquête onder een representatieve steekproef van flexwerkers in Nederland.

## **1.4 De rapportage van het onderzoek**

In dit rapport wordt een antwoord gegeven op de hiervoor weergegeven onderzoeksvragen. Daarvoor is een vragenlijst ontworpen, waarin de negen onderzoeksvragen nader geoperationaliseerd zijn. Deze vragenlijst is voorgelegd aan een representatieve steekproef van 1030 flexwerkers. In hoofdstuk 2 wordt de methode van onderzoek nader toegelicht. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. In hoofdstuk 4 tenslotte worden de conclusies uit het onderzoek nog eens samengevat en kort besproken.

## 2 *Methode van onderzoek*

De methode van onderzoek is een telefonische enquête 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 telefoonnummers van huishoudens in Nederland benaderd met enkele selectievragen om deze 1000 flexwerkers te kunnen identificeren. In dit hoofdstuk worden de verschillende onderdelen en implicaties van deze onderzoeksmethode nader toegelicht.

### 2.1 *De onderzoekspopulatie*

De doelgroep van dit onderzoek bestaat uit werkenden met een flexibele baan. Onder een flexibele baan wordt verstaan: een tijdelijk dienstverband van maximaal één jaar of een vast dienstverband, maar met een wisselend aantal werkuren per week. Daarnaast bestaat de doelgroep ook uit flexwerkers die op het moment van het onderzoek geen baan hebben, maar wel een WW-uitkering of op het moment van het onderzoek loondoorbetaling of ziekengeld ontvangen op grond van verricht flexwerk. Uitsluitend 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) ondergeschikte verhouding (daarmee zijn de zelfstandige ondernemers, de meewerkende gezinsleden en de free-lancers 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.

Voor de indeling in flexwerkers is in eerste instantie gebruik gemaakt van de indeling uit de Sociale Nota 1998 (SZW, 1997, pagina 116). Door deze categorieën te noemen en aan alle flexwerkers de vraag te stellen tot welke categorie zij behoren, konden uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal een jaar, thuiswerkers en flexwerkers in arbeidspools gemakkelijk onderscheiden worden. De verschillen tussen vaste oproepkrachten en tijdelijke invalkrachten zijn geoperationaliseerd door werknemers die verplicht zijn om aan de

oproep van de werkgever gehoor te geven aan te merken als oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) en werknemers die dat niet zijn aan te merken als oproepkrachten zonder vaste arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd).

## 2.2 *De wijze van dataverzameling*

Als dataverzamelingsmethode is gekozen voor een telefonische enquête. De belangrijkste redenen daarvoor zijn de beperkte doorlooptijd en de relatief geringe kosten in verhouding tot de relatief hoge respons. De korte doorlooptijd was nodig om in een periode van enkele weken 30.000 huishoudens te benaderen (zie bijlage 1, vraag S1-S3) en vervolgens binnen deze huishouden tenminste 1000 flexwerkers te enquêteren. Dit zou niet gelukt zijn met een schriftelijke enquête of een bezoekenquête. Bovendien zijn de kosten voor het benaderen van steekproeven van een dergelijke omvang verhoudingsgewijs laag bij een telefonische enquête, terwijl de respons relatief hoog is.

Weliswaar kan met een telefonische enquête slechts een beperkt aantal vragen gesteld worden, maar het aantal mogelijk te stellen vragen bleek voldoende groot te zijn voor dit onderzoek. Bovendien kunnen nog twee voordelen van een telefonische enquête genoemd worden, namelijk de lage item-nonrespons en de directe controle op de antwoorden tijdens het interview. Deze voordelen gelden weliswaar ook voor een bezoekenquête, maar een bezoekenquête bij 1000 flexwerkers heeft weer een langere doorlooptijd, terwijl de kosten aanmerkelijk hoger zijn, door de reistijd en de vervoerskosten van de enquêteurs (Miller, 1991).

Voor de uitvoering van het omvangrijke veldwerk is een gespecialiseerd enquêtebureau ingeschakeld. Gekozen is voor het onderzoeksbureau Research voor Beleid te Leiden.

## 2.3 *Steekproeftrekking*

De bedoeling van het onderzoek is een representatief beeld van de situatie van inkomensbescherming van de Nederlandse flexwerkers bij ziekte en werkloosheid te geven. Omdat er geen representatieve adres- of telefoonbestanden van deze flexwerkers zijn, is de steekproeftrekking uitgevoerd door het at random trekken en benaderen van een begin-steekproef van 30.000 telefoonnummers van Nederlandse huishoudens. In principe heeft ieder huishouden in Nederland dus een ongeveer even grote kans om benaderd te worden, ook de huishoudens met telefoonnummers die niet in de telefoongids vermeld staan. Een uitzondering vormden de huishoudens

met twee aansluitingen, maar die komen relatief weinig voor. Mobiele telefoons zijn niet in het onderzoek opgenomen.

De te volgen procedure van steekproeftrekking was dus tweevoudig. In de eerste plaats werd een random steekproef van 30.000 telefoonnummers van Nederlandse huishoudens getrokken. Uit deze eerste steekproef werden vervolgens per huishouden, via een korte wervingsprocedure, alle flexwerkers voor deelname aan het onderzoek gevraagd. Indien deze flexwerkers al tijdens het eerste telefonisch contact onderzocht konden worden, gebeurde dat. Indien dat niet kon, werd met hen een telefonische afspraak voor een vervolggesprek gemaakt. In verband met de bereikbaarheid van de doelgroep, die vaak op andere tijdstippen werkt, werd niet alleen in de avonduren, maar ook tijdens kantooruren en in het weekend gebeld.

## 2.4 Steekproefomvang

De voor het onderzoek vereiste omvang van de steekproef is vastgesteld op netto 1000 flexwerkers. De keuze voor deze steekproefomvang is tot stand gekomen op basis van overwegingen van nauwkeurigheid van de uitspraken en op basis van kostenoverwegingen. Bij het vaststellen van de nauwkeurigheid van de uitspraken is uitgegaan van de formule:  $(2 \times \sqrt{npq})/n^*$ . Een betere schatting was bij aanvang van het onderzoek niet mogelijk, omdat voor het berekenen van de juiste omvang de variantie van de antwoorden bekend moet zijn.

Op basis van de gehanteerde formule  $(2 \times \sqrt{npq})/n$  gelden bij een steekproef van 1000 respondenten en een betrouwbaarheidsniveau van 95%, de volgende afwijkingmarges. Bij een 10%-90% verdeling van de antwoorden is de marge 1,9% en bij een 50%-50% verdeling is de marge 3,2%. Dit houdt in dat wanneer op een bepaalde vraag voor 10% met "ja" geantwoord is en voor 90% met "nee", met 95% zekerheid het percentage "ja-zeggers" tussen de 8,1% en de 11,9% zal liggen en het percentage "nee-zeggers" tussen de 88,1% en 91,9%. Bij een vraag die door 50% van de respondenten met "ja" beantwoord is, zijn deze percentages 46,8% en 53,2%. Deze marges lijken voldoende klein te zijn voor een relatief nauwkeurige interpretatie van de antwoorden.

---

\* n staat voor het aantal respondenten in de steekproef; p is de kans op een antwoord en q is de kans op geen antwoord (1-p).

## 2.5 *Onderzoeksbestand*

De opbouw van het onderzoeksbestand vond tijdens de ondervraging van de respondenten plaats. Gebruik werd gemaakt van het z.g. CATI-systeem: Computer Aided Telephone Interviewing. De computer belt daarbij, als er een interviewer beschikbaar is, at rondom een telefoonnummer van een huishouden en verbindt bij een contact het gesprek door met de interviewer. De antwoorden op de vragen worden door de interviewer tijdens het interview ingevoerd en door de computer gecontroleerd op onmogelijke, onwaarschijnlijke en ontbrekende antwoorden. Na afloop van de gegevensverzameling is direct het gegevensbestand voor statistische analyse beschikbaar, dat verder niet op eventuele systeemfouten gecontroleerd hoeft te worden.

## 2.6 *Operationalisatie van de onderzoeksvragen*

In deze paragraaf wordt per onderzoeksvraag kort op de operationalisatie ervan ingegaan. Telkens wordt eerst de onderzoeksvraag schuingedrukt gegeven, waarna vervolgens op de operationalisatie wordt ingegaan. De nummers achter de vragen (tussen haakjes) verwijzen naar de vragenlijst die in bijlage 1 wordt weergegeven.

*1. Welke flexibele arbeidsrelaties komen voor op de arbeidsmarkt (vraag 1)?* De vraag naar de aard van het arbeidscontract is beantwoord door middel van het aan de respondenten voorleggen van een categorieënsysteem van hoofdgroepen van flexwerkers. Onderscheid werd gemaakt in zes categorieën flexwerkers: werknemers met een tijdelijke aanstelling van maximaal een jaar, uitzendkrachten, vaste oproepkrachten, tijdelijke invalkrachten (beide groepen later gehercodeerd tot oproepkrachten met en zonder een arbeidsovereenkomst), thuiswerkers en flexwerkers in een arbeidspool (deze twee laatste categorieën zijn verder niet als afzonderlijke groepen nader onderzocht, zie paragraaf 3.1).

*2. In welke mate komen de verschillende flexibele werkpatronen voor?* Deze vraag is beantwoord door het optellen van het aantal personen in de verschillende categorieën flexwerk, die bij de 1.030 geïnterviewde flexwerkers gevonden zijn.

*3. Welke werkpatronen vertonen de flexibele arbeidsrelaties (vraag 2-12)?* Voor alle respondenten is nagegaan wat de omvang van de aanstelling is. Tevens zijn vragen gesteld over de aard van de afwijkende werktijden en/of dagen, de vrijheid van kiezen van de werktijden en de eventuele aanwezigheid van andere betaalde banen. Voor de oproep- en invalcontracten is nagegaan hoeveel uren men contractueel gezien minimaal en maximaal opgeroepen kan worden en voor hoeveel uren men in de afgelopen periode daadwerkelijk is opgeroepen.

4. *In welke mate leveren de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op loondoorbetaling, respectievelijk het recht op uitkering krachtens de Ziektewet (vraag 13-21)?* Nagegaan is hoe vaak men geen loondoorbetaling, respectievelijk geen ziekgeld ontvangen heeft.

5. *In welke mate leveren de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op uitkering en de hoogte en de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (vraag 22-37)?* Nagegaan is hoe vaak men geen uitkering bij werkloosheid ontvangen heeft.

6. *Wat is de inkomenssituatie van flexwerkers die vallen onder deze werknemersverzekeringen (vraag 38-43)?* Gevraagd is naar de aanwezigheid van een hoofd- en een neveninkomen door arbeid, het inkomen van anderen in het huishouden en de omvang van deze inkomens in netto bedragen.

7. *Wat zijn de redenen dat men als flexwerker werkt (vraag 44-48)?* Het gaat hier om de redenen die men aangeeft voor het flexibel werken. Vragen zijn gesteld over het vrijwillig of onvrijwillig flexwerk verrichten en naar een aantal nader gespecificeerde redenen die een rol spelen bij de keuze voor het flexwerk.

8. *In welke mate houden flexwerkers bij het zoeken naar werk rekening met de eisen die Werkloosheidswet stelt aan het ontvangen van een uitkering (vraag 49)?* Deze vraag kan belangrijk zijn voor de inschatting van de uitgaven van de sociale zekerheid in de toekomst.

9. *Wat zijn de specifieke achtergrondkenmerken van flexwerkers (vraag 50-60)?* Gevraagd is naar de volgende achtergrondkenmerken van de flexwerker: leeftijd, geslacht, het huishouden waarin men leeft, opleidingsniveau, beroep (open antwoord), bedrijfstak, aantal werkjaren.

## 2.7 *Responsverantwoording*

Omdat geen kant en klare adres- of telefoonbestanden van flexwerkers in Nederland aanwezig zijn, moest gekozen worden voor de meest omvangrijke methode van werven van de respondenten: een random belprocedure onder een representatieve steekproef van telefoonnummers van huishoudens in Nederland. Daarvoor is een bestand van telefoonnummers gemaakt, waaruit zoveel mogelijk de telefoonnummers van organisaties, zoals bedrijven, verenigingen, stichtingen, verwijderd zijn.

Omdat een dergelijke belprocedure erg kostbaar is, is de wervingsprocedure kort gehouden en is verder niet gevraagd naar de overige soorten betaald werk van de

leden van het huishouden. In tabel 2.1 wordt een overzicht gegeven van de respons op het onderzoek.

*Tabel 2.1 Respons op het onderzoek*

Categorie	aantal	percentage
Alleen personen ouder dan 65 jaar in huishouden	4.416	14,8
Geen werkenden in huishouden	1.595	5,4
Wel werkenden in huishouden	12.450	41,8
Geslaagd gesprek met flexwerker	1.029	3,5
Nonrespons	10.316	34,6
Totaal aantal gesprekken	29.806	100,0

In totaal zijn 29.806 telefoonnummers gebeld. Bij 34,6% van deze nummers was sprake van nonrespons en kon de screenings-procedure niet doorlopen worden. Een vergelijkbaar percentage nonrespons (39%) wordt bij de Enquête Beroepsbevolking geconstateerd (CBS, 1997). Bij de overige contacten bleek dat er in 14,8% van de gevallen geen persoon onder de 65 jaar in het huishouden aanwezig was. Bij 5,4% van de huishoudens was er wel iemand van onder de 65 jaar aanwezig, maar geen werkzame persoon. Bij 41,8% was er wel een werkzame persoon in het huishouden aanwezig, maar geen flexwerker die voor het onderzoek geïnterviewd kon worden. Uiteindelijk bleek er bij 3,5% van alle 29.806 benaderde telefoonnummers een flexwerker aanwezig te zijn, met wie een volledig enquêtegesprek gerealiseerd kon worden.

De gevonden aantallen werkenden en flexwerkers worden in tabel 2.2 vergeleken met de gegevens over de werkzame beroepsbevolking van het CBS. Daarbij is het een probleem dat het CBS de gegevens in de twee belangrijkste bronnen op dit gebied niet voor de hele Nederlandse werkzame beroepsbevolking weergeeft. De ene keer ontbreken de zelfstandigen (CBS, 1997) de andere keer ontbreken de werkenden met een baan van minder dan 12 uur (CBS, 1996).

Tabel 2.2 *Verdeling van percentages werkenden volgens het onderzoek en de meest recente CBS-gegevens*

Categorie	dit onderzoek 1)		CBS-gegevens	
	aantal	percen- tage	aantal	percen- tage
Zelfstandigen 2)	-	-	728.000	10,5
Werknemers vast voltijd 3)	-	-	3.651.000	52,6
Werknemers vast deeltijd 3)	-	-	1.843.000	26,5
Werknemers met een vaste arbeidsrelatie	12.255	90,9	6.222.000	89,6
Flexwerkers 4)	1.224	9,1	723.000	10,4
Totaal aantal werkenden	13.479	100,0	6.945.000	100,0

1) De eerste drie categorieën (zelfstandigen en werknemers in een vaste voltijd en deeltijd aanstelling) konden niet voor het onderzoek onderscheiden worden, maar zijn wel benaderd met de vraag of een flexwerker in het huishouden aanwezig is;

2) CBS, 1997;

3) CBS, 1996;

4) 1029 flexwerkers en 195 vakantiewerkers.

In de tabel is op basis van de CBS-gegevens de momenteel meest nauwkeurige schatting van de totale werkzame beroepsbevolking gemaakt. Vanuit de Tijdreeksen Arbeidsrekeningen (CBS, 1996) zijn de gegevens exclusief de zelfstandigen, maar inclusief de werkenden met een baan van minder dan 12 uur per week overgenomen. Vanuit de meest recente Enquête beroepsbevolking (CBS, 1997) is het aantal zelfstandigen overgenomen. De uiteindelijke schatting voor de omvang van de totale beroepsbevolking in 1996 is dan 6.945.000 personen. Flexwerkers maken daar voor ongeveer 10,4% deel van uit.

Het percentage flexwerkers in de voor het onderzoek benaderde populatie van werkenden is 9,1%. Dit percentage is lager dan het percentage van 10,4% flexwerkers dat door het CBS voor het jaar 1996 vastgesteld is (CBS, 1996 en 1997) en zeker lager dan de meest recente OSA gegevens, waaruit een percentage van 15,5 blijkt (Kunnen e.a., 1997). De reden voor de verschillen in de percentages flexwerkers kan gelegen zijn in de verschillen in de wijze van steekproeftrekking tussen de onderzoeken. Door de zeer korte onderzoeksperiode van minder dan 2 weken, waarbinnen de flexwerkers benaderd en geënquêteerd werden, kon een deel van de flexwerkers mogelijk niet bereikt worden, hetgeen een scheve respons kan veroorzaken. De overeenkomst met de 10,4% flexwerkers van het CBS-onderzoek lijkt echter voldoende groot om te kunnen concluderen dat een relatief goede steekproef van flexwerkers verkregen is.



Tenslotte wordt in tabel 2.3 de aard van de nonrespons nader uitgewerkt.

*Tabel 2.3 Aard van de nonrespons*

Categorie	aantal	percentage
Geen gehoor of antwoordapparaat	3.160	30,6
In gesprek	30	0,3
Afspraak gemaakt met respondent	2	0,0
Afspraak gemaakt over terugbellen	12	0,1
Tijdens onderzoek afwezig	150	1,5
Aanwezigheid respondent onbekend	5	0,0
Weigering	4.541	44,0
Telefoonnummer onjuist of afgesloten	1.455	14,1
Taalproblemen	249	2,4
Respondent is verhuisd	3	0,0
Zeer moeilijk bereikbaar	123	1,2
Huishouden dubbel in het bestand	39	0,4
Telefoonnummer van bedrijf	431	4,2
Gesprek afgebroken	20	0,2
Enquêteur heeft gesprek afgebroken	27	0,3
Andere reden	69	0,7
<b>Totale nonrespons</b>	<b>10.316</b>	<b>100,0</b>

In totaal weigerde 4541 respondenten mee te doen aan het onderzoek. Dit is ruim 15% van het totaal aantal benaderingen en 44% van de nonrepons. Daarnaast bleek in ongeveer 31% van de gevallen het huishouden niet bereikbaar te zijn vanwege geen gehoor of een antwoordapparaat. Verder kon om uiteenlopende redenen geen gesprek gehouden worden.

## **2.8** *Statistische analyse*

De analyse van de gegevens van het onderzoek gebeurde met het analyseprogramma SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Alle gegevens zijn nader uitgewerkt naar soort flexwerk. Daarbij is gebruik gemaakt van de procedures "Cross-tabulation" om de percentages tussen de groepen te berekenen en "ANOVA" om de gemiddelden van de groepen vast te stellen.

De uitslag van de toetsen wordt in de tabellen weergegeven door middel van een ster (\*), indien er sprake is van statistische significante verschillen of door middel van de letters (n.s.), indien dit niet het geval is (niet significant). Indien geen toetsingsresultaten zijn weergegeven, dan is er niet getoetst. Meestal is dit vanwege

een te klein aantal respondenten of vanwege lege cellen in de te toetsen matrix. In enkele gevallen is gelijktijdig op twee hoofdeffecten en de interactie tussen deze twee hoofdeffecten getoetst. In die gevallen staan de toetsingsresultaten in een voetnoot aangegeven.

Voor het vaststellen van de samenhang in de verschillende motivaties van de flexwerkers is gebruik gemaakt van een "Principale componenten-analyse". Het bleek echter dat de motivaties onderling niet sterk samenhangen, zodat geen factoren berekend zijn voor nadere analyse.

Tenslotte worden nog drie opmerkingen over de weergave van de analyses in de tabellen gemaakt. De eerste is dat de percentages in de tabellen niet altijd tot exact 100% sommen. De reden daarvoor is dat de percentages doorgaans op één cijfer achter de komma zijn afgerond. De tweede opmerking is dat de aantallen respondenten waarop de uitspraken gebaseerd zijn, doorgaans per analyse verschillen. De reden daarvoor is dat geïnterviewden de antwoorden soms niet weten (missing cases) of dat door selectieve uitsluiting vragen niet aan hen gesteld zijn (de vragen over loondoorbetaling bij ziekte en ziekingeld zijn bijvoorbeeld alleen gesteld aan degenen die hun werk verzuimd hebben vanwege ziekte). Om die reden worden in de tabellen steeds de aantallen respondenten waarop de uitspraken gebaseerd zijn, schuingedrukt weergegeven. In de derde plaats zijn in de tabellen ook de gegevens van de relatief kleine groepen thuiswerkers en flexwerkers in arbeidspools verwerkt. De omvang van deze groepen was te klein om voor deze twee groepen afzonderlijk de onderzoeksresultaten te vermelden. Om die reden zijn de gegevens van deze twee groepen niet weergegeven, maar wel in de totaalcijfers opgenomen.

### 3 *Resultaten van het onderzoek*

In dit hoofdstuk worden de negen onderzoeksvragen uit hoofdstuk 1 beantwoord door middel van analyse van de onderzoeksgegevens. Begonnen wordt met een paragraaf waarin de eerste en tweede onderzoeksvraag beantwoord worden en waarin de indeling in groepen flexwerkers vergeleken wordt met de indeling uit ander onderzoek. In de paragrafen daarna worden de overige onderzoeksvragen behandeld.

#### 3.1 *Flexibele arbeidsrelaties*

De eerste vraag van het onderzoek luidt: "Welke flexibele arbeidsrelaties komen voor op de arbeidsmarkt?" Bij het beantwoorden van deze onderzoeksvraag wordt gelijktijdig een antwoord op de tweede onderzoeksvraag gegeven: "In welke mate komen de verschillende flexibele werkpatronen voor?"

De arbeidsrelatie van de ondervraagde flexwerkers is tijdens de telefonische enquête vastgesteld door de zes meest voorkomende relaties één voor één te noemen. Respondenten konden dan aangeven welke flexibele arbeidsrelatie op hen van toepassing was. Eventueel konden zij een ander alternatief aangegeven, dat dan letterlijk genoteerd werd.

In 69 gevallen werd een alternatief aangegeven. Een nadere beschouwing van deze alternatieven, in samenhang met de aard van de werktijdregelingen van deze respondenten, laat zien dat de meeste van deze arbeidsrelaties als vaste oproepcontracten geclassificeerd kunnen worden. Deze werknemers zijn alsnog als zodanig ingedeeld. Een beperkt aantal relaties bleek een vaste aanstelling met alleen wisselende werktijden en geen wisselend aantal werkuren te zijn. Deze arbeidsrelaties zijn niet aan te merken als een flexibele arbeidsrelatie, zoals die voor dit onderzoek gedefinieerd is en zijn om die reden uit het onderzoek verwijderd. In 28 gevallen werd geen antwoord op de vraag naar de aard van het flexwerk gegeven. Ook deze cases zijn uit het onderzoek verwijderd.

Uiteindelijk kon de flexibele arbeidsrelatie van 1030 respondenten vastgesteld worden. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de verdeling van deze relaties en vergelijkt die met de verdeling, zoals die in de Sociale Nota 1998 (SZW, 1997) weergegeven staat.

*Tabel 3.1 Vergelijking van de percentuele omvang van de flexibele arbeidsrelaties die via het onderzoek gevonden zijn met de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (inclusief banen van minder dan 12 uren per week) (bron: SZW, 1997)*

Flexibele arbeidsrelatie	dit onderzoek		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 is het vaste oproepcontract. Het onderzoek geeft aan dat 38,3% van de onderzochte flexwerkers een dergelijke arbeidsrelatie heeft. De Enquête Beroepsbevolking (EBB) geeft een lager percentage oproepcontracten (31%), maar geeft 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 verschillen aanzienlijk met de EBB-percentages in de Sociale Nota 1998. Het EBB geeft aan dat 27% van de flexwerkers tijdelijk aangesteld is (tot één jaar). Het onderzoek dat in dit rapport beschreven wordt, geeft 21,2% aan (tijdelijk werk van maximaal één jaar). Uitzendwerk zou volgens de EBB minder vaak voorkomen (23%) dan dit onderzoek aangeeft (31,8%).

Er zijn tenminste vier mogelijke verklaringen voor deze verschillen te bedenken:

- door het weglaten van de categorie studerende, 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.

Omdat ook de afbakening van de definities tussen de verschillende categorieën flexwerkers in een aantal gevallen niet waterdicht is, is gekozen om de verschillen tussen vaste oproepkrachten en tijdelijke invalkrachten te operationaliseren door oproepkrachten die verplicht zijn om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven aan te merken als oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst en oproepkrachten die dat niet zijn, aan te merken als oproepkrachten zonder vaste arbeidsovereenkomst. Dit onderscheid in oproepkrachten met en zonder een arbeidsovereenkomst zal verder in dit rapport gebruikt worden als indelingscriterium voor deze flexibele arbeidsrelaties.

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvragen**

De conclusie die uit deze paragraaf getrokken kan worden is dat er nogal wat verschil is tussen de verhoudingen in de arbeidsrelaties die via het onderzoek gevonden zijn en dezelfde verhoudingen in de CBS-gegevens. Dit verschil moet serieus genomen worden, omdat de Enquête Beroepsbevolking van het CBS uitgaat van de veel grotere steekproef van ruim 19.000 respondenten per jaar. Er zijn echter goede redenen te bedenken waarom de omvang van de categorieën flexwerkers tussen de beide onderzoeken kan verschillen.

Het antwoord op de eerste onderzoeksvraag naar de flexibele arbeidsrelaties op de Nederlandse arbeidsmarkt is dat de flexibele arbeidsrelaties die het meest in Nederland voorkomen, vast oproepwerk, uitzendwerk en tijdelijke aanstellingen zijn. Flexibele arbeidsrelaties als tijdelijk invalwerk, thuiswerk en flexwerk in arbeidspools komen aanmerkelijk minder vaak voor. Bij de vaststelling van deze arbeidsrelaties is uitgegaan van het antwoorden van de respondenten.

Met het weergeven van de percentages van voorkomen van de verschillende categorieën flexwerkers is ook het antwoord op de tweede onderzoeksvraag gegeven. In afnemende mate van voorkomen werden via dit onderzoek de volgende percentages flexwerkers gevonden: vaste oproepkracht (38,3%), uitzendkracht (31,8%), tijdelijk aangesteld (21,2%), tijdelijke invalkracht (5,1%), thuiswerker (2,0%) en flexwerker in arbeidspool (1,5%). Vanwege de geringe aantallen flexwerkers in de categorieën (thuiswerkers en flexwerkers in arbeidspools), worden in het vervolg van dit onderzoeksverslag de resultaten van deze beide categorieën niet afzonderlijk weergegeven. In de totaal kolom van de tabellen worden echter wel steeds de gegevens van alle flexwerkers (inclusief die van thuiswerkers en flexwerkers in arbeidspools) weergegeven.

### **3.2 *Werkpatronen bij flexibele arbeidsrelaties***

In deze paragraaf wordt de derde onderzoeksvraag beantwoord: "Welke werkpatronen vertonen flexibele arbeidsrelaties?" Zoals zal blijken hebben flexwerkers vaak een

ingewikkeld werkpatroon, waarbij zowel het wekelijks aantal werkuren als de aard van de arbeidsovereenkomst kunnen variëren. Om die reden is het niet mogelijk om de werkpatronen van flexwerkers in één tabel te behandelen. De tabellen 3.2a tot en met 3.2d brengen de verschillende werkpatronen in kaart, te beginnen met de werkpatronen van de oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst in tabel 3.2a.

*Tabel 3.2a Vergelijking van kenmerken van het werkpatroon van oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst 1) 2)*

	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwerkers
<b>Omvang van het werk (*)</b>			
- percentage met een 0-uren contract	31,7	11,9	26,4
- percentage met een meer-uren contract	61,0	84,4	67,2
- percentage weet niet	7,3	3,7	6,4
<i>Aantal personen</i>	<i>300</i>	<i>109</i>	<i>409</i>
<b>Gemiddeld aantal werkuren per week volgens contract</b>			
- minimaal (*)	8,0	12,2	9,2
- maximaal (n.s.)	21,5	23,6	22,1
- verschil (n.s.)	12,8	10,6	12,2
<i>Minimaal aantal personen</i>	<i>220</i>	<i>90</i>	<i>310</i>
<b>Verplicht aan oproep gehoor te geven</b>			
- percentage ja-antwoorden	-	100,0	26,9
- percentage nee-antwoorden	100,0	-	73,1
<i>Aantal personen</i>	<i>296</i>	<i>109</i>	<i>405</i>
<b>Werkgever verplicht werk aan te bieden (*)</b>			
- percentage ja-antwoorden	31,4	76,6	43,3
- percentage nee-antwoorden	68,6	23,4	56,7
<i>Aantal personen</i>	<i>264</i>	<i>94</i>	<i>358</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

In ieder geval blijkt uit de tabel dat significant meer oproepkrachten zonder een arbeidsovereenkomst een nul-uren contract hebben (31,7%) dan oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst (11,9%). Dit verschil komt terug bij het gemiddeld minimaal aantal werkuren per week tussen deze twee groepen, maar niet bij het maximaal aantal werkuren per week en ook niet bij het verschil tussen het minimaal en maximaal aantal werkuren. Hoewel de oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst dus vaker op een gemiddeld kleiner aantal minimum werkuren per week zijn aange-

steld, werken ze gemiddeld ongeveer hetzelfde aantal werkuren per week als hun collega's met een arbeidsovereenkomst.

Vanzelfsprekend zijn alle oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor geven (100%). Dit was het selectie criterium. Andersom rapporteren de meeste van deze oproepkrachten dat hun werkgever verplicht is om werk aan te bieden als dit er is (76,6%). Bij de oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst is dit percentage beduidend en significant lager (31,4%).

Vervolgens kan gekeken worden naar de werkpatronen van de werknemers met een tijdelijke aanstelling en uitzendkrachten. Zoals reeds werd aangegeven verschillen deze werkpatronen zodanig van de werkpatronen van vaste oproep- en tijdelijke invalkrachten, dat voor beide groepen andere vragen gesteld moesten worden. Tabel 3.2b brengt de antwoorden in kaart.

*Tabel 3.2b Vergelijking van kenmerken van het werkpatroon bij tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten 1)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	totaal flexwerkers
Part-time of full-time werken (n.s.)			
% Full-time werkenden	51,6	57,1	54,9
% Part-time werkenden	48,4	42,9	45,1
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>324</i>	<i>541</i>
Gemiddeld aantal werkuren full-time werk (n.s.)			
Gemiddeld aantal werkuren full-time werk (n.s.)	38,9	38,5	38,6
Gemiddeld aantal werkuren part-time werk (n.s.)			
Gemiddeld aantal werkuren part-time werk (n.s.)	18,2	16,8	17,4
Vaste/wisselende werktijden en werkuren (n.s.)			
% Vaste werktijden, vaste werkuren	71,8	67,8	69,4
% Vaste werktijden, wisselende werkuren	2,8	6,4	5,0
% Wisselende werktijden, vaste werkuren	4,6	2,5	3,3
% Wisselende werktijden, wisselende werkuren	20,8	23,3	22,3
<i>Aantal personen</i>	<i>216</i>	<i>326</i>	<i>542</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

De basisgegevens voor de gegevens uit tabel 3.2b zijn soms niet helemaal consistent. Zo zijn er respondenten die opgeven full-time te werken, maar bij het aantal werkuren per week een kleiner aantal uren dan 36/38 uur opgeven. Dergelijke verschillen zijn niet gecorrigeerd, omdat het niet ongebruikelijk is dat de wekelijkse werkuren van flexwerkers per week of per arbeidscontract verschillen. Omgekeerd komt het ook voor dat part-timers opgeven 36/38 of meer uren per week te werken. De exacte

omvang van de gegevens uit tabel 3.2b moet dan ook met enige terughoudendheid geïnterpreteerd worden.

Gemiddeld blijkt dat 54,9% van de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendkrachten full-time werkt, 45,1% werkt part-time. Full-time werkende flexwerkers werken gemiddeld 38,6 uur per week. De part-time werkende flexwerkers werken gemiddeld 17,4 uren per week.

De meeste tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten werken op vaste tijden en vaste uren (69,4%). Dit is in tegenstelling tot de twee categorieën oproepkrachten, die door de aard van hun werk *altijd* op variabele tijden en met een variabel aantal uren werken. Echter ook een relatief groot deel van de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendkrachten werkt op variabele tijden en variabele uren (22,3%).

Vervolgens kan gekeken worden naar de duur van de aanstelling en het aantal banen van de onderzochte flexwerkers in 1997. Dit kan onderzocht worden voor alle vier de categorieën flexwerkers. Tabel 3.2c geeft een overzicht.



Tabel 3.2c *Vergelijking van de duur van de aanstelling en het aantal banen, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Gemiddeld aantal weken werk laatste baan (*)	61	52	181	176	114
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>327</i>	<i>336</i>	<i>109</i>	<i>1021</i>
Gemiddeld aantal banen/contracten in 1997 (*)	1,9	2,3	1,6	1,3	1,8
<i>Aantal personen</i>	<i>218</i>	<i>325</i>	<i>335</i>	<i>107</i>	<i>1021</i>
Aantal banen in 1997 (*)					
- percentage met één baan	56,9	41,2	68,7	77,6	58,6
- percentage met twee of meer banen	43,1	58,8	31,3	22,4	41,4
<i>Aantal personen</i>	<i>218</i>	<i>325</i>	<i>335</i>	<i>107</i>	<i>1021</i>
Indien twee of meer banen in 1997:					
- gemiddelde duur banen in weken (*)	21,4	15,5	30,2	26,2	20,7
<i>Aantal personen</i>	<i>84</i>	<i>171</i>	<i>81</i>	<i>23</i>	<i>368</i>
- gemiddelde duur tussenperiodes/weken (n.s.)	3,0	3,6	3,3	5,0	3,4
<i>Aantal personen</i>	<i>84</i>	<i>171</i>	<i>85</i>	<i>23</i>	<i>386</i>

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

Het gemiddeld aantal weken dat men in de huidige of laatste flexbaan werkt is 114. Er zijn echter grote verschillen tussen de groepen flexwerkers. Oproepkrachten werken gemiddeld het langst in hun huidige of laatste baan: 181 en 176 weken. Uitzendkrachten werken gemiddeld het kortst in hun huidige of laatste baan: 52 weken. Klaarblijkelijk zien veel uitzendkrachten hun uitzendingen naar verschillende bedrijven niet als een afzonderlijke baan.

De verschillen uit de vorige alinea reflecteren zich ook in het gemiddeld aantal banen dat men in 1997 had. Oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst hadden gemiddeld het kleinste aantal banen (1,3) en uitzendkrachten het grootste aantal (2,3).

Gemiddeld had 58,6% van de flexwerkers één baan in 1997. Ook nu weer zijn de verschillen tussen de vier groepen flexwerkers ongeveer gelijk aan de verschillen uit de voorgaande twee alinea's. Van de oproepkrachten had 68,7% en 77,6% één baan in 1997 en voor de uitzendkrachten is dat 41,2%.

Van degenen met twee of meer banen, hebben de oproepkrachten de langst durende aanstellingen (gemiddeld 30,2 en 26,2 weken). De uitzendkrachten hebben de kortste aanstellingen (gemiddeld 15,5 weken). Dit verschil is statistisch significant. Er is echter geen significant verschil bij de tussenperiodes zonder werk gevonden. Gemiddeld wacht men 3,4 weken op een nieuwe baan.

De conclusie uit het voorgaande is dus dat flexwerkers geen vergelijkbaar werkpatroon hebben. Periodes van werk en werkloosheid wisselen elkaar af. Tabel 3.2d geeft een overzicht van de consequenties van de onderbrekingen in het werkpatroon voor de continuïteit van het werken voor de verschillende groepen flexwerkers.

*Tabel 3.2d Vergelijking van de consequenties van de onderbrekingen in het werkpatroon voor de continuïteit van het werken, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
In 1997 in iedere week 1 dag werk (*)					
- percentage ja-antwoorden	79,3	61,8	67,7	81,3	70,2
- percentage nee-antwoorden	20,7	38,2	32,3	18,7	29,8
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>325</i>	<i>337</i>	<i>107</i>	<i>1022</i>
Zo nee: in iedere maand 1 dag werk (*)					
- percentage ja-antwoorden	26,7	46,0	62,4	70,0	51,8
- percentage nee-antwoorden	73,3	54,0	35,8	30,0	48,2
<i>Aantal personen</i>	<i>45</i>	<i>124</i>	<i>109</i>	<i>20</i>	<i>305</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

Uit de tabel blijkt dat 70,2% van de flexwerkers in 1997 in iedere week tenminste één dag gewerkt heeft. De verschillen tussen de vier categorieën flexwerkers zijn statistisch significant. Oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst en flexwerkers met een tijdelijke baan hebben het meest in 1997 in iedere week minimaal één dag gewerkt (81,3% en 79,3%). Met name de uitzendkrachten hebben dit relatief weinig gedaan (61,8%).

Indien gekeken wordt naar periodes van werkloosheid van tenminste een maand, dan geeft ongeveer de helft van degenen die in 1997 niet in iedere week één dag gewerkt heeft aan, dit ook niet in iedere maand gedaan te hebben (48,2%). Dit laatste komt vooral voor bij werknemers met een tijdelijke baan (73,3%), maar minder

vaak bij de oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst (35,8% en 30,0%).

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvraag**

Op de vraag naar de aard van de werkpatronen van flexibele arbeidsrelaties kan daarom geantwoord worden dat deze voor de verschillende groepen flexwerkers anders is. Bij de oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst is relatief vaak sprake van nul-urencontracten (31,7%) en is er een vrij groot verschil in werkuren (12,8) tussen het minimale aantal werkuren per week (8,0) en het maximale aantal werkuren per week (21,5). Deze laatste drie verschillen komen ook vaak voor bij de oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst. De meeste oproepkrachten zijn dus part-timers, met een bandbreedte in de part-time factor. Bij de tijdelijk aangestelde flexwerkers en de uitzendkrachten zijn er gemiddeld 54,9% full-timers. Ruim tweederde van hen werkt op vaste werktijden en werkuren. Bijna een derde deel van hen werkt met wisselende werktijden en/of wisselende werkuren.

Wat betreft de aard van de arbeidsrelaties, blijkt dat er nogal eens onderbrekingen zijn tussen twee werkperiodes. Gemiddeld duurt zo'n onderbreking 3,4 weken en heeft men bij twee of meer banen (41,4% van de onderzochte flexwerkers heeft dat) een aanstellingsduur van 20,7 weken. Het blijkt dan dat 70,2% van de ondervraagde flexwerkers in 1997 in iedere week tenminste één dag gewerkt heeft. Van deze personen heeft ruim de helft ook niet in iedere maand tenminste één dag gewerkt.

### **3.3 Flexibele arbeidsrelaties en ziekte**

Indien de flexwerker ziek wordt tijdens een periode waarin hij werk heeft, is er doorgaans niets aan de hand, omdat men dan het loon doorbetaald krijgt of ziekengeld ontvangt. De Ziektewet geeft werknemers die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn hun werk te verrichten recht op ziekengeld, dat wil zeggen als hun werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling. Problemen kunnen ontstaan bij werkloosheid. De flexwerker is dan voor het ontvangen van ziekengeld afhankelijk van een WW-uitkering of de "nawerking van de Ziektewet."

Het blijkt te ingewikkeld te zijn om de verschillende juridische regelingen exact bij de flexwerkers na te vragen. Daarom is nagegaan wat er gebeurde met de ondervraagde flexwerkers die in het jaar voorafgaande aan het onderzoek ziek werden. De vraag die in deze paragraaf beantwoord wordt is daarmee de vierde in de reeks onderzoeksvragen uit het eerste hoofdstuk: "In welke mate leveren de gevonden arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op loondoorbetaling, respectievelijk het recht op uitkering krachtens de Ziektewet?" Tabel 3.3a geeft een overzicht van de gebeurtenissen rondom het ziek worden van flexwerkers.

Tabel 3.3a *Vergelijking van de mate waarin flexwerkers bij ziekte loondoorbetaling of ziekgeld ontvangen en de redenen daarvoor, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
In afgelopen 12 maanden ziek geweest? (n.s.)					
- percentage ja-antwoorden	40,1	40,2	38,5	31,5	38,4
- percentage werkenden dat nu ziek is	4,6	4,6	3,8	4,6	4,4
- percentage nee-antwoorden	55,3	55,2	57,7	63,9	57,3
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>328</i>	<i>338</i>	<i>108</i>	<i>1027</i>
Gemiddeld aantal keren ziek in 12 maand (*)	2,0	1,8	1,7	2,1	1,9
Steeds loon doorbetaald gekregen? (n.s.)					
- percentage ja-antwoorden	68,0	51,7	55,9	76,9	58,1
percentage ja, maar niet alle keren	10,3	13,6	9,8	17,9	11,8
- percentage nee-antwoorden	18,6	30,6	30,1	23,1	26,4
- percentage weet niet	3,1	1,4	4,2	0,0	3,6
<i>Aantal personen</i>	<i>97</i>	<i>147</i>	<i>143</i>	<i>39</i>	<i>439</i>
Is voor ziekte ZW-uitkering aangevraagd? (n.s.)					
- percentage ja-antwoorden	35,5	39,4	14,3	25,0	28,8
- percentage ja, maar niet alle keren	3,2	1,4	0,0	0,0	1,1
- percentage nee-antwoorden	54,8	50,7	79,4	62,5	62,5
- percentage weet niet	6,5	8,5	6,3	12,5	7,6
<i>Aantal personen</i>	<i>31</i>	<i>71</i>	<i>63</i>	<i>16</i>	<i>184</i>
Waarom geen ZW-uitkering aangevraagd? 3)					
- percentage weet niet	27,8	13,5	12,0	0,0	13,7
- percentage dat tijdelijk geen werk had	0,0	5,4	16,0	20,0	10,3
- percentage dat denkt geen recht te hebben	27,8	29,7	36,0	40,0	32,5
- percentage dat er geen behoefte aan heeft	11,1	24,3	12,0	10,0	15,4
- percentage met andere reden	33,3	27,0	24,0	30,0	28,2
<i>Aantal personen</i>	<i>18</i>	<i>37</i>	<i>50</i>	<i>10</i>	<i>117</i>
Voor ziek zijn ook ZW-uitkering ontvangen? 3)					
- percentage ja-antwoorden	64,3	60,0	46,2	66,7	58,0
- percentage nee-antwoorden	28,6	28,6	23,1	0,0	26,1
- percentage weet niet	7,1	11,4	30,8	33,3	15,9
<i>Aantal personen</i>	<i>14</i>	<i>35</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>69</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

3) statistische toetsing niet mogelijk vanwege lege cellen of cellen met te weinig cases

Van alle onderzochte flexwerkers is 38,4% in de afgelopen twaalf maanden ziek geweest en is 4,4% nu ziek. Het gemiddeld aantal keren dat men ziek was is 1,9. Oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst zijn gemiddeld het minst vaak ziek (1,7 keer in de afgelopen 12 maanden), oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst zijn het vaakst ziek (2,1 keer in de afgelopen 12 maanden).

In de meeste gevallen (58,1%) dat men ziek was kreeg men steeds het loon doorbetaald\*. In 26,4% van de gevallen kreeg men het loon niet doorbetaald, 11,8% van de flexwerkers kreeg niet iedere keer het loon doorbetaald en 3,6% weet het niet.

In vrij veel gevallen dat men geen loon doorbetaald kreeg, is ook geen Ziektewet-uitkering aangevraagd (62,5%) of is niet alle keren een Ziektewetuitkering aangevraagd (1,1%). Op de vraag waarom geen Ziektewet-uitkering is aangevraagd, antwoordt 13,7% dit niet te weten, zegt 10,3% tijdelijk geen werk te hebben gehad, denkt 32,5% er geen recht op te hebben en heeft 15,4% er geen behoefte aan. De overigen redenen staan weergegeven in bijlage 2.

In de meeste gevallen (69) wordt bij aanvraag een Ziektewet-uitkering ontvangen (58%), in 26,1% van de gevallen heeft men deze niet ontvangen en in 15,9% van de gevallen weet men het niet. Vanwege het kleine aantal gevallen is het echter niet verantwoord om nauwkeurige conclusies op basis van de percentages van de verschillende categorieën flexwerkers te trekken. Op de vraag waarom men geen uitkering heeft ontvangen, zijn de antwoorden divers. Slechts een klein aantal zegt dat men slechts *tijdelijk* geen werk had (3 respondenten). De overigen weten het niet. Vaak zijn dit uitzendkrachten (8 van de 10 gevallen). De open antwoorden (categorie anders) houden meestal verband met de wachtdagen bij kortdurende ziektegevallen.

Tabel 3.3a geeft de percentages op basis van de antwoorden op de enquêtevragen. Voor een juiste inschatting van de omvang van de inkomensbescherming bij ziekte, dienen deze gegevens onderling gecombineerd te worden. Tabel 3.3b geeft daarom een totaal overzicht van deze situatie, die in feite een samenvatting is van tabel 3.3a.

---

\* Uit het gegeven dat 51,7% van de uitzendkrachten zegt het loon doorbetaald te hebben gekregen, kan opgemaakt worden dat zij niet kunnen inschatten in welke vorm zij inkomensbescherming bij ziekte hebben, omdat uitzendkrachten altijd een Ziektewet-uitkering krijgen. Omgekeerd kunnen werknemers geen ziekgeld krijgen, tenzij ze werkloos geworden zijn. De gegevens moeten dan ook met enige terughoudendheid geïnterpreteerd worden.

Tabel 3.3b *Vergelijking van de in oktober 1996 tot oktober 1997 wel en niet ziek geweest zijnde flexwerkers en de mate waarin zieke flexwerkers loondoorbetaling of ziekingeld ontvangen of het ziekingeld niet aangevraagd hebben, voor vier specifieke groepen en de totale groep van flexwerkers*  
1) 2)

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Wel of niet ziek geweest (n.s.)					
- percentage niet ziek geweest	55,3	55,2	57,5	63,9	57,3
- percentage ziek geweest	44,7	44,8	42,5	36,1	42,7
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>328</i>	<i>338</i>	<i>108</i>	<i>1027</i>
Situatie bij ziekte (*)					
- steeds loon doorbetaald gekregen	68,0	51,7	55,9	59,0	58,1
- ziekingeld ontvangen	9,3	14,3	4,2	10,3	9,1
- ziekingeld aangevraagd, niet ontvangen	4,1	6,8	2,1	0,0	4,1
- ziekingeld niet aangevraagd	17,5	24,5	35,0	25,6	26,2
- weet het niet	1,0	2,7	2,8	5,1	2,5
<i>Aantal personen</i>	<i>97</i>	<i>147</i>	<i>143</i>	<i>39</i>	<i>439</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

In totaal was 42,7% van de flexwerkers ziek in de periode oktober 1996 tot oktober 1997. Daarbij is geen significant verschil tussen de vier groepen flexwerkers gevonden. Van degenen die ziek waren heeft 58,1% steeds het loon doorbetaald gekregen en heeft 9,1% ziekingeld ontvangen. Dat betekent dat er voor zeker tweederde van de zieke flexwerkers voldoende inkomensbescherming is bij ziekte. Van degenen die geen ziekingeld hebben ontvangen, geldt dat een minderheid (4,1%) deze uitkering wel aangevraagd heeft, maar niet heeft ontvangen. Een veel groter deel van de flexwerkers heeft de Ziektewet-uitkering niet aangevraagd (26,2%). Dat kan zijn omdat men denkt er geen recht op te hebben, maar ook speelt verhoudingsgewijs vaak de reden dat men er geen behoefte aan heeft.

In bijlage 3 worden de achtergrondkenmerken van degenen die steeds loondoorbetaling of ziekingeld ontvangen en degenen die geen ziekingeld ontvangen en geen ziekingeld hebben aangevraagd weergegeven. Daaruit komen de volgende verschillen naar voren:

- degenen die steeds loondoorbetaling ontvangen zijn gemiddeld ouder, gehuwd of samenwonend, met relatief weinig kinderen in de huishouding en met een relatief hoog inkomen door flexwerk of een andere tweede baan;

- degenen die ziekgeld ontvangen zijn vaak ongehuwde mannen, waarvoor het flexwerk een noodzakelijke inkomensbron is. Deze groep heeft een voorkeur voor vast werk in plaats van flexwerk;
- degenen die geen ziekgeld ontvangen, ondanks dat zij dit toch hebben aangevraagd, zijn vaak mannen in de leeftijd van 25-35 jaar, die niet samenwonen met een partner, die relatief vaak geen kinderen hebben, voor wie het flexwerk een noodzakelijke inkomensbron is en die vaak geen inkomen via een tweede baan hebben;
- degenen die geen ziekgeld aanvragen zijn vaak vrouwen, jongeren, ongehuwden, niet samenwonenden, met relatief veel kinderen in de huishouding, voor wie het flexwerk niet noodzakelijk is, die geen voorkeur voor vast werk hebben en die een relatief laag inkomen door flexwerk en de eventuele tweede baan hebben. Deze groep houdt minder vaak rekening met de eisen voor het krijgen van een WW-uitkering.

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvraag**

Het antwoord op de vierde onderzoeksvraag naar de mate waarin de gevonden arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen opleveren voor het recht op loondoorbetaling, respectievelijk het recht op uitkering krachtens de Ziektewet, kan alleen beantwoord worden door de 439 flexwerkers die in de 12 maanden voorafgaande en tijdens het onderzoek ziek waren.

Het blijkt dan dat van deze flexwerkers tweederde het loon doorbetaald krijgt of ziekgeld ontvangt. Voor een derde van de groep kan er dus sprake zijn van onvoldoende inkomensbescherming bij ziekte. De tijdelijke aangestelde werknemers lijken hierbij relatief het best beschermd te zijn en de oproepkrachten zonder een vaste aanstelling relatief het slechtst.

In slechts een klein deel van de gevallen dat men geen inkomensbescherming heeft, heeft men ziekgeld aangevraagd, maar niet ontvangen (4,1%). In de meeste gevallen echter heeft men helemaal geen ziekgeld aangevraagd (26,2%). Meestal is dat omdat men denkt er geen recht op te hebben, maar ook heeft men er verhoudingsgewijs vaak geen behoefte aan. Inderdaad blijkt bij nadere analyse van de achtergrondkenmerken van deze groepen, dat degenen die loondoorbetaling krijgen of ziekgeld aanvragen, de inkomensbescherming harder nodig hebben dan degenen die het ziekgeld niet aanvragen.

### **3.4 Flexibele arbeidsrelaties en werkloosheid**

In deze paragraaf wordt nagegaan in welke mate de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen van flexwerkers, problemen opleveren voor het recht op een uitkering en de hoogte en duur van die uitkering bij werkloosheid. Het

gaat hier om het antwoord op de vijfde onderzoeksvraag. Omdat het hier gaat om een complexe uitkeringssituatie, is de beantwoording van deze vraag opgedeeld in vijf onderdelen:

- het voldoen aan de wekeneis;
- het voldoen aan de jareneis;
- het voldoen aan de herlevingsregels;
- de bijstandsuitkering bij werkloze flexwerkers;
- flexwerkers die geen werkloosheidsuitkering ontvangen.

### De wekeneis

De Werkloosheidswet verzekert werknemers tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. Om voor een uitkering in aanmerking te komen is het noodzakelijk dat men in de 39 weken voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag in tenminste 26 weken in loondienst gewerkt heeft. Tabel 3.4a geeft een overzicht van het voldoen aan deze wekeneis door flexwerkers.

*Tabel 3.4a Vergelijking van de mate waarin flexwerkers aan de wekeneis voldoen, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2) 3)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- krachten -	oproep- krachten +	totaal flex- werkers
Voldoet aan wekeneis (*)					
- percentage "nee" (0 tot 25 weken)	12,1	25,9	19,0	10,0	18,3
- percentage "ja" (26 - 39 weken)	87,9	74,1	81,0	90,0	81,7
<i>Aantal personen</i>	<i>198</i>	<i>294</i>	<i>326</i>	<i>100</i>	<i>953</i>

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst
- 3) dit gegeven is berekend exclusief de starters die in 1997 voor het eerst met werken zijn begonnen

In de eerste drie kwartalen van 1997 heeft 18,3% van de flexwerkers in minder dan 26 weken gewerkt. Vooral de uitzendkrachten hebben in 1997 gemiddeld vaker dan de overige groepen in minder dan 26 weken gewerkt (25,9%). In totaal voldoet dus 81,7% van de flexwerkers aan de wekeneis.

### De jareneis

Vervolgens wordt ingegaan op de "jareneis" in verband met het kunnen krijgen van een WW-uitkering. Deze jareneis houdt in dat men voor een loongerelateerde uitkering in aanmerking komt, indien in de periode van 5 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag, in tenminste 4 kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon is ontvangen. In feite betekent dit dat men zelfs bij



een part-time baan van één dag per week nog voor een loongerelateerde WW-uitkering in aanmerking kan komen\*. Daarnaast kan gelijkstelling met het opgebouwde arbeidsverleden plaatsvinden, indien men voor kinderen onder de zes jaar en kinderen van zes tot twaalf jaar zorgde (verzorgingsforfait). In het eerste geval tellen de jaren mee als een heel kalenderjaar en bij het verzorgen van kinderen van zes tot twaalf jaar tellen de jaren mee als een half kalenderjaar. De vraag is weer hoeveel flexwerkers aan het criterium van de jarenis voldoen. Tabel 3.4b geeft een overzicht.

*Tabel 3.4b Vergelijking van de mate waarin flexwerkers aan de jarenis voldoen, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2) 3)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Voldoet aan de jarenis 4) (*)					
- percentage niet	48,4	45,0	31,5	31,1	38,4
- percentage wel	51,6	55,0	68,5	68,9	61,6
<i>Aantal personen</i>	217	322	337	106	1018
In periode kinderen onder 12 jaar verzorgd (*)					
- percentage ja-antwoorden	23,2	25,7	49,1	33,3	34,9
- percentage nee-antwoorden	76,8	74,3	50,9	66,7	65,1
<i>Aantal personen</i>	112	171	171	42	505
In periode gestart met werken (*)					
- percentage ja-antwoorden	34,1	36,5	20,4	31,1	29,5
- percentage nee-antwoorden	65,9	63,5	79,6	68,9	70,5
<i>Aantal personen</i>	214	323	338	106	1016
Voldoet aan jarenis, exclusief starters 4) (*)					
- percentage niet	34,3	27,9	23,5	19,4	25,7
- percentage wel	65,7	72,1	76,5	80,6	74,3
<i>Aantal personen</i>	140	204	268	72	712

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst
- 3) aantallen personen kunnen bij narekenen lager uitvallen, vanwege ontbrekende antwoorden op de vragen
- 4) berekening op basis van vijf gewerkte jaren in plaats van vier van de vijf gewerkte jaren; indien men in deze jaren voor kinderen onder de 12 jaar zorgde, dan zijn deze jaren meegerekend als opgebouwde jaren op grond van het verzorgingsforfait

\* N.B.: De jarenis geldt niet, als de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag een arbeidsongeschiktheids-uitkering ontving.

Bij de operationalisatie van de jareneis in de vragenlijst is gevraagd naar het ontvangen van loon in elk van de voorafgaande vijf kalenderjaren, over meer dan 52 dagen. In feite had dat moeten zijn: het ontvangen van loon over *vier van de vijf jaar*. Tevens zijn voor het berekenen van de jaren in het kader van het verzorgingsforfait, ook de jaren waarin men voor kinderen van zes tot twaalf jaar zorgde, *als volledige jaren* voor de opbouw van het arbeidsverleden meegerekend.

Dit betekent dat het percentage van 61,6 dus *een schatting* is van de mate waarin de flexwerkers aan de jareneis voldoen. De oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst voldoen vaker (68,9% en 68,5%) aan de jareneis dan de tijdelijk aangestelde werknemers (51,6%) en de uitzendkrachten (55,0%). Dit hangt bij de oproepkrachten (49,1% en 33,3%) samen met het gegeven dat zij vaker dan de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendkrachten (23,2% en 25,7%) voor kinderen onder de twaalf jaar hebben gezorgd.

Starters die in de periode van de afgelopen vijf jaar voor het eerst de arbeidsmarkt hebben betreden, zijn per definitie niet in staat om aan de jareneis te voldoen. Dit blijkt voor 29,5% van de flexwerkers te gelden; voor de uitzendkrachten en de tijdelijk aangestelde werknemers wat vaker (36,5% en 34,1%) dan voor de oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst (31,1% en 20,4%). Indien de percentages flexwerkers worden berekend exclusief de starters, dan kan geschat worden dat ongeveer driekwart van de flexwerkers aan de jareneis voldoet (74,3%). Met name de oproepkrachten met en zonder een arbeidsovereenkomst voldoen vaak aan de jareneis en de uitzendkrachten en de tijdelijk aangestelde werknemers minder vaak. Voor de eerste twee groepen hangt dit samen met het gegeven dat zij vaker voor kinderen onder de twaalf jaar gezorgd hebben en minder vaak starter zijn, voor de twee laatste groepen geldt het omgekeerde.

### **Herleving van oude rechten**

Het kan voorkomen dat flexwerkers werkloos worden na een kortdurende baan waarin geen nieuw WW-recht is opgebouwd. Indien voorafgaand aan een kortdurende baan sprake is van een niet volledig opgemaakt WW-recht, herleeft dit oude recht op een WW-uitkering. Ook kan men naast een part-time baan een werkloosheidsuitkering voor een andere baan ontvangen. De mate waarin deze beide gegevens bij flexwerkers een rol spelen, wordt in tabel 3.4c weergegeven.

Tabel 3.4c *Vergelijking van de verschillen in WW-uitkeringen naast part-time werk en WW-uitkeringen in het verleden tussen vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Naast betaald werk een WW-uitkering (n.s.)					
- percentage ja-antwoorden	10,0	8,8	8,3	13,7	9,5
- percentage nee-antwoorden	90,0	91,2	91,7	86,3	90,5
<i>Aantal personen</i>	<i>209</i>	<i>274</i>	<i>314</i>	<i>102</i>	<i>929</i>
Eerder in 1997 WW-uitkering ontvangen (*)					
- percentage ja-antwoorden	23,0	26,8	7,9	8,8	17,1
- percentage nee-antwoorden	77,0	73,2	92,1	91,2	82,9
<i>Aantal personen</i>	<i>209</i>	<i>272</i>	<i>315</i>	<i>102</i>	<i>928</i>
Waarom is de WW-uitkering beëindigd (*)					
- werkhervatting	87,0	83,8	57,9	42,9	79,0
- niet beëindigd	8,7	8,8	31,6	57,1	14,0
- termijn verstreken	4,3	7,4	10,5	0,0	7,0
<i>Aantal personen</i>	<i>46</i>	<i>68</i>	<i>19</i>	<i>7</i>	<i>143</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

Gemiddeld ontvangt 9,5% van de flexwerkers naast hun part-time baan een WW-uitkering van een andere baan uit het verleden. Daarnaast heeft 17,1% van de flexwerkers eerder in de periode van onderzoek (1997) een WW-uitkering ontvangen. Dit gebeurde relatief vaak bij de uitzendkrachten (26,8%) en werknemers met een tijdelijke aanstelling (23,0%). Doorgaans is deze WW-uitkering beëindigd wegens werkhervatting (79,0%). Voor 14,0% is de (gedeeltelijke) uitkering nog niet beëindigd en voor 7,0% is de uitkering beëindigd omdat de termijn verstreken is. Het (gedeeltelijk) nog niet beëindigd zijn van de WW-uitkering geldt met name voor de oproepkrachten. Voor een deel van de flexwerkers die dit jaar een WW-uitkering ontvingen zal er sprake zijn geweest van een herlevende WW-uitkering.

### Een bijstandsuitkering

Indien men werkloos is en geen uitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, valt men terug op een bijstandsuitkering. Er moet dan wel sprake zijn van een inkomen beneden het minimum-niveau. De vraag is in welke mate dit voor flexwerkers geldt. Tabel 3.4d geeft een overzicht.

Tabel 3.4d *Vergelijking van de verschillen in het wel en niet ontvangen van de bijstandsuitkering en de redenen voor het niet ontvangen tussen 4 specifieke groepen werkloze flexwerkers en de totale groep werkloze flexwerkers 1)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Momenteel een Bijstandsuitkering 2)					
- percentage ja-antwoorden	0,0	15,4	5,0	40,0	12,5
- percentage nee-antwoorden	100,0	84,6	95,0	60,0	87,5
<i>Aantal personen</i>	2	39	20	5	72
Waarom geen bijstandsuitkering? 2)					
- er is een verdienende partner	0,0	31,0	44,4	33,3	36,8
- er is een eigen vermogen	0,0	3,4	5,6	0,0	5,3
- nog een betaalde baan	0,0	6,9	0,0	0,0	3,5
- andere reden	100,0	58,6	50,0	66,7	54,4
<i>Aantal personen</i>	2	29	18	3	57

1) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

2) statistische toetsing niet mogelijk vanwege lege cellen of cellen met te weinig cases

Slechts weinig flexwerkers (12,5% van degenen die geen werkloosheidsuitkering ontvangen) ontvingen tijdens de enquête een bijstandsuitkering. De redenen waarom men geen bijstandsuitkering ontving zijn divers, maar laten toch zien dat het vaak gaat om het ontvangen van andere inkomens, bijvoorbeeld van een partner (36,8%), via een eigen vermogen (5,3%) of door een tweede betaalde baan (3,5%). Een overzicht van andere redenen (54,4%) wordt in bijlage 4 weergegeven.

### Geen uitkering ontvangen

Tenslotte wordt ingegaan op de vraag hoe flexwerkers tijdens hun werkloosheid in een inkomen voorzien. Dat kan in principe op vier manieren: via een WW-uitkering, via een Bijstandsuitkering, via een Ziektewet-uitkering/loondoorbetaling en via een ander inkomen (van de respondent zelf of van de partner). Het gaat in dit onderzoek met name om het recht op de WW-uitkering. Tabel 3.4e geeft daarom een overzicht van de mate waarin en de wijze waarop de tijdens het onderzoek werkloze flexwerkers een WW-uitkering aanvragen.

Tabel 3.4e *Vergelijking van de verschillen in WW-situatie van werkloze flexwerkers tussen vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2) 3)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Op moment van enquête betaald werk (*)					
- percentage ja-antwoorden	96,8	84,0	92,9	95,3	90,8
- percentage nee-antwoorden	3,2	16,0	7,1	4,7	9,2
<i>Aantal personen</i>	<i>218</i>	<i>326</i>	<i>339</i>	<i>107</i>	<i>1026</i>
Aantal weken geen betaald werk (n.s.)					
<i>Aantal personen</i>	<i>7</i>	<i>52</i>	<i>22</i>	<i>5</i>	<i>92</i>
Ontvangt momenteel een WW uitkering (*)					
- percentage ja-antwoorden	71,4	26,9	16,7	20,0	25,5
- percentage nee-antwoorden	28,6	73,1	83,3	80,0	74,5
<i>Aantal personen</i>	<i>7</i>	<i>52</i>	<i>24</i>	<i>5</i>	<i>94</i>
Waarom geen WW-uitkering ontvangen? (*)					
- percentage niet aangevraagd	50,0	81,6	75,0	25,0	75,7
- Percentage aangevraagd, niet ontvangen	50,0	5,3	0,0	25,0	7,1
- percentage weet niet/geen antwoord	0,0	13,2	25,0	50,0	17,1
<i>Aantal personen</i>	<i>2</i>	<i>38</i>	<i>20</i>	<i>4</i>	<i>70</i>
Waarom geen WW-uitkering aangevraagd? 4)					
- percentage geen recht i.v.m. wekeneis	0,0	10,3	42,9	100,0	24,5
- percentage geen recht i.v.m. ander reden	100,0	20,7	21,4	0,0	22,4
- percentage dat er geen behoefte aan heeft	0,0	24,1	21,4	0,0	20,4
- percentage met andere reden	0,0	44,8	14,3	0,0	32,7
<i>Aantal personen</i>	<i>1</i>	<i>29</i>	<i>14</i>	<i>1</i>	<i>49</i>

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst
- 3) aantallen personen kunnen bij narekenen lager uitvallen, vanwege ontbrekende antwoorden op de vragen
- 4) statistische toetsing niet mogelijk vanwege lege cellen of cellen met te weinig cases

Om te beginnen is gekeken naar het aantal flexwerkers dat op het moment van de enquête geen betaald werk had. Dat bleek voor 9,2% van de flexwerkers het geval te zijn. Met name onder de uitzendkrachten is er relatief veel werkloosheid (16%). Bij de tijdelijk aangestelde werknemers daarentegen heeft 3,2% op dit moment geen betaald werk. Onbekend is echter in welke mate de personen over de categorieën verschuiven, bijvoorbeeld uitzendkrachten die een tijdelijke baan aannemen. Duidelijk is wel dat de periode van geen werk hebben voor alle vier groepen ongeveer gelijk is. Gemiddeld is deze periode 15 weken voor de eerste drie kwartalen in 1997.

Van de 94 werkloze flexwerkers heeft ongeveer een kwart (25,5%) een WW-uitkering. Daarbij moet bedacht worden dat het hier gaat om personen die op het moment van de enquête *volledig* werkloos zijn. Een aantal flexwerkers (9,5% van de momenteel werkende flexwerkers) ontvangt namelijk naast hun betaalde part-time baan een WW-uitkering vanuit een vroegere baan (zie tabel 3.4c).

In de meeste gevallen dat men geen WW-uitkering heeft, heeft men deze niet aangevraagd (75,7%). Een zeer kleine groep (5 respondenten) heeft de WW-uitkering wel aangevraagd, maar niet ontvangen. Nadere bestudering van de door hen opgegeven redenen, laat zien dat van deze vijf personen er twee niet voldaan hebben aan de wekeneis en er twee geen uitkering hebben in verband met ziekte. De vijfde respondent gaf geen duidelijke reden voor het niet ontvangen van de uitkering.

Van degenen die geen WW-uitkering hebben aangevraagd, heeft 24,5% geen recht op een uitkering in verband met de wekeneis, heeft 22,4% geen recht op een uitkering vanwege een andere reden, heeft 20,4% er geen behoefte aan en heeft 32,7% een andere reden.

Als gekeken wordt naar de verdeling van de percentages over de verschillende groepen flexwerkers, dan blijken er enkele patronen te zijn, die samenhangen met andere kenmerken. Meestal vragen uitzendkrachten (81,6%) en oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst (75,0%) geen WW-uitkering aan. De oproepkrachten hebben er vaak geen recht op in verband met de wekeneis en de uitzendkrachten hebben vaak andere, dan de voorgecodeerde redenen. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de andere redenen die uitzendkrachten opgeven, zoals die door de interviewers genoteerd zijn:

- meneer wacht gewoon op werk;
- nu te druk met werk zoeken;
- ik zit in de Ziektewet (GAK);
- wist niet dat het kon, zij zal zeer kort werkloos zijn nl 1 week;
- meneer had maar 4 maanden gewerkt;
- wil ik niet;
- krijgt geld van het GAK;
- omdat mevrouw vrijwillig werkt in een ziekenhuis;
- meneer zit in de Ziektewet;
- plotseling in het ziekenhuis geopereerd, geen tijd;
- thuiswonend en over 1 week weer werk;
- studiebeurs;
- respondent is student.

Opvallend is de vrijblijvendheid in de antwoorden en het gegeven dat men relatief vaak ziek is. De vrijblijvendheid blijkt ook uit het percentage respondenten dat geen behoefte aan een WW-uitkering heeft (20,4%).

### **Conclusies en antwoord op de onderzoeksvraag**

In welke mate leveren nu de gevonden arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen van flexwerkers, problemen op voor het recht op een uitkering en de hoogte en duur van die uitkering voor de Werkloosheidswet? In ieder geval blijkt dat 81,7% van de flexwerkers aan de wekeneis voldoet. Daarnaast blijkt dat 61,6% van de flexwerkers aan de jarenis voldoet. Indien de groep flexwerkers die niet aan de jarenis kan voldoen vanwege intreding in het arbeidsproces in de afgelopen vijf jaren niet wordt meegerekend, voldoet 74,3% van de flexwerkers aan de jarenis.

Niet ieder die recht heeft op een uitkering, maakt daar ook aanspraak op. Van degenen die op het moment van de enquête werkloos waren, ontving slechts een kwart een WW-uitkering (25,5%). Nadere analyse laat zien dat men deze uitkering doorgaans niet aanvraagt, soms vanwege de wekeneis, maar meestal vanwege andere redenen. Meestal is dat niet vanwege het lage inkomen, want slechts een klein deel van de werkloze flexwerkers ontvangt een bijstandsuitkering (12,5%). Klaarblijkelijk speelt dus dat men via een andere bron een inkomen ontvangt. Tenslotte blijkt dat 9,5% van de werkende flexwerkers gedeeltelijk ook een WW-uitkering ontvangt en dat een ander deel van de werkende flexwerkers in het afgelopen jaar een WW-uitkering heeft ontvangen (17,1%). Hieronder bevindt zich een deel dat een uitkering krijgt in het kader van herleving van oude WW-rechten.

### **3.5 De inkomenssituatie van flexwerkers**

Tijdens de enquête zijn vragen gesteld naar de financiële situatie van de flexwerkers, voorzover er sprake is van inkomen door werk. Het gaat hier om het inkomen dat de flexwerkers zelf verdienen met de flexbaan, eventuele andere inkomens van de flexwerker en (indien aanwezig) het inkomen van de overige leden van het huishouden. Met de antwoorden op deze vragen kan een antwoord gegeven worden op de zesde onderzoeksvraag: "Wat is de inkomenssituatie van flexwerkers?" Tabel 3.5 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 3.5 *Vergelijking van kenmerken van de inkomenssituatie van flexwerkers, tussen vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2) 3)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Gemiddeld netto maandinkomen flexbaan (*)	1866	1437	859	982	1302
<i>Aantal personen</i>	<i>186</i>	<i>284</i>	<i>280</i>	<i>96</i>	<i>879</i>
Naast flexbaan nog andere inkomensbron (*)					
- percentage ja-antwoorden	17,1	23,1	36,4	30,2	27,3
- percentage nee-antwoorden	82,9	76,9	63,6	69,8	72,7
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>325</i>	<i>338</i>	<i>106</i>	<i>1022</i>
Gemiddeld netto maandinkomen 2e bron (n.s.)	1162	778	943	863	947
<i>Aantal personen</i>	<i>27</i>	<i>58</i>	<i>105</i>	<i>30</i>	<i>232</i>
Gemiddeld netto maandinkomen flexwerkers(*)	2032	1604	1161	1265	1537
<i>Aantal personen</i>	<i>179</i>	<i>274</i>	<i>273</i>	<i>94</i>	<i>853</i>
Huishouden bestaat uit meer personen (*)					
- percentage ja-antwoorden	77,9	76,1	87,0	79,4	80,6
- percentage nee-antwoorden	22,1	23,9	13,0	20,6	19,4
<i>Aantal personen</i>	<i>217</i>	<i>326</i>	<i>339</i>	<i>107</i>	<i>1025</i>
Flexwerker grootste aandeel in huis- houdinkomen (*)					
- percentage ja-antwoorden	36,9	25,4	13,3	18,8	23,4
- percentage nee-antwoorden	63,1	74,6	86,7	81,2	76,6
<i>Aantal personen</i>	<i>168</i>	<i>244</i>	<i>293</i>	<i>85</i>	<i>819</i>
Gemiddeld netto maandinkomen anderen (n.s.)	2486	2732	3029	2705	2798
<i>Aantal personen</i>	<i>115</i>	<i>144</i>	<i>191</i>	<i>48</i>	<i>522</i>
Gemiddeld netto maandinkomen huishouden (*)	3886	3475	3842	3251	3716
<i>Aantal personen</i>	<i>148</i>	<i>200</i>	<i>207</i>	<i>68</i>	<i>653</i>
Gemiddeld netto maandinkomen van: 4)					
- alleenstaanden	2351	1780	1963	1413	1931
- meerpersoons huishoudens	4455	4273	4224	4073	4329

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst
- 3) aantallen personen kunnen bij narekenen lager uitvallen, vanwege ontbrekende antwoorden op de vragen
- 4) statistische toetsing: groepen flexwerkers  $p = .0590$ ; alleenstaand/huishoudens  $p = .0000$ ; interactie  $p = .8190$



Het gemiddelde maandinkomen dat flexwerkers met het flexwerk waarover zij geïnterviewd zijn, verdienen, is  $f$  1.302,--. Dit bedrag is berekend over de 879 flexwerkers en is op tenminste drie manieren *geen* exacte schatting van het netto maandinkomen van flexwerkers:

- een deel van de flexwerkers (94) heeft op dit moment geen betaald werk en kan dus geen bedrag opgeven dat zij met flexwerk verdienen;
- een deel van de flexwerkers werkt momenteel part-time en ontvangt daarnaast een aanvullende uitkering (9,5% van de werkende flexwerkers ontvangt een WW-uitkering, zie tabel 3,4c); deze flexwerkers hebben alleen het bedrag dat zij met de part-time baan verdienen opgegeven;
- een deel van de flexwerkers kon of wilde geen bedrag noemen.

Wel is gevraagd of flexwerkers eventueel nog andere banen of inkomensbronnen hebben en is naar het netto maandinkomen gevraagd dat zij daarvoor ontvangen. De 27,3% van de flexwerkers voor wie dit het geval is, ontvangt hiermee een gemiddeld maandinkomen van  $f$  947,--. Deze beide inkomensbronnen sommeren tot een gemiddeld maandinkomen van  $f$  1.537,--.

Indien flexwerkers in een huishouding wonen met meer personen, dan kan het zijn dat deze andere personen ook een inkomen hebben. Inderdaad blijkt dat voor 80,6% van de flexwerkers het geval te zijn. Het gemiddelde maandinkomen dat de overige gezinsleden verdienen is  $f$  2.798,--. Samen met het gemiddelde maandinkomen dat flexwerkers verdienen, is het gemiddeld huishoudinkomen dat met werken in gezinnen met tenminste één flexwerker verdiend wordt dus  $f$  3.716,--.

Er zijn grote verschillen tussen de categorieën flexwerkers. Werknemers met een tijdelijke aanstelling verdienen het meest met hun flexwerk. Een belangrijke verklaring hiervoor is het relatief hoge percentage full-timers onder hen (zie tabel 3.2b), maar ook hun relatief hoge gemiddelde opleidingsniveau (tabel 3.7b). Ook onder de uitzendkrachten bevindt zich een hoog percentage full-timers, maar in deze groep bevinden zich weer meer respondenten die tijdelijk geen baan hebben (zie tabel 3.2c). Deze groep verdient echter na de tijdelijk aangestelde werknemers het meest met hun flexwerk.

De oproepkrachten hebben vaker part-time banen, waarbij de aanstellingsomvang ook nog eens per week kan wisselen (zie tabel 3.2a). Deze twee groepen verdienen dan ook gemiddeld het minst, maar hebben weer vaker dan de beide andere groepen anderen in de huishouding die een relatief hoog inkomen verdienen. Bovendien dragen deze flexwerkers minder vaak in belangrijke mate bij aan het huishoudinkomen, waardoor zij uiteindelijk weer een relatief hoog gezinsinkomen hebben en de gevonden verschillen tussen de groepen nauwelijks nog statistisch significant zijn. Wel zijn er grote verschillen tussen alleenstaanden en meerpersoons huishoudens.

Dit alles resulteert in een gemiddeld vrij hoog netto-huishoudinkomen per flexwerker, waarbij aangetekend dient te worden dat eventuele uitkeringen bij de flexwerkers en andere inkomensbronnen niet meegerekend zijn. Daarnaast blijkt dat de onderlinge verschillen tussen inkomens groot zijn. Niet in de tabel te zien is bijvoorbeeld dat 40,6% van de flexwerkers een netto-inkomen door betaald werk van onder de *f* 1.200,-- heeft. Ook niet in de tabel te zien is dat 8,1% van de huishoudens een netto-inkomen door betaald werk van onder de *f* 1.200,-- heeft. Overigens zijn er geen signalen ontvangen dat deze lage bedragen niet tot een passende sociale uitkering zouden leiden.

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvraag**

Het antwoord op de vraag naar de inkomenssituatie van flexwerkers is daarmee dat flexwerkers door hun flexwerk een gemiddeld maandinkomen van *f* 1.537,-- hebben. Indien de huishoudsituatie van de flexwerkers wordt meegenomen, ontvangt men gemiddeld *f* 3.716,--. Alleenstaanden verdienen gemiddeld *f* 1.931,-- per maand, meerpersoons huishoudens ontvangen gemiddeld *f* 4.329,-- per maand. Er zijn echter grote verschillen tussen de vier categorieën flexwerkers onderling.

### **3.6 De motivatie van flexwerkers**

In deze paragraaf wordt nader op de keuze van de flexwerkers voor dit soort werk ingegaan. De onderzoeksvraag die hiermee beantwoord wordt is de zevende in de reeks van negen vragen uit het eerste hoofdstuk: "Wat zijn de redenen dat men als flexwerker werkt?" Een specifiek onderdeel in deze keuze is de mate waarin men rekening houdt met de mogelijkheden van het verlies van de baan. Om die reden wordt ook onderzoeksvraag acht in deze paragraaf behandeld: "In welke mate houden flexwerkers bij het zoeken naar werk rekening met de eisen die de WW stelt aan het ontvangen van een uitkering?"

Tabel 3.6 geeft een overzicht van de percentages antwoorden die door de flexwerkers tijdens het interview gegeven zijn.

Tabel 3.6 *Vergelijking van motivaties van flexwerkers voor de keuze voor flexwerk, voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
<b>Vrijwillig voor flexwerk gekozen (*)</b>					
- 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>Aantal personen</i>	<i>214</i>	<i>323</i>	<i>338</i>	<i>107</i>	<i>1018</i>
<b>Flexwerk is noodzakelijke inkomensbron (*)</b>					
- 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>Aantal personen</i>	<i>214</i>	<i>323</i>	<i>333</i>	<i>106</i>	<i>1011</i>
<b>Percentage respondenten dat flexwerk kiest vanwege:</b>					
- 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 (n.s.)	34,1	35,9	40,9	37,4	37,4
<b>Percentage respondenten dat flexwerk moet nemen:</b>					
- door gezondheidsproblemen/handicap (n.s.)	3,8	1,8	3,6	1,9	3,0
- door leeftijd (n.s.)	18,8	22,3	17,4	22,9	19,9
- door nieuw zijn op de arbeidsmarkt (n.s.)	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 (n.s.)	15,5	12,7	9,9	16,8	12,5
<b>Keuze voor flexwerk in toekomst (*)</b>					
- 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
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>326</i>	<i>339</i>	<i>107</i>	<i>1023</i>
<b>Houdt rekening met eisen WW (*)</b>					
- percentage ja-antwoorden	27,0	26,7	12,7	17,8	21,3
- percentage nee-antwoorden	68,4	71,2	81,4	75,7	74,1
- percentage weet niet	4,7	2,1	5,9	6,5	4,6
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>326</i>	<i>339</i>	<i>107</i>	<i>1023</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

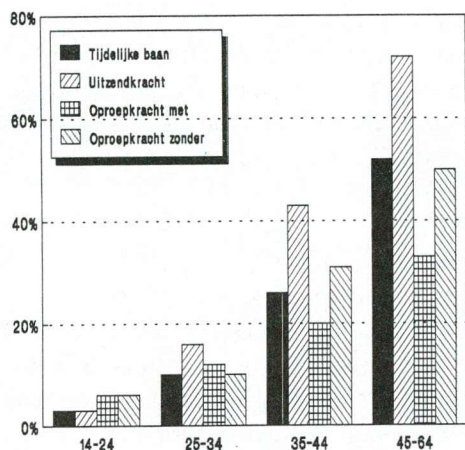
Wat betreft de keuzevrijheid, zegt 78,1 % van de flexwerkers vrijwillig voor flexwerk gekozen te hebben. Wel zijn er verschillen tussen de groepen flexwerkers. De keuzevrijheid is minder groot bij tijdelijk werkenden (66,8%) en groter bij oproepwerk (85,5% en 78,5%).

Voor 54,5% van de flexwerkers is het flexwerk een noodzakelijke inkomensbron. Voor iets minder dan de helft van hen (45,5%) is dit dus niet het geval. Dit laatste gegeven spoort met het bovenstaande dat een groot deel van de flexwerkers vrijwillig voor het flexwerk gekozen heeft. Bij de oproepkrachten is het flexwerk minder vaak een noodzakelijke inkomensbron (35,1% en 38,7%) dan voor de flexwerkers met een tijdelijke baan of met uitzendwerk (73,4% en 67,2%). Toch kiest 44,0% voor flexwerk, omdat er voor hen geen vaste baan op de arbeidsmarkt is; een min of meer gedwongen keuze dus.

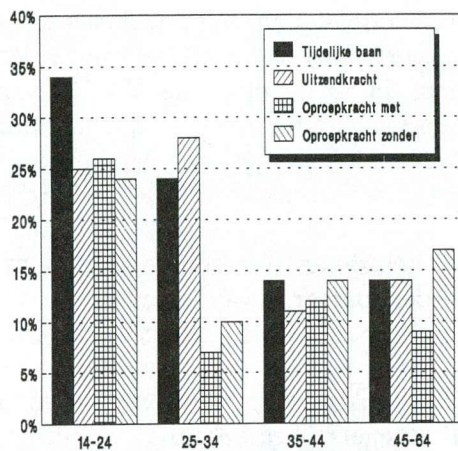
Bij de keuze voor flexwerk staan het behoud van vrijheid/onafhankelijkheid (53,2%) en het opdoen van ervaring (52,6%) voorop. Echter ook de andere redenen worden vaak genoemd. Ongeveer 44,9% van de flexwerkers kiest voor tijdelijk bijverdienen. Ook de combinatie zorg/werk wordt door relatief veel flexwerkers (37,2%) als reden genoemd. De grote mate van variatie in de keuze voor flexwerk weerspiegelt zich ook in het hoge percentage andere redenen (37,4%) dat genoemd werd voor de keuze voor flexwerk. Bij bijna al deze redenen speelt dat er grote verschillen zijn tussen de vier groepen flexwerkers.

Daarnaast blijkt dat leeftijd (19,9%) en werkervaring (19,1%) een rol spelen. Bij leeftijd kan dit zowel een jonge als een oude leeftijd zijn (zie volgende alinea). Vervolgens zijn er als redenen: onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (4,1%), etnische afkomst (3,1%) en gezondheidsproblemen (3%). In tegenstelling tot de redenen in de vorige alinea, is de mate van voorkomen van de verschillen hier meestal niet significant tussen de vier groepen. Een uitzondering vormen de beheersing van de Nederlandse taal en de etnische afkomst, die voor de twee groepen oproepkrachten minder vaak gelden dan voor de beide overige groepen. Tenslotte heeft 12,5% nog een andere reden opgegeven.

Bij twee van deze kenmerken, leeftijd en het nieuw komen op de arbeidsmarkt, kan de vraag gesteld worden in welke mate zij een rol spelen in de verschillende leeftijdsgroepen. Om die reden zijn vier leeftijdsgroepen nader onderzocht. Afbeelding 3 geeft de verdeling van de percentages respondenten dat vindt door hun leeftijd niet meer voor vast werk, maar alleen voor flexwerk in aanmerking te komen. Afbeelding 4 geeft de verdeling van de percentages respondenten dat vindt dat hun nieuw verschijnen op de arbeidsmarkt de reden is dat ze alleen in aanmerking komen voor flexwerk en niet voor vast werk.



*Afbeelding 3* Percentages respondenten die leeftijd als probleem zien voor het krijgen van een vaste baan



*Afbeelding 4* Percentages respondenten die "nieuw zijn op de arbeidsmarkt" zien als probleem voor het krijgen van een vaste baan

In afbeelding 3 is een duidelijke relatie te zien tussen de percentages respondenten die hun leeftijd zien als het belangrijkste probleem om geen vaste aanstelling te kunnen krijgen en de leeftijdsgroep. Dit percentage is hoger naarmate de leeftijd hoger is. Naarmate men ouder wordt, ziet men de leeftijd dus steeds vaker als een probleem bij het krijgen van een vaste aanstelling. Deze relatie geldt voor alle vier categorieën flexwerkers, hoewel er een verschil is in de omvang van de relatie. De sterkste relaties worden gevonden bij de uitzendkrachten en de tijdelijk aangestelden.

Afbeelding 4 laat zien dat het nieuw zijn op de arbeidsmarkt vooral door de jongere leeftijdsgroepen als probleem wordt gezien voor het krijgen van een vaste baan. Bij de flexwerkers ouder dan 35 jaar (bij de oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst ook degenen van 25-34 jaar) blijkt dat een continu percentage van gemiddeld rond de tien procent flexwerkers het nieuw zijn op de arbeidsmarkt als probleem ziet voor het krijgen van een vaste baan. Nadere analyse laat zien dat het hier niet alleen gaat om herintredende vrouwen, maar ook om mannen en flexwerkers die geen kinderen onder de twaalf jaar verzorgd hebben. Klaarblijkelijk gaat het hier dus om flexwerkers die een ander beroep willen gaan uitoefenen.

Bij de keuze voor flexwerk in de toekomst, blijkt dat 39,0% van de flexwerkers dit werk wil blijven doen, 57,6% heeft een voorkeur voor een vaste baan en 3,4% weet het nog niet. Opvallend is dat vooral de oproepkrachten dit flexwerk willen blijven doen (55,8% en 49,5%). Werknemers met een tijdelijke aanstelling en uitzendkrachten hebben verhoudingsgewijs vaak een voorkeur voor een vaste baan.

Tenslotte is de vraag gesteld naar de mate waarin flexwerkers rekening houden met de wetgeving op het gebied van de werkloosheid, voor het geval ze hun baan verliezen. In totaal blijkt dat 21,3% van de flexwerkers hiermee rekening houdt. Werknemers met een tijdelijke aanstelling (27%) en uitzendkrachten (26,7%) houden hier meer rekening mee dan oproepkrachten met (17,8%) en zonder (12,7%) een arbeidsovereenkomst.

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvragen**

In deze paragraaf werden twee onderzoeksvragen beantwoord. Op de zevende onderzoeksvraag naar de redenen waarom men als flexwerker werkt, kon geantwoord worden dat men vaak vrijwillig voor het flexwerk kiest (78%), maar ook door het gegeven dat het flexwerk voor velen (54,5%) toch een noodzakelijke inkomensbron is. Mogelijk heeft om die reden het grootste deel van de flexwerkers dan ook een voorkeur voor een vaste aanstelling (57,6%). Uit de redenen voor de keuze voor flexwerk blijkt dat persoonlijke voorkeuren vaak een rol spelen. Minder vaak worden de omstandigheden (leeftijd, gebrek aan werkervaring) genoemd als reden voor de keuze voor deze werkvorm.

Bij het antwoord op de achtste onderzoeksvraag naar de mate waarin flexwerkers bij het zoeken naar werk rekening houden met de eisen die de Werkloosheidswet aan hen stelt bij het ontvangen van een uitkering, blijkt dat 21,3% van de flexwerkers bij het zoeken naar werk daarmee rekening houdt.

### **3.7 De achtergrondkenmerken van flexwerkers**

In deze paragraaf wordt de negende en laatste vraag van het onderzoek beantwoord: "Wat zijn de specifieke achtergrondkenmerken van flexwerkers?" Het gaat hier om de verdeling van enkele relevante persoons- en beroepskenmerken van de flexwerkers. Begonnen wordt met de verdeling van de persoonskenmerken in tabel 3.7a.

Tabel 3.7a *Vergelijking van zeven persoonskenmerken van flexwerkers voor vier specifieke groepen en de totale groep flexwerkers* 1) 2)

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
<b>Geslacht (*)</b>					
- percentage mannen	46,5	39,9	18,3	28,0	32,6
- percentage vrouwen	53,5	60,1	81,7	72,0	67,4
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>326</i>	<i>339</i>	<i>107</i>	<i>1023</i>
<b>Gemiddelde leeftijd in jaren (*)</b>					
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>326</i>	<i>338</i>	<i>106</i>	<i>1021</i>
<b>Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen 3)</b>					
- mannen	32,0	29,1	27,8	27,2	30,0
- vrouwen	31,5	30,9	35,9	36,0	33,7
<b>Burgerlijke staat 4)</b>					
- percentage gehuwden	34,6	32,5	62,1	47,7	45,6
- percentage voor de wet gescheidenen	5,1	5,2	3,3	5,6	4,6
- percentage weduwe/weduwnaar	0,0	0,3	1,2	2,8	0,8
- percentage nooit gehuwd geweest	60,3	62,0	33,4	43,9	49,0
<i>Aantal personen</i>	<i>214</i>	<i>326</i>	<i>338</i>	<i>107</i>	<i>1021</i>
<b>Woont samen met een partner (*)</b>					
- percentage ja-antwoorden	52,6	44,8	69,2	55,1	56,3
- percentage nee-antwoorden	47,4	55,2	30,8	44,9	43,7
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>326</i>	<i>338</i>	<i>107</i>	<i>1022</i>
<b>Aantal personen in huishouden (*)</b>					
<i>Aantal personen</i>	<i>215</i>	<i>325</i>	<i>338</i>	<i>106</i>	<i>1020</i>
<b>Aantal kinderen in huishouden (n.s.)</b>					
<i>Aantal personen</i>	<i>214</i>	<i>323</i>	<i>337</i>	<i>106</i>	<i>1016</i>
<b>Verantwoordelijk voor zorgtaken (*)</b>					
- percentage ja-antwoorden	43,6	42,2	68,5	56,8	54,1
- percentage nee-antwoorden	56,4	57,8	31,5	43,2	45,9
<i>Aantal personen</i>	<i>165</i>	<i>251</i>	<i>298</i>	<i>88</i>	<i>830</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

3) statistische toetsing: geslacht  $p = .0000$ ; leeftijd  $p = .0000$ ; geslacht x leeftijd  $p = .0000$

4) statistische toetsing niet mogelijk vanwege lege cellen of cellen met te weinig cases

Tweederde van de flexwerkers is vrouw (67,4%). Dit geldt vooral voor de oproepkrachten (81,7% en 72,0%) en de uitzendkrachten (60,1%). Alleen bij de tijdelijk aangestelde werknemers zijn er ongeveer evenveel vrouwen als mannen.

De gemiddelde leeftijd van de flexwerkers is 32,5 jaar. De oproepkrachten zijn gemiddeld het oudst (34,4 en 33,5 jaar) en tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten zijn gemiddeld jonger (respectievelijk 31,7 en 30,2 jaar).

Als geslacht en leeftijd nader met elkaar in relatie worden gebracht, dan blijkt dat er verschillen zijn bij de oproepkrachten. Bij de twee groepen oproepkrachten zijn de vrouwen gemiddeld ouder (35,9 en 36,0 jaar) dan de mannen (27,8 en 27,2 jaar). Dit verschil (interactie-effect: geslacht x leeftijd) is statistisch significant (zie noot 3 in de tabel).

De burgerlijke staat van de meeste flexwerkers is "nooit gehuwd geweest" (49,0%). Dit geldt met name voor de uitzendkrachten (62,0%) en de tijdelijk aangestelde werknemers (60,3%). De twee groepen oproepkrachten zijn minder vaak nooit gehuwd geweest (33,4% en 43,9%). De respondenten in deze twee groepen zijn echter vaker dan de beide andere groepen gehuwd (respectievelijk 62,1% en 47,7%). Daarnaast is 4,6% van de flexwerkers voor de wet gescheiden en is 0,8% van de flexwerkers weduwe of weduwnaar.

Van alle flexwerkers (zowel gehuwd als ongehuwd), woont 56,3% samen met een partner. Met name de oproepkrachten (69,2% en 55,1) wonen vaker samen met een partner, maar dit wordt vooral verklaard uit het gegeven dat de meesten van hen gehuwd zijn (zie percentages in de vorige alinea). Uit de verhouding tussen gehuwden en samenwonenden met een partner kan tevens opgemaakt worden dat vooral de tijdelijk aangestelde werknemers vaak met een partner samenwonen, gevolgd door de uitzendkrachten.

Gemiddeld bestaan de huishoudens waaruit de flexwerkers afkomstig zijn uit 3 personen, waarvan gemiddeld 0,4 kinderen. De grootste huishoudens zijn te vinden bij de oproepkrachten (gemiddeld 3,3 en 3,1 personen). De meeste kinderen wonen echter in de huishoudens van uitzendkrachten (0,5 kinderen) en tijdelijk aangestelde werknemers (0,4 kinderen), maar dit effect is echter net niet significant. Het meest vaak verantwoordelijk voor zorgtaken zijn weer de oproepkrachten (68,5% en 56,8%).

Vervolgens wordt ingegaan op de beroeps- en bedrijfskenmerken van de respondenten. Opleidingsniveau, een kenmerk dat gewoonlijk onder de persoonskenmerken van respondenten gerangschikt wordt, wordt voor dit onderzoek onder de beroepskenmerken bestudeerd.



Tabel 3.7b *Vergelijking van drie beroeps- en bedrijfskenmerken van flexwerkers voor vier specifieke groepen en de totale groep van flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
<b>Opleidingsniveau (*)</b>					
- lager onderwijs	3,3	4,6	2,9	8,5	4,3
- lager beroepsonderwijs/mulo/mavo	26,3	30,2	27,4	32,1	28,3
- middelbaar beroepsonderwijs/havo/vwo	33,8	42,8	49,3	45,3	43,0
- hoger beroepsonderwijs/kandidaatsexamen	20,2	17,5	17,4	12,3	17,8
- universitair onderwijs	16,4	4,9	2,9	1,9	6,7
<i>Aantal personen</i>	<i>213</i>	<i>325</i>	<i>339</i>	<i>106</i>	<i>1019</i>
<b>Bedrijfstak (*)</b>					
- Landbouw en visserij	3,3	4,1	3,6	1,9	3,4
- Industrie	12,9	20,8	6,0	6,7	12,6
- Energie en water	0,5	2,8	0,0	1,0	1,1
- Bouwnijverheid	2,4	5,7	0,3	1,0	2,5
- Handel	9,5	12,3	10,5	11,4	10,9
- Horeca	9,5	6,6	5,4	23,8	8,5
- Vervoer en communicatie	3,8	5,0	5,1	6,7	5,0
- Financiële dienstverlening	4,8	3,5	1,5	1,0	2,7
- Zakelijke dienstverlening	13,3	16,4	11,1	6,7	12,7
- Openbaar bestuur	4,8	2,5	0,6	1,9	2,4
- Onderwijs	9,0	2,8	8,7	4,8	6,4
- Gezondheids- en welzijnsinstellingen	17,6	9,1	39,6	27,6	24,1
- Culturele en overige instellingen	7,6	4,1	7,2	2,8	5,9
- Anders	1,0	4,1	0,3	1,9	1,8
<i>Aantal personen</i>	<i>210</i>	<i>317</i>	<i>333</i>	<i>105</i>	<i>1000</i>
<b>Vestigingsgrootte (*)</b>					
- 1 - 9 werknemers	22,0	15,2	21,3	18,9	19,8
- 10 - 49 werknemers	29,8	28,4	33,6	36,8	30,9
- 50 - 99 werknemers	12,0	12,8	9,8	8,4	11,0
- 100 - 199 werknemers	12,0	14,0	9,1	15,8	11,7
- 200 of meer werknemers	24,1	29,6	26,2	20,0	26,6
<i>Aantal personen</i>	<i>191</i>	<i>257</i>	<i>286</i>	<i>95</i>	<i>857</i>

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

De meeste flexwerkers hebben een opleiding op mbo-niveau (43%). Tijdelijk aange- stelde werknemers hebben gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan de overige groepen. De oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst hebben gemiddeld het

laagste opleidingsniveau. Opvallend is het geringe aantal flexwerkers met alleen lager onderwijs (4,3%).

Veel flexwerkers vinden werk in de gezondheids- en welzijnssector (24,1%), de zakelijke dienstverlening (12,7%), de industrie (12,6%) en de handel (10,9%). Minder vaak vinden flexwerkers werk in de nutssector (1,1%), het openbaar bestuur (2,4%) en de bouwnijverheid (2,5%). Overigens is het wel zo dat in de bouwnijverheid vaak gebruik maakt van flexwerk, maar dat zijn andere vormen dan de hier onderzochte vormen (contracten voor het aannemen van werk).

Opvallend is ook dat verschillende groepen flexwerkers werk vinden in verschillende soorten bedrijfstakken. Verhoudingsgewijs veel oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst vinden werk in de gezondheidszorg (39,6%). Uitzendkrachten vinden vaak werk in de zakelijke dienstverlening en de industrie (16,4% en 20,8%). Alle vier groepen flexwerkers vinden in ongeveer dezelfde mate werk in de handel.

Tenslotte is er een relatie tussen het inhuren en aanstellen van flexwerkers en de grootte van het bedrijf. Veel flexwerkers vinden werk in bedrijven van 10-49 werknemers (30,9%) en meer dan 200 werknemers (26,6%). In mindere mate vinden flexwerkers werk in bedrijven van 50-99 werknemers (11,0%) en 100-199 werknemers (11,7%).

### **Conclusie en antwoord op de onderzoeksvraag**

Op de negende onderzoeksvraag naar de achtergrondkenmerken van flexwerkers, kan geantwoord worden dat de samenstelling van deze groep zeer gevarieerd is. Bovendien blijken er nogal wat verschillen tussen de verschillende groepen flexwerkers onderling te bestaan. Hieronder volgt een korte samenvatting van de karakteristieke kenmerken per onderzoeksgroep, waarbij de vergelijking gemaakt wordt tussen de relatieve verschillen tussen de groepen onderling. Er wordt dus niet vergeleken met de maatschappelijke samenstelling van de beroepsbevolking.

De groep tijdelijk aangestelde werknemers bestaat uit relatief veel:

- mannen;
- jongeren;
- personen niet verantwoordelijk voor zorgtaken;
- personen met een hbo/kandidaats-onderwijsniveau;
- personen met een universitair-onderwijsniveau.

De groep uitzendkrachten bestaat uit relatief veel:

- jongeren;
- personen zonder partner;
- personen in kleine huishoudens;
- personen niet verantwoordelijk voor zorgtaken;

- personen die werken in de industrie en zakelijke dienstverlening;
- personen die werken in grote bedrijven.

De groep oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst bestaat uit relatief veel:

- vrouwen;
- oudere vrouwen en jongere mannen;
- personen met partner;
- personen in grote huishoudens;
- personen verantwoordelijk voor zorgetaken;
- personen met een mbo/havo/vwo-onderwijsniveau;
- personen die werken in de gezondheids- en welzijnsinstellingen;
- personen die werken in bedrijven onder de 49 werknemers.

De groep oproepkrachten met arbeidsovereenkomst bestaat uit relatief veel:

- vrouwen;
- oudere vrouwen en jongere mannen;
- personen met een lbo/mulo/mavo-onderwijsniveau;
- personen die werken in de horeca;
- personen die werken in bedrijven van 10-49 werknemers.

## 4 *Conclusies en bespreking*

In dit hoofdstuk worden de antwoorden op de negen onderzoeksvragen van het onderzoek nog eens kort weergegeven en besproken. Daarna wordt ingegaan op de aanleiding van dit onderzoek dat de relatie tussen de toegang tot de sociale verzekeringen en de toenemende mate van flexibilisering van de arbeid aan het veranderen is.

### 4.1 *Antwoord op de tien onderzoeksvragen*

In dit onderzoek zijn negen onderzoeksvragen beantwoord. Deze vragen zijn in eerste instantie geoperationaliseerd tot concrete vragen in de vragenlijst. Vervolgens zijn de antwoorden van de respondenten op deze vragen bij de bespreking van de onderzoeksresultaten in hoofdstuk drie één voor één behandeld. In dit slothoofdstuk worden de negen vragen nog eens gesteld en worden de antwoorden erop kort samengevat en waar nodig besproken.

#### **1. Welke flexibele arbeidsrelaties komen voor op de arbeidsmarkt?**

Het antwoord is dat de zes onderscheiden vormen van flexibele arbeid, zoals die in de Sociale Nota 1998 worden weergegeven, ook in dit onderzoek gevonden zijn: tijdelijke aanstellingen, uitzendwerk, vast oproepwerk, tijdelijk invalwerk, thuiswerk en flexwerk in arbeidspools.

Bij het beantwoorden van deze vraag en het indelen van de groepen, is in eerste instantie gebruikt gemaakt van de antwoorden die door de respondenten zelf gegeven zijn. Het bleek echter dat met name de respondenten met vast oproep- of tijdelijk invalwerk in veel gevallen niet op deze wijze ingedeeld konden worden. Uit de bestudering van de werkpatronen van deze flexwerkers, blijkt dat het antwoord op de vraag naar de verplichting om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven, vaak niet past bij de opgegeven categorie flexwerk. In principe zijn tijdelijke invalkrachten niet contractueel verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven, terwijl een aantal van hen dit wel aangeeft.

Besloten is daarom om vanuit het antwoord op de vraag naar de verplichting om aan de oproep gehoor te geven, de categorieën oproep- en invalwerk opnieuw in te delen. Daarbij is er vanuit gegaan dat als men verplicht is om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven, er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Zo niet, dan is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. In dit onderzoek zijn daarom de volgende vier categorieën flexwerkers onderscheiden: (1) werknemers met een tijdelijke aanstelling van maximaal een jaar, (2) uitzendkrachten, (3) oproepkrachten zonder een arbeidsovereenkomst en (4) oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst.

De groepen thuiswerkers en flexwerkers in arbeidspools bleken te klein van omvang te zijn (zie antwoord op de tweede onderzoeksvraag) voor een verantwoorde nadere analyse van de onderzoeksvragen.

## 2. In welke mate komen de verschillende flexibele werkpatronen voor?

In afnemende mate van voorkomen werden in eerste instantie de volgende percentages flexwerkers gevonden: vaste oproepkrachten (38,3%), uitzendkrachten (31,8%), tijdelijk aangestelde werknemers (21,2%), tijdelijke invalkrachten (5,1%), thuiswerkers (2,0%) en flexwerkers in arbeidspool (1,5%). Uitgaande van de hiervoor genoemde herdefiniëring van het vaste oproep- en het tijdelijke invalwerk, blijkt dat er 32,9% oproepkrachten zonder arbeidsovereenkomst en 10,6% oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst zijn.

Vervolgens kan geschat worden hoeveel flexwerkers er in Nederland in deze categorieën te vinden zijn. Daarvoor wordt uitgegaan van het totaal aantal flexwerkers in Nederland, zoals dat door het CBS berekend is. Tabel 4.1 geeft hiervan een overzicht.

*Tabel 4.1 Schatting van de aantallen flexwerkers in de categorieën op basis van het totaal aantal flexwerkers in Nederland (723.000), zoals berekend door het CBS (SZW, 1997)*

Categorie	dit onderzoek		CBS-gegevens	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
Tijdelijk aangestelde werknemers	21,2	153.276	27,0	195.210
Vaste oproepkrachten	38,3	276.909	31,0	224.130
Geen vaste uren	-	-	11,0	79.530
Uitzendkrachten	31,8	229.914	23,0	166.290
Tijdelijke invalkrachten	5,1	36.873	8,0	57.840
Thuiswerkers	2,0	14.460	-	-
Flexwerkers in arbeidspool	1,5	10.845	-	-
Totale groep	100,0	723.000	100,0	723.000

Uitgaande van het totaal aantal van 723.000 flexwerkers, dat door het CBS berekend is, kan via de percentages van het onderzoek ingeschat worden hoeveel flexwerkers er in de verschillende categorieën moeten zijn. Deze schattingen verschillen met die van het CBS, omdat de verhoudingen van de aantallen flexwerkers in de verschillende categorieën uiteenlopen.

Met de herdefinitie van de categorieën vaste oproep- en tijdelijk invalwerk, veranderen ook de aantallen in deze categorieën. Er blijken binnen het onderzoek 339

oproepkrachten zonder een arbeidsovereenkomst onderzocht te zijn. Dit is 32,9% van het totaal aantal onderzochte flexwerkers. In populatieaantallen uitgedrukt is het geschatte aantal van deze flexwerkers: 237.867. Daarnaast zijn er 107 oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst onderzocht. Dat is 10,6% van het totaal aantal onderzochte flexwerkers. In populatie-aantallen uitgedrukt is de schatting voor de omvang van deze categorie: 76.638 flexwerkers.

In hoofdstuk twee werd ingegaan op de betrouwbaarheidsmarges van de uitspraken in dit onderzoek. Deze hoeven nu niet meer geschat te worden, omdat ze via de steekproefgegevens berekend kunnen worden. Om die reden wordt in tabel 4.2 een overzicht gegeven van de 95% betrouwbaarheidsmarges voor de verschillende categorieën flexwerkers en de daaruit geschatte populatiewaarden via het momenteel meest betrouwbare CBS-totaalcijfer.

*Tabel 4.2 95% betrouwbaarheidsintervallen en de daaruit geschatte populatieaantallen op basis van de CBS-berekening van N=723.000 flexwerkers, voor de verschillende groepen flexwerkers in het onderzoek 1)*

	Geschatte onderzoekspercentages			Geschatte populatie-aantallen		
	schatting	minimaal	maximaal	schatting	minimaal	maximaal
Tijdelijke aanstellingen	21,2	18,7	23,7	153.276	135.201	171.351
Uitzendkrachten	31,8	29,0	34,7	229.914	209.670	250.881
Oproepkrachten -	32,9	30,0	35,8	237.867	216.900	258.834
Oproepkrachten +	10,6	8,7	12,5	77.638	62.901	90.375
Vast oproepwerk	38,3	35,4	41,3	276.909	255.942	298.599
Tijdelijk invalwerk	5,1	3,8	6,5	36.873	27.474	46.995
Thuiswerk	2,0	1,2	2,9	14.460	8.676	20.967
Flexwerk in arbeidspools	1,5	0,7	2,2	10.845	5.061	15.906

1) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

Het zal duidelijk zijn dat de uitspraken, die op basis van dit onderzoek gedaan worden in zekere mate onnauwkeurig zijn. Toch kan met de in de tabel aangegeven grenzen een redelijke indicatie gegeven worden van de omvang van het verschijnsel.

### 3. Welke werkpatronen vertonen die arbeidsrelaties?

De aard van de werkpatronen verschilt aanmerkelijk tussen de verschillende categorieën flexwerkers. Oproepkrachten (zonder arbeidsovereenkomst) hebben relatief vaak een nul-urencontract (31,7%). Daarnaast zijn er vrij grote verschillen in werkuren bij de beide groepen oproepkrachten. Het minimale aantal werkuren

per week is gemiddeld 9,2 uren en het maximale aantal werkuren per week is gemiddeld 22,1 uren. De meeste oproepkrachten zijn dus part-timers.

Tijdelijk aangestelde flexwerkers en de uitzendkrachten zijn vaker als full-timer werkzaam (54,9%). Ruim tweederde van hen werkt op vaste werktijden en werkuren, de overigen werken met wisselende werktijden en/of wisselende werkuren.

Arbeidsrelaties van flexwerkers kenmerken zich door de tijdelijkheid van de arbeids-overeenkomst en er zijn nogal eens onderbrekingen tussen twee werkperiodes. Gemiddeld duren deze onderbrekingen 3,4 weken. Bij twee of meer banen in het jaar 1997 (41,4% van de onderzochte flexwerkers heeft twee of meer banen gehad), heeft men een gemiddelde aanstellingsduur van 20,7 weken. In totaal heeft 29,8% van de onderzochte flexwerkers in 1997 niet in iedere week tenminste één dag gewerkt en van deze flexwerkers heeft ongeveer de helft dat ook niet in iedere maand gedaan.

Het beeld dat uit deze antwoorden naar voren komt, is dat flexwerk weliswaar wisselend en gevarieerd is ten opzichte van vast werk, maar toch ook dat het minder versnipperd is dan soms wordt aangenomen. In veel gevallen denkt men bij flexwerkers aan mensen die afwisselend korte periodes werken en vrij zijn. Dat beeld komt niet uit het onderzoek naar voren. Het onderzochte flexwerk geeft een beeld van een vrij stabiele werkgelegenheidssituatie: slechts 41,4% van de flexwerkers heeft twee of meer banen in 1997 gehad, die dan toch nog gemiddeld 20,7 weken duren. De reden dat dit beeld minder versnipperd is dan men op grond van vermoedens zou verwachten, is waarschijnlijk dat het sterk van banen wisselende en het incidenteel werkende deel van de flexwerkers grotendeels niet onderzocht is. Ze zijn waarschijnlijk via de gehanteerde definitie van flexwerk buiten het onderzoek gevallen. Vakantiewerkers bijvoorbeeld, met een korte aanstellingsperiode, zijn niet onderzocht. Ook de zeer kleine part-time banen, die men zo vaak voor flexwerk aanziet, komen niet voor dit onderzoek in aanmerking. Zo is het werk van vakkenvullers, krantenbezorgers en weekend-werkers niet onderzocht, omdat het hier gaat om vaste aanstellingen met een vast aantal werkuren per week. Kortom: de onderzochte categorieën flexwerk zijn meer stabiel van aard dan doorgaans wordt aangenomen. Dit kan tevens het gevolg zijn van de gehanteerde definities.

#### **4. In welke mate leveren de gevonden arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op loondoorbetaling, respectievelijk het recht op uitkering krachtens de Ziektewet?**

Voor de beantwoording van deze vraag is gekeken naar de situatie van het jaar voorafgaande aan het onderzoek (oktober 1996 tot oktober 1997). Een groot deel van de flexwerkers is niet ziek geweest. Bij degenen die wel ziek zijn geweest, is gekeken naar de mate waarin zij loondoorbetaling kregen, ziekingeld ontvingen of geen Ziektewet-uitkering hebben aangevraagd.

Van degenen die ziek waren heeft 58,1% steeds het loon doorbetaald gekregen en heeft 9,1% ziekengeld ontvangen. Dat betekent dat er voor zeker tweederde van de zieke flexwerkers voldoende inkomensbescherming is bij ziekte. Dit betekent tevens dat een derde van de flexwerkers bij ziekte niet of niet altijd loon, dan wel ziekengeld ontvangt. Van deze groep heeft het grootste deel geen ziekengeld aangevraagd. Van degenen die geen ziekengeld hebben aangevraagd, denkt ongeveer een derde niet voor ziekengeld in aanmerking te komen. De overigen noemen allerlei redenen voor het niet aanvragen, waaruit een zekere vrijblijvendheid blijkt. Een nadere analyse van de achtergrondkenmerken van deze groep geeft eveneens aanwijzingen voor het gegeven dat voor deze groep de inkomensbescherming minder vaak een noodzaak is dan voor degenen die wel inkomensbescherming krijgen of voor degenen die ziekengeld hebben aangevraagd hebben en de uitkering niet kregen.

Bij de loondoorbetaling en het ontvangen van ziekengeld zijn er enkele verschillen tussen de groepen. Tijdelijk aangestelde werknemers hebben relatief vaak hun loon doorbetaald gekregen of ziekengeld ontvangen en relatief weinig hun ziekengeld niet aangevraagd. Klaarblijkelijk hebben zij de meest stabiele werksituatie. Oproepkrachten zonder een arbeidsovereenkomst hebben relatief vaak geen ziekengeld aangevraagd, terwijl zij relatief weinig loon doorbetaald hebben gekregen of ziekengeld hebben ontvangen. Klaarblijkelijk valt deze groep relatief vaak op eigen voorzieningen terug (zie ook tabel 3.5).

De vraag kan echter gesteld worden in hoeverre de antwoorden een getrouwe afspiegeling van de werkelijkheid zijn. In principe kunnen de uitzendkrachten geen loondoorbetaling krijgen en toch zegt 51,7% van hen dat dit het geval is. Waarschijnlijk zien zij het geld dat zij van het uitzendbureau ontvangen ten onrechte aan voor doorbetaald loon, terwijl het in feite ziekengeld is dat het uitzendbureau aan hen doorbetaald. De gegevens uit de tabellen 3.3a en 3.3b moeten om deze reden dan ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Een belangrijk resultaat van het onderzoek is echter dat van degenen die ziek waren ruim tweederde geen problemen had met loondoorbetaling of ziekengeld. Dat betekent dat er voor ongeveer een derde van de zieke flexwerkers mogelijk onvoldoende inkomensbescherming is bij ziekte. Een ongeveer vergelijkbaar aantal flexwerkers zonder inkomensbescherming werd verkregen bij de vraag naar de weekverzekering. Uit tabel 3.2d bleek dat 29,8% van de flexwerkers in 1997 niet in iedere week tenminste één dag gewerkt heeft.

Een mogelijke oplossing voor de problemen rond de inkomensbescherming van oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst (doorgaans de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht genoemd), zou gelegen kunnen zijn in de omzetting van de huidige weekverzekering in een maandverzekering. Met name voor deze oproepkrachten geldt dat er tijdens hun dienstverband gaten in de verzekering kunnen



vallen (zie hoofdstuk 1). Bij de overgang van de weekverzekering naar de maandverzekering zou van deze groep flexwerkers uiteindelijk 5,6% niet doorlopend verzekerd zijn, terwijl dit momenteel 18,7% is.

### **5. In welke mate leveren de gevonden flexibele arbeidsrelaties, respectievelijk werkpatronen, problemen op voor het recht op een uitkering en de hoogte en de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet?**

De kans op werkloosheid is bij flexwerkers groter dan bij werknemers met een vaste aanstelling. Het is dan ook van belang dat flexwerkers verzekerd zijn tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. In ieder geval blijkt dat 81,7% van de flexwerkers aan de wekeneis voldoet. Dit betekent dat zij in de periode van 39 weken die aan de eerste werkloosheidsdag vooraf gaat, in 26 weken minstens één dag per week als werknemer gewerkt hebben. Op grond van deze wekeneis kunnen flexwerkers recht doen gelden op een WW-uitkering van (maximaal) zes maanden, waarin zij 70% van het minimum loon ontvangen.

De jareneis houdt in dat de werknemer in de vijf kalenderjaren voor het jaar waarin de werkloosheid intrad, in tenminste vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen. Een werknemer die voldoet aan de wekeneis en aan de jareneis, heeft recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bedraagt 70% van het dagloon. In totaal blijkt uit het onderzoek dat 61,6% van de flexwerkers voldoet aan de jareneis. Dit laatste percentage is een onderschatting, omdat naar alle vijf jaren van tenminste 52 dagen werken is gevraagd, terwijl het voor de wet om vier van de vijf jaren gaat. Bij de berekening van dit percentage zijn bovendien degenen die niet aan de jareneis kunnen voldoen, vanwege intreding in het arbeidsproces in de afgelopen vijf jaar, niet meegerekend. Hierdoor zal een groter percentage flexwerkers dan 74,3% aan de jareneis voldoen.

Indien een werknemer op de eerste werkloosheidsdag niet aan de wekeneis voldoet, dan heeft deze geen recht op WW, tenzij er sprake is van een herleving van een oud recht. In totaal heeft 9,5% van de flexwerkers tijdens het onderzoek een WW-uitkering naast hun flexwerk en heeft 17,1% van de flexwerkers eerder in 1997 een WW-uitkering ontvangen. In beide gevallen kan het gaan om groepen die een uitkering ontvangen op basis van de herleving van oude WW-rechten.

Voor een samenvattend totaaloverzicht van de inkomenspositie van flexwerkers die werkloos worden, kunnen twee groepen kunnen nader onderzocht worden: (1) flexwerkers die op het moment van de enquêtering werken en (2) flexwerkers die op het moment van de enquêtering werkloos zijn. Tabel 4.3 geeft een overzicht van de inkomenspositionele gevolgen van werkloosheid bij flexwerkers.

*Tabel 4.3 Vergelijking van de inkomenspositie van werkende flexwerkers wanneer zij werkloos worden en de inkomenspositie van werkloze flexwerkers, voor vier specifieke groepen en de totale groep van flexwerkers 1) 2)*

	tijdelij- ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Inkomenspositie van werkende flexwerkers indien zij werkloos zouden worden (*)					
- recht op WW-uitkering	85,8	77,7	81,9	91,2	83,2
- recht op Abw-uitkering 3)	8,1	16,4	9,5	5,9	10,5
- geen recht op uitkering	6,2	5,8	8,6	2,9	6,3
<i>Aantal werkzame personen</i>	<i>211</i>	<i>274</i>	<i>315</i>	<i>102</i>	<i>932</i>
Inkomenspositie werkloze flexwerkers (n.s.)					
- ontvangt WW-uitkering	71,4	26,9	16,7	20,0	25,5
- ontvangt Abw-uitkering	0,0	11,5	4,2	20,0	8,5
- ziek en recht op ZW of loondoorbetaling	14,3	1,9	4,2	20,0	4,3
- heeft geen uitkering en er recht op	0,0	50,0	62,5	20,0	51,1
- heeft geen uitkering en er geen recht op	14,3	9,6	12,5	20,0	10,6
<i>Aantal werkloze personen</i>	<i>7</i>	<i>52</i>	<i>24</i>	<i>5</i>	<i>94</i>

- 1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant
- 2) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst
- 3) als maatstaf voor het recht op Abw is gekeken naar het huishoudinkomen onder of boven het bijstandsminimum

Duidelijk is in de tabel te zien dat de meeste flexwerkers bij het eventueel wegvallen van hun flexbaan in principe binnen een sociale regeling vallen: 83,2% valt in de WW-regeling en 10,5% kan een bijstandsuitkering aanvragen. Een klein gedeelte (6,3%) kan geen recht doen gelden op één van de uitkeringen.

De verschillen in de percentages inkomensverlies tussen de groepen flexwerkers laten zien dat uitzendkrachten vaker recht op een Abw-uitkering (16,4%) en minder vaak recht op een WW-uitkering kunnen doen gelden dan de overige groepen (77,7%). De oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst hebben verhoudingsgewijs vaak recht op een WW-uitkering (91,2%) en het minst vaak geen recht op een uitkering (2,9%).

Anders dan de situatie waarin werkende flexwerkers terecht komen als zij werkloos worden, is de situatie van de flexwerkers die op het moment van de enquête werkloos zijn. Van de 94 werkloze flexwerkers heeft 74,5% geen WW-uitkering. Van deze groep heeft driekwart (75,7%) geen uitkering aangevraagd. Van degenen die geen aanvraag hebben ingediend denkt bijna de helft (46,9%) niet voor WW in aanmerking

te komen. De overigen noemen allerlei redenen voor het niet aanvragen, waaruit een zekere vrijblijvendheid blijkt. Van degenen die de WW wel hebben aangevraagd heeft een klein deel (7,1%) de uitkering niet verkregen.

Voor de verschillende groepen flexwerkers die wel of geen uitkering bij werkloosheid ontvangen, is nagegaan wat de achtergrondkenmerken van deze groepen zijn. In bijlage 5 wordt dit nader uitgewerkt. Daaruit blijkt dat de drie groepen de volgende achtergrondkenmerken hebben:

- degenen die een WW-uitkering ontvangen hebben vaak onvrijwillig voor het flexwerk gekozen, doen dit flexwerk omdat het voor hen een noodzakelijke inkomensbron is, hebben een voorkeur voor vast werk en hebben een relatief hoog inkomen door hun flexwerk en door ander betaald werk dat zij verrichten. Zij houden vaak rekening met de eisen die de WW aan hen stelt;
- degenen die een bijstandsuitkering of ziekgeld ontvangen zijn vaak ongehuwd, hebben vaak onvrijwillig voor het flexwerk gekozen, doen dit flexwerk omdat het voor hen een noodzakelijke inkomensbron is, hebben een voorkeur voor vast werk en hebben vaak een relatief laag huishoudinkomen. Ook zij houden vaak rekening met de eisen die de WW aan hen stelt;
- degenen die geen uitkering ontvangen zijn vaak gehuwd, hebben vaak vrijwillig voor het flexwerk gekozen, doen dit flexwerk minder vaak omdat het voor hen een noodzakelijke inkomensbron is, hebben een voorkeur voor flexwerk, hebben een laag inkomen door dit flexwerk en een eventuele tweede baan, maar een hoog huishoudinkomen. Tenslotte houden weinigen van hen rekening met de eisen die de WW aan hen stelt.

De conclusie die hieruit getrokken kan worden is daarom dat voor degenen die een WW- of andere uitkering ontvangen de inkomensbescherming noodzakelijker is dan voor degenen die geen uitkering ontvangen.

## **6. Wat is de inkomenssituatie van flexwerkers?**

Gemiddeld verdienen flexwerkers met hun flexwerk netto *f* 1.302,-- per maand. Daarbij is het belangrijk om te weten dat veel flexwerkers part-time werken. Bijna alle oproepkrachten werken part-time, tot een maximum van gemiddeld 22,1 werkuren per week. Van de tijdelijk aangestelde werknemers en de uitzendkrachten werkt 45,1% part-time met een gemiddeld aantal werkuren van 17,4 per week. Een deel van de flexwerkers (27%) heeft echter nog een tweede inkomensbron, die gemiddeld netto *f* 947,-- oplevert. In totaal ontvangen flexwerkers dan maandelijks netto *f* 1538,-- met betaald werk en de andere inkomensbron.

Behalve dit persoonlijk inkomen woont 80,6% van de flexwerkers in een huishouden met andere personen. Een groot deel van deze personen verdient ook een inkomen door arbeid. Gemiddeld is dit netto 2.798,-- per maand. Indien het inkomen door arbeid van de flexwerkers erbij wordt opgeteld, komen de flexwerkers uit huishou-

dens met een gemiddeld netto maandinkomen door arbeid van f 3.716,--. Alleenstaanden verdienen gemiddeld netto f 1.931,-- per maand, meerpersoons huishoudens ontvangen gemiddeld netto f 4.329,-- per maand.

Wat betreft de rol van het inkomen van de flexwerkers binnen het totale huishoudinkomen, blijkt dat 23,4% van de flexwerkers het meeste bijdraagt aan het huishoudinkomen en dus waarschijnlijk hoofdkostwinner is. Dit geldt vooral voor de tijdelijk aangestelde medewerkers en de uitzendkrachten. Oproepkrachten dragen doorgaans minder bij aan het huishoudinkomen.

Terugkomend op de vijfde onderzoeksvraag, kan men zich afvragen wat werkloos worden zou betekenen voor het inkomen van de flexwerkers, indien zij geen uitkering zouden ontvangen. Dit gegeven kan uitsluitend uitgerekend worden voor de flexwerkers die tijdens de telefonische enquête werkten, omdat alleen van deze groep de inkomensgegevens beschikbaar zijn. Tabel 4.4 geeft een overzicht voor de verschillende groepen wel of niet uitkeringsgerechtigden.

*Tabel 4.4 Vergelijking van het gemiddeld percentage verlies aan inkomen, indien werkende flexwerkers werkloos worden, voor vier specifieke groepen en de totale groep van flexwerkers 1)*

	tijdelijk ke baan	uitzend- kracht	oproep- kracht -	oproep- kracht +	totaal flexwer- kers
Gemiddeld % inkomensverlies bij werkloosheid 2)					
- indien geen WW-uitkering	61,3	58,3	33,6	43,9	48,9
- indien geen Abw-uitkering	85,9	74,2	61,3	10,5	72,1
- geen recht op uitkering	28,1	31,1	12,2	9,9	21,0
<i>Aantal personen</i>	<i>143</i>	<i>168</i>	<i>190</i>	<i>64</i>	<i>591</i>

1) oproepkrachten - en +: oproepkrachten zonder en met een arbeidsovereenkomst

2) statistische toetsing: uitkering  $p = .0000$ ; soort flexwerk  $p = .0000$ ; uitkering x soort flexwerk  $p = .5460$

De reden dat men geen WW- of Abw-uitkering ontvangt, is dat men geen recht heeft op een dergelijke uitkering vanwege de wekeneis, maar vooral ook vanwege de aanwezigheid van een ander inkomen. Het gaat hier meestal om een inkomen van een partner, een ander eigen inkomen (tweede of derde baan) of inkomen uit eigen vermogen. Het gemiddeld inkomensverlies bij werkloosheid, is voor de groep flexwerkers zonder uitkering dan ook lager (21,0%) dan voor degenen die recht hebben op een WW-uitkering (48,9%) of een Abw-uitkering (72,1%).

### **7. Wat zijn de redenen dat men als flexwerker werkt?**

De meeste flexwerkers hebben vrijwillig voor deze vorm van werk gekozen (78,1%). Dat wil niet zeggen dat zij dit werk ook vrijblijvend doen: 54,5% zegt dat het flexwerk een noodzakelijke inkomensbron is. Van alle flexwerkers zegt 39,0% dit werk te willen blijven doen, de overigen hebben een voorkeur voor vast werk (57,6%). Vooral voor de tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten is het flexwerk een gedwongen keuze: driekwart van hen wil liever vast werk hebben.

Veel flexwerkers kiezen voor flexwerk vanwege het behoud van vrijheid/onafhankelijkheid (53,2%) en het opdoen van ervaring (52,6%). Daarnaast kiezen velen voor flexwerk vanwege het tijdelijk bijverdienen (44,9%) en het niet kunnen vinden van een vaste baan op de arbeidsmarkt (44,0%). Tenslotte wordt ook vrij vaak voor flexwerk gekozen vanwege de combinatie zorg en werk (37,2%) en vanwege andere redenen (37,4%).

De reden dat men uit noodzaak voor flexwerk kiest is meestal de leeftijd (19,9%) en het feit dat men nieuw op de arbeidsmarkt is (19,1%). Leeftijd blijkt vooral bij de ouderen een rol te spelen. Nieuw zijn op de arbeidsmarkt speelt het meest bij jongeren, maar ook voor nog ongeveer 10% van de flexwerkers in de oudere leeftijdsgroepen. Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, etnische afkomst en gezondheidsproblemen/lichamelijke handicaps is voor slechts kleine groepen flexwerkers (telkens minder dan 5%) een reden om alleen nog maar voor flexwerk en niet meer voor een vaste baan in aanmerking te komen. Tenslotte heeft 12,5% van de flexwerkers een andere reden dat zij min of meer genoodzaakt zijn dat zij voor flexwerk kiezen.

### **8. In welke mate houden flexwerkers bij het zoeken naar werk rekening met de eisen die de Werkloosheidswet stelt aan het ontvangen van een uitkering?**

Het blijkt dat ongeveer een vijfde van de flexwerkers (21,3) rekening houdt met de eisen van de WW bij het zoeken naar werk. Dit geldt voor 27,0% van de tijdelijk aangestelde werknemers en 26,7% van de uitzendkrachten en veel minder vaak voor de oproepkrachten (12,7% en 17,8%).

### **9. Wat zijn de achtergrondkenmerken van flexwerkers?**

Tweederde van de flexwerkers is vrouw. Alleen bij de tijdelijk aangestelde werknemers is er een ongeveer gelijke verdeling van mannen en vrouwen te zien. Met name onder de oproepkrachten bevinden zich veel vrouwen. Daarnaast zijn de flexwerkers in deze twee groepen van een wat oudere leeftijd, vaker gehuwd en vaker samenwonend met een partner. Ook zijn zij vaker dan de twee andere groepen verantwoordelijk voor de zorgtaken binnen het huishouden. Tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten zijn verhoudingsgewijs vaak "nooit gehuwd geweest" en wonen minder vaak samen met een partner. Gemiddeld wonen flexwerkers in

huishoudens met 3 personen, waarvan 0,4 kinderen. De gemiddelde leeftijd van flexwerkers is 33 jaar.

De meeste flexwerkers hebben een middelbaar of hoger opleidingsniveau. Er zijn weinig flexwerkers met alleen lager onderwijs. Hoewel flexwerkers in de meeste bedrijfssectoren werkzaam zijn, vinden ze relatief vaak werk in de gezondheids-/welzijnssector, de zakelijke dienstverlening, de industrie en de handel. Met name oproepkrachten vinden werk in de gezondheids-/welzijnssector. In de zakelijke dienstverlening en de industrie vinden veel uitzendkrachten en tijdelijke aangestelden werk. Vooral in de kleine (tot 49 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 200 werknemers) vinden veel flexwerkers werk.

## 4.2 *Tot besluit*

In het begin van dit onderzoeksrapport werd de nota "Werken aan zekerheid" aangehaald, waarin wordt ingegaan op de relatie tussen sociale verzekeringen en de toenemende mate van flexibilisering van de arbeid (Tweede Kamer 96-97, 25010, nrs 1 en 2). Gesteld werd dat er signalen in de samenleving zijn, die aangeven dat de inkomensbescherming van zieke en werkloze flexwerkers te beperkt is. Om na te gaan of dit inderdaad het geval is, is een onderzoek uitgevoerd om vast te stellen wat de aard en de omvang van deze inkomensbescherming is door de sociale wetten.

Uit dit onderzoek blijkt dat er inderdaad sprake is van groepen flexwerkers die bij ziekte en werkloosheid buiten de sociale regelingen vallen. Toch blijkt dat het inkomen van de meeste flexwerkers grotendeels beschermd is tegen de gevolgen van werkloosheid en ziekte. Ongeveer tweederde van de onderzochte flexwerkers ontvangt bij ziekte loondoorbetaling of ziekengeld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek mag er van worden uitgegaan dat zij ook daadwerkelijk in aanmerking komen voor loondoorbetaling, danwel ziekengeld. Daarnaast voldoet ruim 80% van de flexwerkers aan de wekennis en komt bij werkloosheid dus in aanmerking voor een uitkering bij werkloosheid.

Een belangrijk onderzoeksgegeven is echter ook dat men de uitkeringen vaak niet aanvraagt. Indien men bij ziekte geen loondoorbetaling of ziekengeld heeft ontvangen, heeft slechts een minderheid (13,5%) deze uitkering wel aangevraagd, maar niet gekregen. De zieke flexwerkers zonder inkomen vragen dus het ziekengeld vaak niet aan. Dat kan zijn omdat men denkt er geen recht op te hebben, maar vaak ook speelt dat men er geen behoefte aan heeft. Hetzelfde bleek het geval te zijn bij meer dan de helft (61,7%) van de flexwerkers, die tijdens het onderzoek werkloos waren. Een belangrijk deel van deze groep heeft geen uitkering aangevraagd, terwijl men er toch recht op heeft (82,8%). Nadere analyse van deze groep laat zien dat deze

flexwerkers doorgaans een inkomen naast hun flexwerk-inkomen hebben of een inkomen hebben via de partner.

Dit gegeven nuanceert het onderzoeksgegeven, dat er sprake is van groepen die bij ziekte en werkloosheid geen inkomensbescherming hebben, omdat in ieder geval een belangrijk deel van deze groepen geen gebruik maakt van de geboden bescherming.

## *Literatuur*

BAENEN NMA, BOSCH LHM. Sociale Zekerheid ook voor flexibele krachten? Ontwikkelingen op het terrein van flexibilisering en effecten op sociale zekerheid. Den Haag, VUGA, 1997.

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

CBS. Enquête Beroepsbevolking 1996. 's-Gravenhage, Sdu/Uitgeverij, CBS-publicaties, 1997.

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.

JACOBI AM, MULLER B, BESSELING JJM, KERK TJ aan de. Effecten aanscherping toetredingseisen WW per 1 maart 1995. 's-Gravenhage, VUGA Uitgeverij B.V., 1996.

KLOSSE S. Flexibilisering en sociale zekerheid. In: Faber G. en J. Schippers (red.). Flexibilisering van de arbeid. Bussum, Dick Coutinho, 1997.

KLUWER. De kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid. Deventer, Kluwer/Voorlichtingscentrum Sociale Verzekering, 1997.

KUNNEN R, PRAAT WCM, VOOGD-HAMELINK AM de, WETZELS CMMP. Trendrapport aanbod van arbeid 1997. Den Haag, Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-rapport nr. 25, 1997.

MILLER DC. Handbook of Research Design and Social Measurement (Fifth Edition). London/New Delhi, Sage Publications, 1991.

SMITSKAM CJ. Flexibele Arbeidsrelaties 1997. Deventer, Kluwer, 1997.

SZW. Werken aan zekerheid. Den Haag, Sdu Uitgevers, 1996.

SZW. Sociale Nota 1998. Den Haag, Sdu Uitgevers, 1997.



## *Bijlage 1 Vragenlijst van het onderzoek*

Deze lijst bestaat uit twee gedeelten:

- (1) het screeningsgedeelte en
- (2) het onderzoeksgedeelte.

### **Screeningsgedeelte**

Goeden ....., u spreekt met ..... van het onderzoeksbureau Research voor Beleid in Leiden.

Wij doen momenteel een onderzoek naar flexwerk in Nederland in opdracht van NIA TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- S1 Bent u of is iemand in uw huishouden flexwerker?  
Met flexwerk bedoelen wij: een tijdelijke baan, een baan met een wisselend aantal uren per week, oproep- en invalwerk, uitzendwerk, thuiswerk, etc.
- 1 ja, ikzelf
  - 2 ja, flexwerker in huishouden (deze persoon aan telefoon vragen en opnieuw beginnen)
  - 3 nee, niemand (volgende vraag overslaan)
- S2 Bent u studerend en heeft u alleen voor een korte tijdelijke periode vakantiewerk verricht?
- 1 ja (volgende vraag overslaan)
  - 2 nee (volgende vraag overslaan)
- S3 Dus er is echt niemand in uw huishouden die op een tijdelijk contract van minder dan een jaar werkt?  
Bijvoorbeeld omdat er iemand net met een nieuwe baan is begonnen en eerst op tijdelijk contract werkt?
- 1 ja, toch wel (opnieuw beginnen)
  - 2 nee, echt geen flexwerker in het huishouden

Indien geen flexwerker of studerend: In dat geval heb ik verder geen vragen voor u. Toch hartelijk dank voor de medewerking en nog een prettige dag verder.

Indien flexwerker: Dan bent u iemand die wij zoeken voor dit onderzoek. Mag ik u een aantal vragen stellen over uw werk? Het duurt ongeveer 15 minuten.

**Onderzoeksgedeelte**

1. Werkt u: (enq. oplezen en respondent belangrijkste alternatief laten kiezen)
- 1 in een tijdelijke baan voor maximaal één jaar
  - 2 als vaste oproepkracht
  - 3 als uitzendkracht
  - 4 als tijdelijke invalkracht
  - 5 als thuiswerker
  - 6 in een arbeidspool
  - 7 of anders, nl: .....

(Bij keuze voor alternatief 2 of 4: naar module 1: vaststellen aard en omvang arbeidscontract. Bij terugkomst vijf vragen overslaan)

2. Werkt u full-time of part-time?
- 1 full-time
  - 2 part-time (volgende vraag overslaan)
  - 3 weet niet/geen antwoord
3. Hoeveel uur werkt u full-time?  
Aantal uur: ..... (volgende drie vragen overslaan)
4. Hoeveel uur werkt u part-time?  
Aantal uur: .....
5. Werkt u op vaste of op wisselende werktijden?
- 1 op vaste werktijden
  - 2 op wisselende werktijden
6. Werkt u met een vast of met een wisselend aantal werkuren per week?
- 1 met een vast aantal
  - 2 met een wisselend aantal
7. Sinds wanneer werkt u in deze baan/met dit arbeidscontract (of in uw laatste baan/met uw laatste arbeidscontract)?  
Datum: .....
8. Hoeveel banen of arbeidscontracten heeft u dit jaar (1997) gehad?  
Aantal banen: .....

(indien één baan, dan volgende twee vragen overslaan)

9. Hoe lang duurden deze banen of arbeidscontracten gemiddeld?  
Aantal weken: .....
10. Hoe lang duurde gemiddeld de tussenperiode of duurden de tussenperiodes dat u geen werk had?  
Aantal weken: .....
11. Werkte u dit jaar (1997), iedere week, tenminste op één dag per week?
- 1 ja (volgende vraag overslaan)
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord
12. Werkte u in dit jaar (1997), iedere maand, tenminste op één dag per maand?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord

*Ziekte*

Dan wil ik u nu graag vragen stellen over ziek zijn, loondoorbetaling en ziekingeld.

13. Bent u in de afgelopen twaalf maanden ziek geweest?
- 1 ja
  - 2 ja, ik ben nu ziek
  - 3 nee (doorgaan naar onderwerp "Werkloosheidswet")
  - 4 weet niet/geen antwoord (doorgaan naar onderwerp "Werkloosheidswet")
14. Hoeveel keer bent u in de afgelopen twaalf maanden ziek geweest?  
aantal keren: .....
15. Is in alle keren dat u ziek bent geweest het loon doorbetaald door de werkgever?
- 1 ja (volgende onderwerp: werkloosheidswet: wekeneis)
  - 2 nee, niet alle keren
  - 3 nee, geen enkele keer
  - 4 weet niet/geen antwoord
16. Is voor dit ziek zijn een ziektebewijzing aangevraagd?
- 1 ja (volgende twee vragen overslaan)
  - 2 ja, maar niet alle keren
  - 3 nee (volgende vraag overslaan)
  - 4 weet niet (volgende twee vragen overslaan)
17. Hoe vaak is het afgelopen jaar (oktober 1996-oktober 1997) voor dit ziek zijn een ziektebewijzing aangevraagd?  
Aantal keren: .....
18. Waarom is geen ziektebewijzing aangevraagd?
- 1 omdat ik tijdelijk geen werk had
  - 2 ik denk er geen recht op te hebben
  - 3 ik heb er geen behoefte aan
  - 4 andere redenen
19. Heeft u voor uw ziek zijn ook steeds een ziektebewijzing ontvangen?
- 1 ja (volgende twee vragen overslaan)
  - 2 nee
  - 3 weet niet (volgende twee vragen overslaan)

20. Waarom heeft u geen uitkering ontvangen?

- 1 omdat ik tijdelijk geen werk had
- 2 andere reden
- 3 weet niet/geen antwoord

21. Hoe vaak heeft u voor uw ziek zijn geen ziekteuitkering ontvangen?

Aantal keren: .....

*Werkloosheid: wekeneis*

Vervolgens wil ik u graag vragen stellen over uw eventuele recht op een WW-uitkering

(de volgende vraag alleen stellen aan degenen die vraag 11 met "nee" hebben beantwoord)

22. In hoeveel weken heeft u in dit jaar 1997, van 1 januari tot 1 oktober, betaald werk gehad?  
 Full-time of part-time werken maakt niet uit, op één dag werken in de week is voldoende  
 De totale periode heeft negenendertig weken geduurd  
 Aantal weken: .....

(indien de respondent het niet weet: dan hulpmiddel uitvragen wekeneis toepassen)

23. Heeft u op dit moment betaald werk?  
 1 ja (zeven vragen overslaan)  
 2 nee  
 3 weet niet/geen antwoord (volgende vraag overslaan)
24. Hoe lang heeft u al geen betaald werk (eventueel omrekenabel gebruiken)?  
 Aantal weken: .....
25. Heeft u momenteel een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet (WW)?  
 1 ja (ga door naar jareneis)  
 2 nee  
 3 weet niet/geen antwoord (drie vragen overslaan)
26. Waarom heeft u momenteel geen WW-uitkering?  
 1 niet aangevraagd  
 2 wel aangevraagd, maar niet ontvangen (volgende vraag overslaan)  
 3 weet niet/geen antwoord (volgende twee vragen overslaan)
27. Waarom heeft u de WW-uitkering niet aangevraagd?  
 1 ik meen er geen recht op te hebben i.v.m. wekeneis  
 2 ik denk er geen recht op te hebben om andere reden  
 3 ik heb er geen behoefte aan  
 4 andere reden  
 5 weet niet/geen antwoord

(Volgende vraag overslaan)

28. Waarom heeft u geen WW-uitkering ontvangen?

- 1 niet voldaan aan de wekeneis
- 2 andere reden
- 3 weet niet/geen antwoord

29. Heeft u momenteel een bijstandsuitkering (Abw)?

- 1 ja (volgende vraag overslaan)
- 2 nee
- 3 weet niet/geen antwoord (volgende vraag overslaan)

30. Waarom heeft u geen bijstandsuitkering?

- 1 ik heb een verdienende partner
- 2 ik heb een eigen vermogen
- 3 ik heb nog een andere betaalde baan
- 4 andere reden
- 5 weet niet/geen antwoord

(doorgaan naar jareneis)

31. Heeft u naast uw betaalde werk nog een werkloosheidsuitkering?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet niet/geen antwoord

32. Heeft u eerder dit jaar (1997) een WW-uitkering ontvangen

- 1 ja
- 2 nee (volgende vraag overslaan)
- 3 weet niet/geen antwoord (volgende vraag overslaan)

33. Waarom is de werkloosheidsuitkering beëindigd?

- 1 werkhervatting
- 2 andere reden
- 3 weet niet/geen antwoord

*Werkloosheid: jareneis*

34. Op welke leeftijd bent u begonnen met werken?  
Leeftijd: ..... jaar
35. Kunt u zich herinneren over hoeveel dagen u in het jaar 1996 loon ontvangen heeft. Is dat over minder of over meer dan 52 dagen? Het gaat hier om betaald werk.
- 1 minder dan 52 dagen
  - 2 meer dan 52 dagen
  - 3 weet niet (zie hulpmiddel uitvragen jareneis)
36. Heeft u in de vier jaren voor 1996, dat wil zeggen van 1992 tot en met 1995, steeds meer dan 52 dagen loon ontvangen?
- 1 ja (volgende vraag overslaan)
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord
37. Heeft u in deze jaren kinderen onder de twaalf jaar verzorgd?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord



*Inkomenssituatie*

Dan wil ik u nu graag enkele vragen stellen over uw inkomen en eventueel ook het inkomen van de huishouding waartoe u behoort.

38. Wat is het netto maandinkomen dat u gemiddeld met flexwerk verdient?  
Netto maandinkomen: *f* .....
39. Heeft u naast uw flexwerk nog een tweede betaalde baan of een tweede inkomensbron voor uzelf?
- 1 ja
  - 2 nee (volgende vraag overslaan)
  - 3 weet niet/geen antwoord (volgende vraag overslaan)
40. Wat is het netto maandinkomen dat u gemiddeld in uw andere betaalde baan of met dat andere inkomen verdient?  
Netto maandinkomen: *f* .....
41. Woont u alleen of woont u samen met anderen in een gezinsverband?
- 1 alleen (volgende twee vragen overslaan)
  - 2 samen met anderen
  - 3 weet niet/geen antwoord (volgende twee vragen overslaan)
42. Wat is het netto maandinkomen dat de overige leden van uw huishouding in een gewone maand, zonder extra uitkeringen, gezamenlijk verdienen?  
Netto maandinkomen: *f* .....
43. Bent u in uw huishouding de persoon die het meest aan het gezinsinkomen bijdraagt?
- 1 ja
  - 2 nee

(enq. indien het antwoord niet gegeven wordt omdat meer dan één personen verdienen, dit steeds voor iedere persoon navragen en vervolgens optellen. Het opgetelde bedrag invullen)

*Redenen voor flexwerk?*

Dan wil ik u nu vragen stellen over uw keuze voor flexwerk. Dit is het ... werk (inladen antwoord op vraag 1) dat u doet.

44. Heeft u vrijwillig of onvrijwillig voor flexwerk gekozen?
- 1 vrijwillig
  - 2 onvrijwillig
45. Is het flexwerk voor u een noodzakelijke inkomensbron of bijverdienste?
- 1 noodzakelijke inkomensbron
  - 2 bijverdienste
  - 3 weet niet/geen antwoord
46. Ik noem u nu een aantal mogelijkheden. Wilt u telkens aangeven of u om die reden wel of niet voor flexwerk heeft gekozen.
- Heeft u voor flexwerk gekozen:
- |  | ja | nee |
|--|----|-----|
| a. vanwege de combinatie zorg en werk?                   | 1  | 2   |
| b. omdat u op de arbeidsmarkt geen vaste baan kon vinden | 1  | 2   |
| c. omdat u uw vrijheid/onafhankelijkheid wilt behouden   | 1  | 2   |
| d. omdat u ervaring wilt opdoen                          | 1  | 2   |
| e. omdat u tijdelijk wilt bijverdienen                   | 1  | 2   |
| f. vanwege een andere reden                              | 1  | 2   |
47. Denkt u dat u alleen voor flexwerk in aanmerking komt omdat u:
- |  | ja | nee |
|--|----|-----|
| a. gezondheidsproblemen of een lichamelijke handicap heeft   | 1  | 2   |
| b. omdat u uw leeftijd een probleem is                       | 1  | 2   |
| c. omdat u nieuw bent op de arbeidsmarkt                     | 1  | 2   |
| d. omdat u de Nederlandse taal onvoldoende beheerst          | 1  | 2   |
| e. omdat u gediscrimineerd wordt vanwege uw etnische afkomst | 1  | 2   |
| f. vanwege een andere reden                                  | 1  | 2   |
48. Wilt u flexwerk blijven doen of heeft u een voorkeur voor vast werk?
- 1 wil flexwerk blijven doen
  - 2 heb voorkeur voor vast werk
  - 3 weet niet/geen antwoord
49. Houdt u bij het zoeken naar werk rekening met de eisen van de Werkloosheidswet (WW), voor het krijgen van een uitkering?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord

*Kenmerken van flexwerkers*

Tenslotte wil ik u nog enkele vragen over uzelf en uw werk stellen.

50. Enq. stel vast: geslacht;
- 1 man
  - 2 vrouw
51. Wat is uw geboortejaar  
Geboortejaar: .....
52. Wat is op dit moment uw burgerlijke staat?
- 1 gehuwd (ook gescheiden van tafel en bed)
  - 2 voor de wet gescheiden
  - 3 weduwe/weduwenaar
  - 4 nooit gehuwd geweest
  - 5 weigert/weet niet
53. Uzelf meegeteld, uit hoeveel personen bestaat het huishouden waartoe u behoort (kinderen die elders op kamers wonen, niet tot de huishouding rekenen)?  
Aantal personen: .....
54. Woont u samen met een partner (zie ook antwoord op vraag 41)?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weigert/weet niet
55. Uit hoeveel kinderen bestaat uw gezin of huishouding?  
Aantal kinderen: .....
56. Wat is de hoogste opleiding die u behaald heeft?
- 1 lager onderwijs
  - 2 lager beroepsonderwijs/MULO/MAVO
  - 3 middelbaar beroepsonderwijs/ HAVO/VWO
  - 4 hoger beroepsonderwijs/kandidaatsexamen
  - 5 universitair onderwijs
57. Bent u in uw huishouding degene die het meest verantwoordelijk is voor de zorgtaken?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet/geen antwoord

58. Wat is uw beroep?

Beroep letterlijk noteren: .....

59. In welke bedrijfssector bent u werkzaam (SBI-codering)?

Sector: .....

60. Hoeveel mensen werken ongeveer in de vestiging van de organisatie waar u werkzaam bent?

Aantal: .....

Dan zijn wij aan het einde van dit interview gekomen. Ik dank u hartelijk voor uw deelname aan dit onderzoek.

**Module 1: vaststellen aard en omvang arbeidscontract**

- 2a Hoeveel uren per week werkt u minimaal volgens dit arbeidscontract?  
Aantal uren: .....
- 2b Hoeveel uren per week werkt u maximaal volgens dit arbeidscontract?  
Aantal uren: .....
- 2c Bent u verplicht om aan de oproep/afroep gehoor te geven?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet
- 2d Is de werkgever verplicht u werk aan te bieden als dit er is?
- 1 ja
  - 2 nee
  - 3 weet niet

## *Bijlage 2 Redenen waarom geen Ziektewet-uitkering is aangevraagd*

### **Tijdelijk aangestelde werknemers**

- te kort gewerkt
- eerste drie dagen niet doorbetaald
- mevr. was niet langdurig ziek
- te kort ziek
- hij wil niet afhankelijk zijn van de staat en/of andere organisaties.
- n.v.t

### **Oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst**

- werkt op oproepbasis
- in de ww
- mensen worden niet meer dan 5 uur aangenomen in buurthuizen
- het was maar een buikgriepje.
- eigen B.V.
- teveel werk om aan te vragen
- van te voren met werkgever afgesproken dat er geen gebruik gemaakt wordt van de ZW
- dag niet gewerkt dus niet uitbetaald
- de Ziektewet-uitkering wordt door de werkgever geregeld.
- omdat het 1 dag is.
- ziekte-dagen waren te weinig, uren kwamen voor rest de week overeen
- staat in contract
- nul contract
- mevrouw werkt op projectbasis; haar man heeft werkt en is verzekerd
- respondent was maar één avond ziek en het recht ging pas in na twee dagen

### **Uitzendkrachten**

- te kort ziek
- nog student
- niet van op de hoogte
- op school
- respondent wil niet werken vanwege een probleem en heeft een werkloosheidsuitkering
- was maar een dag ziek
- vaste baan
- er wordt een gedeelte uitgekeerd
- weet niet van recht op zw-uitkering
- vergeten

### **Thuiswerkers**

- andere gezinsleden hebben het werk opgevangen
- respondent heeft ook uitkering en is via deze uitkering verzekerd

### **Medewerkers in arbeidspool**

- Number of cases read = 0

### Bijlage 3 Achtergrondkenmerken van zieke flexwerkers

*Achtergrondkenmerken van de in de periode van oktober 1996 tot en met oktober 1996 zieke of ziek geweest zijnde flexwerkers die wel of geen loondoorbetaling of ziekingeld ontvingen en dit wel of niet hebben aangevraagd*

	steeds loon- door- betaling	zieken- geld ont- vangen	geen zie- kingeld ontvan- gen	geen zie- kingeld aan- gevr.	totaal zieke flexwer- kers
Percentage vrouwen (*) 1)	67,8	50,0	50,0	71,3	66,4
Leeftijdsklasse (*)					
- 15 - 25 jaar	22,0	27,5	27,8	43,5	28,6
- 25 - 35 jaar	35,0	40,0	55,6	27,0	34,2
- 35 - 45 jaar	29,5	22,5	5,6	17,4	24,6
- 45 - 65 jaar	13,4	10,0	11,1	12,2	12,6
Percentage gehuwden (*)	44,7	30,0	33,3	30,7	39,1
percentage samenwonenden met partner (*)	57,3	50,0	38,9	41,2	51,5
Gemiddeld aantal personen in huishouding (n.s.)	2,7	2,9	3,1	2,9	2,8
Gemiddeld aantal kinderen in huishouding (*)	0,2	0,5	0,2	0,6	0,4
Percentage verantwoordelijk voor zorgtaken (n.s.)	53,3	51,5	41,7	49,4	51,7
Gemiddeld opleidingsniveau (maximaal 5) (n.s.)	2,9	2,7	2,9	3,0	2,9
Percentage onvrijwillig voor flexwerk gekozen (n.s.)	24,8	25,6	25,0	24,3	24,8
Percentage flexwerk is noodzakelijk inkomen (*)	65,7	77,5	72,2	50,4	63,0
Percentage voorkeur voor vast werk (*)	65,1	80,0	72,2	56,6	64,5
Draag meeste bij aan huishoudinkomen (n.s.)	48,8	48,7	38,9	36,0	44,9
Gemiddeld flexwerkinkomen in guldens (*)	1537,0	1492,0	1426,0	1067,0	1400,0
Gemiddeld individueel inkomen in guldens (*)	1811,0	1749,0	1494,0	1342,0	1662,0
Gemiddeld gezinsinkomen in guldens (n.s.)	3532,0	3432,0	2653,0	3744,0	3545,0
Percentage rekening houden met eisen WW (*)	28,2	25,0	27,8	15,7	24,5
Aantal personen	255	40	18	115	428

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant

## *Bijlage 4 Redenen waarom geen bijstandsuitkering is aangevraagd*

### **Tijdelijk aangestelde werknemers**

- nu nog uitkering op grond van Ziektewet via GAK
- zelf ontslag genomen

### **Oproepkrachten met en zonder arbeidsovereenkomst**

- mevrouw wil niet profiteren
- ze heeft ernaast een vaste baan
- studiefinanciering
- geen recht op
- heb ik niet aangevraagd
- student
- heb een Ziektewet-uitkering
- is ingeschreven voor het geval dat het loon onder de grens is
- werk is een hobby, werkt af en toe hele weken niet
- niet aangevraagd: respondent is studerend en heeft ook studiefinanciering
- niet voor in aanmerking

### **Uitzendkrachten**

- niet eerlijk
- vraagt binnenkort WW aan
- ik zit in de Ziektewet (GAK)
- ziekingeld uitkering
- wist niet dat het kon, maar ze is zeker voor een heel korte periode werkloos
- ik wil dit absoluut niet
- wil ik niet
- krijgt geld van Gak
- werkt regelmatig via het uitzendbureau en heeft genoeg inkomen hiervan
- de uitkering is aangevraagd
- studeren
- woont thuis
- pensioengerechtigd en dus geen bijstandsuitkering nodig
- zit in de Ziektewet
- thuiswonend en 1 week tot volgende baantje
- studiebeurs
- respondent is student

### **Thuiswerkers**

- Number of cases read = 0

### **Medewerkers in arbeidspool**

- mevrouw zit in de Ziektewet in verband met hernia



## Bijlage 5 Achtergrondkenmerken van werkloze flexwerkers

*Achtergrondkenmerken van tijdens het onderzoek werkloze flexwerkers, die een WW-uitkering, een andere uitkering (abw of ziekingeld) of geen uitkering ontvingen*

	WW-uit- kering ont- vangen	Abw/zie- kingeld ontvangen	geen uit- kering ontvangen	totaal werkloze flexwer- kers
Percentage vrouwen (n.s.) 1)	50,0	66,7	73,7	67,0
Leeftijdsklasse (n.s.)				
- 15 - 25 jaar	18,2	16,7	26,3	23,1
- 25 - 35 jaar	22,7	66,7	31,6	34,1
- 35 - 45 jaar	45,5	16,7	24,6	28,6
- 45 - 65 jaar	13,6	0,0	17,5	13,3
Percentage gehuwden (*)	38,1	25,0	48,2	42,7
percentage samenwonenden met partner (n.s.)	45,5	33,3	58,9	52,2
Gemiddeld aantal personen in huishouding (n.s.)	2,6	2,8	2,9	2,8
Gemiddeld aantal kinderen in huishouding (n.s.)	0,5	0,5	0,2	0,3
Percentage verantwoordelijk voor zorgtaken (n.s.)	58,8	63,6	72,7	68,1
Gemiddeld opleidingsniveau (maximaal 5) (n.s.)	2,9	2,6	2,9	2,9
Percentage onvrijwillig voor flexwerk gekozen (*)	50,0	33,3	17,5	27,5
Percentage flexwerk is noodzakelijk inkomen (*)	80,0	75,0	36,4	51,7
Percentage voorkeur voor vast werk (*)	76,2	81,8	48,1	59,5
Percentage grootste bijdrage huishoudinkomen (n.s.)	57,1	58,3	33,3	42,2
Gemiddeld flexwerkinkomen in guldens (*)	1621,0	1002,0	926,0	1094,0
Gemiddeld individueel inkomen in guldens (*)	1978,0	1246,0	1092,0	1305,0
Gemiddeld gezinsinkomen in guldens (n.s.)	3444,0	2308,0	4110,0	3740,0
Percentage rekening houden met eisen WW (*)	55,0	58,3	12,7	28,7
Aantal personen	24	12	58	94

1) het toetsingsresultaat van de toetsing van de verschillen tussen de groepen staat tussen haakjes aangegeven: bij (\*) zijn de verschillen significant ( $p \leq .05$ ) en bij (n.s.) zijn de verschillen niet significant