

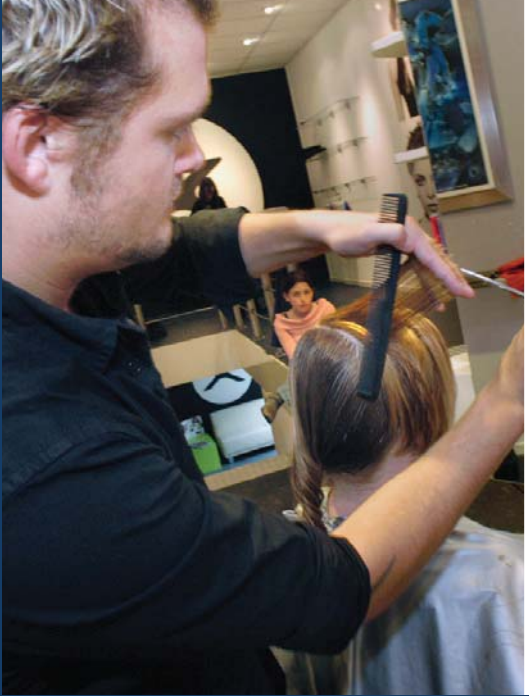
## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211638>

Please be advised that this information was generated on 2021-01-17 and may be subject to change.



Het ITS maakt deel uit  
van de Radboud  
Universiteit Nijmegen



# Uitzendmonitor 2014

Hedwig Vermeulen | Roelof Schellingerhout | Rob Sijbers | Ellen van de Wetering

**UITZEND  
MONITOR**



# UITZENDMONITOR 2014



# Uitzendmonitor 2014

Hedwig Vermeulen  
Roelof Schellingerhout  
Rob Sijbers  
Ellen van de Wetering

Juli 2014

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vermeulen, Hedwig.

Uitzendmonitor 2014. Hedwig Vermeulen, Roelof Schellingerhout, Rob Sijbers, & Ellen van de Wetering – Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

ISBN 978-90-5554-474-5

NUR 740

Projectnummer: 34001156

© 2014 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

## Voorwoord

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan snel. Dat geldt zeker voor de uitzendbranche. Dan is het goed om een vinger aan de pols te houden bij die ontwikkelingen en om actuele kennis te hebben van de structuur en samenstelling van de groep die het uitzendwerk verricht, de uitzendkrachten.

De Uitzendmonitor geeft inzicht in de in de samenstelling van de groep uitzendkrachten en in de ontwikkelingen in uitzendbanen. Dit is mogelijk geworden door cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek te combineren met de cijfers van de polisadministratie van UWV. Daardoor kunnen de uitzendbanen van alle uitzendkrachten over een reeks van jaren worden gevolgd. Bovendien lopen de cijfers niet ver achter bij de actualiteit. Het ITS heeft de analyses uitgevoerd in opdracht van de ABU.

Uitzendorganisaties en uitzendkrachten, maar ook beleidsmakers, wetenschappers en iedereen die zich bezighoudt met de arbeidsmarkt kan de Uitzendmonitor – een onderzoek dat periodiek herhaald zal worden – als naslagwerk gebruiken voor cijfers over de recente ontwikkeling van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt.

ITS, Radboud Universiteit Nijmegen





# Inhoud

Voorwoord	v
1 Inleiding	1
1.1 Aantal uitzendkrachten	1
2 Kenmerken van uitzendkrachten	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Uitzendkrachten naar geslacht	5
2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd	5
2.4 Uitzendkrachten naar thuissituatie	7
2.5 Uitzendkrachten naar etniciteit	7
2.6 Uitzendkrachten en opleiding	8
2.7 Scholieren en seizoenswerkers	11
3 Kenmerken van de uitzendbanen	15
3.1 Uitzendbanen naar fase	15
3.2 Uitzendbanen naar dienstverband en naar wekelijkse arbeidsduur	15
3.3 Uitzendbanen naar bedrijfstak	16
3.4 Uitzendbanen naar bedrijfsgrootte	17
3.5 Transities	18
3.5.1 Arbeidspositie na de uitzendbanen over de periode 2007-2012	18
3.5.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen per jaar	21
3.5.3 Het vinden van een vaste baan	23
3.5.4 Zoekgedrag naar andere baan	24
3.5.5 Stroming tussen bedrijfssectoren	26
4 Belangrijkste uitkomsten	29
4.1 Kenmerken van de uitzendkrachten	29
4.2 Kenmerken van de uitzendbanen	30
4.3 Transitie van uitzendkrachten	31
Literatuur	32

Bijlagen	33
Bijlage 1 – Definities	35
B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden	35
B1.2 Definities van variabelen uit de EBB	35
B1.3 Fase-indeling (Flexfase)	35
B1.4 Etniciteit	37
B1.5 Opleidingsniveau	38
Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB	39
B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB	39
Bijlage 3 – Methodische beschrijving transitie	41
B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten	41
B3.2 Volgen van banen in de tijd	42
Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand	45

# 1 Inleiding

De arbeidsmarkt van uitzendkrachten wordt in verschillende onderzoeken beschreven. Zo geeft het onderzoek naar de transities van uitzendkrachten (Vermeulen e.a., 2012) inzicht in de feitelijke populatie van uitzendkrachten en hun arbeidsmarkttransities. Daarnaast werd sinds 1991 tweejaarlijks het ‘Instroomonderzoek’ uitgevoerd onder de uitzendkrachten die aan de slag gingen bij een inleenbedrijf (Donker van Heel, 2009).

Deze rapportage geeft een beeld van de omvang en samenstelling van de uitzendkrachten en uitzendbanen in de afgelopen jaren. Daarnaast wordt aangegeven wat uitzendkrachten gaan doen na afloop van de uitzendbanen (transities).

Hiervoor is het CBS-Polisbestand gebruikt dat gegevens bevat uit de polisadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze polisadministratie bevat gegevens over de arbeidsdienstverbanden van de werknemers in Nederland en is gebaseerd op de inkomstenverhoudingen uit de loonadministratie van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Alle dienstverbanden van uitzendkrachten worden geregistreerd. Voor dit onderzoek zijn de gegevens voor de jaren 2007 tot en met 2012 gebruikt. De Polisadministratie is leidend in het onderzoek, maar bevat geen gegevens over scholing, thuissituatie en zoekgedrag van uitzendkrachten. Daarom is ter aanvulling gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

Uitgangspunten:

- De gegevens uit het CBS-Polisbestand zijn leidend in het onderzoek.
- De meeteenheid is het aantal uitzendkrachten gedurende het jaar.
- De gegevens zijn inclusief scholieren, tenzij anders vermeld.
- Als het polisbestand bepaalde gegevens niet bevat wordt de EBB gebruikt. De EBB bevat standcijfers.

## 1.1 Aantal uitzendkrachten

De verschillende databronnen en verschillende berekeningswijzen leiden tot verschillende uitkomsten. De databronnen zijn beschreven in tabel 1.1.

Tabel 1.1 – Kenmerken bronbestanden

	Polis	EBB	Statline
Soort data	Administratief	Enquête	Enquête/administratief
Frequentie	Jaarlijks	Jaarlijks	Kwartaal
Meeteenheid	Aantal uitzendkrachten gedurende het jaar	Aantal uitzendkrachten op <i>meetmoment</i>	Aantal uitzendkrachten op <i>meetmoment</i>
Aantal respondenten	Integraal	± 70.000	± 70.000 / integraal

In tabel 1.2 wordt het aantal uitzendkrachten volgens deze bestanden vergeleken met de gegevens volgens Statline van het CBS.

Tabel 1.2 – Aantal uitzendkrachten per jaar, naar bronbestand

	Polis	EBB <sup>1)</sup>	EBB <sup>1)</sup> ≥12 uur	Statline
2007	839.852	258.349	222.766	213.000
2008	820.101	250.572	209.973	205.000
2009	711.274	205.334	175.554	164.000
2010	717.831	199.245	172.730	166.000
2011	747.598	216.500	180.779	172.000
2012	700.711	215.069	187.142	169.000

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS; EBB CBS, bewerking ITS; CBS Statline

1) 1e peiling

De polisbestanden zijn jaarbestanden. Dat wil zeggen dat op basis hiervan vastgesteld wordt hoeveel personen er gedurende een jaar als uitzendkracht werkzaam zijn geweest. De tweede kolom van tabel 1.2 geeft het aantal uitzendkrachten gedurende een jaar volgens de polisbestanden. Het aantal uitzendkrachten is vanaf 2007 (839.852) vrijwel continu gedaald tot 2010. Vooral tussen 2008 en 2009 is het aantal uitzendkrachten fors afgenomen, met ruim 100.000 uitzendkrachten ofwel een achtste (12,5%). In 2010 is sprake van een stabilisatie (717.831), daarna volgt een lichte stijging in 2011 (747.598) en in 2012 is het aantal uitzendkrachten opnieuw ongeveer op het niveau van 2010 (700.711). In totaal is het aantal uitzendkrachten in 2012 gedaald met ruim 139.000 ten opzichte van 2007.

- Het aantal uitzendkrachten in 2012 bedraagt: **700.711**
- De daling van het aantal uitzendkrachten sinds 2007 bedraagt: **139.141**

Het aantal uitzendkrachten op basis van de polisbestanden is hoger dan het aantal uitzendkrachten op basis van de EBB. Het aantal op basis van de EBB is immers gebaseerd op een *peilmoment* en is geen jaarcijfer. De trend is hetzelfde.

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline is steeds lager dan het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel 1.2, vijfde en derde kolom). Het aantal uitzendkrachten zoals de EBB dat meet, betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van enquêtering. Het verschil wordt voornamelijk veroorzaakt doordat het CBS alleen degenen die 12 uur of meer in de week werken tot de werkzame beroepsbevolking rekent. Als we in de EBB ook diegenen selecteren die 12 uur of meer werken, verschillen de EBB-cijfers nog maar vijf- tot tienduizend van de Statline gegevens (tabel 1.2, vierde en vijfde kolom). In bijlage 3 is een uitgebreide vergelijking tussen de uitkomsten van de EBB en de polisbestanden te vinden.

### ***Leeswijzer***

In hoofdstuk twee beschrijven we de arbeidsmarktkenmerken van uitzendkrachten. Het gaat dan onder meer om geslacht, leeftijd en opleiding. In het derde hoofdstuk verschuift de aandacht naar de arbeidsmarktkenmerken van de uitzendbanen. Onderwerpen die in dit hoofdstuk behandeld worden zijn fase, dienstverband, bedrijfsgrootte en de transities die uitzendkrachten maken. In hoofdstuk vier is een aantal belangrijke uitkomsten weergegeven.



## 2 Kenmerken van uitzendkrachten

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de kenmerken van uitzendkrachten die in de periode 2007-2012 werkzaam waren. De aantallen zijn steeds gebaseerd op de gegevens uit de Polisadministratie. Waar gegevens uit de EBB gebruikt zijn, wordt dit vermeld.

### 2.2 Uitzendkrachten naar geslacht

Meer dan de helft van de uitzendkrachten bestaat uit mannen (tabel 2.1). Dit aandeel loopt de laatste jaren op van bijna 56 procent in 2007 tot bijna 60 procent in 2012.

*Tabel 2.1 – Aandeel mannen en vrouwen<sup>1)</sup> onder uitzendkrachten*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mannen	55,9%	55,8%	56,1%	58,4%	59,0%	59,5%
Vrouwen	44,1%	44,2%	43,9%	41,6%	41,0%	40,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

1) Voor zover het geslacht bekend is

### 2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd

Het aandeel jongeren (jonger dan 25 jaar) is de afgelopen jaren gedaald van 48 procent in 2007 naar iets minder dan 43 procent in 2012 (tabel 2.2). Het aandeel ouderen (45 jaar en ouder) is in deze periode toegenomen van 14 procent tot bijna 18 procent in 2012. Uitzendkrachten zijn overigens wel jong in vergelijking met de totale werkzame beroepsbevolking. Het aandeel jongeren in de werkzame beroepsbevolking is tien procent in 2012. Bij de uitzendkrachten is het aandeel jongeren dus vier keer zo groot. Het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking is daarentegen met ruim veertig procent ruim twee keer zo groot als bij de uitzendkrachten.

Tabel 2.2 – Uitzendkrachten naar leeftijd<sup>1)</sup>

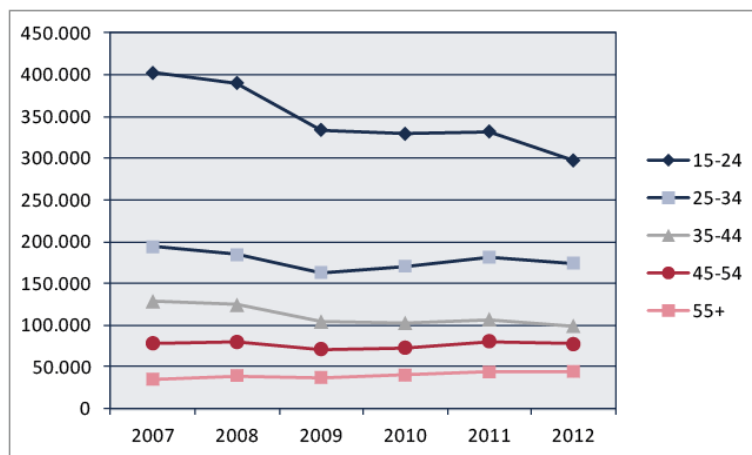
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
t/m 24	48,0%	47,7%	47,0%	46,0%	44,6%	42,9%
25-34	23,1%	22,5%	23,0%	23,9%	24,4%	25,2%
35-44	15,3%	15,2%	14,7%	14,3%	14,3%	14,3%
45-54	9,3%	9,8%	10,0%	10,2%	10,8%	11,2%
55 en ouder	4,2%	4,8%	5,3%	5,6%	5,9%	6,4%
Totaal <sup>1)</sup>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

1) Voor zover leeftijd bekend is

De daling van het aantal uitzendkrachten in de periode 2007-2012 komt vooral door de daling van het aantal 15 tot 25 jarigen. In figuur 2.1 zien we dat het *aantal* jongeren tussen 2007 en 2012 met bijna 105.000 is afgenomen, dat is ruim een kwart minder<sup>1</sup>. Ook de aantallen 25 tot 35 jarigen en 35 tot 45 jarigen zijn gedaald (respectievelijk –10% en –23%). Het aantal oudere uitzendkrachten (55 jaar en ouder) is ondanks de krimp van het totale aantal uitzendkrachten met 17 procent, gestegen met ruim 9.000 (+26%).

Figuur 2.1 – Uitzendkrachten naar leeftijd<sup>1)</sup>



Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

1) Voor zover leeftijd bekend is

1 Ook als we kijken naar de aantallen exclusief scholieren en studenten zien we de grootste daling bij het aantal 15 tot 25 jarigen, hoewel de aantallen en ook de daling fors minder is.



## 2.4 Uitzendkrachten naar thuissituatie

De thuissituatie van de uitzendkrachten is gebaseerd op gegevens van de EBB. De thuissituatie verandert in de jaren 2007-2012 (tabel 2.3). Het aandeel dat is getrouwd of een vaste partner heeft neemt enigszins toe van ongeveer 45 procent in 2007 naar 51 procent in 2012 met een minimum in 2009 van 41 procent. Het aandeel thuiswonende kinderen neemt in deze periode af en daalt van 30 procent naar 22 procent. Voor een deel zal de verschuiving in de samenstelling van de uitzendkrachten naar thuissituatie in de afgelopen jaren, samenhangen met de afname van het aantal jonge uitzendkrachten.

Tabel 2.3 – Thuissituatie uitzendkrachten

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alleenstaande	19,8%	20,4%	23,5%	19,2%	21,5%	21,6%
1-pers. huishoudkern ( $\geq 2$ pers.)	4,1%	5,7%	4,7%	4,1%	4,3%	3,6%
Lid huishoudkern (echtbaar)	28,0%	29,0%	25,8%	29,4%	26,2%	30,9%
Lid huishoudkern (vaste partners)	16,8%	16,9%	16,1%	20,4%	20,9%	19,7%
Kind (van huishoudkern)	29,5%	25,6%	27,3%	24,0%	24,1%	21,8%
Overig: (schoon)familie	1,2%	1,0%	1,1%	1,7%	1,1%	0,7%
Overig: geen (schoon)familie	,8%	1,5%	1,5%	1,2%	1,9%	1,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

## 2.5 Uitzendkrachten naar etniciteit

De afgelopen jaren is het aandeel allochtonen<sup>2</sup> bij de uitzendkrachten redelijk stabiel gebleven. Wel is er een verschuiving te zien naar meer westers allochtone uitzendkrachten en minder niet-westers allochtone uitzendkrachten. Het aandeel westers allochtone uitzendkrachten nam toe van 12,5 procent naar vijftien procent. Het aandeel niet-westers allochtone uitzendkrachten is gedaald van 24 procent naar 21 procent.

---

2 Het kenmerk etniciteit is gebaseerd op de CBS-definitie, zie bijlage B1.4. Het gegevens is verkregen door het kenmerk uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) te koppelen aan de Polisbestanden.

Tabel 2.4 – Uitzendkrachten naar etniciteit

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Autochtoon	63,4%	62,3%	63,2%	62,8%	63,2%	63,9%
Westers allochtoon	12,5%	13,4%	13,7%	15,3%	15,4%	15,0%
Niet-westers allochtoon	24,1%	24,3%	24,1%	21,9%	21,4%	21,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

## 2.6 Uitzendkrachten en opleiding

In deze paragraaf worden de scholingskenmerken van uitzendkrachten beschreven op basis van de Enquête Beroepsbevolking. De EBB bevat de meest uitgebreide informatie over de huidige opleiding en de hoogst behaalde opleiding.

### *Hoogst behaalde opleiding*

Het hoogst behaalde opleidingsniveau is de hoogste opleiding waarvoor een diploma is behaald. Het opleidingsniveau is in de onderstaande tabellen in drie categorieën ingedeeld. De lager opgeleiden hebben een vmbo-opleiding, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of een mbo-opleiding niveau 1. Middelbaar opgeleiden hebben een afgeronde havo, vwo of mbo niveau 2, 3 en 4 opleiding. De hoger opgeleiden hebben een hbo of universitaire studie afgerond (zie definitie bijlage B1.5). Het middelbaar en het hogere opleidingsniveau zijn niveaus waarbij men in ieder geval het niveau van een startkwalificatie heeft. Bij een lager opleidingsniveau beschikt men niet over een startkwalificatie.

Tabel 2.5 – Uitzendkrachten naar hoogst behaalde opleiding

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lager	35,1%	39,0%	34,7%	35,2%	33,7%	31,3%
Middelbaar	47,8%	43,5%	43,8%	46,1%	48,9%	48,5%
Hoger	17,1%	17,5%	21,5%	18,7%	17,4%	20,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

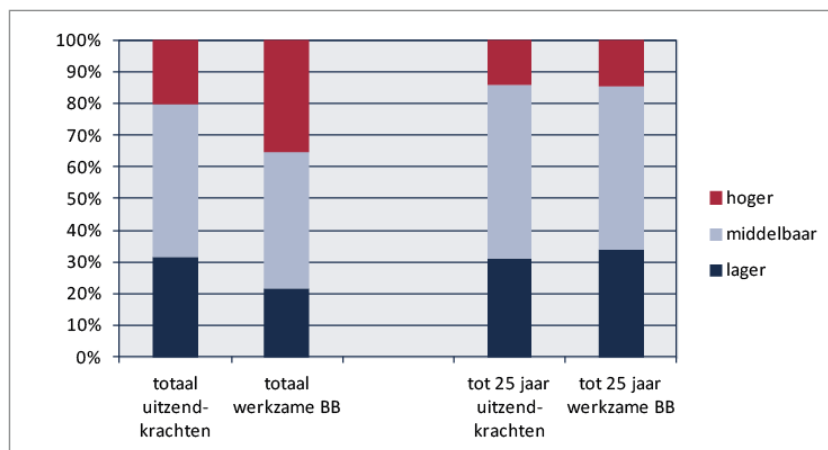
Bron: EBB CBS, bewerking ITS

In 2007 heeft 35 procent van de uitzendkrachten een laag opleidingsniveau. Het aandeel uitzendkrachten met een middelbaar opleidingsniveau is 48 procent en 17 procent van de uitzendkrachten heeft een hoog opleidingsniveau. Sinds 2008 is het op-

leidingsniveau van de uitzendkrachten opvallend toegenomen. Het aandeel middelbaar opgeleiden is gestegen en het aandeel lager opgeleiden is sterk gedaald.

Figuur 2.2 toont de verdeling over de opleidingsniveaus voor de uitzendkrachten en de totale werkzame beroepsbevolking voor de jongeren tot 25 jaar. In de totale beroepsbevolking komt een hoog opleidingsniveau vaker voor dan bij de totale groep uitzendkrachten. Een lager opleidingsniveau komt minder vaak voor. Duidelijk te zien is dat het verschil bijna wegvalt als we alleen kijken naar de jongeren tot 25 jaar. Aangezien er relatief veel jongeren in de uitzendbranche werken, en jongeren (nog) een laag opleidingsniveau hebben, werken er in de uitzendbranche veel laag opgeleiden. Het verschil in opleidingsniveau wordt dan ook voor een groot deel verklaard door het verschil in leeftijd. Toch zijn er (bij de ouderen) wel verschillen in opleidingsniveau tussen de uitzendkrachten en de totale werkzame beroepsbevolking. We gaan hier in de volgende paragraaf verder op in.

*Figuur 2.2 – Verdeling hoogst behaalde opleiding uitzendkrachten t.o.v. totale werkzame beroepsbevolking (BB), leeftijd tot 25 jaar*



Bron: EBB CBS, bewerking ITS

### ***Actuele opleiding***

In de EBB kunnen we niet alleen zien welke opleiding men heeft afgerond, maar ook welke opleiding men volgt op het moment van enquêteren. We kunnen daardoor gegevens presenteren over uitzendkrachten en andere werkzame personen die bezig zijn met een opleiding.

Hierbij is onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten die wel en die geen scholier/student zijn. In 2007 volgt totaal 35 procent van de uitzendkrachten een opleiding (19,3% en 15,9%) en hiervan is (ruim) de helft scholier/student. In 2012 is dit gedaald naar 27 procent, maar nog steeds is de helft scholier/student.

Tabel 2.6 – Uitzendkrachten die tijdens de 1e peiling een opleiding volgen

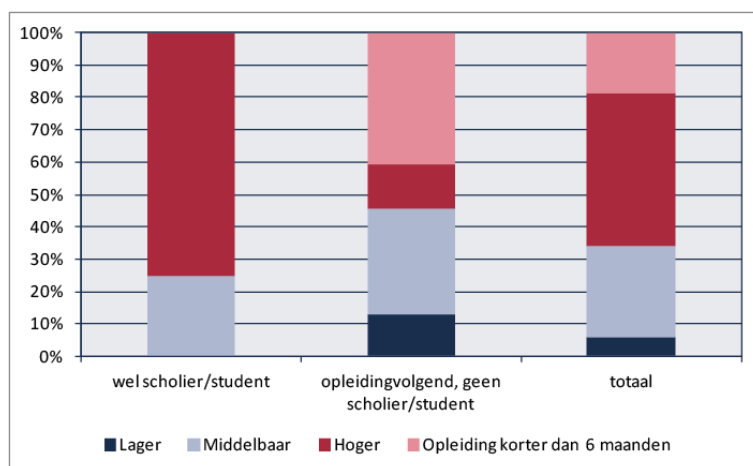
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Volgt geen opleiding	64,8%	66,3%	68,2%	67,5%	67,0%	73,2%
Scholier/student	19,3%	19,3%	17,7%	16,8%	18,3%	13,0%
Geen scholier/student, volgt wel opleiding	15,9%	14,4%	14,2%	15,8%	14,7%	13,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

Het aandeel opleidingvolgenden die geen scholier/student zijn, varieert door de jaren (tabel 2.6). In 2010 is dit gestegen tot 16 procent maar het daalt in de volgende jaren. Het aandeel dat geen opleiding volgt is in 2012 iets gestegen tot 73 procent.

In figuur 2.3 staat het niveau van de actuele opleiding van de uitzendkrachten in 2012. Een aanzienlijk deel van de opleidingvolgenden volgt een opleiding die korter dan zes maanden duurt. Dit aandeel is vanaf 2010 ruim verdubbeld ten opzichte van de voorgaande jaren.

Figuur 2.3 – Niveau van actuele opleiding van de uitzendkrachten, 2012



Bron: EBB CBS, bewerking ITS

Er is een groot verschil in het niveau van de huidige opleiding tussen de uitzendkrachten die scholier/student zijn en de uitzendkrachten die geen scholier/student zijn. De uitzendkrachten die geen scholier/student zijn volgen vaak een opleiding die korter is dan zes maanden. Bovendien volgen ze veel minder vaak dan scholieren/studenten een opleiding van een hoger niveau en vaker een lagere opleiding. Bij scholieren/studenten volgt ruim zeventig procent een hogere opleiding. Bij de niet-scholieren/studenten is dat minder dan een kwart. Een lagere opleiding wordt door minder dan vijf procent van de scholieren/studenten gevolgd. Bij de uitzendkrachten die geen scholier/student zijn maar wel een opleiding volgen is dit bijna twintig procent.

Het hoogst behaalde opleidingsniveau van de scholieren/studenten is voor aanvang van de huidige opleiding hoger dan van de niet scholieren/studenten. Middelbaar en hoog opgeleide uitzendkrachten volgen vaker een opleiding en verbeteren hiermee hun arbeidspositie terwijl laag opgeleide uitzendkrachten dit minder vaak doen. De groep scholieren/studenten bestaat voor het grootste deel uit middelbaar opgeleiden die (actueel) een hogere opleiding volgen.

## **2.7 Scholieren en seizoenswerkers**

In deze paragraaf kijken we wat het aantal uitzendkrachten is per maand, in de periode januari 2007 tot en met december 2012. Voordat we hieraan toekomen is het eerst nodig om de groep scholieren binnen de uitzendkrachten te onderscheiden. Zij zijn, zo zal blijken, verantwoordelijk voor de seizoensmatige variatie in het aantal uitzendkrachten.

### ***Scholieren***

Binnen de groep uitzendkrachten kunnen de scholieren apart worden onderscheiden. Uitzendkrachten die in een jaar een voltijdsopleiding volgen, beschouwen we in dat jaar als scholieren. De combinatie scholier-uitzendkracht is op twee manieren bekeken:

1. Een persoon is in hetzelfde jaar scholier en uitzendkracht, maar de periode waarin men scholier is en de periode waarin men uitzendkracht is hoeven niet te overlappen.
2. Een persoon is in hetzelfde jaar scholier en uitzendkracht en er is wel overlap in de periode waarin men scholier was en de periode waarin men uitzendkracht was.

Tabel 2.7 geeft de aantallen volgens deze twee definities. De scholieren volgens de tweede definitie zijn een subset van de eerste definitie en deze groep is dan ook kleiner. Het verschil in aantallen tussen de twee definities is echter niet zeer groot en we

gebruiken vanaf nu de tweede definitie (er moet overlap zijn in de periode dat men scholier was en uitzendwerk deed).

*Tabel 2.7 – Aantal scholieren volgens twee definities*

	2007	2008	2009	2010	2011
Scholier (gedurende het jaar)	280.623 33,4%	270.325 33,3%	233.363 32,8%	230.097 32,1%	232.839 31,1%
Tegelijkertijd scholier en uitzendkracht	246.599 29,4%	233.008 28,4%	204.401 28,7%	198.528 27,7%	200.600 26,8%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

### *Seizoenswerkers*

Het aantal uitzendkrachten blijkt te variëren per maand. Vooral in de zomermaanden blijkt het aantal uitzendkrachten hoger dan in de andere maanden. Dit doet het vermoeden rijzen dat er een groep seizoenwerkers is; uitzendkrachten die voornamelijk in de zomermaanden werken.

Ruim een derde van de uitzendkrachten per jaar is minder dan 4 maanden uitzendkracht (tabel 2.8). Tussen de 12,9 procent (2007) en de 17,5 procent (2012) is het hele jaar uitzendkracht.

*Tabel 2.8 – Aantal maanden per jaar dat men uitzendkracht is*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	12,4%	12,6%	11,4%	15,0%	12,4%	11,4%
2	14,4%	14,0%	15,5%	13,7%	14,9%	14,2%
3	11,4%	11,2%	10,6%	10,3%	10,4%	10,1%
4	9,7%	9,3%	9,2%	9,1%	8,9%	8,7%
5	7,8%	7,7%	7,1%	7,0%	7,0%	6,8%
6	6,7%	6,5%	6,4%	6,2%	6,1%	6,3%
7	6,1%	6,1%	5,8%	5,8%	5,7%	5,9%
8	5,3%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,2%
9	4,8%	5,1%	4,8%	4,8%	4,8%	5,1%
10	4,2%	4,3%	4,3%	4,7%	4,5%	4,5%
11	4,2%	4,7%	4,7%	4,2%	4,4%	4,4%
12	12,9%	12,9%	15,3%	14,3%	16,0%	17,5%
Totaal	839.852	820.101	711.274	717.831	744.076	700.711

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

Over de hele periode 2007-2012 (tabel 2.9) geldt dat ruim een kwart van de personen die in die periode uitzendwerk heeft gedaan, dat minder dan vier maanden heeft gedaan.

*Tabel 2.9 – Aantal maanden dat men uitzendkracht is over de hele periode 2007-2012*

Aantal maanden	Aantal uitzendkrachten	%
1-3 maanden	507.596	25,1%
4-6 maanden	351.879	17,4%
7-12 maanden	438.838	21,7%
13-18 maanden	240.228	11,9%
19-24 maanden	161.564	8,0%
25-36 maanden	173.917	8,6%
> 36 maanden	147.627	7,3%
Totaal	2.022.293	100,0%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

### ***Seizoenswerkers en scholieren***

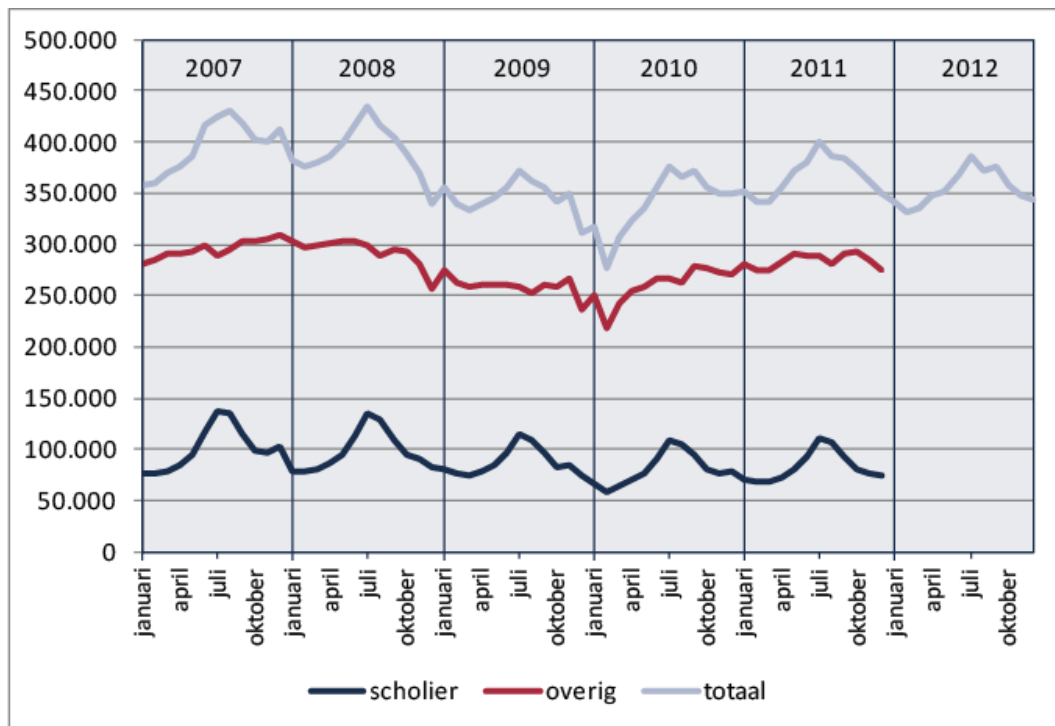
Figuur 2.4 geeft aan hoe het aantal uitzendkrachten zich over de periode 2007-2012 per maand heeft ontwikkeld (de bovenste lijn in figuur 2.4). We zien de sterke daling van het aantal uitzendkrachten eind 2009 en begin 2010 hierin terug.

Steeds zijn er pieken te zien in de zomermaanden. Dit zijn de seizoenwerkers.

Als we binnen de uitzendkrachten een onderscheid maken tussen scholieren (de onderste lijn in figuur 2.4) en niet-scholieren (de middelste lijn in figuur 2.4), dan wordt duidelijk dat de groep seizoenwerkers volledig samen valt met de groep scholieren. Bij de scholieren zijn steeds de pieken te zien in de zomermaanden, bij de overige uitzendkrachten niet. Dit komt overeen met eerdere bevindingen van het CBS op basis van de EBB (Souren, 2008).

Het seizoeneffect is dus volledig toe te schrijven aan scholieren die in de zomermaanden uitzendwerk doen. De ‘pool’ overige uitzendwerkers is gedurende het jaar redelijk stabiel wat betreft aantal. Het is dus niet zo dat de scholieren uitzendwerk afsnoepen van de overige uitzendkrachten. In dat geval zouden we een daling van het aantal overige uitzendkrachten moeten zien in de zomermaanden. De scholieren doen extra werk, dat waarschijnlijk vrij komt door de zomervakantie van niet-uitzendkrachten.

Figuur 2.4 – Aantal uitzendkrachten per maand, 2007-2012



Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

In bijlage 4 (tabel B4.1) is het aantal uitzendkrachten naar maand voor de periode 2007-2012 weergegeven.



## 3 Kenmerken van de uitzendbanen

### 3.1 Uitzendbanen naar fase

Een uitzendkracht die langere tijd als uitzendkracht heeft gewerkt, kan doorgroeien van fase A via fase B naar fase C (voor uitleg fasesystematiek zie bijlage B1.3). De meeste uitzendkrachten werken in fase A. Dit aandeel is echter wel afgenomen sinds 2007 (tabel 3.1). In 2012 werkt nog ruim 85 procent van de uitzendkrachten in fase A, in 2007 was dat ruim 90 procent. Het aandeel uitzendkrachten in fase B is in die periode toegenomen en is inmiddels meer dan tien procent van het totaal. Het aandeel fase C is nauwelijks veranderd in de periode 2007-2012.

Tabel 3.1 – Uitzendkrachten naar fase<sup>1)</sup> A, B of C

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fase A	90,5%	89,2%	87,4%	86,9%	86,7%	85,7%
Fase B	7,5%	8,4%	9,9%	10,4%	10,7%	11,7%
Fase C	2,0%	2,3%	2,7%	2,6%	2,6%	2,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS

1) Fase onbekend en ketenbeding is niet meegenomen in de tabel. Zie bijlage B1.3 voor de bepaling van de fase.

Het kenmerk fase is hier bepaald aan de hand van de hoogste fase die een persoon heeft doorlopen in de uitzendperiode. In het transitieonderzoek is uitgegaan van de minimale fase. Dit leidt tot minimale verschillen. Voor 2007 vonden we volgens het transitieonderzoek 90,0 procent van de uitzendkrachten in fase A ten opzichte van het totaal in fase A, B of C. In de onderhavige onderzoek is het 90,5 procent.

### 3.2 Uitzendbanen naar dienstverband en naar wekelijkse arbeidsduur

Veel uitzendkrachten hebben meerdere banen per jaar. We zijn nagegaan hoeveel uitzendkrachten in het jaar een voltijddienstverband (36 uur of meer per week) hebben gehad, en hoeveel een deeltijd (minder dan 36 uur per week). Vrijwel iedere uitzendkracht werkt over het jaar gezien wel eens op deeltijdbasis. Tussen 33 procent

(2009) en 39 procent van de uitzendkrachten (2012, zie tabel 3.2) heeft daarnaast op jaarbasis een voltijd dienstverband gehad.

*Tabel 3.2 – Uitzendkrachten naar voltijd en deeltijd<sup>1)</sup>*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Deeltijd	95,9%	96,1%	96,9%	94,8%	95,3%	96,0%
Voltijd	37,3%	36,5%	33,1%	36,6%	37,9%	39,2%

Bron: Polisbestanden CBS bewerking ITS

1) % tellen op tot meer dan 100%; een uitzendkracht kan namelijk zowel een voltijd als een deeltijd uitzendbaan hebben gedurende het jaar.

Volgens de EBB heeft bijna de helft van de alle uitzendkrachten (47%) een voltijd dienstverband (tabel 3.3). Gemiddeld werkten uitzendkrachten in 2012 28,9 uur per week.

*Tabel 3.3 – Aantal werkzame uren als uitzendkracht*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0-11 uur per week	13,8%	16,2%	14,5%	13,3%	16,5%	13,0%
12-20 uur per week	17,2%	16,2%	17,6%	17,3%	15,7%	14,9%
21-35 uur per week	19,7%	20,0%	23,2%	24,0%	21,5%	24,7%
36 uur per week of meer	49,3%	47,6%	44,8%	45,4%	46,2%	47,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld aantal uur per week	28,9	28,3	28,1	28,6	28,1	28,9

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

### **3.3 Uitzendbanen naar bedrijfstak**

De verdeling van de uitzendkrachten over de sectoren is in de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. In tabel 3.4 wordt de verdeling van de uitzendkrachten over de sectoren (volgens de SBI2008-indeling) weergegeven voor de jaren 2007-2012. Deze tabel is gebaseerd op de EBB. Alleen in de EBB is namelijk te achterhalen wat de sector is van het bedrijf dat de uitzendkrachten heeft ingeleend. In de periode 2007-2009 is het aandeel uitzendkrachten in de industrie fors teruggelopen van bijna een kwart van het totaal naar ongeveer een zevende. In latere jaren is dit weer iets gestegen. Uitzendkrachten zijn van 2007 naar 2011 beduidend meer in de Overige zakelijke dienstverlening gaan werken en in 2012 is dit weer gedaald. Het aandeel uitzend-

krachten is in de sectoren Bouwnijverheid, Onderwijs, Zorg en Energie- en waterbedrijven gestegen sinds 2007.

Tabel 3.4 – Ontwikkeling bedrijfssector laatste uitzendbaan, SBI 2008

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
'A: Landbouw, visserij en delfstoffen'	3,4%	2,1%	2,3%	3,0%	2,5%	3,5%
'B: Energie- en waterbedrijven'	1,9%	2,4%	2,5%	2,4%	2,0%	3,3%
'C: Industrie'	22,7%	19,5%	14,8%	17,2%	17,9%	18,3%
'F: Bouwnijverheid'	6,0%	6,6%	6,8%	6,9%	7,1%	8,9%
'G: Handel'	8,8%	8,1%	9,6%	9,5%	8,0%	8,3%
'H: Vervoer en opslag'	8,9%	7,5%	6,7%	5,9%	8,1%	8,9%
'I: Horeca en Catering'	3,8%	3,7%	4,1%	3,4%	4,7%	2,8%
'J: Informatie en communicatie'	3,6%	3,8%	3,6%	2,8%	2,9%	3,7%
'K: Financiële instellingen'	4,9%	3,5%	3,9%	5,3%	4,0%	3,9%
'N: Overige zakelijke dienstverlening'	20,1%	26,3%	23,6%	23,9%	25,3%	19,6% <sup>3</sup>
'O: Openbaar Bestuur, Overheid'	6,2%	6,6%	10,4%	8,0%	6,2%	6,8%
'P: Onderwijs'	2,6%	2,7%	3,0%	2,5%	3,3%	4,0%
'Q: Zorg'	4,4%	5,0%	6,1%	5,9%	4,6%	5,1%
'R: Cultuur, sport en recreatie'	2,0%	1,6%	1,7%	1,9%	2,3%	1,9%
'S: Overige dienstverlening'	0,8%	0,6%	1,0%	1,4%	1,2%	1,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

### 3.4 Uitzendbanen naar bedrijfsgrootte

In 2012 werkt 43 procent van de uitzendkrachten bij een inlener met een vestigingsgrootte kleiner dan 100 medewerkers. Ruim de helft van de uitzendkrachten werkt in grote bedrijven van 100 medewerkers of meer (tabel 3.5). Overigens is dit kenmerk voor uitzendkrachten vaak lastig in te schatten. Zo'n dertig duizend uitzendkrachten per jaar (dat is ongeveer 15%) geven aan dat ze niet weten wat de omvang is van het bedrijf waar ze werken.

<sup>3</sup> De gegevens uit de EBB (tabel 3.4) zijn ook vergeleken met gegevens van Statline. Er zijn slechts kleine verschillen tussen beide bronnen voor 2012. De duidelijke afname in de sector overige zakelijke dienstverlening tussen 2011 en 2012 uit de EBB zien we niet terug in de gegevens van Statline (sector verhuur en overige zakelijke diensten). Het aandeel uitzendkrachten in deze sector neemt volgens Statline juist toe. Wel vindt er in 2013, ten opzichte van 2012, een sterke daling plaats van het aandeel uitzendkrachten in de sector verhuur en overige zakelijke diensten (van 16% naar 11%). In de overige sectoren zijn er in 2013 slechts kleine verschillen waarneembaar. Overigens zal een deel van de verschillen ook terug te voeren zijn op het feit dat bij de gegevens van Statline alleen uitzendkrachten die 12 uur of meer werken zijn meegenomen. In tabel 3.4 zijn alle uitzendkrachten meegenomen.

*Tabel 3.5 – Personeelsomvang van inleenorganisatie op vestigingslocatie van uitzendkracht*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1-9 medewerkers	10,0%	8,5%	9,2%	9,7%	10,7%	10,3%
10-19 medewerkers	8,3%	7,0%	8,0%	7,0%	7,9%	6,0%
20-49 medewerkers	11,5%	14,7%	12,6%	14,6%	14,5%	12,6%
50-99 medewerkers	12,9%	12,9%	11,0%	11,0%	13,2%	13,7%
100 of meer medewerkers	57,3%	56,9%	59,2%	57,7%	53,7%	57,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

### 3.5 Transitie

In deze paragraaf wordt ingegaan op het vinden van een volgende baan door uitzendkrachten. De eerste paragraaf gaat in op de transitie van uitzendkrachten naar een volgende arbeidsmarktpositie, op basis van de Polisgegevens in de periode 2007-2012. In de tweede paragraaf wordt dit per jaar weergegeven. De derde en volgende paragrafen laten zien of de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten na een kwartaal is veranderd aan de hand van EBB gegevens. We laten zien of dit samenhang vertoont met het zoeken naar ander werk.

#### 3.5.1 Arbeidspositie na de uitzendbanen over de periode 2007-2012

Uitzendkrachten wisselen in de periode 2007-2012 regelmatig van baan. Zo'n twintig tot dertig procent van de uitzendkrachten werkte gedurende een jaar bij meerdere uitzendwerkgevers (Vermeulen e.a., 2012). Daarnaast stromen ze door naar banen bij een directe werkgever, dat wil zeggen een niet-uitzendbaan, of naar een uitkering. In totaal hebben de uitzendkrachten in de periode 2007 tot en met 2012 bijna 4,8 miljoen uitzendperiodes vervuld (zie tabel 3.6).

In bijna de helft van de gevallen (47%) waarvoor de uitzendbanen eindigden in de periode 2007-2012<sup>4</sup>, vindt men een niet-uitzendbaan. Iets minder dan een kwart gaat weer aan het werk als uitzendkracht. De doorstroom naar een vaste baan is beduidend hoger bij uitzendkrachten in fase C (of 4) en bij uitzendkrachten die werken volgens een ketenbeding. Ook stroomt een fase C uitzendkracht vaker door naar een volgend uitzenddienstverband dan fase A uitzendkrachten. De doorstroom naar een uitkering

<sup>4</sup> Aansluitende of overlappende uitzendbanen zijn hiervoor samengenomen, ook als dat bij meerdere uitzendwerkgevers was.

is dan ook lager voor uitzendkrachten in fase C of met een ketenbeding. Dat geldt zowel voor de doorstroom naar een werkloosheidsuitkering of de bijstand, als naar een ziektewetuitkering. Voor uitzendkrachten in fase C wordt wat vaker geen volgende arbeidsmarktpositie gevonden. Dit wordt veroorzaakt doordat deze uitzenddienstverbanden vaak doorlopen tot na de waarnemingsperiode (dus tot na 31-12-2012).

*Tabel 3.6 – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, periode 2007-2012, kolompercentages*

	fase A, 1,2	fase B, 3	fase C, 4	ketenbeding	Totaal <sup>1)</sup>
Uitzenddienstverband	22,7%	20,5%	24,6%	23,2%	22,7%
Oproepkracht	6,7%	4,2%	2,5%	7,0%	6,5%
Tijdelijk dienstverband	23,3%	19,1%	10,5%	23,4%	22,8%
Vast dienstverband	16,5%	19,1%	26,8%	27,7%	17,4%
Ww	9,3%	14,8%	5,5%	4,9%	9,3%
Bijstand	3,9%	1,3%	0,7%	2,1%	3,6%
Ziektewet <sup>2)</sup>	5,4%	2,9%	0,6%	1,1%	4,9%
Arbeidsongeschikt	1,3%	1,0%	1,9%	1,2%	1,3%
Overige arbeidsmarktposities	0,5%	0,4%	0,6%	0,4%	0,5%
Geen volgende arbeidsmarktpositie	10,3%	16,6%	26,4%	10,0%	10,9%
Totaal %	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal x 1000	3.949	299	56	232	4.781

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS (uitzendperiode per fase)

<sup>1)</sup> Inclusief fase onbekend

<sup>2)</sup> Over 2012 zijn de ziektewetgegevens nog niet beschikbaar

Er zijn duidelijke verschillen wanneer men binnen vier weken een nieuwe arbeidspositie heeft gevonden, ten opzichte van de groep die er meer dan vier weken voor nodig heeft (tabel 3.7).

Ruim veertig procent van de uitzendkrachten waarvoor de uitzendbanen eindigden in de periode 2007-2012<sup>5</sup>, vindt binnen vier weken een volgende baan (uitzendbaan, oproepbaan, tijdelijk of vast dienstverband; tabel 3.7). Het grootste deel hiervan vindt een niet-uitzendbaan (37%) en een kleiner deel (4%) begint binnen vier weken weer in een uitzendbaan. Het grootste deel van de uitzendkrachten die binnen vier weken een directe baan vinden, komen terecht in een dienstverband voor bepaalde tijd (17%) of onbepaalde tijd (15%). Een klein deel van de uitzendkrachten die een directe baan vinden wordt oproepkracht. De overigen (circa 18%) ontvangen een uitkering.

<sup>5</sup> Aansluitende of overlappende uitzendbanen zijn hiervoor samengenomen, ook als dat bij meerdere uitzendwerkgevers was.

Tabel 3.7 – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, 2007-2012

	Aantal	Percentage
<i>Volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken:</i>		
Uitzenddienstverband	202.957	4,2%
Oproepkracht	217.530	4,5%
tijdelijk dienstverband	833.652	17,4%
vast dienstverband	715.403	15,0%
WW	434.591	9,1%
Bijstand	138.058	2,9%
Ziektewet <sup>1)</sup>	192.668	4,0%
Arbeidsongeschikt	58.954	1,2%
Overig	15.491	0,3%
Subtotaal	2.809.304	58,8%
<i>Volgende arbeidsmarktpositie na meer dan vier weken:</i>		
uitzenddienstverband > 4 weken	883.715	18,5%
oproepkracht > 4 weken	94.061	2,0%
tijdelijk dienstverband > 4 weken	255.907	5,4%
vast dienstverband > 4 weken	117.323	2,5%
WW > 4 weken	10.858	0,2%
bijstand > 4 weken	33.630	0,7%
ziektewet <sup>1)</sup> > 4 weken	42.762	0,9%
Arbeidsongeschikt	3.600	0,1%
overig > 4 weken	8.871	0,2%
Subtotaal	1.450.727	30,3%
<i>Geen volgend dienstverband gevonden</i>	520.952	10,9%
Totaal	4.781 (x1000)	100,0%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS (uitzendperiode per fase)

1) Over 2012 zijn de ziektewetgegevens nog niet beschikbaar

Als het meer dan vier weken duurt voor een volgende arbeidsmarktpositie wordt gevonden, komen uitzendkrachten veel vaker weer terecht in een uitzendbaan (18%; tabel 3.7). Een tiende vindt na vier weken een direct dienstverband, meestal in de vorm van een tijdelijk contract.

In totaal vindt over de periode 2007-2012 bijna een kwart van de uitzendkrachten een tijdelijke baan, een zesde vindt een vaste baan en ruim een vijfde gaat door met een volgende uitzendbaan. Een uitkering wordt door ongeveer een vijfde van de uitzendkrachten ontvangen na afloop van de uitzendperiode (zie ook tabel 3.6).

### **3.5.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen per jaar**

In de voorgaande tabellen hebben we een beschrijving gegeven van totaal het aantal uitzendperioden in de periode 2007 tot en met 2012. Om de ontwikkeling per jaar te laten zien, stappen we over naar het aantal uitzendkrachten per jaar. De percentages in tabel 3.8 zijn gebaseerd op het aantal uitzendkrachten waarvoor in een jaar een uitzendperiode eindigde en waarvoor een volgende arbeidspositie is gevonden. Voor 2012 is voor een aanzienlijk deel van de uitzenddienstverbanden niet vast te stellen wat de volgende arbeidspositie is, omdat er (nog) geen gegevens beschikbaar zijn over 2013. De procentuele verdeling voor 2012 zal onder andere om die reden afwijkend zijn van eerdere jaren.

Personen waarvoor de uitzendperioden over de jaargrens heenlopen zijn niet meegenomen in tabel 3.8. Ook degenen die wel een beëindigde uitzendperiode kenden, maar waarvoor geen volgende arbeidspositie kon worden gevonden, zijn niet meegenomen in de percentering.

Opvallend is dat in de loop van de periode 2007-2012 de uitzendkrachten minder vaak een vast dienstverband vonden na afloop van de uitzendperiode. Dit is gedaald van 28 procent in 2007 naar 15 procent in 2012. Het aantal uitzendkrachten dat in een tijdelijk dienstverband terecht kwam is in deze periode enigszins toegenomen, van 28 procent naar 32 procent. Het aantal uitzendkrachten dat in een werkloosheidsuitkering kwam is sterk toegenomen. In 2007 kwam vijf procent van de uitzendkrachten in een WW-uitkering terecht. De jaren daarna is dit gestegen, waarbij vooral een grote toename zichtbaar was in 2009.

Tabel 3.8 – Arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten na afloop van een uitzendperiode, per persoon per jaar, 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>Volgende arbeidsmarktpositie</i>						
uitzenddienstverband	19,4%	18,8%	18,0%	25,2%	22,2%	16,5%
oproepkracht	7,1%	7,4%	7,8%	7,1%	8,0%	9,1%
tijdelijk dienstverband	27,8%	28,6%	27,5%	25,8%	28,9%	32,1%
vast dienstverband	27,8%	26,7%	22,5%	19,0%	17,6%	15,1%
WW	5,4%	6,5%	12,2%	11,8%	12,4%	20,1%
bijstand	3,5%	3,5%	4,2%	4,2%	4,4%	5,3%
ziektewet	7,5%	7,0%	6,2%	5,5%	5,1%	nb
overig	1,5%	1,5%	1,6%	1,4%	1,6%	2,0%
Totaal met volgende arbeidspositie	551.335	561.096	458.288	494.927	500.920	368.346
<i>Geen volgende arbeidspositie gevonden</i>						
	288.517	259.005	252.986	222.904	246.678	332.365
Totaal	839.852	820.101	711.274	717.831	747.598	700.711

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS (per persoon per jaar)

Nb: Gegevens over ziektewet zijn nog niet bekend in de bestanden voor 2012.

Globaal komen de wisselingen van arbeidspositie uit tabel 3.8 overeen met die in tabel 3.6. Er zijn echter ook duidelijk verschillen te zien. Tabel 3.8 is namelijk niet het gemiddelde van de cijfers uit tabel 3.6. In tabel 3.6 worden alle beëindigde uitzendperioden genomen gedurende alle zes jaren. Elke uitzendperiode die gevolgd wordt door een nieuwe uitzendperiode is daarin meegenomen. In tabel 3.8 is voor elke uitzendkracht in een jaar gekeken of er in een jaar een uitzendbaan eindigde. Daarvoor is bepaald wat de volgende arbeidspositie was. Als er meerdere uitzendbanen in een jaar eindigden, is voor de eerst beëindigde uitzendbaan gekeken naar de volgende arbeidspositie. Als gedurende een jaar steeds nieuwe uitzendperiode op elkaar volgen (na enige tussenperiode), wordt in tabel 3.6 vaker een nieuwe uitzendperiode als volgende arbeidspositie gevonden dan in tabel 3.8. In tabel 3.8 wordt dit namelijk slechts één keer geteld, in tabel 3.6 worden alle keren geteld.



### 3.5.3 Het vinden van een vaste baan

Ook op basis van de EBB kunnen we kijken naar transities van uitzendkrachten. We kunnen steeds kijken of uitzendkrachten na een kwartaal<sup>6</sup> van arbeidspositie zijn veranderd. Dit is een hele andere benadering dan in de vorige paragraaf. Hier wordt gekeken ongeacht of er een einde is van een uitzendperiode.

Aan de respondenten die meer dan twaalf uur per week werken, geen vaste baan hebben (ruim zeventig procent) en ook niet binnenkort stoppen met werken is gevraagd of zij een vaste baan zouden willen hebben (tabel 3.9). Gemiddeld zegt tachtig procent van deze uitzendkrachten een vaste baan te willen. Sinds 2008 is dit percentage toegenomen van 80 procent naar 86 procent in 2012.

Tabel 3.9 – Uitzendkrachten die een vaste baan willen<sup>7</sup>

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ja	82,7%	79,8%	82,5%	82,3%	84,1%	85,9%
Nee	17,3%	20,2%	17,5%	17,7%	15,9%	14,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

Uitzendkrachten die een vaste baan willen, vinden iets vaker een vaste baan in het volgende kwartaal, dan het gemiddelde van alle uitzendkrachten (tabel 3.11 en 3.10). In 2012 bijvoorbeeld had 5,6 procent van de uitzendkrachten een kwartaal later een vast dienstverband. Van de uitzendkrachten die een vaste baan willen heeft 6,2 procent een kwartaal later een vast dienstverband. De uitzendkrachten die een vaste baan willen hebben ook iets vaker een tijdelijk dienstverband in het volgende kwartaal. Ook in de andere jaren zijn de verschillen echter bijzonder klein.

6 Hierbij is uitgegaan van degenen die in de eerste peiling van de EBB uitzendkracht waren. Na een kwartaal wordt men voor de tweede keer geënquêteerd en wordt opnieuw de arbeidspositie vastgesteld.

7 Deze vraag is niet gesteld aan ongeveer een kwart van de respondenten, namelijk:

- personen die minder dan 12 uur werken (11%);
- personen die aangegeven hebben vast werk (als uitzendkracht) te hebben (13%);
- personen die aangegeven hebben binnen 6 maanden te stoppen met werken.

*Tabel 3.10 – Uitzendkrachten naar positie in de werkring in het volgende kwartaal*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vast dienstverband	10,4%	10,4%	7,6%	10,2%	8,8%	5,6%
Tijdelijk dienstverband	7,7%	6,6%	6,4%	9,4%	11,2%	11,1%
Uitzendkracht	68,8%	68,6%	69,1%	63,5%	61,0%	67,2%
Overig flex	2,4%	4,0%	2,9%	5,2%	8,5%	5,8%
Werkkring niet aanwezig	10,5%	10,4%	13,9%	11,7%	10,5%	10,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

*Tabel 3.11 – Uitzendkrachten die een vaste baan willen naar positie in de werkring in het volgende kwartaal*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vast dienstverband	11,2%	10,7%	7,0%	10,4%	10,4%	6,2%
Tijdelijk dienstverband	9,3%	8,4%	7,6%	11,2%	12,7%	12,3%
Uitzendkracht	68,7%	68,1%	68,4%	61,4%	61,6%	67,3%
Overig flex	1,7%	3,0%	2,3%	4,6%	5,6%	4,1%
Werkkring niet aanwezig	9,1%	9,7%	14,7%	12,4%	9,6%	10,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

### **3.5.4 Zoekgedrag naar andere baan**

Een deel van de uitzendkrachten (22%) is in de EBB gevraagd of zij afgelopen vier weken actief op zoek zijn geweest naar een andere baan. Deze vraag is gesteld aan respondenten:

- die nu minder dan 12 uur werken en graag meer dan 12 uur willen werken en afgelopen 6 maanden iets gedaan hebben om ander werk te vinden;
- die nu meer dan 12 uur werken en hebben aangegeven van werk te willen veranderen. Deze respondenten hebben ook aangegeven nog niets te hebben gevonden of niet binnen 6 maanden te stoppen met werken.

In totaal heeft zeventig procent (van de 22%) van de ondervraagden aangegeven afgelopen 4 weken actief op zoek te zijn geweest naar een andere baan. Deze groep bestond voor achtentachtig procent uit personen die meer dan 12 uur werken. De overige twaalf procent waren personen die minder dan 12 uur werken.

De meeste uitzendkrachten zoeken via meerdere wegen tegelijk naar een andere baan (tabel 3.12). De meeste zoekende uitzendkrachten bekijken personeelsadvertenties, zowel via internet (92%) als op andere wijze (57%). Tevens wordt er veel op personeelsadvertenties gereageerd via internet of anderszins (69% en 34%). Het gebruik van internet bij het zoeken naar een andere baan is van 2007 tot 2012 flink toegenomen onder de uitzendkrachten ten koste van de andere zoekmethoden. Er wordt ook contact onderhouden met een uitzendbureau (61%) en het UWV (30%). Het aantal uitzendkrachten dat actief zoekt via het uitzendbureau is in 2011 bijna tien procent hoger dan in 2007. In 2012 is het echter weer fors lager.

*Tabel 3.12 – Wijze van actief zoeken naar een andere baan door uitzendkrachten in de afgelopen 4 weken*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bij het arbeidsbureau (UWV) geïnformeerd?	31,8%	31,0%	31,3%	37,4%	27,5%	29,8%
Bij een uitzendbureau geïnformeerd, of ingeschreven	58,4%	63,1%	70,4%	68,2%	67,6%	60,7%
Nakijken van personeelsadvertenties op internet?	81,5%	82,6%	85,0%	87,5%	91,8%	91,8%
Reageren op personeelsadvertenties op internet?	62,4%	55,7%	64,0%	66,8%	71,6%	69,0%
Nakijken van personeelsadvertenties niet via internet?	72,4%	67,1%	66,0%	71,1%	58,0%	56,7%
Reageren op personeelsadvertenties niet via internet?	43,4%	36,6%	43,8%	44,3%	36,5%	33,9%
Sollicitatiegesprek gevoerd of een test ondergaan als onderdeel van een sollicitatieprocedure (assessment)?	44,1%	39,3%	45,8%	40,0%	43,3%	37,8%
Open sollicitatiebrief geschreven of CV op vacaturesite geplaatst?	33,3%	20,6%	48,0%	52,0%	51,6%	53,3%
Geïnformeerd bij werkgevers?	38,2%	41,0%	51,7%	45,6%	50,4%	51,3%
Geïnformeerd bij familie, vrienden of relaties?	55,5%	53,0%	64,3%	63,8%	63,4%	62,3%
Totaal	40.976	34.157	32.603	29.669	35.540	38.171

Bron: EBB CBS, bewerking ITS

Zoekende uitzendkrachten zoeken intensiever naar een andere baan dan zoekenden met andere arbeidscontracten en scoren op bijna alle zoekmanieren hoger. Werkzoekenden zonder werkkring zoeken eveneens zeer intensief.

De verschillen zijn opvallend groot voor het zoeken via het UWV en uitzendbureaus. Uitzendkrachten (30% en 61%) zoeken opvallend vaker via het UWV en uitzendbureaus dan andere werkzoekenden met een tijdelijk dienstverband (17% en 27%). Dit geldt, wat betreft het zoeken via een uitzendbureau, ook voor werkzoekenden zonder werkkring (45%). Deze groep zoekt wel vaker een baan via het UWV (44%).

### **3.5.5 Stroming tussen bedrijfssectoren**

Voor alle uitzendkrachten is op basis van de EBB gekeken of zij in de periode van een kwartaal in dezelfde of een andere bedrijfssector blijven werken (tabel 3.13). Als basis voor deze analyse is gebruik gemaakt van de 15-delige indeling zoals beschreven in paragraaf 3.3. De gegevens hebben betrekking op de periode 2007-2012.

Het merendeel van de uitzendkrachten, over alle sectoren gezien 78,2 procent, werkt een kwartaal later nog in dezelfde sector. De verschillen tussen de sectoren zijn klein.

De meeste uitzendkrachten (ongeveer twee derde) werken in de volgende kwartaalpeiling nog als uitzendkracht. Voor deze groep geldt nog sterker dat ze in dezelfde bedrijfssectoren blijven werken (namelijk 94%).

Hoewel het percentage lager ligt dan voor de uitzendkrachten die uitzendkracht blijven, blijven ook degenen die overstappen naar een vaste of tijdelijke baan vaak in dezelfde sector aan het werk. Dit percentage varieert van 62 procent (vindt overige flexbaan) tot 73 procent (vindt tijdelijk dienstverband).

Als we kijken naar de afzonderlijke sectoren valt op dat uitzendkrachten die werkzaam waren binnen de landbouw, energie, industrie en bouw en het volgende kwartaal een vaste of tijdelijke baan vinden, zij die banen voornamelijk binnen dezelfde sector vinden (76% en 77%).

Uitzendbanen in de sectoren Overheid en Zorg lijken wat vaker een opstap te zijn naar vaste banen in dezelfde branche (79% van de personen die een vaste baan vinden blijft in dezelfde sector).

*Tabel 3.13 – Arbeidsmarktpositie in volgende kwartaal, naar sector van uitzendbaan in 1<sup>e</sup> peiling, 2007-2012*

		vindt vast dienstver- band	vindt tijdelijk dienstver- band	blijft uitzend- kracht	vindt overig flexbaan	heeft geen volgende werkkring	totaal
Landbouw, energie, industrie en bouw	arbeidspositie na een kwartaal	7,5%	8,0%	70,6%	2,7%	11,2%	100,0%
	<i>waarvan sector gelijk in volgende peiling</i>	<i>75,8%</i>	<i>76,7%</i>	<i>93,6%</i>	<i>58,6%</i>		<i>79,5%</i>
Handel, vervoer en horeca	arbeidspositie na een kwartaal	9,8%	9,0%	63,5%	5,8%	11,9%	100,0%
	<i>waarvan sector gelijk in volgende peiling</i>	<i>70,3%</i>	<i>80,6%</i>	<i>93,7%</i>	<i>69,7%</i>		<i>77,7%</i>
Zakelijke dienst verlening	arbeidspositie na een kwartaal	9,3%	8,2%	65,5%	4,8%	12,2%	100,0%
	<i>waarvan sector gelijk in volgende peiling</i>	<i>61,7%</i>	<i>68,8%</i>	<i>94,6%</i>	<i>60,1%</i>		<i>76,3%</i>
Overheid en Zorg	arbeidspositie na een kwartaal	9,9%	8,7%	65,9%	6,1%	9,4%	100,0%
	<i>waarvan sector gelijk in volgende peiling</i>	<i>79,0%</i>	<i>64,6%</i>	<i>94,5%</i>	<i>62,2%</i>		<i>79,5%</i>
Totaal	arbeidspositie na een kwartaal	9,0%	8,4%	66,6%	4,6%	11,3%	100,0%
	<i>waarvan sector gelijk in volgende peiling</i>	<i>71,0%</i>	<i>72,7%</i>	<i>94,1%</i>	<i>62,3%</i>		<i>78,2%</i>

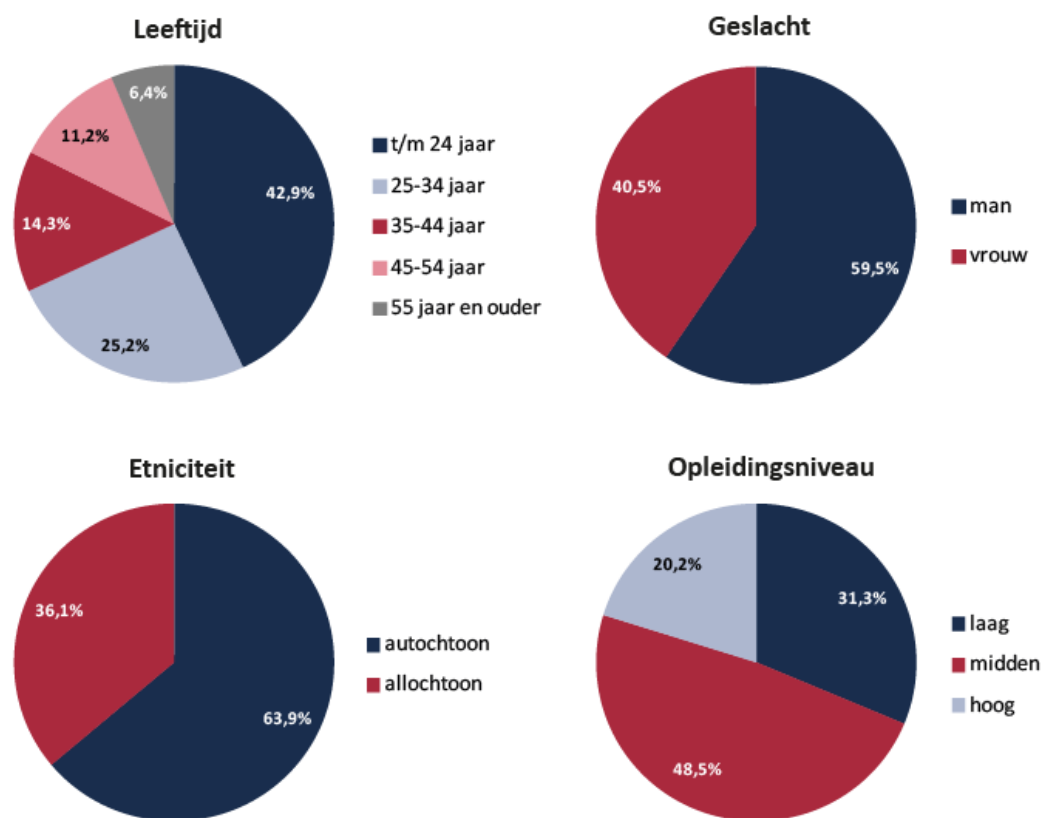
Bron: EBB CBS, bewerking ITS



## 4 Belangrijkste uitkomsten

### 4.1 Kenmerken van de uitzendkrachten

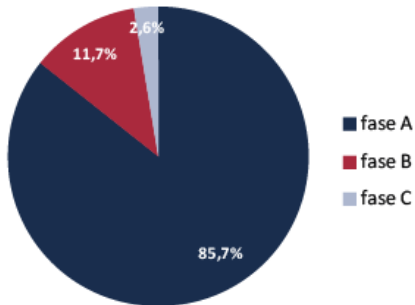
- Aantal uitzendkrachten in 2012: **700.711**
- Daling van het aantal uitzendkrachten sinds 2007: **139.141**



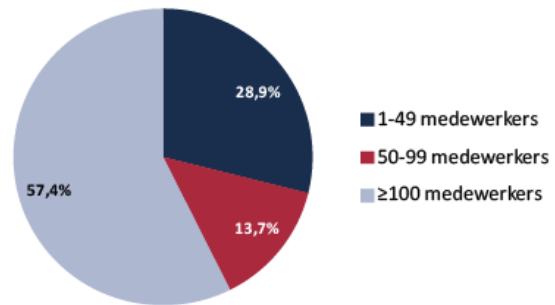
- Van de uitzendkrachten volgt 13,8 procent een opleiding

## 4.2 Kenmerken van de uitzendbanen

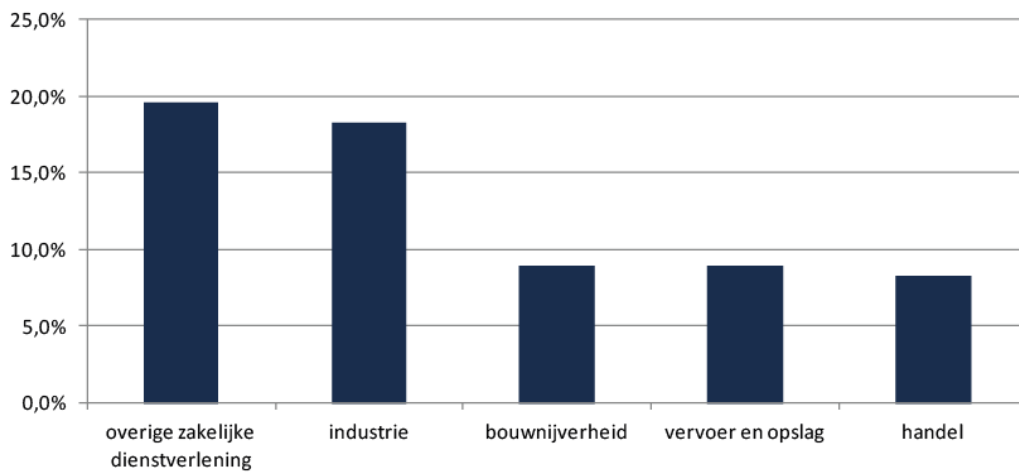
Verdeling uitzendkrachten naar fase



Verdeling uitzendkrachten naar bedrijfsgrootte inlenend bedrijf



### Top 5 sectoren



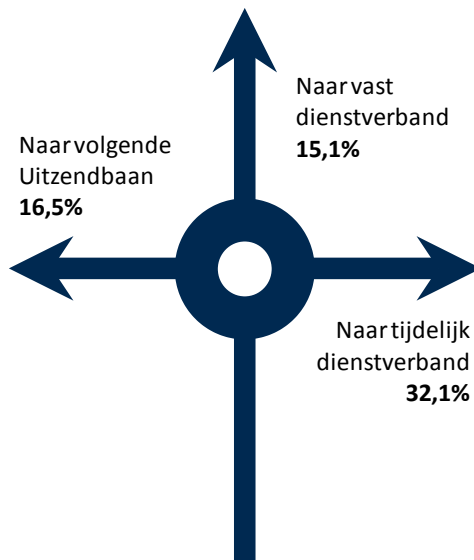
- Gemiddeld aantal uren per week: 28,9



### 4.3 Transitie van uitzendkrachten

Bijna twee derde van de uitzendkrachten stroomt door naar een andere baan. Bijna de helft stroomt door naar een direct dienstverband; 15 procent in vaste dienst en 32 procent in tijdelijke dienst. Daarnaast stroomt 17 procent van de uitzendkrachten door naar een andere uitzendbaan.

#### Doorstroom vanuit een uitzendbaan



## Literatuur

- Donker van Heel, P. & M. van der Ende (2009). *Instroom uitzendkrachten 2008*. Rotterdam: Ecorys.
- Jong, G. de, H. Vermeulen & J. Warmerdam (2012). *OpleidingsMonitor Flexbranche 2012*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit
- Pavlopoulos, D. en Vermunt, J.K. (2013). *Measuring temporary employment. Do survey or register data tell the truth?* Submitted.
- Souren, M. (2008). CBS-berichten: Meer flexwerkers, maar niet op alle fronten. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24(4): 460-464.
- Vermeulen, H. en S. Oomens, W. de Wit & J. Warmerdam (2012). *Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten in de periode 2007-2010*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit

## Bijlagen



## Bijlage 1 – Definities

### **B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden**

Aantal werkzame personen in een jaar: Het jaarcijfer bevat alle personen die gedurende het jaar op enig moment hebben gewerkt.

Uitzendkracht: Een persoon met kenmerk 'CDAARD'=11, ofwel de code aard inkomstenverhouding = uitzendkracht.

### **B1.2 Definities van variabelen uit de EBB**

Aantal werkzame personen in een jaar: Het jaarcijfer wordt berekend als een gemiddelde van de kwartaalcijfers.

Uitzendkracht: Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.

### **B1.3 Fase-indeling (Flexfase)**

Onderscheiden worden:

- fase A
- fase B
- fase C
- ketenbeding of wettelijk regime
- onbekend

In de CAO van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) worden 3 fasen onderscheiden: A, B en C. Deze CAO is algemeen verbindend verklaard. In de CAO van de NBBU wordt een vergelijkbare indeling gemaakt in fasen. In het onderzoek zijn de overeenkomstige NBBU-fasen en ABU-fasen samengenomen.

Bij de toekenning van de fase aan een persoon die een reeks van opeenvolgende uitzenddienstverbanden doorloopt, is uitgegaan van de hoogste fase die de uitzendkracht heeft bereikt. Zodoende wordt inzicht verkregen in alle personen die in fase C werkzaam zijn geweest. In het transitieonderzoek was gekozen voor toekenning van de laagste fase om zodoende alle personen die in fase A hadden gewerkt in beeld te brengen.

#### *Fase A*

Fase A duurt 78 gewerkte weken. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B zolang nog geen 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer dan begint de telling opnieuw.

#### *Fase B*

Een uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of als binnen 26 weken na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. Fase B duurt twee jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C zolang niet meer dan twee jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan acht detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De periode van twee jaar en het aantal van acht detacheringsovereenkomsten worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van dertien weken of meer tussen twee detacheringsovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee detacheringsovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.

#### *Fase C*

Een uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werk-

zaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van de totstandkoming van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### *Ketensysteem*

De wetgeving kent een ander systeem dan het fasensysteem voor werkgevers bij tijdelijke contracten: het periode-ketensysteem. Het woord 'periode' staat voor de periode van maximaal drie jaar en het woord 'keten' staat voor de ketens van tijdelijke contracten. Een werkgever kan maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar afsluiten binnen maximaal drie jaar. Onderbrekingen van drie maanden of korter tellen mee voor de berekening van die periode. Zodra voor de vierde keer een contract wordt afgesloten óf zodra de totale keten van contracten meer dan drie jaar bedraagt, gaat het tijdelijke contract automatisch over in een contract voor onbepaalde tijd. Als tussen twee contracten een onderbreking zit van méér dan drie maanden, begint de telling opnieuw.

Uitzonderingen op de regel zijn:

1. Een enkel contract kan een looptijd hebben van meer dan drie jaar.
2. Als een enkel contract is aangegaan voor drie jaar of langer, kan dit contract nog één keer direct aansluitend worden verlengd voor maximaal drie maanden, voordat het automatisch wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

#### **B1.4 Etniciteit**

Het kenmerk etniciteit is gebaseerd op de CBS-definitie. Daarbij wordt gekeken naar het geboorteland van de persoon of zijn ouders.

Autochtoon:	Een persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.
Allochtoon:	Een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.
Westers allochtoon:	Allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, of Indonesië of Japan.
Niet-westers allochtoon:	Allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

## **B1.5 Opleidingsniveau**

Het opleidingsniveau wordt vastgesteld op basis van het hoogst behaalde opleidingsniveau. Dit wordt ingedeeld in laag, midden en hoog opleidingsniveau.

- Laag opleidingsniveau: Dit omvat het gehele basisonderwijs en de eerste fase van het voortgezet onderwijs: lbo/ vbo/ vmbo, mulo/ mavo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo (en hun voorgangers) en het laagste niveau van het beroepsonderwijs, vergelijkbaar met de huidige assistentenopleiding (mbo kwalificatieniveau 1).
- Middelbaar opleidingsniveau: Dit zijn opleidingen op niveau 4 van de SOI, dat wil zeggen de tweede fase van het voortgezet onderwijs: bovenbouw havo/vwo en opleidingen vergelijkbaar met mbo 2, 3 en 4.
- Hoog opleidingsniveau: Dit zijn opleidingen op niveau 5, 6 en 7 van de SOI: hbo- en universitaire opleidingen en oudere en beroepsopleidingen die daarmee vergelijkbaar zijn.



## Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB

### **B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB**

In de EBB worden personen in een periode van een jaar op vijf peilmomenten onder-  
vraagd, steeds met een tussenperiode van een kwartaal. In deze rapportage zijn de  
uitzendkrachten geselecteerd in de EBB's van 2007 tot en met 2012. Voor deze zes  
jaren totaal gaat het om 8.693 records van uitzendkrachten, dit is het ongewogen  
aantal respondenten. De aantallen in de tabellen zijn de gewogen aantallen.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de meest recente EBB's:

- EBB2007V3
- EBB2008V3
- EBB2009V3
- EBB2010V4
- EBB2011V2
- EBB2012V3.

In het onderzoek is steeds uitgegaan van de eerste peiling van de EBB's, dat is de  
eerste keer dat de respondent geïnterviewd is (tenzij anders vermeld). Dit komt over-  
een met de werkwijze in de Opleidingsmonitor. Door paneluitval bevatten de overige  
peilingen minder respondenten.



## Bijlage 3 – Methodische beschrijving transities

### B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten is op verschillende manieren vast te stellen, en deze manieren leiden tot verschillende uitkomsten.

In deze rapportage maken we gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en van de Polisbestanden die door het UWV beschikbaar wordt gesteld aan het CBS. In tabel B3.1 worden de aantallen volgens deze bestanden vergeleken met de gegevens volgens Statline van het CBS.

*Tabel B3.1 – Uitzendkrachten volgens Statline, EBB en Polis*

jaar	Statline	EBB 1e peiling ≥ 12 uur	EBB 1e peiling	Polis lvs*	Polis maart	Polis september	Polis jaar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2007	213.000	222.766	258.349	370.353	370.185	417.959	839.852
2008	205.000	209.973	250.572	360.074	379.235	403.293	820.101
2009	164.000	175.554	205.334	319.627	333.718	356.471	711.274
2010	166.000	172.730	199.245	334.265	307.206	371.941	717.831
2011	172.000	180.779	216.500	345.467	342.024	383.535	747.598
2012	169.000	187.142	215.069	340.805	335.494	376.379	700.711

\* laatste vrijdag in september

Bron: CBS Statline; EBB CBS, bewerking ITS; Polisbestanden CBS, bewerking ITS

Het aantal uitzendkrachten zoals de EBB dat meet, betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van enquêtering. Voor de EBB worden mensen vijf keer in de loop van een jaar bevroegd. We gebruiken de gegevens van de eerste keer dat men wordt geënquêteerd in de EBB. Het aantal uitzendkrachten op basis van deze eerste peiling varieert van 258 duizend (in 2007) tot 215 duizend (in 2012), zie de vierde kolom van tabel B3.1. Dit zijn dezelfde aantallen als in de Opleidingsmonitor 2010 (STOOF).

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline is steeds lager dan het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel B3.1, tweede kolom). Dit verschil wordt voornamelijk veroorzaakt doordat het CBS alleen degenen die 12 uur of meer in de week werken

tot de werkzame beroepsbevolking rekt. Als we in de EBB ook diegenen selecteren die 12 uur of meer werken, verschillen de EBB-cijfers nog maar vijf- tot tienduizend van de Statline gegevens (tabel B3.1, derde kolom).

De polisbestanden zijn jaarbestanden. De achtste en laatste kolom van tabel B3.1 geeft het aantal personen dat volgens de polisbestanden in een jaar uitzendwerk heeft gedaan. Het aantal uitzendkrachten op basis van de polisbestanden is hoger dan het aantal uitzendkrachten op basis van de EBB. Het aantal op basis van de EBB is immers gebaseerd op een peilmoment en is geen jaarcijfer. De trend is hetzelfde.

Het is mogelijk om ook bij de polisbestanden peilmomenten te maken. In tabel B3.1 staat een aantal peilmomenten: de laatste vrijdag in september (lvs), het aantal personen dat in de maand maart uitzendwerk deed en het aantal personen dat in de maand september uitzendwerk deed.

Het aantal uitzendkrachten op een willekeurig peilmoment is hoger volgens de Polisbestanden dan volgens de EBB. De verschillen tussen de uitkomsten op basis van de EBB en de Polisbestanden zijn al langer bekend en door het CBS geconstateerd, maar de oorzaken ervan zijn niet eenduidig (Pavlopoulos en Vermunt, 2013). Beide bestanden blijken meetfouten te bevatten.

De EBB is een survey-onderzoek (een steekproefonderzoek waarbij respondenten vragen invullen of waarbij een interviewer een vragenlijst invult). Fouten kunnen ontstaan doordat de respondent of de interviewer een vraag verkeerd invult of doordat er gebruik wordt gemaakt van proxy-interviews (iemand beantwoordt de vraag voor iemand anders). Daarnaast spelen mogelijk psychologische processen mee. Vooral bij de jongeren bestaat de mogelijkheid dat zij invullen dat ze een vast contract hebben in plaats van uitzendwerk doen, omdat de werkgever hen een vast contract heeft beloofd (Pavlopoulos en Vermunt, 2013).

De Polisbestanden worden samengesteld op basis van registraties (onder andere van de belastingdienst). De polisbestanden bevatten gegevens per maand, maar het komt vaak voor dat werkgevers de registratiegegevens maar één keer per jaar aanleveren. Hierdoor zijn de overgangen tussen contractsoorten niet altijd correct.

### **B3.2 Volgen van banen in de tijd**

Voor het transitieonderzoek is door het CBS een bestand geleverd over het eerste half jaar van 2010. In het huidige onderzoek gebruiken we de polisbestanden over alle jaren, dus ook voor het gehele jaar 2010 en 2011. Het CBS heeft in 2010 de identifi-

catie van banen veranderd. Tot en met 2009 werden banen geïdentificeerd met behulp van baanrugid. Vanaf 2010 gebeurt dit met de variabele IKVid. Voor de aansluiting van banen die vanaf 2009 doorlopen in 2010 heeft het CBS een tabel samengesteld waarin baanrugid is gekoppeld aan IKVid (koppeltabbaanrugidikvidtab). Dit blijkt geen volledige koppeling op te leveren.

In deze paragraaf onderzoeken we drie methoden om te komen tot een longitudinaal baanbestand. We doen dit voor de jaren 2007 tot en met 2011. Meenemen van het jaar 2012 zou geen andere conclusies opleveren, omdat het gaat om de overgang tussen 2009 en 2010.

De drie manieren om een longitudinaal bestand van uitzendbanen te maken voor de jaren 2007-2011 zijn:

1. Koppelen 2007-2009 en afzonderlijk 2010-2011;
2. Koppelen van 2007-2011 van baanrugid-IKVid op basis van de CBS-tabel;
3. Koppelen op basis van bedrijfsidentificatie (beid);

Werkwijze 1 koppelt geen enkele baan van 2009 aan die van 2010, werkwijze 2 koppelt een groot deel en werkwijze 3 koppelt op een grovere wijze nog meer banen aan elkaar. In totaal worden door de derde werkwijze bijna 500.000 minder afzonderlijke banen van uitzendkrachten gevonden in de vijf jaar. De fase-indeling verandert niet sterk over de verschillende werkwijzen. De duur van banen verandert wel doordat bij de eerste werkwijze banen niet doorlopen van 2009 naar 2010. De gevonden baanduren zijn dus korter.

*Tabel B3.2 – Uitzendbanen 2007-2011: vergelijking koppeling jaarbestanden volgens 3 werkwijzen*

	werkwijze 1: geen koppeling 2009-2010	werkwijze 2: koppelen 2009-2010 met CBS-koppeltabel	werkwijze 3: koppelen alle jaren via beid en fase
Fase A,1 ,2	82,2%	82,6%	82,8%
Fase B, 3	6,3%	6,1%	6,0%
Fase C, 4	1,4%	1,3%	1,2%
Ketensysteem, wet. Regime	4,6%	4,5%	4,5%
Onbekend, nvt	5,6%	5,5%	5,5%
Totaal aantal banen	5.732.593	5.481.875	5.260.296

Bron: Polisbestanden en SSB, CBS, bewerking ITS

Er is gekozen voor de tweede werkwijze. Deze is door het CBS gecontroleerd. De derde werkwijze is op zich een prima methode. Echter, niet alle wijzigingen in beids hoeven te betekenen dat personen andere banen krijgen. Bij fusies en overnames van bedrijven bijvoorbeeld, kan de beid van een bedrijf veranderen, maar blijft de persoon in principe in dezelfde baan. Het CBS zal hier in de koppelingstabel al rekening mee hebben gehouden. Bovendien heeft de derde werkwijze als nadeel dat het niet overeenkomt met de methode zoals we die in het transitieonderzoek hebben gehanteerd. Werkwijze één is alleen vanwege de analyse uitgevoerd maar lijkt ons geen realistische optie.

## Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand

Tabel B4.1 – Aantal uitzendkrachten per maand, 2007-2012

	2007			2008			2009			2010			2011			2012
	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	totaal
januari	75.909	281.526	357.435	78.762	303.079	381.841	79.612	275.548	355.160	67.030	250.464	317.494	69.664	281.660	351.324	341.234
februari	76.192	283.910	360.102	78.237	297.937	376.174	76.825	262.514	339.339	58.753	218.736	277.489	67.921	273.946	341.867	332.026
maart	79.344	290.841	370.185	80.274	298.961	379.235	75.317	258.401	333.718	64.680	242.526	307.206	67.759	274.265	342.024	335.494
april	84.951	291.406	376.357	85.455	300.165	385.620	79.116	260.575	339.691	69.926	253.615	323.541	72.163	282.786	354.949	347.587
mei	94.020	292.651	386.671	94.518	303.422	397.940	84.328	261.482	345.810	76.476	258.454	334.930	81.188	290.102	371.290	351.916
juni	117.115	299.474	416.589	112.118	303.706	415.824	95.672	259.997	355.669	90.190	265.907	356.097	92.311	288.086	380.397	367.046
juli	136.442	288.722	425.164	136.036	298.729	434.765	113.972	258.579	372.551	108.806	266.826	375.632	111.171	288.121	399.292	385.111
augustus	135.483	294.803	430.286	128.778	288.216	416.994	108.864	252.484	361.348	104.127	262.604	366.731	105.708	281.114	386.822	372.468
september	114.481	303.478	417.959	108.397	294.896	403.293	96.801	259.670	356.471	94.085	277.856	371.941	93.204	290.331	383.535	376.379
oktober	99.543	302.531	402.074	95.413	292.156	387.569	82.611	259.342	341.953	79.877	275.959	355.836	81.100	293.471	374.571	356.700
november	96.446	304.117	400.563	90.118	280.535	370.653	84.534	265.784	350.318	76.921	273.128	350.049	76.567	285.202	361.769	347.559
december	102.636	309.370	412.006	83.291	257.116	340.407	75.222	236.345	311.567	79.049	271.479	350.528	74.688	275.001	349.689	344.071

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking ITS



ISBN 978-90-5554-474-5