



TUSSEN UITZENDWERK EN WERKLOOSHEID

De vicieuze flexcirkel

DECEMBER 2023 | VERSIE 2



INHOUDSOPGAVE

TUSSEN UITZENDWERK EN WERKLOOSHEID	4
DE VICIEUZE FLEXCIRKEL	4
Samenvatting	4
Structureel lage (doorstroom)kansen uitzendkrachten	4
Facilitering commerciële uitzendbranche door publieke UWV	4
Stop de draaideur van flexcontracten, investeer in vast en zeker werk	5
INLEIDING	6
UITZENDWERK IN CIJFERS	7
UITGEKIENDE UITZENDCONSTRUCTIES: ARBEIDSKRACHTEN ALS VERDIENMODEL	9
UITZEND- EN INLEENBAZEN	10
UITZENDKRACHTEN IN EEN DRAAIDEUR VAN TIJDELIJK WERK EN FINANCIËLE ONZEKERHEID	11
Als uitzendkracht ontvang je gemiddeld 37% minder loon	11
8 op de 10 uitzendkrachten zit in de meest onzekere flexfase A (fase 1-2)	13
4 op de 10 werkt via aaneenschakeling van tijdelijke contracten, langer dan een jaar als uitzendkracht	15
Uitzendkrachten hebben de grootste kans om in de WW terecht te komen	16
SAMENWERKING TUSSEN UITZENDBRANCHE EN UWV	17
Meeste WW-uitkeringen naar rechthebbenden uit sector Uitzendbedrijven	18
2 op de 3 werkhervatters die vóór de WW als uitzendkracht werkten, stromen opnieuw uit naar uitzendwerk	19
4 op de 10 uitzendkrachten krijgt te maken met herhalingswerkloosheid	20
Nog geen 1 op de 10 uitzendkrachten heeft kans op vast werk, terwijl	
8 op de 10 de voorkeur geeft aan een vaste baan	21
ONZE EIS: STOP DE DRAAIDEURCONSTRUCTIE, INVESTEER IN VAST EN ZEKER WERK	23
METHODE	25

TUSSEN UITZENDWERK EN WERKLOOSHEID

DE VICIEUZE FLEXCIRKEL

SAMENVATTING

In dit rapport zoomen we in op de groep van ruim 400.000 uitzendkrachten in Nederland¹ en lichten we door in hoeverre het hebben van een uitzendbaan van invloed is op de (doorstroom)kansen op de arbeidsmarkt. Cijfers uit bestaande onderzoeken, vullen we daarbij aan met bevindingen en ervaringsverhalen van uitzendkrachten en WW-gerechtigden uit een eigen uitvraag.

STRUCTUREEL LAGE (DOORSTROOM)KANSEN UITZENDKRACHTEN

De uitkomsten van de analyse maken nogmaals duidelijk dat:

- uitzendkrachten gemiddeld 37% minder loon ontvangen dan vaste krachten;
- 8 op de 10 uitzendkrachten in de meest onzekere uitzendfase A verkeert;
- 4 op de 10 via aaneenschakeling van tijdelijke contracten, langer dan een jaar als uitzendkracht werkt;
- uitzendkrachten de grootste kans hebben om werkloos te worden en in de WW terecht te komen;
- de meeste WW-uitkeringen gaan naar WW-gerechtigden afkomstig uit de sector Uitzendbedrijven;
- 4 op de 10 uitzendkrachten te maken krijgt met herhalingswerkloosheid;
- 2 op de 3 werkhervatters die vóór de WW als uitzendkracht werkten, wéér uitstroomt naar uitzendwerk;
- nog geen 1 op de 10 uitzendkrachten kans heeft op vast werk bij de inlener, terwijl 8 op de 10 de voorkeur geeft aan een vaste baan;
- 7 op de 10 uitzendkrachten binnen vijf jaar zonder werk komt te zitten. 32% komt in een uitkerings situatie terecht, terwijl 38% noch werk, noch een uitkering heeft.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) concludeert overigens niet anders: "Voormalig uitzendkrachten gaan na de WW vaak opnieuw als uitzendkracht aan het werk. Zij hebben een hogere kans om opnieuw werkloos te raken en een kleinere kans om door te stromen naar een vast contract dan werklozen die na de WW direct in dienst gaan bij een werkgever. Werkhervatting als uitzendkracht geeft dus minder werkzekerheid."²

FACILITERING COMMERCIËLE UITZENDBRANCHE DOOR PUBLIEKE UWV

Ondanks deze eenduidige en openbare cijfers, waaruit blijkt dat een uitzendbaan de (doorstroom)kansen naar een vaste baan op de arbeidsmarkt niet verbetert en zelfs aanzienlijk verkleint, bestaan er samenwerkingsovereenkomsten tussen het publieke UWV als uitvoerder van de werknemersverzekeringen en de ABU, de grootste belangenbehartiger van commerciële uitzendondernemingen en payrollbedrijven in Nederland. Het gevolg is dat uitzendwerk via publieke kanalen verder wordt gepromoot en gefaciliteerd, in het voordeel van uitzendbedrijven en inleners met een winstoogmerk, en ten nadele van werkenden, werkzoekenden en de welvaart binnen de samenleving als geheel. We constateren dat uitzendkrachten, mede via de samenwerking tussen het UWV en de ABU, structureel in een vicieuze flexcirkel worden gehouden en welbewust in een eindeloze cyclus van financiële onzekerheid en armoede worden gedrukt.

1 CBS, *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=7AE2F>.

2 UWV, *Uitzendwerk en werkhervatting vanuit de WW*, 26 mei 2021, p. 1. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, via https://www.werk.nl/imagesdxa/uitzendwerk_en_werkhervatting_vanuit_de_ww_26mei2021_tcm95-429918.pdf.

STOP DE DRAAIDEUR VAN FLEXCONTRACTEN, INVESTEER IN VAST EN ZEKER WERK

Wij vragen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dan ook met klem om in te grijpen in deze situatie en te voorkomen dat nog meer werkenden en werkzoekenden worden gedupeerd door deze draaideurconstructie.

1. Ga de draaideur van onzeker uitzendwerk naar uitkering en weer terug naar onzeker uitzendwerk tegen, door het UWV een controletaak op te leggen ten aanzien van uitzenders en inleners. Voorkom verdringing door bij instroom in de WW te controleren of het werk dat iemand deed nog blijft bestaan, zodat niet steeds nieuwe uitzendkrachten worden ingezet op structurele werkplekken en een eerlijke doorstroom naar vaste contracten wordt tegengehouden. Spreek uitzendbedrijven en inleners hierop aan en verhoog eventueel de WW-premie op flexcontracten verder. Terwijl werkenden en werkzoekenden verplicht zijn om alles op alles te zetten om hun baan te behouden of er een te vinden, mag van de uitzenders en inleners ten minste hetzelfde verwacht worden; namelijk dat ze worden verplicht alles op alles te zetten om uitzendkrachten (structureel) werk te blijven bieden.
2. Investeer via beleid, implementatie en communicatie in (uitstroom naar) vast en zeker werk met inkomenszekerheid en toekomstperspectief voor alle werkenden. Veel te veel inleners kiezen er nog steeds voor om structureel werk door uitzendkrachten te laten doen. Uitzendbureaus blijven dit faciliteren en de risico's afwentelen op de uitzendkrachten zelf en de samenleving. De taak van overheidsinstanties daarbij, zou dan ook niet promotie en facilitering van uitzendwerk moeten zijn, maar investering in duurzame banen met toekomstperspectief voor de werknemers. Maak uitstroom naar vast en zeker werk prioriteit.
3. Geen (vertegenwoordigers van) uitzendbedrijven in de regionale mobiliteitsteams (RMT's). Uitzendbedrijven en hun vertegenwoordigers hebben tot op heden niet aangetoond duurzame banen met inkomens- en bestaanszekerheid te bieden aan werkenden en werkzoekenden. De uitzendbranche heeft er vanuit haar winst oogmerk belang bij dat werkzoekenden zo snel mogelijk weer aan het werk gaan via uitzendconstructies, ongeacht of het werk écht past bij de wensen en behoeften van de mensen zelf. Om die reden kunnen zij geen rol spelen in de begeleiding naar duurzaam werk en horen dan ook niet thuis in het landelijke en regionale arbeidsmarktbeleid. Zeker niet, nu door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is ingezet op een toekomstbestendige arbeidsmarkt met duurzame arbeidsrelaties.³ Het uitgangspunt daarbij moet niet de snelste weg zijn, maar de beste weg naar werk. Duurzaam werk sluit aan bij de wensen en behoeften van mensen: ze kunnen zo hun eigen competenties en passie volledig benutten en gemotiveerd hun werk doen. Dat is niet alleen goed voor de werkenden zelf, maar ook voor werkgevers en de maatschappij als geheel. De cijfers uit deze analyse onderstrepen eenduidig dat commerciële uitzendbureaus en hun verdienmodellen niet gericht zijn op duurzame uitstroom en zelfs het tegenovergestelde in de hand werken: tijdelijke contracten, herhalingswerkloosheid en financiële onzekerheid. Het getuigt dan ook van een grote tegenstrijdigheid om de oplossing van werkloosheid te zoeken bij de grootste vervuilers van de WW. Laat commerciële partijen die flexwerk als verdienmodel hebben, dan ook geen deel uitmaken van overlegstructuren binnen het publieke arbeidsmarktbestel. Loopbaandienstverlening is een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zorg als overheid voor onafhankelijke begeleiding van werkzoekenden, zodat ze met volle aandacht kunnen worden begeleid naar vast en zeker werk die past bij hun wensen, behoeften en competenties.
4. Borg de privacy van werknemers en uitkeringsgerechtigden. Als uitvoerder van werknemersverzekeringen beschikt het UWV tot in detail over het arbeids- en inkomensverleden van werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Private partijen tonen veel interesse in deze databestanden, om meer grip mee op de markt te kunnen krijgen. In dit verband moet de privacy van werkenden en werkzoekenden vooropgesteld worden en moet worden tegengegaan dat vertrouwelijke gegevens van burgers onrechtmatig worden verzameld, bewaard en gedeeld met derden en ingezet worden voor doeleinden waar ze uitdrukkelijk niet voor bedoeld zijn.

³ Van Gennip, C.E.G. *Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt (kenmerk 2022-0000148422)*, 5 juli 2022. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, via <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-97fe9c1d0c3f6edad711aa0fda91fbfdb750515/pdf>.

INLEIDING

In Nederland zijn 2,8 miljoen⁴ werknemers werkzaam op basis van een flexibel arbeidscontract. Zij hebben een tijdelijke arbeidsovereenkomst of werken een veranderend aantal uren per week. Met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, neemt het aantal flexwerkers toe. Uitzondering is de tijdelijke afname rond de coronapandemie in 2020, waarbij flexibele arbeidskrachten als eersten en meesten, werden getroffen door een golf aan ontslagen. Zo berekende het CBS een afname van 178.000 werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in alleen al het tweede kwartaal van 2020.⁵ Het Centraal Planbureau concludeerde vervolgens in haar coronapublicatie: "Voor de meeste werknemers bleef het inkomen in 2020 stabiel of nam zelfs toe, maar een flink deel van de flexibele arbeidskrachten en zelfstandigen kreeg te maken met een achterblijvende groei van het arbeidsinkomen. Niet alleen liepen flexibele arbeidskrachten meer risico op verlies van arbeidsinkomen, ook hadden ze minder financiële buffers om de gevolgen daarvan op te vangen."⁶ Desondanks wist Nederland in 2022 de koploperspositie te behouden in Europa, als het gaat om het aandeel tijdelijke werknemers onder de werkzame beroepsbevolking.⁷

Terwijl flexibiliteit en de daarmee gepaard gaande onzekerheid en inkomensachterstand de gemene deler is van flexwerk, vallen verschillende groepen arbeidskrachten onder de 2,8 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, waaronder oproep-/invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Daarnaast worden de 1,2 miljoen zelfstandigen zonder personeel in Nederland ook tot de groep flexwerkers gerekend. Hiermee is in het tweede kwartaal van 2023, 4 op de 10 werkenden in Nederland flexwerker.⁸

In dit rapport zullen we inzoomen op de groep uitzendkrachten onder flexwerkers en de (doorstroom)kansen die zij ervaren vanuit een uitzendbaan. Naast feiten en cijfers uit bestaande onderzoeken van onder meer het CBS, CPB, Erasmus School of Economics, SCP, SEO Economisch Onderzoek, TNO en het UWV, zullen we daarbij gebruikmaken van bevindingen en ervaringsverhalen uit een eigen uitvraag onder uitzendkrachten en WW-gerechtigden.

4 CBS, *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=95631>.

5 CBS, *Minder flexwerknemers dan voor coronacrisis ondanks toename*, 15 februari 2022. Geraadpleegd op 3 augustus 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/minder-flexwerknemers-dan-voor-coronacrisis-ondanks-toename>.

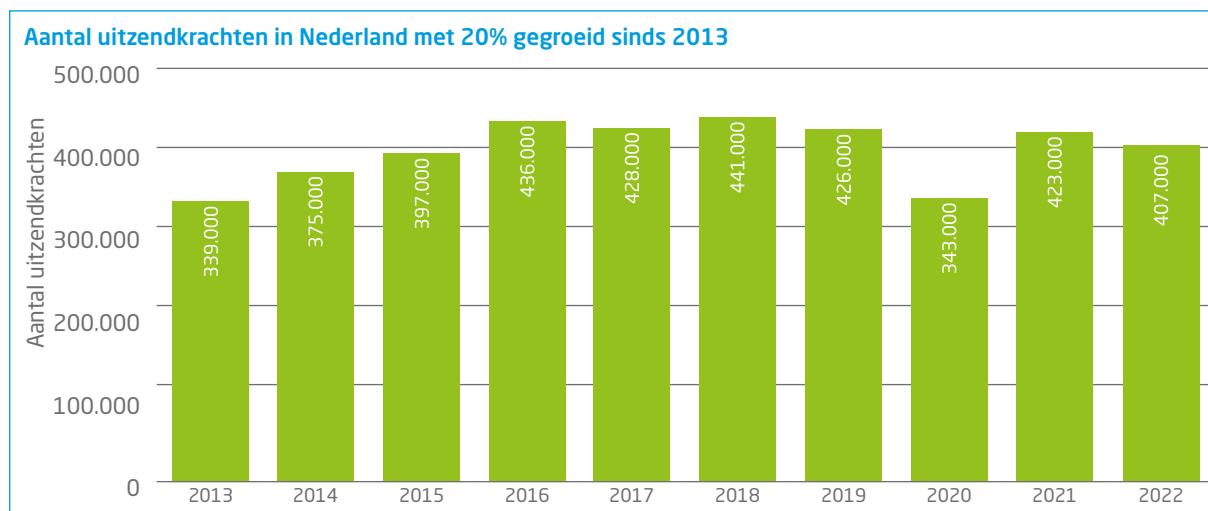
6 CPB, *Ontwikkeling van het arbeidsinkomen tijdens corona*, maart 2022, p. 1. Geraadpleegd op 3 augustus 2023, via <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Coronapublicatie-Ontwikkeling-van-het-arbeidsinkomen-tijdens-corona.pdf>.

7 Eurostat, *Temporary employees as percentage of the total number of employees*, 20 juni 2023. Geraadpleegd op 3 augustus 2023, via <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM110/bookmark/bar?lang=en&bookmarkId=05e45f0e-8758-4171-9f65-f70f15e1bc27>.

8 CBS, *Flexwerk*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/flexwerk#:~:text=De%20%2C7%20miljoen%20werknemers,op%20de%2010%20werkenden%20flexwerker>.

UITZENDWERK IN CIJFERS

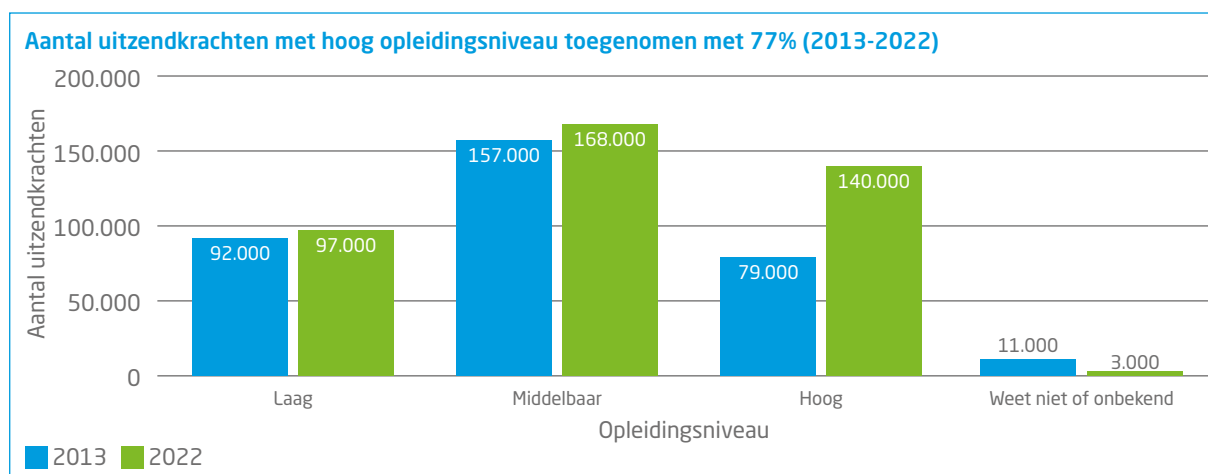
In 2022 waren er in Nederland 407.000 uitzendkrachten werkzaam.⁹ Van de uitzendkrachten was 38% vrouw en 62% man.



Bron: CBS, 16 augustus 2023.

Binnen de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland was in 2022, 38% jonger dan 35 jaar, 40% tussen de 35 en 55 jaar en 22% tussen de 55 en 75 jaar. Onder uitzendkrachten is ruim de helft (55%) jonger dan 35 jaar, 29% is tussen de 35 en 55 jaar en 16% is tussen de 55 en 75 jaar. Het aantal uitzendkrachten nam tussen 2013 en 2022 in alle leeftijdscategorieën toe. De grootste absolute stijging zien we met een toename van 33.000 uitzendkrachten (17%) terug in de groep 15 tot 35 jaar. De grootste relatieve verandering zien we met een toename van 57% terug in de leeftijdsgroep 55 tot 75 jaar (+24.000 uitzendkrachten).

Wanneer we kijken naar het opleidingsniveau onder uitzendkrachten, zien we dat in 2022, 24% van de uitzendwerkers een laag opleidingsniveau heeft, 41% een middelbaar en 34% een hoog opleidingsniveau. Van 1% is het opleidingsniveau onbekend. Daarnaast valt op dat tussen de jaren 2013 en 2022 het aantal hoogopgeleide uitzendkrachten aanzienlijk is toegenomen van 79.000 naar 140.000 (+77%), terwijl het aandeel laag (+5%) en middelbaar opgeleiden (+7%) onder uitzendkrachten relatief gelijk is gebleven. Onder de totale werkzame beroepsbevolking heeft 19% van de werkenden een laag, 38% een middelbaar en 42% een hoog opleidingsniveau. Van 1% is het opleidingsniveau onbekend.



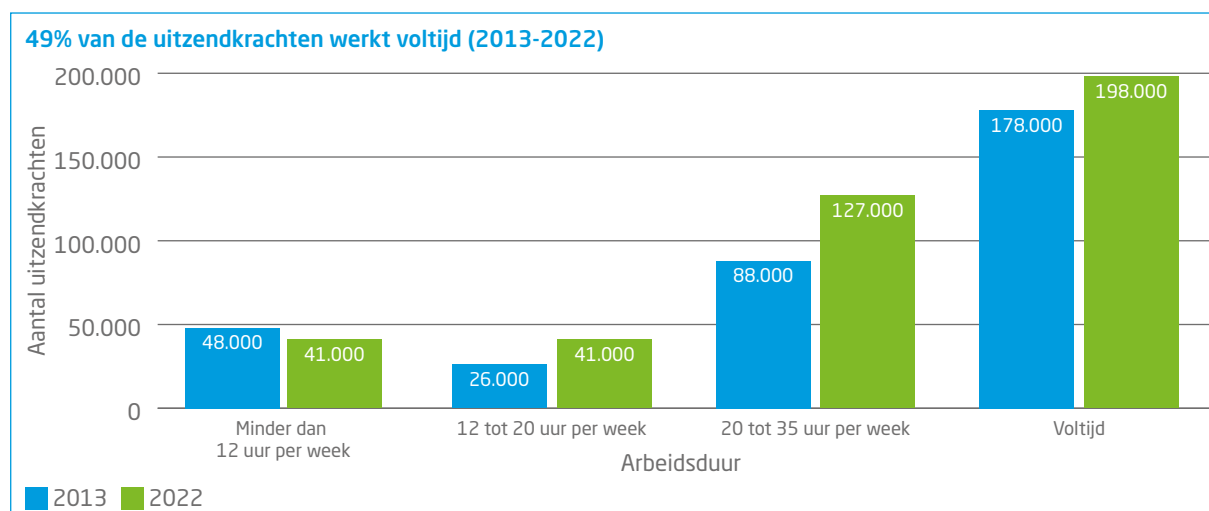
Bron: CBS, 16 augustus 2023.

⁹ CBS, *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=95681>.

Uit een analyse van SEO Economisch onderzoek, volgt dat in het jaar 2021, 18% van de uitzendkrachten scholier/student was.¹⁰ Daarnaast had 35% van de uitzendkrachten een niet-Nederlandse nationaliteit, terwijl 46% van de uitzendkrachten een Nederlandse nationaliteit had en niet tegelijkertijd scholier/student was.

Uitzendkrachten zijn werkzaam in het overgrote deel van de sectoren binnen de samenleving. De meeste uitzendkrachten werkten in 2022 in de industrie (15%). Daarnaast werkten veel uitzendkrachten in de gezondheids- en welzijnzorg (11%), het openbaar bestuur (11%), en in de vervoer en opslag (10%).¹¹

Als we een blik werpen op de ontwikkeling van de arbeidsduur onder uitzendkrachten, zien we dat 49% van de uitzendkrachten voltijd werkt en dat het aantal voltijdwerkers onder uitzendkrachten sinds 2013 is toegenomen (+20.000 arbeidskrachten). Binnen de totale werkzame beroepsbevolking, werkte 52% voltijd in 2022.



Bron: CBS, 16 augustus 2023.

Tussen 2013 en 2022 is de totale groep uitzendkrachten met maar liefst 20% gegroeid van 339.000 naar 407.000. Hoe kan het eigenlijk dat het aantal onzekere uitzendbanen zo hard groeit? Wat zit hier precies achter?

10 SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 6. Geraadpleegd op 5 juni 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

11 CBS, *Werkzame beroepsbevolking; bedrijf*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?dl=91A61>.

UITGEKIENDE UITZENDCONSTRUCTIES: ARBEIDSKRACHTEN ALS VERDIENMODEL

Wanneer we inzoomen op uitzendwerk valt als eerste op dat uitzendkrachten niet direct in dienst zijn bij het bedrijf waarvoor ze werken, maar zich in een driehoeksconstructie bevinden. Zij hebben een uitzendcontract bij een van de circa 22.000 uitzendbureaus in Nederland,¹² die zich als extra schakel opwerpen tussen de werknemer en de (indirecte) werkgever. Op basis van een uitzendovereenkomst wordt de werknemer door het uitzendbureau 'ter beschikking gesteld' aan een opdrachtgever, oftewel: het bedrijf waar de uitzendkracht in de praktijk werkzaam is.

Het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, doet het uitzendbureau niet op vrijwillige basis. De opdrachtgever (ook wel inlener genoemd) betaalt daarvoor het bruto uurloon van de uitzendkracht, vermenigvuldigd met de zogenaamde 'omrekenfactor' voor tussenkomst van deze commerciële partijen, die opereren vanuit een duidelijk winst oogmerk. Dit bedrag voldoet de inlener ook niet direct aan de uitzendkracht die het feitelijke werk verricht in zijn bedrijf, maar aan het uitzendbureau die zich als koppelbaas opstelt tussen beide. Het uitzendbureau dient vervolgens het uurloon aan de uitzendkracht te betalen en houdt na aftrek van eventuele onkosten, de rest voor zichzelf. En dat, doet het uitzendbedrijf voor elk uur dat elke uitzendkracht via het uitzendbureau werkzaam blijft bij de inlener.



De inleners werken hier overigens ook tevreden aan mee, aangezien ze hiermee kunnen besparen op arbeidskosten en met minimale consequenties afscheid kunnen nemen van tijdelijke arbeidskrachten die hun onderneming draaiende helpen houden. Een geoliede machine dus, waarvan met name grote inleners profiteren. In 2020 werkte immers 60% van de uitzendkrachten voor een bedrijf met 100 of meer medewerkers.¹³

12 Nederlandse Arbeidsinspectie, *Uitzendwerk en detachering*, 25 april 2022. Geraadpleegd op 5 juni 2023, via <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/sectoren/uitzendwerk-detachering#:~:text=In%20Nederland%20zijn%20ongeveer%2022.000,leeft%20wet%2D%20en%20regel%C2%ADgeving%20na>.

13 SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 15. Geraadpleegd op 5 juni 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

UITZEND- EN INLEENBAZEN

Onder het mom van 'de allocatiefunctie' die ze zichzelf hebben toegeëigend (het als koppelbaas bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt), passen zowel grote, als de duizenden kleinere uitzendbedrijven en inleners op deze manier openlijk en structureel een verdienmodel toe over de rug van uitzendkrachten. Een blik op de omzetcijfers van de top 10 flexbedrijven in Nederland, zoals gepubliceerd door **Flexmarkt.nl**, toont onmiskenbaar de omvang van dit verdienmodel.¹⁴

Positie 2022	Flexbedrijf	Omzet in 2022
1	Randstad Groep NL	€ 3.526.000.000
2	HeadFirst Group	€ 1.926.000.000
3	House of HR (Nederland)	€ 1.216.400.000
4	Magnit	€ 1.080.900.000
5	RGF Staffing NL (raming)	€ 1.019.700.000
6	PROMAN Group (o.a. Timing, Luba)	€ 924.000.000
7	OTTO Work Force NL	€ 727.700.000
8	Circle8 Group	€ 715.000.000
9	Nash Squared	€ 593.000.000
10	Olympia Nederland	€ 543.600.000

Bron: Flexmarkt.nl, juni 2023.

Deze cijfers liegen er niet om, maar pakt dit dan minstens net zo goed uit voor de mensen die het feitelijke werk verrichten? Hoe vergaat het de uitzendkrachten zelf?

Jolanda, 5 jaar uitzendkracht:

"Ik vind het belachelijk dat het uitzendbureau zoveel geld aan ons kan verdienen, terwijl wij het werk doen. Als uitzendkrachten werken we net zo hard als vaste krachten, maar ons uurloon is veel lager en dat feit werkt met alle beloningen door."¹⁵

14 Flexmarkt.nl, Flexmarkt Omzetranglijst Top-100 2023, juni 2023.

15 Hoewel uitzendkrachten op basis van de inlenersbeloning in principe recht hebben op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden als vaste krachten die hetzelfde werk doen bij de inlener, zien we in de praktijk echter verschillende manieren waarop uitzendkrachten toch minder loon ontvangen: Ze moeten bijvoorbeeld steeds opnieuw onderin de loonschaal beginnen na een onderbreking van hun uitzendcontract, ze worden in een lagere loonschaal ingeschaald of ze krijgen periodieken niet toegekend, waardoor hun loon achterblijft. Deze structurele benadeling in salaris, heeft vervolgens een aanzienlijke weerslag op de inkomens- en bestaanszekerheid van uitzendkrachten.

UITZENDKRACHTEN IN EEN DRAAIDEUR VAN TIJDELIJK WERK EN FINANCIËLE ONZEKERHEID

Uitzendbedrijven presenteren hun verdienmodel – het uitzendwerk – steeds als ‘belangrijke springplank naar werk’, maar hoe ver veert die springplank dan daadwerkelijk? Laten we de bestaande feiten en cijfers eens onder de loep nemen.

ALS UITZENDKRACHT ONTVANG JE GEMIDDELD 37% MINDER LOON

Het CBS heeft medio 2019 onderzoek gedaan naar het loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers.¹⁶ Daaruit blijkt dat uitzendkrachten in Nederland per uur gemiddeld 37% minder verdienen dan werknemers met een vast arbeidscontract. Een uitzendkracht verdiende gemiddeld 13,86 euro per uur, terwijl een vaste kracht 22,16 euro verdiende. Dit loonverschil is zelfs nog groter (41%) als rekening wordt gehouden met overwerk en incidentele beloningen. Overigens blijkt uit het CBS-onderzoek ook dat persoons- en baankenmerken voor uitzendkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten het minst bijdragen aan het loonverschil met vaste werknemers. Dit betekent dat zelfs als je als uitzendkracht hetzelfde beroep uitoefent, dezelfde opleiding hebt gevolgd en dezelfde andere achtergrondkenmerken hebt, je nog steeds minder basisloon ontvangt dan iemand die met een vast contract bij hetzelfde bedrijf werkt.

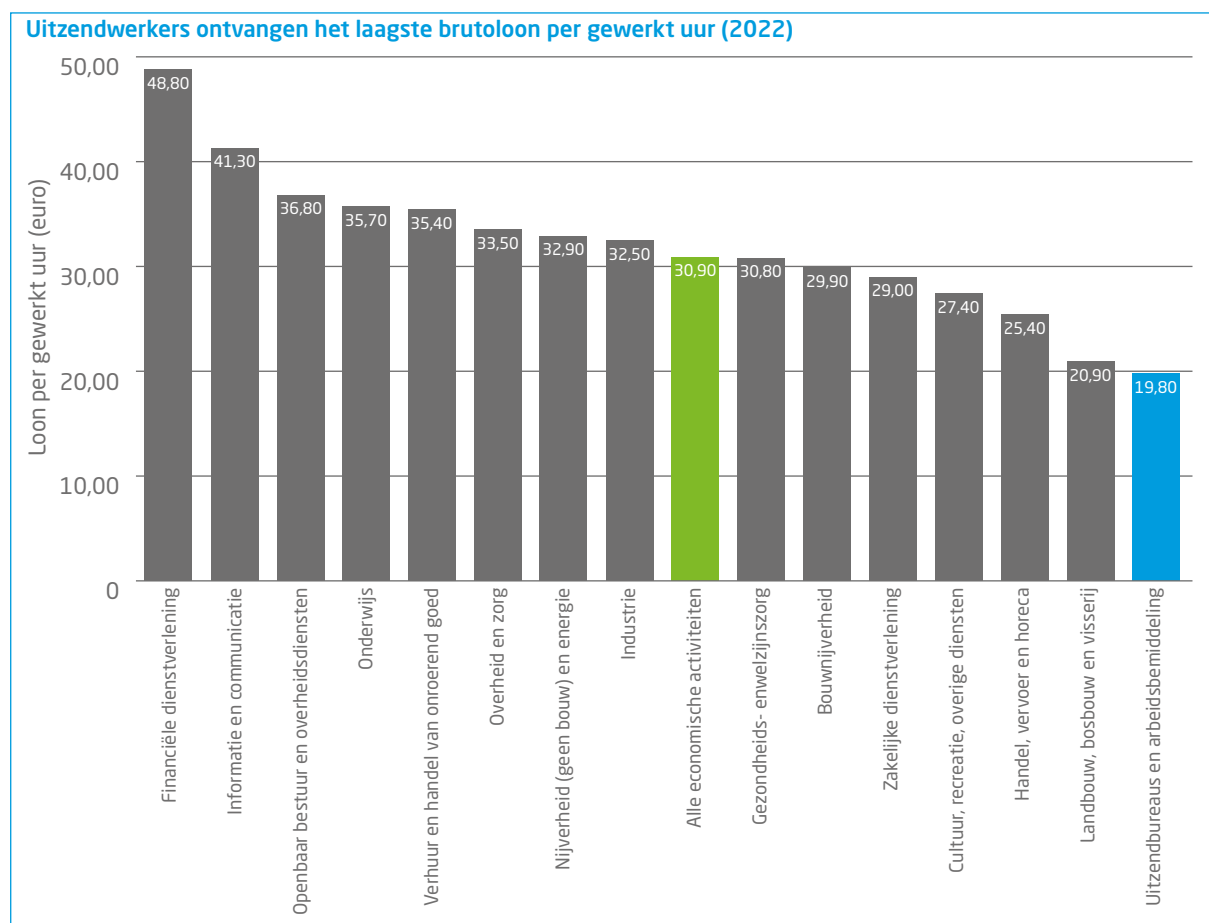
Een aanzienlijk verschil, temeer wanneer we stilstaan bij het feit dat een uitzendkracht in principe recht heeft op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden als een vaste werknemer die hetzelfde werk doet bij de inlener. Doordat uitzendkrachten echter steeds opnieuw onderin de loonschaal moeten beginnen na een onderbreking van hun uitzendcontract (zie ook de volgende paragraaf), in een lagere loonschaal worden ingeschaald of periodieken niet toegekend krijgen, worden ze structureel en moedwillig benadeeld in hun inkomen en bestaanszekerheid.

Anne-Meindert, 3 jaar uitzendkracht:

“Ik draai vijf ploegendiensten; in de ochtend, middag, avond en nacht. Daar staat geen evenredige beloning tegenover. Ik noem dit ‘salarisdiscriminatie’. Er is een groot verschil tussen vaste krachten en uitzendkrachten. Er wordt over gepraat en het zou gaan om een verschil van honderden euro’s bruto per maand, maar het delen van je salaris met anderen is een groot taboe, dus hard maken is een uitdaging. Regelmatig gaan er uitzendkrachten uit en soms krijgt er iemand een contract. De uitzendkrachten werken heel hard in de veronderstelling op deze manier een contract binnen te halen. De sfeer tussen vaste collega’s en uitzendcollega’s komt hierdoor onder druk te staan.”

¹⁶ CBS, *Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers*, 22 augustus 2019. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2019/loonverschil-tussen-flexibele-en-vaste-werknemers/3-resultaten>.

Het CBS houdt ook de beloning per arbeidsvolume in een bedrijfstak bij. Per bedrijfstak wordt daarvoor de beloning van werknemers gedeeld door het gewerkte aantal uren. Wanneer we een blik werpen op de brutolonen per gewerkt uur in de verschillende bedrijfstakken, zien we in 2022 wederom dat uitzendwerkers aan het kortste eind trekken.¹⁷ Terwijl er gemiddeld sprake is van een brutoloon van 30,90 euro, ontvingen werknemers in de branche 'Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' 19,80 euro bruto per gewerkt uur; een verschil van 11,10 euro per uur (36% minder dan het gemiddelde brutoloon per uur).



Het is dan ook niet vreemd dat onder alle werkenden, uitzendkrachten het meest ontevreden zijn over hun salaris.¹⁸ Ook in onze eigen uitvraag gaf 63% van de respondenten aan zich als uitzendkracht zorgen te maken over hun inkomen. Als brancheorganisatie deed de ABU in 2019 onderzoek¹⁹ onder de bij haar aangesloten uitzendbedrijven, waaruit volgde dat 90% van de ABU-leden te maken heeft met uitzendkrachten met financiële problemen en dat jaarlijks tussen de 51.000 en 69.000 uitzendkrachten te maken krijgen met loonbeslag als gevolg van schulden.

17 CBS, *Beloning en arbeidsvolume van werknemers; kwartalen, nationale rekeningen*, 16 augustus 2023. Voorlopige cijfers voor 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84163NED/table?dl=90E3B>.

18 CBS, *Profiel van flexwerkers in Nederland, 2003-2019*, 19 januari 2021, hoofdstuk 5. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/profiel-van-flexwerkers-in-nederland-2003-2019/1-inleiding>.

19 ABU, *Werk en schulden: hulp voor werkgevers*. Geraadpleegd op 15 augustus 2023, via <https://www.abu.nl/kennisbank/duurzame-inzetbaarheid/werk-en-schulden-hulp-voor-werkgevers/#intro>.

Naast directe financiële gevolgen en gevolgen voor de pensioengrondslag, heeft het hebben van een inkomensachterstand een grote weerslag op het welzijn van uitzendwerkers. Het Sociaal en Cultureel Planbureau vat de stapeling van problemen als gevolg van flexwerk al eenduidig samen in het rapport 'Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt': "Mensen met een flexibel dienstverband hebben vaker te maken met meer stressgevoelens, grotere kans op werkloosheid, minder waardering, minder autonomie, minder scholing, uitstel van relatie- en gezinsvorming, en geen mogelijkheden voor (of uitstel van) aankoop van een eigen woning. Dat heeft nadelige gevolgen voor de brede welvaart: de economie en de sociale samenhang in ons land (CBS/TNO 2019; Commissie Regulering van Werk 2020; WRR 2020). De positie van deze mensen verslechtert verder zodra zij hun baan verliezen (SCP 2020a)."²⁰

Tineke, 25 jaar uitzendkracht:

"Uitzendbureaus doen te weinig voor je. Ze betalen je en zelfs dat hapert. Ik ben ruim 25 jaar uitzendkracht geweest en heb een waardeloos pensioen opgebouwd."

8 OP DE 10 UITZENDKRACHTEN ZIT IN DE MEEST ONZEKERE FLEXFASE A (FASE 1-2)

80% van de uitzendkrachten zat in 2021 in uitzendfase A (of fase 1-2), waarvan 41% met uitzendbeding.²¹ In de praktijk houdt dit in dat het uitzendbureau je arbeidscontract ieder moment kan opzeggen en je dus feitelijk geen werk- en inkomenszekerheid hebt. Als een uitzendkracht 52 weken voor een uitzendbureau in fase A heeft gewerkt en zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, gaat een uitzendkracht pas naar fase B.

Een kleine 14% van de uitzendkrachten zat in 2021 in fase B (of fase 3). Nog steeds een erg onzekere fase met weinig toekomstperspectief. Fase B kan namelijk drie jaar duren en in deze fase kan het werk van een uitzendkracht uitgesmeerd worden over zes uitzendovereenkomsten. Is er bovendien een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten? Dan begint de uitzendkracht weer van voor af aan in fase A.

Slechts 4% van de uitzendkrachten zat in 2021 in fase C (of fase 4), waarbij ze een contract voor onbepaalde tijd hebben bij het uitzendbureau. Het uitzendbureau dient in deze fase passende, vervangende arbeid aan te bieden als het werk bij de oorspronkelijke inlener stopt en anders het loon van de uitzendkracht door te betalen. Als een uitzendkracht echter een aanbod voor vervangend werk weigert of langer dan zes maanden niet als uitzendkracht werkzaam kan zijn, valt de uitzendkracht weer helemaal terug naar fase A. Een fase C uitzendcontract staat hiermee dus niet gelijk aan een vaste aanstelling direct bij de inlener. De verschillen tussen vaste krachten en uitzendkrachten blijven in deze fase ook nog steeds bestaan.

Van 2% van de uitzendkrachten was de uitzendfase overigens onbekend.

Pieter, 28 jaar uitzendkracht:

"Via het uitzendbureau werk ik ruim 16 jaar bij een bedrijf, gespecialiseerd in karton. Voor de eerste keer in mijn carrière als uitzendkracht, heb ik onlangs een fase C contract gekregen."

"In de 28 jaar als uitzendkracht heb ik vaak fase A en fase B doorlopen. Iedere keer als het einde van fase B in zicht kwam, gingen mijn vrouw en ik sparen om de weken te overbruggen, omdat het UWV zes tot acht weken nodig had om de uitkering te bepalen. Na een half jaar kon ik weer opnieuw beginnen bij dezelfde inlener in fase A. Ze zeiden nog net niet: 'Tot over een half jaar.'"

²⁰ Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen*, 9 juli 2020, p. 5. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt---beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>.

²¹ SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 11. Geraadpleegd op 27 juni 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

Het is dus meer uitzondering dan regel dat uitzendkrachten van fase A naar B gaan, laat staan naar fase C en dit is geen toeval, maar het resultaat van structurele werkgeversstrategieën. Dit blijkt ook uit eerder onderzoek van de Erasmus School of Economics, waarmee al werd aangetoond dat "bovenmatig veel arbeidsrelaties worden beëindigd als de maximumtermijn van het uitzendbeding is bereikt. Zo kunnen werkgevers voorkomen dat een uitzendkracht door-groeit en meer werkzekerheid krijgt."²²

Mohamed, 7 jaar uitzendkracht:

"Na drie jaar lang zwaar werk verricht te hebben, werd ik door het uitzendbureau ontslagen. De reden was dat ze mij geen fase C - een vast contract bij het uitzendbureau - wilden geven. Nu zit ik weer in de WW van het UWV, zoekend naar een andere baan, bij een ander uitzendbureau. Het uitzendbureau waar ik jaren voor gewerkt heb, kan mij geen baan aanbieden, want dan zouden ze aan mij 'vast' zitten. Elke keer als ik aan het werk ben, dan zitten mijn gedachten bij de zoektocht naar een andere baan. Dat kost mij veel energie."

De reden dat de arbeidsrelatie niet wordt verlengd, is hierbij dus niet omdat er geen werk meer is. Het werk blijft, maar de uitzendkracht wordt vervangen door een andere uitzendkracht (verdringing), zodat werkgevers hun plichten richting hun medewerkers tot het minimum kunnen beperken. Alle risico's worden zo afgewenteld op de uitzendkrachten en zolang er geen controle op is, kan deze constructie door werkgevers toegepast blijven worden. Dit, terwijl arbeidskrachten die werkloos worden wel streng gecontroleerd worden op of ze niet door eigen schuld werkloos zijn geworden en of ze wel aan hun wekelijkse sollicitatieverplichtingen voldoen. "Houdt u zich niet aan uw plichten? Dan krijgt u tijdelijk minder of geen uitkering en/of een boete.", aldus het UWV.²³

Het evenwicht in controle en preventie richting uitkeringsgerechtigden, tegenover die richting uitzenders en inleners is dan ook volledig zoek en dient te worden hersteld. Terwijl werkenden en werkzoekenden verplicht zijn om alles op alles te zetten om hun baan te behouden of er een te vinden, mag van werkgeverszijde ten minste hetzelfde verwacht worden; namelijk dat ze worden verplicht alles op alles te zetten om uitzendkrachten (structureel) werk te blijven bieden. Door het UWV een controletaak op te leggen ten aanzien van uitzenders en inleners, kan bij instroom in de WW worden nagegaan of het werk dat iemand deed nog blijft bestaan, zodat niet steeds nieuwe uitzendkrachten worden ingezet op structurele werkplekken en verdringing kan worden voorkomen.

Eloi, 5 jaar uitzendkracht:

"Mijn beroep is procesoperator en daar ben ik voor gediplomeerd (A & B). In de afgelopen tijd heb ik veel geleerd van mijn ervaren collega's en ben ik eraan toe om mij verder te ontwikkelen. Dit lijkt te stagneren en de reden is mij onbekend. Toen ik hier begon, kreeg ik te horen dat er de intentie was mij in vaste dienst te nemen. Inmiddels ben ik 2,5 jaar verder en ben ik nog steeds uitzendkracht fase B. Het staat mij erg tegen dit fasensysteem. Het voelt als oplichterij, uitbuiting en lekker makkelijk. Niet makkelijk voor mij; over mijn rug wordt geld verdiend. Dit moet stoppen. Uitzendkrachten zijn nodig voor ziek en piek en niet om vaste banen in te vullen."

Onder de groep flexwerkers, zijn uitzendkrachten ook het meest ontevreden over hun werkzekerheid (35,2%) en leermogelijkheden op het werk (28,5%).²⁴ Onder vaste werknemers is slechts 7,5% ontevreden over hun werkzekerheid en 15,4% over hun leermogelijkheden op het werk.

²² Den Hartog, M. en B. Ravesteijn. *Strategisch gedrag en werkzekerheid in de uitzendsector: wat is de rol van het fasensysteem?* Mimeo: 2021.

²³ UWV, *Mijn plichten met een WW-uitkering*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, via <https://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/uw-rechten-en-plichten/detail/plichten-met-ww-uitkering/solliciteer-actief-naar-passend-werk#:text=Heeft%20u%20geen%20afspraken%20gemaakt,laten%20zien%20van%20uw%20sollicitatieactiviteiten>.

²⁴ CBS, *Profiel van flexwerkers in Nederland, 2003-2019*, 19 januari 2021, hoofdstuk 4 en 6. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/profiel-van-flexwerkers-in-nederland-2003-2019/1-inleiding>.

4 OP DE 10 WERKT VIA AANEENSCHAKELING VAN TIJDELIJKE CONTRACTEN, LANGER DAN EEN JAAR ALS UITZENDKRACHT

Terwijl vaak wordt beweerd, dat uitzendkrachten alleen worden ingezet in piekperioden of bij onderbezetting in het geval van ziekte, blijkt uit een analyse van SEO Economisch Onderzoek²⁵ dat in de periode 2007-2021, 41% van de uitzendkrachten langer dan een jaar werkzaam was als uitzendkracht. Bijna één op de drie uitzendkrachten (30%) was langer dan anderhalf jaar en ruim één op de vijf (22%) zelfs langer dan twee jaar werkzaam in een uitzendbaan.

Mike,²⁶ 8 jaar uitzendkracht:

“Er zijn bij ons internationaal bekende bedrijf al mensen die vijftien jaar hetzelfde werk doen op uitzendbasis. Dit is gewoon triest en verschrikkelijk. Ook zijn er veel jongeren aanwezig als uitzendkracht. Die horen ergens te werken met een fatsoenlijk loon en pensioenopbouw. Nu bouwen ze voor hun toekomst niks op. Ze horen gewoon niet thuis in een uitzendbaan.”

Uitzendkrachten hebben weinig tot geen perspectief op werk- en inkomenszekerheid, doordat hun arbeidsrelaties zijn gebaseerd op een aaneenschakeling van tijdelijke uitzendcontracten, waarbij ze steeds terugvallen in de meest onzekere fase A (zie voorgaande paragraaf). Anders zouden de percentages rond de arbeidsjaren van uitzendwerkers zich ook moeten vertalen naar de percentages uitzendkrachten die in fase B en fase C zitten. Het aandeel uitzendkrachten dat een contract heeft in fase B (of fase 3) en fase C (of fase 4), blijft evenwel opvallend klein (respectievelijk 14% en 4% in 2021).²⁷

Dimitrios,²⁸ 1,5 jaar uitzendkracht als baliemedewerker bij een grote gemeente:

“Het feit dat deze gemeente structureel werk aan het uitzendbureau uitbesteedt, strookt niet met de ambities die zij heeft voor haar inwoners. Alle medewerkers zouden na hun proefperiode direct in vaste dienst moeten komen. Gelijke monniken, gelijke kappen. Net als alle ambtenaren en juristen, hebben baliemedewerkers ook baat bij een direct dienstverband. De gemeente is toch geen strandtent met seizoensgebonden werk? Het gaat hier over fulltime werk, het hele jaar door!”

25 SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 8. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

26 Geanonimiseerd; echte naam bekend bij de redactie.

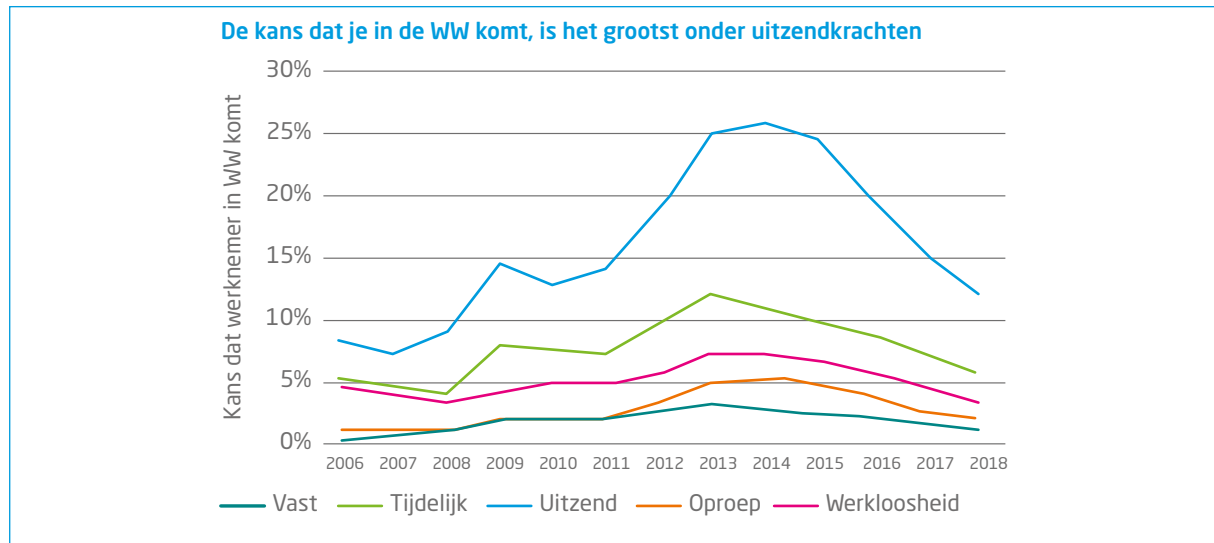
27 SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 11. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

28 Geanonimiseerd; echte naam bekend bij de redactie.

UITZENDKRACHTEN HEBBEN DE GROOTSTE KANS OM IN DE WW TERECHT TE KOMEN

Van de respondenten die deelnamen aan onze uitvraag, gaf 45% aan, zich niet gewaardeerd te voelen als uitzendkracht en zich zorgen te maken over of hun uitzendcontract zou worden verlengd. Ruim 7 op de 10 respondenten gaf aan dat er teveel flexibiliteit wordt verwacht van uitzendkrachten.

De Nederlandsche Bank publiceerde begin 2021 een artikel, waarin ze nader inging op de werkloosheidsrisico's voor uitzendkrachten. Daaruit volgt dat uitzendkrachten een veel hogere kans hebben om in de WW terecht te komen dan andere werknemers, vooral in jaren met hoge werkloosheid. "In 2018 was de kans op instroom in de WW ruim 12% voor uitzendkrachten en 1,5% voor werknemers met een vast contract. In 2014, toen de werkloosheid fors opliep, kwam zelfs 25% van de uitzendkrachten in de WW terecht."²⁹



Bron: DNB, 21 januari 2021.

Dezelfde gevolgen zagen we ook tijdens de coronapandemie, waarbij vooral oproep- en uitzendkrachten werden ontslagen en genooddaakt waren een werkloosheidsuitkering aan te vragen. Het Sociaal- en Cultureel Planbureau, concludeerde ook in haar beleidssignalement naar aanleiding van de coronamaatregelen: "Juist werknemers met een flexibel dienstverband lopen een grotere kans hun werk te verliezen in tijden van economische tegenslag. Dit geldt als eerste voor de werknemers met een oproep- of uitzenddienstverband, en vervolgens voor de werknemers van wie het tijdelijk dienstverband afloopt. Voor werknemers met een vast dienstverband zijn de risico's nog beperkt in de eerste fase van de coronacrisis en zolang er overheidssteun is. Doorgaans beginnen werkgevers namelijk met inkrimpen bij de werknemers waarbij dit het makkelijkst gaat: de flexibele arbeidskrachten."³⁰

29 De Nederlandsche Bank, *Lasten en lusten van vast en flexibel werk blijven scheef verdeeld*, 21 januari 2021. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/dnbulletin-2021/lasten-en-lusten-van-vast-en-flexibel-werk-blijven-scheef-verdeeld/>.

30 Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen*, 9 juli 2020, pp. 5-6. Geraadpleegd op 12 juni 2023, via <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt---beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>.

SAMENWERKING TUSSEN UITZENDBRANCHE EN UWV

Wanneer werknemers werkloos worden, kunnen ze – als ze aan de voorwaarden voldoen – een werkloosheidsuitkering ontvangen via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV is een Nederlandse overheidsinstelling die valt onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) wordt het UWV gefinancierd uit premie-inkomsten en collectieve middelen vanuit het rijk.

Enerzijds beoordeelt en verleent het UWV uitkeringsaanvragen, anderzijds controleert het orgaan uitkeringsgerechtigden en richt zich op preventie van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd besteedt het instituut ruime aandacht aan werkgeversdienstverlening en betere ondersteuning van werkgevers. Zo was één van de kennisthema's uit de UWV Kennisagenda 2020-2021: 'Werkgevers beter begrijpen'.³¹

In de nieuwe UWV Kennisagenda 2022-2025 zijn vijf kennisthema's benoemd, waarop het instituut zich in de komende jaren richt. Eén van die kennisthema's betreft 'Preventie en werkloosheid': "Bij onze dienstverlening leggen we de focus meer op het vervullen van vacatures en de preventie van werkloosheid. UWV werkt bij preventie niet alleen, maar met vele partners."³²

Opmerkelijk daarbij is, dat het publieke UWV Werkbedrijf samenwerkingsovereenkomsten aangaat en verlengt met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU); de grootste belangenbehartiger van commerciële uitzendondernemingen en payrollbedrijven in Nederland. "De ABU vertegenwoordigt 65 procent van de uitzendmarkt en van iedereen die vanuit een WW-uitkering weer werk vindt, gaat *ruim een kwart* weer aan de slag via een uitzendbureau. We kunnen elkaar versterken en ervoor zorgen dat meer mensen aan werk komen", aldus directeur Jurriën Koops van de ABU.³³

Het UWV vervolgt op zijn beurt: "De relatie tussen de uitzendbranche en UWV is voor ons erg belangrijk. Van de mensen die een WW-uitkering hebben, vindt *meer dan de helft* een nieuwe baan via de uitzendbranche. Ook steeds meer mensen met een andere uitkering vinden op dezelfde manier ander werk. Daarom heeft de uitzendbranche een steeds grotere meerwaarde. Servicepunt Flex ondersteunt de waardevolle relatie met de uitzendbranche en wil deze verder uitbreiden en sterker maken."³⁴ Meer mensen met hulp van het UWV richting uitzendwerk dus. In hoeverre heeft de werknemer hier iets aan?

Tegelijkertijd wil het UWV graag meer beleidsruimte van de politiek voor gegevensuitwisseling met andere instanties.³⁵ Gesteld wordt dat de dienstverlening dan kan worden verbeterd. De cruciale vraag hierbij is dan wel: De dienstverlening aan wie precies en met welk doel? Zo blijkt namelijk ook, dat het UWV in samenwerking met de ABU de vindbaarheid en transparantie van profielen op **Werk.nl** wil vergroten. "Waar mogelijk wil UWV hetzelfde doen voor CV's van werkzoekenden bij de gemeentes."³⁶

Er is in dit verband echter een dunne scheidslijn tussen dienstverlening en privacy-schending. Als uitvoerder van werknemersverzekeringen beschikt het UWV tot in detail over het arbeids- en inkomensverleden van werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Private partijen tonen veel interesse in deze databestanden, om meer grip mee op de markt en hun doelgroepen daarbinnen te kunnen krijgen. Het borgen van de privacy van werkenden en werkzoekenden die afhankelijk zijn van overheidsinstanties, dient in dit verband vooropgesteld te worden. Tevens moet te

31 UWV, *UWV Kennisagenda 2020-2021*, 3 februari 2020. Geraadpleegd op 3 juli 2023, via <https://www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2020/uwv-kennisagenda-2020-2021?friendlyurl=/overuuv/Images/uwv-kennisagenda-2020-2021.pdf>.

32 UWV, *UWV Kennisagenda 2022-2025 - Preventie en ruimte voor de menselijke maat*, 10 februari 2022, p. 6. Geraadpleegd op 3 juli 2023, via https://www.uwv.nl/imagesdxa/uwv-kennisagenda-2022-2025_tcm94-447504.pdf.

33 UWV, *Samen krijgen we meer mensen aan het werk*, 29 april 2021. Geraadpleegd op 3 juli, via <https://www.uwv.nl/nl/achtergrond/samen-krijgen-we-meer-mensen-aan-het-werk>.

34 UWV, *Over Servicepunt Flex*. Geraadpleegd op 9 juni 2023, via <https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/servicepunt-flex/over-ons/>.

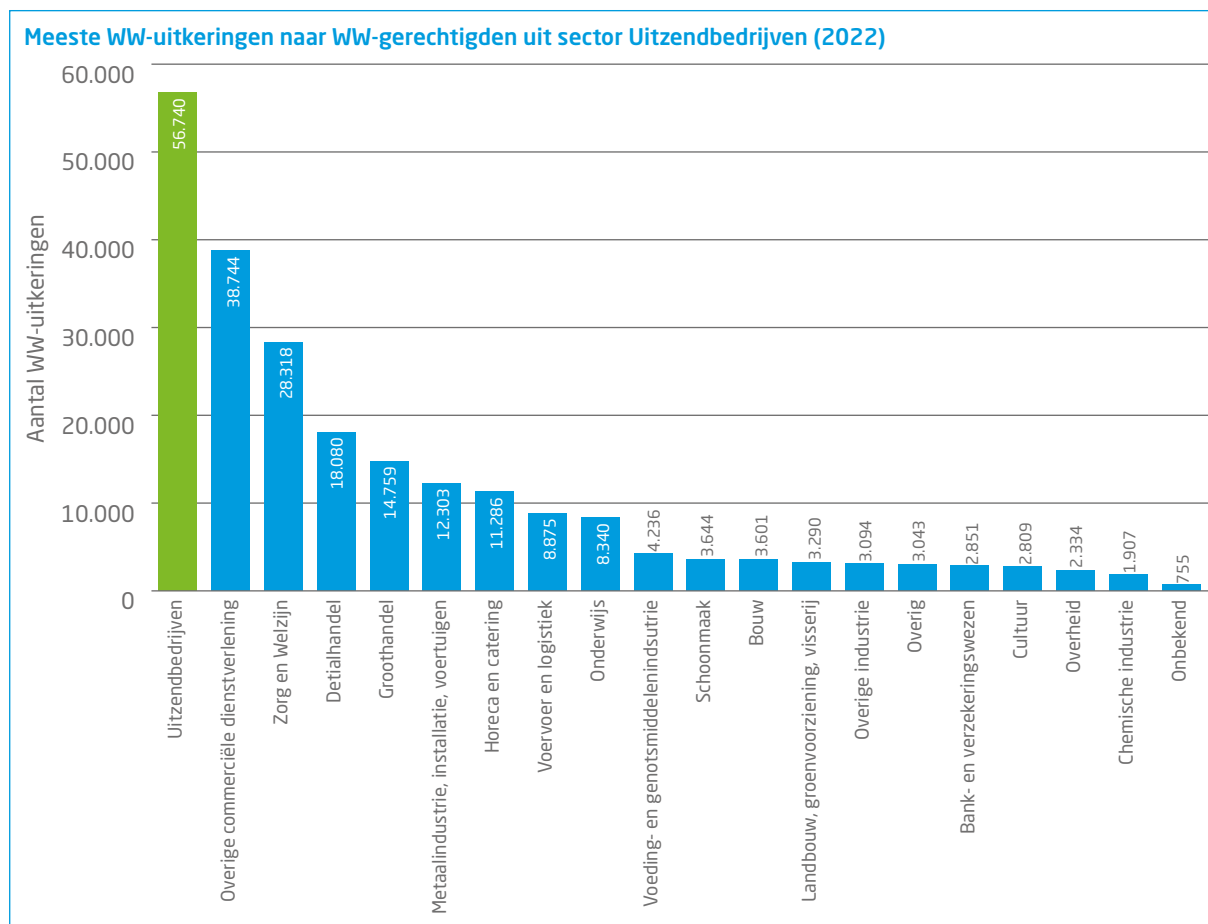
35 UWV, *UWV benoemt knelpunten bij uitvoering sociale zekerheid*, 23 juni 2022. Geraadpleegd op 3 juli 2023, via <https://www.uwv.nl/nl/persberichten/uwv-benoemt-knelpunten-bij-uitvoering-sociale-zekerheid>.

36 UWV, *Samen krijgen we meer mensen aan het werk*, 29 april 2021. Geraadpleegd op 18 juli 2023, via <https://www.uwv.nl/nl/achtergrond/samen-krijgen-we-meer-mensen-aan-het-werk>.

allen tijde worden tegengegaan dat vertrouwelijke gegevens van burgers onrechtmatig worden verzameld, bewaard en gedeeld met eventuele derden, om vervolgens ingezet te worden voor doeleinden waar ze uitdrukkelijk niet voor bedoeld zijn. Zo bleek recent bijvoorbeeld ook, dat het UWV zelf jarenlang de privacy van uitkeringsgerechtigden schond door het onrechtmatig verzamelen en koppelen van persoonlijke gegevens via fraude-algoritmes.³⁷ Een wijze van bejegening, die tekenend is en dringend onder de loep moet worden genomen.

MEESTE WW-UITKERINGEN NAAR RECHTHEBBENDEN UIT SECTOR UITZENDBEDRIJVEN

Wanneer we kijken naar het aantal verstrekte WW-uitkeringen in 2022, valt op dat de meeste WW-uitkeringen (een aantal van 56.740, oftewel een kwart van het totaal) zijn verstrekt aan WW-gerechtigden afkomstig uit de sector Uitzendbedrijven.³⁸



De Nederlandsche Bank concludeerde in dit kader het volgende: "Tegenover de hogere instroomkans staat dat de WW-duur voor flexibele contracten meestal veel korter is dan voor vaste contracten. De duur van de WW-uitkering hangt immers af van het arbeidsverleden. Bovendien is de hoogte van de uitkering voor flexwerkers gemiddeld lager, omdat het voormalig inkomen lager is. Flexwerkers werken namelijk gemiddeld minder uren per week dan werknemers met een vast dienstverband en het loon per gewerkt uur is gemiddeld lager.

Desondanks zijn de verwachte uitkeringskosten, berekend als het gemiddelde bedrag maal instroomkans, voor een flexwerker gemiddeld veel hoger dan voor een vaste medewerker. Zo zijn de verwachte WW-uitkeringskosten van een vaste medewerker 263 euro per werkende, tegen 738 euro voor een uitzendkracht."³⁹

³⁷ NOS, *UWV verzamelde illegaal gegevens van uitkeringsgerechtigden*, 15 juli 2023. Geraadpleegd op 18 juli 2023, via <https://nos.nl/artikel/2482915-uwv-verzamelde-illegaal-gegevens-van-uitkeringsgerechtigden>.

³⁸ UWV, *Nieuwsflits Arbeidsmarkt December 2022*, p. 12.

³⁹ De Nederlandsche Bank, *Lasten en lusten van vast en flexibel werk blijven scheef verdeeld*, 21 januari 2021. Geraadpleegd op 20 juli 2023, via <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/dnbulletin-2021/lasten-en-lusten-van-vast-en-flexibel-werk-blijven-scheef-verdeeld/>.

Tegelijkertijd worden groepen uitzendkrachten die ontslagen worden en een beroep moeten doen op de WW, geconfronteerd met een inkomensgat van weken, dat ze moeten zien te overbruggen. 41% van de respondenten die een WW-uitkering ontving, gaf in onze uitvraag aan dit pas na vijf weken of langer na de aanvraag te hebben ontvangen. Voor 76% van de respondenten, leverde de tijd tussen dat ze werkloos werden en ze hun WW-uitkering ontvingen in meer of mindere mate financiële moeilijkheden op. Om deze periode te kunnen overbruggen, heeft 51% van de respondenten hun spaargeld moeten inzetten, 23% kreeg hulp van naasten en 17% van de respondenten heeft noodgedwongen schulden moeten maken om rond te kunnen komen.

2 OP DE 3 WERKHERVATTERS DIE VÓÓR DE WW ALS UITZENDKRACHT WERKTEN, STROMEN OPNIEUW UIT NAAR UITZENDWERK

Het UWV beschikt over uitgebreide arbeidsmarkt- en uitkeringsinformatie, waarover het instituut regelmatig publiceert. Zo ook over het onderwerp 'uitzendwerk en werkhervatting vanuit de WW'.

Regelmatig wordt uit deze rapporten aangehaald dat ongeveer een kwart van alle werkhervatters na de WW een uitzendbaan vindt en dat voormalig uitzendkrachten de grootste kans op werk hebben vanuit de WW (72%).⁴⁰ Dit betekent echter ook dat de kans op géén baan 28% is en zal de aandachtige lezer nog iets anders opvallen: "Voormalig uitzendkrachten gaan na de WW vaak opnieuw als uitzendkracht aan het werk. Zij hebben een hogere kans om opnieuw werkloos te raken en een kleinere kans om door te stromen naar een vast contract dan werklozen die na de WW direct in dienst gaan bij een werkgever. Werkhervatting als uitzendkracht geeft dus minder werkzekerheid", concludeert ook het UWV. "Van de werkhervatters in de eerste helft van 2020 die na de WW als uitzendkracht aan het werk gingen, verrichtte 67% vóór de WW ook uitzendwerk."⁴¹

Dit is ook wat respondenten die deelnamen aan onze uitvraag, herkennen. De belangrijkste reden waardoor de laatste WW-uitkering van respondenten werd beëindigd, was het feit dat ze weer uitzendwerk via een uitzendbureau hadden gevonden. Uiteindelijk vond 70% van de (voormalig) WW-gerechtigde respondenten opnieuw uitzendwerk. Onzeker werk dus, als gevolg waarvan ze in eerste instantie al in de WW belandden en dat voor het vervolg ook weinig perspectief biedt.

Arjan, 10 jaar uitzendkracht:

"Ik heb 2 dochters moeten opvoeden met uitzendbanen. Dat doet wat met je. Ik ben een aantal keer in de WW terechtgekomen. Het UWV zou je moeten begeleiden om een gepaste, duurzame baan te vinden, maar dat doen ze niet. Ze bieden mij banen aan die niet tot mijn fysieke mogelijkheden behoren. Een aantal jaren geleden heb ik een ingrijpende operatie gehad waar het UWV weet van heeft, en toch komen ze met banen aan waarvan ze weten dat ik die niet kan uitvoeren. Het is van de zotte dat men de draaideurconstructie toestaat. Ik wil mezelf voor de volle 100% inzetten, maar zonder fatsoenlijk vooruitzicht is dit moeilijk."

40 UWV, *Uitzendwerk en werkhervatting als uitzendkracht*, 12 april 2023, pp. 2-3. Geraadpleegd op 20 juli 2023, via https://www.werk.nl/imagesdxa/uitzendwerk_en_werkhervatting_als_uitzendkracht_12april2023_tcm95-449697.pdf.

41 UWV, *Uitzendwerk en werkhervatting vanuit de WW*, 26 mei 2021, pp. 1-2. Geraadpleegd op 20 juli 2023, via https://www.werk.nl/imagesdxa/uitzendwerk_en_werkhervatting_vanuit_de_ww_26mei2021_tcm95-429918.pdf.

4 OP DE 10 UITZENDKRACHTEN KRIJGT TE MAKEN MET HERHALINGSWERKLOOSHEID

Het UWV publiceerde in 2015 een onderzoek naar herhalingswerkloosheid onder WW-instromers.^{42 43} Uit dit onderzoek volgt dat het contracttype van een werknemer de grootste invloed heeft op de kans op werkloosheid.

Herhalingswerkloosheid blijkt het meest voor te komen bij WW'ers die een uitzendcontract hadden. Van de uitzendkrachten die in 2013 de WW instroomden, had 41% het jaar ervoor ook een WW-uitkering gehad. Dit is drieënhalve keer zo hoog als bij degenen met een vast contract (12%).

Een bijkomend verschijnsel in dit kader, is de 'WW-vakantie', waarbij de uitzendkracht voor een periode van ten minste zes maanden wordt ontslagen, om vervolgens opnieuw aangenomen te worden via hetzelfde uitzendbureau of hetzelfde bedrijf. Dit, om te voorkomen dat een uitzendkracht - in lijn met het wettelijke recht - doorgroeit naar een volgende uitzendfase en uiteindelijk naar een vast dienstverband.

33% van de (voormalig) WW-gerechtigden in onze uitvraag geeft aan weleens met WW-vakantie te zijn gestuurd. 79% van deze groep is daarbij weleens teruggekeerd bij hetzelfde uitzendbureau als waar ze voor onderbreking van hun uitzendbaan werkten. 76% is weleens teruggekeerd bij hetzelfde inlenende bedrijf.

Een werkgever kan profiteren van voordelen en subsidieregelingen, wanneer de werknemer die in dienst wordt genomen een uitkering ontvangt.⁴⁴ Bij herplaatsing bij hetzelfde uitzendbedrijf en/of inlener als waar ze voor onderbreking van hun uitzendbaan werkten, ontving 78% van de respondenten in onze uitvraag een WW-uitkering. 59% van de respondenten geeft aan dat het UWV op de hoogte was van het feit dat ze weer bij hetzelfde uitzendbureau en/of bedrijf terug konden komen. 24% van de respondenten wist niet of het UWV ervan op de hoogte was en slechts 17% denkt dat het UWV daar niet van op de hoogte was.

Het risico op herhalingswerkloosheid en de druk op de sociale zekerheid worden welbewust in stand gehouden en zelfs vergroot, wanneer ondanks al deze kennis wordt ingezet op het begeleiden van werkzoekenden naar uitzendbanen en uitzendwerk zelfs wordt gepromoot als "echt een opstap in je loopbaan", aldus het UWV.⁴⁵ Een ruime 82% van de respondenten gaf in onze uitvraag aan zich niet gestimuleerd te voelen door het UWV om te kiezen voor een duurzame baan, waarmee je voor langere tijd verzekerd kunt zijn van werk en inkomen. Slechts 19% van de respondenten vindt dat de werkcoach bij het UWV ze met aandacht voor hun persoonlijke situatie heeft geholpen richting werk. 52% van de respondenten voelde zich in de WW opgejaagd richting een uitzendbaan, terwijl 49% van de respondenten zich gevangen voelt in uitzendbanen.

Jolanda, 18 jaar uitzendkracht geweest, nu parttime baan, WW-gerechtigde en mantelzorger:

"Het UWV moet zorgen voor vaste banen en is niet nodig om mij aan een uitzendbaan te helpen; dat kan ik zelf."

42 UWV, *Flexwerk na de WW. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid*, april 2015. Geraadpleegd op 4 augustus 2023, via https://www.uwv.nl/imagesdxa/flexibel-na-de-ww_tcm94-446881.pdf.

43 Helaas zijn er in dit kader momenteel geen recentere cijfers openbaar bij het UWV.

44 UWV, *Werknemer met uitkering > Voordelen en regelingen*. Geraadpleegd op 4 augustus 2023, via <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen/index.aspx>.

45 UWV, *Uitzendwerk kan de nieuwe stap in je loopbaan zijn*, 3 april 2023. Geraadpleegd op 4 augustus 2023, via <https://inspiratie.uwv.nl/loopbaan/uitzendwerk-kan-nieuwe-stap-loopbaan-zijn#:~:text=Uitzendwerk%20kan%20dan%20een%20slimme,verder%20helpen%20in%20je%20loopbaan.&text='Er%20zitten%20veel%20voordelen%20aan,een%20uitzendbureau'%2C%20zegt%20Ayra>.

NOG GEEN 1 OP DE 10 UITZENDKRACHTEN HEEFT KANS OP VAST WERK, TERWIJL 8 OP DE 10 DE VORKEUR GEEFT AAN EEN VASTE BAAN

In 2021 vond slechts 8% van de uitzendkrachten na afloop van hun uitzendbaan, een vaste baan. De kans op een vast dienstverband na uitzendwerk is bovendien gehalveerd van 16% in 2007 naar 8% in 2021.⁴⁶ 50% van de respondenten die deelnamen aan onze uitvraag, geeft aan dat uitzendwerk geen perspectief biedt op een vaste baan, terwijl slechts 19% van de uitzendkrachten denkt dat ze kans maken om direct in vaste dienst te komen bij het bedrijf waar ze nu als uitzendkracht werken.

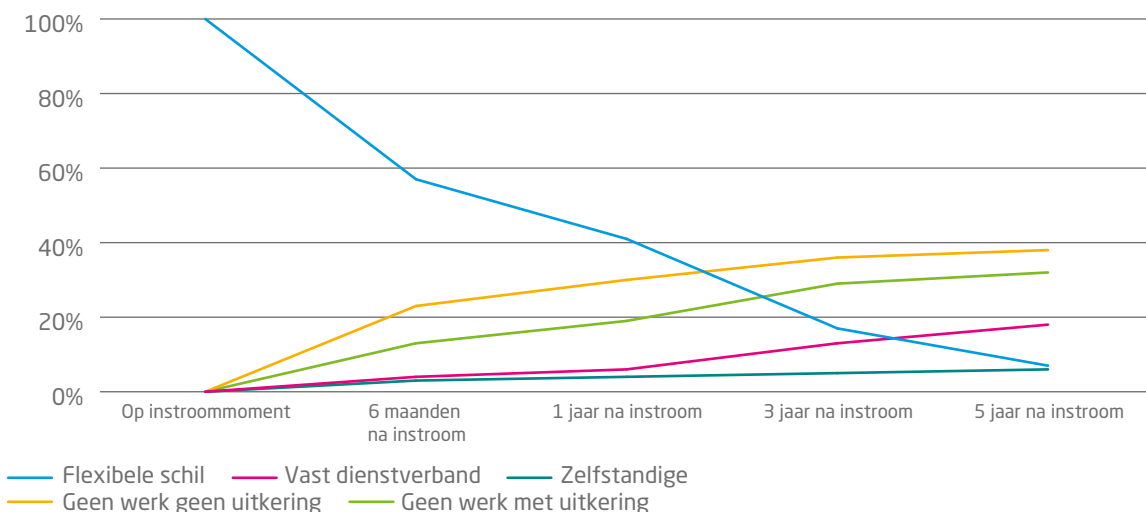
Uit onderzoek van CBS en TNO⁴⁷ blijkt bovendien dat in 2020 zeven op de tien uitzendkrachten (70%) niet op vrijwillige basis als uitzendkracht werkt, maar omdat ze daartoe genoodzaakt zijn.

Ellen, 25 jaar uitzendkracht:

"Mijn opa en oma, vader en moeder, broers en schoonzussen werkten allemaal voor dit grote, inlenende bedrijf. Van de laatste generatie heeft alleen één broer een vast contract. Zelf zat ik van mijn 18de tot mijn 43ste levensjaar vast in de draaideur van uitzendbureaus, waarvan 19 jaar voor dit inlenende bedrijf. Al die jaren heb ik veel stress ervaren; van uitzendbaan naar WW en van WW weer naar een uitzendbaan. Het UWV stond erbij en keek ernaar. Ze sluiten de ogen. Ik wil het UWV op het hart drukken: Zoek direct met bedrijven de samenwerking op om mensen duurzaam te kunnen plaatsen."

Eerder zagen we al dat 8 op de 10 uitzendkrachten zich in fase A bevindt en uitzendbureaus niet promoten dat uitzendkrachten vast in dienst komen bij de inlener. Dit is ook niet verbazingwekkend, aangezien het niet in het belang van uitzendbedrijven is om mensen duurzaam bij de inlener zelf aan het werk te brengen. Dit zou hun verdienmodel per slot van rekening uithollen. Het gevolg is echter wel, dat de doorstroomkansen voor een groot deel van de uitzendkrachten op deze manier ernstig worden beperkt. CBS-cijfers leerden ons in dit verband al, dat 7 op de 10 uitzendkrachten die in 2012 instroomden in de flexibele schil, binnen vijf jaar na instroom zonder werk komt te zitten. 32% komt in een uitkeringssituatie terecht, terwijl 38% noch werk, noch een uitkering heeft.⁴⁸

7 op de 10 uitzendkrachten komt binnen 5 jaar zonder werk te zitten (instroomjaar 2012)



46 SEO Economisch Onderzoek, *Uitzendmonitor Light 2022*, 6 februari 2023, p. 40. Geraadpleegd op 4 augustus 2023, via <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/Uitzendmonitor-LIGHT-2022-Eindrapport.pdf>.

47 CBS, *Voldoet flexwerk aan de behoefte van werkenden?* Geraadpleegd op 4 augustus 2023, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/voldoet-flexwerk-aan-de-behoefte-van-werkenden>.

48 CBS, *Instromers flexibele schil; baan- en bedrijfskenmerken, 2007-2017*, 24 oktober 2019. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, via <https://open-data.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83257NED/table?dl=922BD>.

Tegelijkertijd geeft 79% van de uitzendkrachten en (voormalig) WW-gerechtigden die hebben deelgenomen aan onze uitvraag aan, dat ze liever vast werk willen dan uitzendwerk.

Beppie, eerst bijstandsgerechtigde, daarna uitzendkracht:

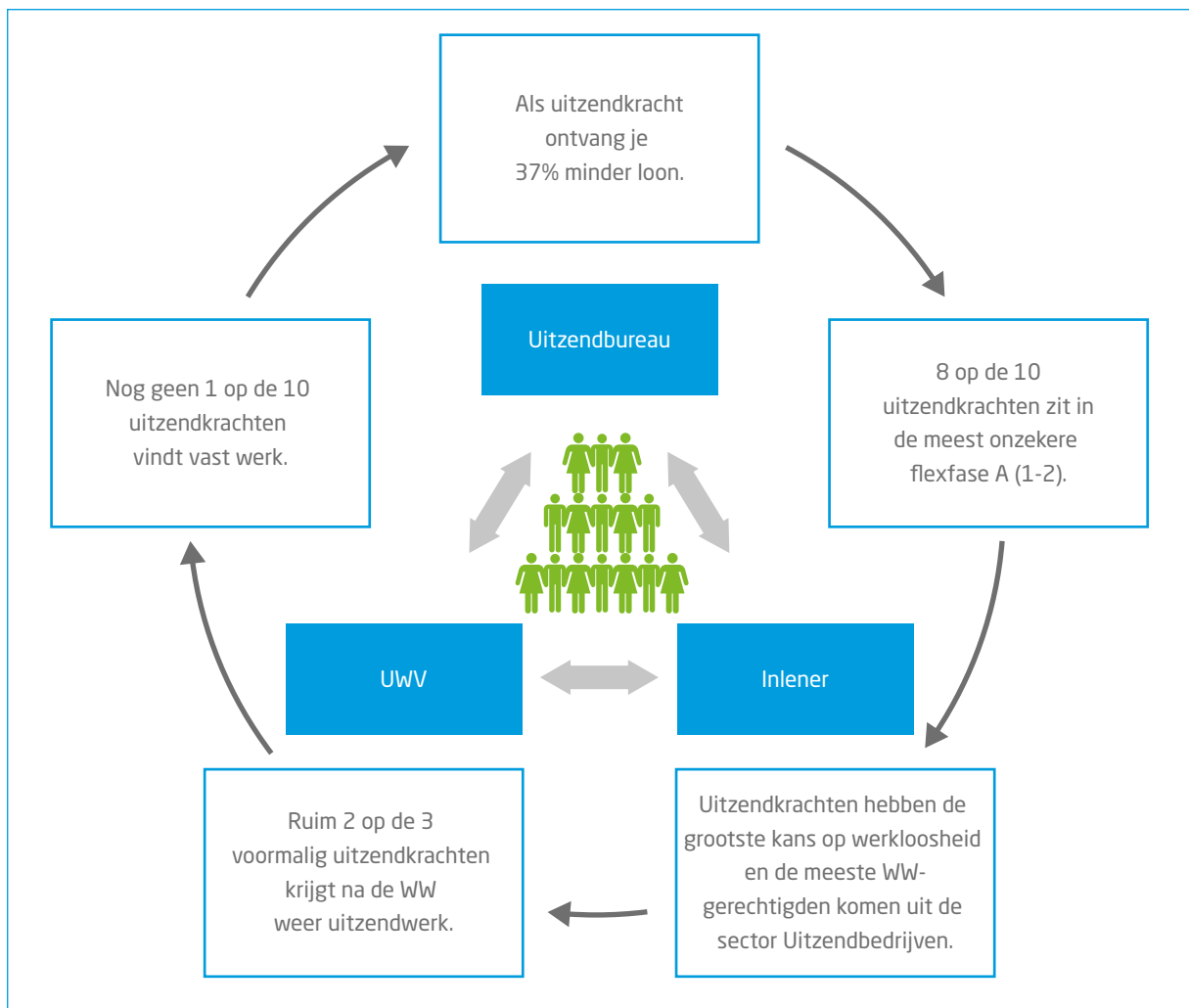
"Als alleenstaande moeder met een puberzoon heb ik mij uit de bijstand geknokt. Ik werd buschauffeur en heb via een uitzendbureau twee jaar op de bus gereden. Via ditzelfde bureau weer naar een andere busmaatschappij en daar werd mij een vast contract in het vooruitzicht gesteld als ik 1600 uur (!) had gereden. Ondertussen gingen mijn auto, TV en wasmachine kapot. Ik had het geld van een vast contract zo hard nodig. Ik heb nachten wakker gelegen over hoe ik zo snel mogelijk aan die uren kon komen. Ik heb het gedaan, maar het was zeker niet eerlijk!"

Hieruit volgt wederom het belang van het investeren in mensen en in banen met werk- en inkomenszekerheid. Terwijl het de arbeidskrachten zelf meer rust en toekomstperspectief biedt, voorkomt dat ze in (financiële) onzekerheid, eindeloos worden rondgepompt van uitzendbaan naar WW en weer terug, kan hiermee ook de druk op de sociale zekerheid worden beperkt en worden voorkomen dat private partijen de winsten opstrijken van het werk van onmisbare arbeidskrachten die onze samenleving draaiende helpen houden.

ONZE EIS: STOP DE DRAAIDEURCONSTRUCTIE, INVESTEER IN VAST EN ZEKER WERK

In de voorgaande analyse hebben we nader gekeken naar de (doorstroom)kansen die uitzendkrachten ervaren vanuit een uitzendbaan. Cijfers uit bestaande onderzoeken, hebben we daarbij aangevuld met bevindingen en ervaringsverhalen van uitzendkrachten en WW-gerechtigden uit onze eigen uitvraag.

Terwijl uitzendwerk steeds gepresenteerd wordt als 'springplank', bewijzen voorgaande cijfers en feiten dat uitzendbanen geen zekerheid en toekomstperspectief bieden voor werknemers. Uitzendkrachten bevinden zich veelal in een driehoeksconstructie tussen commerciële koppelbazen en private opdrachtgevers, die ook nog eens gefaciliteerd worden door publieke instanties, zoals het UWV, in het promoten van uitzendwerk. Op deze wijze wordt het mogelijk gemaakt om werknemers structureel rond te pompen als goedkope wegwerpwerknemers en de vruchten van hun arbeidskracht te plukken. Wiens springplank is deze constructie dan eigenlijk?



Deze vicieuze cirkel van onzeker werk naar uitkering en weer terug naar onzeker werk moet stoppen. Veel te veel inleners kiezen er nog steeds voor om structureel werk door uitzendkrachten te laten doen. Uitzendbureaus blijven dit faciliteren en de risico's afwentelen op de uitzendkrachten zelf. De taak van overheidsinstanties daarbij, zou dan ook niet promotie en facilitering van uitzendwerk moeten zijn, maar investering in duurzame banen met inkomenszekerheid en toekomstperspectief voor alle werkenden.

Wij vragen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dan ook met klem om in te grijpen in deze situatie en te voorkomen dat nog meer werkenden en werkzoekenden worden gedupeerd door deze draaideurconstructie.

1. Ga de draaideur van onzeker uitzendwerk naar uitkering en weer terug naar onzeker uitzendwerk tegen, door het UWV een controletaak op te leggen ten aanzien van uitzenders en inleners. Voorkom verdringing door bij instroom in de WW te controleren of het werk dat iemand deed nog blijft bestaan, zodat niet steeds nieuwe uitzendkrachten worden ingezet op structurele werkplekken en een eerlijke doorstroom naar vaste contracten wordt tegengehouden. Spreek uitzendbedrijven en inleners hierop aan en verhoog eventueel de WW-premie op flexcontracten verder. Terwijl werkenden en werkzoekenden verplicht zijn om alles op alles te zetten om hun baan te behouden of er een te vinden, mag van de uitzenders en inleners ten minste hetzelfde verwacht worden; namelijk dat ze worden verplicht alles op alles te zetten om uitzendkrachten (structureel) werk te blijven bieden.
2. Investeer via beleid, implementatie en communicatie in (uitstroom naar) vast en zeker werk met inkomenszekerheid en toekomstperspectief voor alle werkenden. Veel te veel inleners kiezen er nog steeds voor om structureel werk door uitzendkrachten te laten doen. Uitzendbureaus blijven dit faciliteren en de risico's afwentelen op de uitzendkrachten zelf en de samenleving. De taak van overheidsinstanties daarbij, zou dan ook niet promotie en facilitering van uitzendwerk moeten zijn, maar investering in duurzame banen met toekomstperspectief voor de werknemers. Maak uitstroom naar vast en zeker werk prioriteit.
3. Geen (vertegenwoordigers van) uitzendbedrijven in de regionale mobiliteitsteams (RMT's). Uitzendbedrijven en hun vertegenwoordigers hebben tot op heden niet aangetoond duurzame banen met inkomens- en bestaanszekerheid te bieden aan werkenden en werkzoekenden. De uitzendbranche heeft er vanuit haar winst oogmerk belang bij dat werkzoekenden zo snel mogelijk weer aan het werk gaan via uitzendconstructies, ongeacht of het werk écht past bij de wensen en behoeften van de mensen zelf. Om die reden kunnen zij geen rol spelen in de begeleiding naar duurzaam werk en horen dan ook niet thuis in het landelijke en regionale arbeidsmarktbeleid. Zeker niet, nu door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is ingezet op een toekomstbestendige arbeidsmarkt met duurzame arbeidsrelaties.⁴⁹ Het uitgangspunt daarbij moet niet de snelste weg zijn, maar de beste weg naar werk. Duurzaam werk sluit aan bij de wensen en behoeften van mensen: ze kunnen zo hun eigen competenties en passie volledig benutten en gemotiveerd hun werk doen. Dat is niet alleen goed voor de werkenden zelf, maar ook voor werkgevers en de maatschappij als geheel. De cijfers uit deze analyse onderstrepen eenduidig dat commerciële uitzendbureaus en hun verdienmodellen niet gericht zijn op duurzame uitstroom en zelfs het tegenovergestelde in de hand werken: tijdelijke contracten, herhalingswerkloosheid en financiële onzekerheid. Het getuigt dan ook van een grote tegenstrijdigheid om de oplossing van werkloosheid te zoeken bij de grootste vervuilers van de WW. Laat commerciële partijen die flexwerk als verdienmodel hebben, dan ook geen deel uitmaken van overlegstructuren binnen het publieke arbeidsmarktbestel. Loopbaandienstverlening is een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zorg als overheid voor onafhankelijke begeleiding van werkzoekenden, zodat ze met volle aandacht kunnen worden begeleid naar vast en zeker werk die past bij hun wensen, behoeften en competenties.
4. Borg de privacy van werknemers en uitkeringsgerechtigden. Als uitvoerder van werknemersverzekeringen beschikt het UWV tot in detail over het arbeids- en inkomensverleden van werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Private partijen tonen veel interesse in deze databestanden, om meer grip mee op de markt te kunnen krijgen. In dit verband moet de privacy van werkenden en werkzoekenden vooropgesteld worden en moet worden tegengegaan dat vertrouwelijke gegevens van burgers onrechtmatig worden verzameld, bewaard en gedeeld met derden en ingezet worden voor doeleinden waar ze uitdrukkelijk niet voor bedoeld zijn.

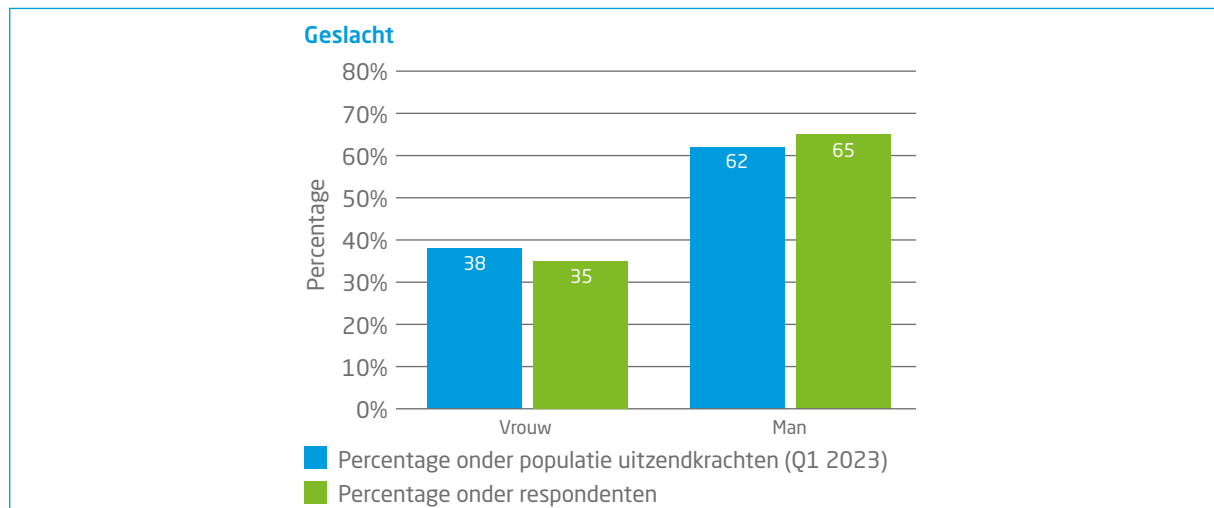
⁴⁹ Van Gennip, C.E.G. *Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt (kenmerk 2022-0000148422)*, 5 juli 2022. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, via <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-97fe9c1d0c3f6edad711aa0fda91fbfdb750515/pdf>.

METHODE

Voor deze analyse hebben we via deskresearch gebruikgemaakt van feiten en cijfers uit bestaande onderzoeken van onder meer het CBS, CPB, Erasmus School of Economics, SCP, SEO Economisch Onderzoek, TNO en het UWV. De feiten en cijfers hebben we aangevuld met een eigen enquête onder uitzendkrachten en (voormalig) WW-gerechtigden, waarmee we hebben kunnen doorvragen op hun praktijkervaringen.

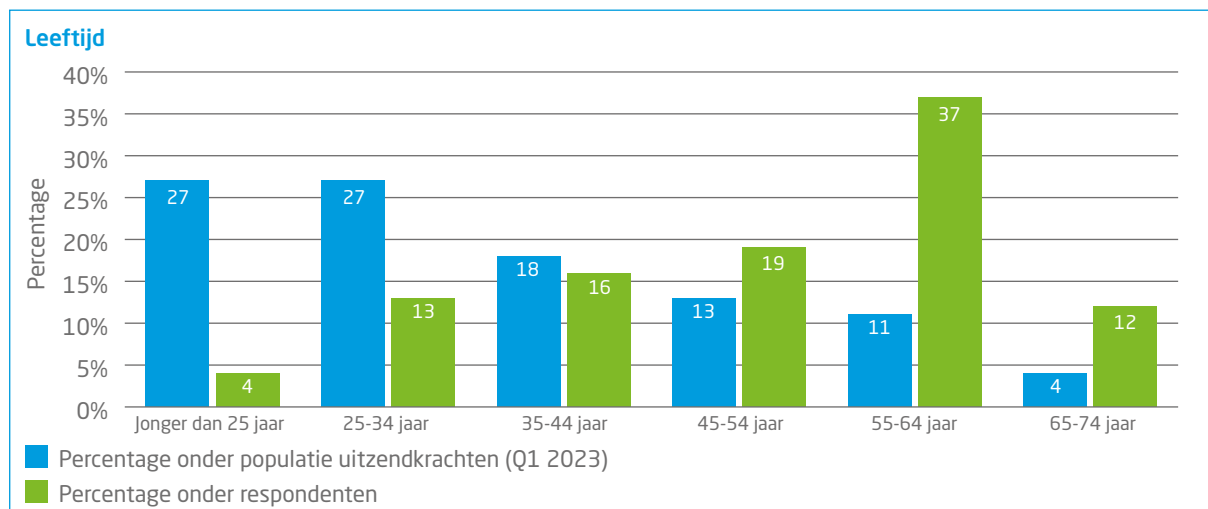
De enquête is uitgevoerd aan de hand van een vragenlijst met in totaal 64 vragen, waaronder vragen met skip logic en vragen met meerdere stellingen. Bij het samenstellen van de vragenlijst is onder meer geput uit bestaande enquêtes van CBS en TNO. Om de vragenlijst verder aan te kunnen scherpen, is tevens een pilot uitgevoerd onder uitzendkrachten en (voormalig) WW-gerechtigden. De definitieve vragenlijst is via e-mailnieuwsbrieven naar FNV-leden en via Facebook en Instagram uitgezet in de periode van 6 april 2023 tot en met 14 mei 2023. Voor het analyseren van de resultaten is gebruikgemaakt van SPSS.

- In totaal zijn de resultaten van 311 respondenten verwerkt. Onder de respondenten, is 35% vrouw en 65% man. Dit ligt in lijn met de totale populatie van uitzendkrachten, waarvan 38% vrouw is en 62% man in het eerste kwartaal van 2023.⁵⁰ 93% van de respondenten is FNV-lid.

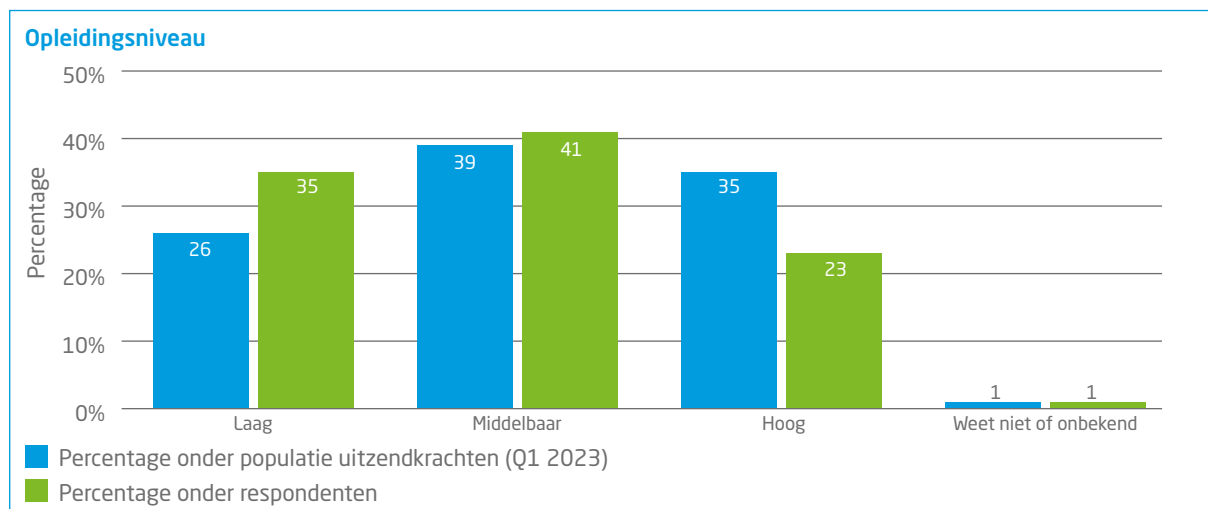


⁵⁰ CBS, *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring*, 16 augustus 2023. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=956CB>.

- Qua leeftijdsverdeling, zien we dat er relatief weinig jongeren en meer ouderen hebben deelgenomen aan de uitvraag.



- Als we kijken naar het opleidingsniveau van respondenten die hebben deelgenomen aan de enquête, tegenover het opleidingsniveau onder de totale populatie uitzendkrachten, zien we dat de verhouding respondenten met een middelbaar opleidingsniveau nagenoeg overeenkomt. Via onze uitvraag hebben we relatief meer respondenten met een laag opleidingsniveau weten te bereiken en minder met een hoog opleidingsniveau.



- Naar aanleiding van de vragenlijst, hebben 145 respondenten aangegeven dat we contact met ze mochten leggen voor het kunnen doorvragen op hun praktijkervaringen. Dit hebben we uiteindelijk gedaan via telefonische interviews met de respondenten. Een deel van de praktijkervaringen die zij deelden, hebben we vervolgens ter illustratie van de cijfers opgenomen in het voorgaande rapport.

COLOFON

Uitgave FNV

Tekst FNV

Vormgeving Studio FNV

Druk Repro FNV

Order 231325 | M23120091

December 2023, versie 2, © FNV

