



Aan

Raad van Bestuur, Titus Livius, André Timmermans, Joke Hoogendonk,
Peter Haarms

cc

Jan Stalman

Onderwerp

Kennismemo 10 02

Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW

KENNISMEMO 10 /02

Datum

22 april 2010

Van

Kenniscentrum UWV

P.J. Hilbers

T (020) 687 3173

Peter.Hilbers@uwv.nl

Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

Hoog instroomrisico en financieel risico bij flexibele arbeid

Mensen met een tijdelijke baan stromen veel vaker de WW in dan de werknemers met een vaste baan. Het WW instroomrisico van deze flexwerkers is 4 maal groter dan het instroomrisico van de werknemers in vaste dienst.

Het financiële risico (uitkeringsbeslag per verzekerde) is bij flexwerkers 2 maal groter dan bij de werknemers in vaste dienst.

Ondanks dat werknemers met een tijdelijke baan een hoger instroom- en financieel risico hebben dan werknemers met een vaste baan, gaat het grootste deel (circa 60%) van het uitgekeerde WW-bedrag naar de werknemers in vaste dienst. Dat komt doordat deze werknemers veruit in de meerderheid zijn, driekwart van alle werknemers heeft een vaste baan.

De ontwikkeling van de flexibele schil

De omvang van de flexibele schil groeit op de lange termijn gestaag. Deze groei bestaat vooral uit de toename van het aantal ZZP'ers, Oost-Europese arbeidskrachten (Polen) en contractanten. De omvang van de traditionele flexibele arbeid, te weten uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten, fluctueert alleen met de conjunctuur. In een opgaande conjunctuur neemt de vraag toe en groeit de populatie. Bij economische krimp neemt de vraag weer af en de populatie slinkt weer. Overigens 'ademt' de omvang van andere groepen in de flexibele schil ook mee met de conjunctuur.

De vooruitzichten voor werknemers in de flexibele schil

Een beperkt deel van de werknemers in de flexibele schil stroomt door naar een vaste baan. Van de uitzendkrachten blijkt slechts één van de vijf na 2 jaar een vaste baan te hebben. Bij de niet-uitzendkrachten met een tijdelijk dienstverband heeft één van de drie na twee jaar een vaste baan. We kunnen stellen dat het grootste deel van de werknemers met een tijdelijk dienstverband ingezet wordt als flexibele arbeidskracht. Voor een klein deel is het tijdelijke dienstverband een proeftijd of 'een opstap' naar een vaste baan.

Aandeel draaideurwerklozen in de WW-instroom is verdubbeld

Veel werklozen zijn meerdere malen per jaar werkloos. De groep werknemers die frequent een kortdurende baan heeft, afgewisseld met periodes van werkloosheid, wordt ook wel draaideurwerklozen genoemd. Circa 8% van de WW-instroom is in 2001 te typeren als draaideurwerkloze. In de 2007 het aandeel draaideurwerklozen 2 maal groter dan in 2001: 17%. Het grotere aandeel draaideurwerklozen in 2007 houdt waarschijnlijk verband met de hoogconjunctuur en het grotere aantal flexwerkers in 2007.



Inhoud

1	<i>Inleiding</i>	3
2	<i>Samenvatting</i>	5
3	<i>Het beroep op WW bij flexibele arbeid</i>	7
3.1	<i>Werknemers met een tijdelijk dienstverband</i>	7
3.2	<i>Werknemers in vaste dienst</i>	8
4	<i>Ontwikkeling van de omvang en samenstelling van de flexibele schil</i>	10
4.1	<i>Groeiers in de flexibele arbeid</i>	12
4.2	<i>De vooruitzichten voor werknemers in de flexibele schil</i>	16
4.3	<i>Draaideurwerkloosheid</i>	17
5	<i>Gevolgen voor UWV</i>	6
	<i>Bijlage 1 Definities voor werkende personen, vast en tijdelijk werk</i>	19

1 Inleiding

Insiders en outsiders

Werknemers met een vaste baan hebben werk met veel zekerheden. Het werk geeft ze meestal de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen en door te groeien naar de betere functies binnen het bedrijf. Ze kunnen vaak door de werkgever betaalde opleidingen volgen. Door hun ervaring en bedrijfsspecifieke kennis worden ze waardevol voor het bedrijf, wat zich vertaalt in een groeiend loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Ze zijn de 'insiders' op de arbeidsmarkt.

Als bij inkringing van een bedrijf ontslag niet te vermijden is, krijgt het vaste personeel meestal een financiële vergoeding en/of hulp bij het vinden van een andere baan.

De werknemers met een tijdelijk dienstverband, uitzendkrachten oproep- en invalkrachten (flexwerkers) hebben de zekerheden van het vaste personeel vaak niet. Ze zijn de 'outsiders' op de arbeidsmarkt. Ze hebben meestal niet de mogelijkheid om bedrijfsopleidingen te volgen. Ze hebben weinig status binnen het bedrijf en zijn de eersten die hun baan verliezen als bedrijven moeten inkrimpen. Ze krijgen geen ontslagvergoeding en de werkgever hoeft geen hulp te bieden bij het vinden van ander werk.

Groeiende vraag naar flexibele arbeid en de gevolgen voor de WW

Als bedrijven snel meer moet produceren wordt vaak eerst flexibele arbeid ingezet voordat er meer personeel in vaste dienst aangenomen wordt. Dat kan betrekkelijk eenvoudig gedaan worden door personeel te laten overwerken. Maar meestal hebben werkgevers, zeker de grote en middelgrote bedrijven, meer mogelijkheden om de flexibele arbeid te organiseren. Door de inzet van parttimers, thuiswerkers, oproep-, invalkrachten, uitzendkrachten en zelfstandigen kunnen ze sneller inspelen op veranderingen in de vraag naar hun product. Ook het snel en tegen lage kosten inkrimpen van de productiecapaciteit is daarbij van toenemend belang.

De huidige economische crisis zorgt er voor dat een groot deel van de werkgevers in de toekomst flexibeler wil reageren op marktontwikkelingen. Dat kan door aanpassing van processen en door aanpassing van het personeelsbestand. Het merendeel van de managers wil het aandeel flexibele arbeidskrachten in hun bedrijf de komende jaren uitbreiden.¹ Bij een plotseling wegvallende vraag kunnen het personeelkosten dan snel verminderd worden. Dat kan forse verliezen voorkomen.

Door de goede ontslagbescherming van werknemers in vaste dienst kan inkrimpen van het personeelsbestand te veel tijd en hoge kosten vergen als er weinig flexwerkers in het personeelsbestand zitten.

Het aandeel van de Flexwerkers in bedrijven neemt de afgelopen 25 jaar gestaag toe. Een maximum aandeel flexibele arbeid lijkt nog niet bereikt.

De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt is aanleiding voor onderzoek naar gevolgen daarvan voor UWV. In de administratie van UWV zijn een aantal ontwikkelingen zichtbaar.

- Uit de gegevens van de Polisadministratie blijkt dat een aanzienlijk deel van de werknemers een tijdelijk dienstverband heeft en geen uitzendkracht is. Bovendien neemt het aantal werknemers in tijdelijke dienst (exclusief uitzendkrachten) ook in het crisisjaar 2009 toe. Dit laatste is opmerkelijk, aangezien het totale aantal verzekerden in 2009 afneemt. Uit informatie van het OECD² blijkt dat het aandeel werknemers met tijdelijk werk in Nederlandse bedrijven al sinds 1987 groeit. Ook blijkt Nederland ten opzichte van zijn buurlanden het grootste aandeel werknemers met tijdelijk werk te hebben. Dit roept vragen op als, hoe komt dat, wat betekent dit voor de uitvoering van werkloosheidsregelingen en de rol van werkgevers en overheid daarbij.
- Flexwerkers blijken, in vergelijking met werknemers in vaste dienst, vaak beroep op een WW-uitkering te doen. Zeker nu het aandeel flexwerkers steeds groter wordt, dringt zich de vraag op of de WW er vooral voor flexwerkers is.
- Wat zijn de vooruitzichten van flexwerkers? In welke mate stromen ze door naar een vaste baan en zijn daar verklaringen voor?

¹ A. Goudswaard [e.a.] De Toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland, TNO 2008.

² Organisation for Economic Co-operation and Development



Vraagstelling

1. Is de WW er vooral voor de werknemers met tijdelijk werk, en in veel mindere mate voor de werknemers in vaste dienst?³
2. Hoe ontwikkelt de omvang en de samenstelling van de flexibele schil zich en wat zijn de verklaringen voor de ontwikkeling?
3. In hoeverre stromen werknemers van tijdelijk werk door naar vaste banen.
4. In welke mate blijven werknemers hangen in kortdurende banen en frequent gebruik van de WW. Wat is in het bijzonder de omvang van de populatie zogenoemde 'draaideurgevallen'.

³ Onder werknemers met tijdelijk werk vallen in deze publicatie: alle werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, zoals werknemers met een jaarcontract en uitzendkrachten. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd is de groep werknemers in vaste dienst. De indeling van de werknemers in werknemers met een tijdelijke baan of met een vast baan is gedaan op basis van de registratie van werknemers met een baan in de polisadministratie (op peilmoment 31 oktober 2007).

2 Samenvatting

Hoog instroomrisico en financieel risico bij flexibele arbeid

Mensen met een tijdelijke baan stromen veel vaker de WW in dan de werknemers met een vaste baan. Het WW instroomrisico van werknemers met een tijdelijk dienstverband is 4 maal groter dan het instroomrisico van de werknemers in vaste dienst.

Mensen blijven na een tijdelijke baan echter gemiddeld korter in de WW dan mensen die een vaste baan hadden. Bovendien is het gemiddelde dagloon van de mensen die tijdelijke werk hadden, lager dan het dagloon van de mensen die een vaste baan hadden. Het aan de mensen met een tijdelijke baan uitgekeerde bedrag is daardoor veel kleiner dan verwacht kan worden op grond van het hogere instroomrisico. Het beslag op WW-uitkeringen van werknemers met een tijdelijk dienstverband⁴ is echter nog wel 2 maal groter dan het uitkeringsbeslag van de werknemers in vaste dienst.

Ondanks dat werknemers met een tijdelijke baan een hoger instroom- en financieel risico hebben dan werknemers met een vaste baan, kunnen we niet zondermeer stellen dat de WW er vooral is voor de werknemers met tijdelijk werk. Het grootste deel (60%) van het uitgekeerde WW-bedrag gaat namelijk naar werknemers in vaste dienst. Deze werknemers zijn nog veruit in de meerderheid, driekwart van alle werknemers heeft een vaste baan.

De ontwikkeling van de flexibele schil

De omvang van de flexibele schil neemt sterk toe. Deze trendmatige groei van flexibele arbeid betreft echter niet de traditionele flexwerkers, zoals uitzend-, oproep- en invalkrachten. De groei betreft vooral de als flexibele arbeid ingezette ZZP'ers (zelfstandigen zonder personeel) en mensen met een tijdelijk dienstverband (de contractanten). Het aantal ZZP'ers is na 2005 en tot het vierde kwartaal van 2008 met circa 80.000 personen toegenomen. Vanaf het vierde kwartaal 2008 krimpt het aantal ZZP'ers weer ten gevolge van de economische crisis. De werknemers met een tijdelijk dienstverband worden de laatste drie jaar in de polisadministratie geregistreerd. Deze groep werknemers (exclusief uitzendkrachten) is vanaf 2007 met circa 259.000 personen toegenomen. Oost-Europese werknemers is nieuwe categorie flexwerkers. Het aantal Oost-Europese werknemers is na 2005 met circa 110.000 toegenomen. Er is geen informatie over de ontwikkeling van het aantal in Nederland werkzame Oost-Europese ZZP'ers en werknemers in dienst van buitenlandse bedrijven. Het is aannemelijk dat het aantal Oost-Europese werknemers tijdens de huidige crisis niet verder groeit. Als de economie weer aantrekt, zal het aantal Oost-Europese werknemers waarschijnlijk weer verder groeien.

Verklaringen voor het grote en nog steeds groeiende aandeel flexwerkers op de arbeidsmarkt zijn het hoge niveau van ontslagbescherming in Nederland en de strategie van bedrijven om flexibeler te reageren op fluctuaties in de vraag naar hun product.

De vooruitzichten voor werknemers in de flexibele schil

Werknemers met een tijdelijk dienstverband, inclusief de uitzendkrachten, stromen beperkt door naar een vaste baan. Van de uitzendkrachten blijkt slechts 19% na 2 jaar een vaste baan te hebben. Bij de niet-uitzendkrachten heeft 34% na twee jaar een vaste baan.

We kunnen dus stellen dat waarschijnlijk het grootste deel van de werknemers met een tijdelijk dienstverband ingezet wordt als flexibele arbeidskracht. Voor een klein deel is het tijdelijke dienstverband een proeftijd.

Een toenemend aantal werknemers is een zogenoemde 'draaideurwerkloze'. In de 2001 is, gemiddeld over het jaar, iets minder dan 8% van de WW-instroom draaideurwerkloze. Het gaat daarbij om circa 20.000 werknemers. In de 2007 is een veel groter deel van de WW-instroom draaideurwerkloze: 17%. Het gaat om circa 43.000 werknemers. Het grote aantal draaideurwerklozen in 2007 houdt waarschijnlijk verband met het grotere aantal flexwerkers en de hoogconjunctuur in 2007.

⁴ Dit beslag op uitkeringen is het financiële risico: de uitkeringslasten WW per werkende verzekerde werknemer. NB. Ook werknemers met een uitkering zijn verzekerd en betalen een zogenoemde rekenpremie. Zolang werknemers met een uitkering in de uitkeringssituatie zitten en werkloos zijn, hebben ze uiteraard geen risico. In dit kennismemo zijn de werknemers met een uitkering niet in de risico berekeningen betrokken.

3 Gevolgen voor UWV

Toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt leidt waarschijnlijk tot hogere uitvoeringskosten

In de analyses voor dit kennismemo hebben we vastgesteld dat werknemers met een tijdelijke baan (flexwerkers), per verzekerde werknemer, een groter beroep op de WW doen dan werknemers in vaste dienst. Per verzekerde werknemer gaat er dus een groter uitkeringsbedrag naar de categorie flexwerkers dan naar werknemers met een vaste baan.

De uitvoeringskosten zijn per verzekerde flexwerker waarschijnlijk ook hoger dan bij een verzekerde met een vaste baan. Immers de meeste kosten worden gemaakt bij de intake en het vaststellen van het recht op uitkering. Dit zijn arbeidsintensieve processen. Gemiddeld vragen de flexwerkers 4 maal vaker een WW-uitkering aan dan werknemers met een vaste baan. De kosten van WW-claims is bij flexwerkers, op grond van het vaker claimen, 4 maal hoger dan bij werknemers met een vaste baan. Steeds meer werknemers krijgen een tijdelijk dienstverband. Deze toenemende flexibilisering leidt waarschijnlijk tot een groter aantal WW-aanvragen bij een gelijk aantal verzekerden. Dit leidt tot meer aanvragen en hogere kosten per verzekerde.

Dit effect wordt versterkt als de economie weer aantrekt. Het aantal uitzendkrachten zal dan namelijk weer sterk toenemen.

Er zijn echter nog veel onzekerheden rond opbouw van de uitvoeringskosten bij flexwerkers. Zo worden de hogere claimkosten bij flexwerkers deels weer teniet gedaan doordat flexwerkers gemiddeld korter in de WW zitten dan werknemers met een vaste baan. De kosten van uitkeringsverzorging zijn daardoor bij flexwerkers lager dan bij de andere werknemers. Vergelijkbare onzekerheden betreffen de kosten van re-integratie. De daarbij vraag is of flexwerkers substantieel vaker of minder vaak hulp nodig hebben bij het vinden van werk. Waarschijnlijk kunnen vooral de uitzendkrachten profiteren van hun relatie met de uitzendbedrijven. Die hebben er uiteraard ook zelf belang bij om deze mensen snel aan ander werk te helpen. Re-integratieactiviteiten zullen dan vooral ingezet worden bij de moeilijk bemiddelbare uitzendkrachten en overige flexwerkers.

Minder verzekerden door groeiend aantal ZZP'ers

De toenemende flexibilisering heeft ook gevolgen voor het totale aantal verzekerde werknemers. In toenemende mate vangen bedrijven pieken in de productie op, door ZZP'ers in te huren. De ingezette ZZP'ers hebben als voordeel dat ze al beschikken over de vereiste vakkennis. Daardoor kunnen ze direct ingezet worden. Uitzendkrachten en contractanten moeten meestal ingewerkt worden of anders ingezet worden bij werkzaamheden die weinig inwerktijd vergen.

Voor UWV betekent de toegenomen inzet van ZZP'ers dat het aantal verzekerden afneemt. Echter de toegenomen inzet van ZZP'ers vermindert de vraag naar uitzendkrachten. Dit dempt de toename van de uitvoeringskosten, die het gevolg is van het groeiende aandeel van personeel met een tijdelijke baan, weer enigszins.

De Oost-Europese arbeidskracht

Het is nog niet goed te overzien wat de gevolgen van de groei van het aantal Oost-Europese werknemers voor UWV zijn. Waarschijnlijk is het WW-risico van deze mensen lager dan het WW-risico van de Nederlandse flexwerkers omdat ze bij werkloosheid minder vaak een WW-uitkering aanvragen. De meeste Oost-Europese arbeidsmigranten zijn hier vooral voor het werk. Ze zijn net als de overige werknemers verzekerd voor de WW en betalen premie. Echter als het werk eindigt, keren ze vaak weer terug naar het herkomstland zonder een uitkering aan te vragen. Evenals de groei van het aantal ZZP'ers, leidt het toenemende aantal Oost-Europese arbeidsmigranten tot minder WW-claims per verzekerde. Het is echter onzeker of beperkte claimedrag op de lange duur blijvend is.

4 Het beroep op WW bij flexibele arbeid

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag of de WW er vooral is voor flexwerkers en in veel mindere mate voor de werknemers in vaste dienst. We gaan na in welke mate de verschillen verband houden de aard van het dienstverband.

Het beslag van werknemers op de WW kan op verschillende manieren gemeten worden. We beperken ons hierbij tot het meten van twee risicogrootheden:

- Het WW-instroomrisico (van werkende werknemers). Dit risico is gedefinieerd als *het percentage van de (op een peilmoment) werkende verzekerden dat in een periode van een jaar de WW instroomt*. Het is een maat voor de frequentie van het gebruik per verzekerde uit de groep.
- Het financiële risico (van werkende werknemers); Dit risico is gedefinieerd als *het WW-bedrag dat uitgekeerd wordt aan de instroom vanuit werk, in de periode van instroom tot uitstroom, gedeeld door de totale groep (op een peilmoment) werkende verzekerden*. Het is een maat voor de omvang van het gebruik en de bijbehorende kosten per verzekerde uit de groep.

4.1 Werknemers met een tijdelijk dienstverband

Het hoogste WW instroomrisico in 2008 hebben werknemers in tijdelijke dienst die in de uitzendbranche werken: 9,6%. Dit is circa 1 instroom binnen één jaar bij 10 verzekerden. Het laagste instroomrisico hebben tijdelijke werknemers die in de horeca of handel werken: 3,1% (zie tabel 1). Gemiddeld hebben de werknemers met een tijdelijke baan een instroomrisico van circa 6%.

Tabel 1 Verzekerden met dienstverband voor bepaalde tijd per bedrijfstak. Instroomrisico en aandeel in uitkeringslasten per bedrijfstak (instroomcohort van nov. 2007 t/m okt. 2008)

Bedrijfstak	Verzekerd <i>x 1.000</i>	WW- instr. ^a <i>x 1.000</i>	WW- risico 2008 ^a	Gem. uitk. duur ^b <i>weken</i>	Gem. dagln. <i>x €1: €1 mln</i>	Uitk. last	Aandl. in uitk. last	Gem. uitkerings- last per verz. werkn. <i>x €1</i>
Landbouw en visserij	28,0	1,7	6,0%	19,6	82	10,2	1%	364
Industrie en delfstofwinning	137,3	8,2	5,9%	26,3	94	75,2	9%	548
Bouwnijverheid	32,8	2,0	6,2%	19,0	106	15,4	2%	470
Horeca en handel	358,8	11,1	3,1%	23,3	66	63,9	8%	178
Vervoer, opslag en communicatie	179,1	10,0	5,6%	26,4	95	94,4	12%	527
Financiële en Zakelijke dienstverlening	239,6	15,8	6,6%	25,5	96	144,8	18%	604
Uitzend- en uitleenbureaus	376,7	36,0	9,6%	20,7	79	219,3	27%	582
Overheid, onderwijs en nutsbedrijven	181,9	8,5	4,6%	25,2	93	74,6	9%	410
Gezondheid, welzijn en cult. inst.	238,3	11,4	4,8%	26,8	85	96,9	12%	407
Overige bedrijven en beroepen	8,3	0,8	9,5%	26,0	89	6,8	1%	816
Onbekend	12,7	0,4						
Totaal	1.793,5	105,7	5,9%	23,7	85	798,0	100%	445

Bron: Polis- en WW-administratie

^{a)} Het instroomrisico, hier is alleen het risico gemeten voor werknemers met een baan op eind oktober 2007. Uitkeringen aan verzekerden die op een ander moment verzekerd zijn, of verzekerd zijn op grond van een uitkering, zijn hier niet in de meting betrokken.

^{b)} De gemiddelde uitkeringsduur van de nog lopende uitkeringen is geraamd

Waarschijnlijk zijn er meerdere verklaringen voor de hoogte van het risico. Uit tabel 1 blijkt dat er een relatie is met de bedrijfstak.

Waarschijnlijk is er een verband tussen het instroomrisico in een bedrijfstak en de mate waarin de vraag naar producten in die bedrijfstak gewoonlijk fluctueert of conjunctuurgevoelig is:

- a. Hoog risico bij sterk de wisselende productie van seizoensmatig werk (bouw, landbouw) en afwisselend grote en kleinere orders (bouw, industrie). Het risico kan verminderd worden als er mogelijkheden zijn om de productie over het jaar te spreiden.
- b. Laag risico bij een vrijwel constante, over het jaar gespreide productie (overheid, gezondheid en maatschappelijke dienstverlening).
- c. Hoog risico bij conjunctuurgevoelige bedrijfstakken en een laag risico bij ongevoeligheid voor conjuncturele schommelingen. Vrijwel alle sectoren zijn min of meer conjunctuurgevoelig, de overheid en gezondheidszorg zijn het minst gevoelig.

Beperken van WW-risico

Bij schommelingen in de productie (o.a. bij seizoensmatige vraag) kan het WW-instroomrisico verminderd worden als er voor bedrijven mogelijkheden zijn om de productie over het jaar te spreiden. Bijvoorbeeld schildersbedrijven die in de wintermaanden binnenschilderwerk plannen. Bedrijfstakken hebben geen invloed op schommelingen van de conjunctuur. Het WW-instroomrisico is wel te beïnvloeden door de productie met meer interne flexibilisering te organiseren.⁵ O.a. door personeel breder inzetbaar te maken kunnen de vaste medewerkers makkelijker ander werk doen. Een bedrijf hoeft dan minder uitzendkrachten in te huren.

Het instroomrisico levert een beperkt beeld van het beroep op de WW

Het instroomrisico geeft antwoord op de vraag: hoe vaak krijgt een tijdelijk werknemer een WW-uitkering bij werkloosheid. Een hoog instroomrisico leidt vaak ook tot een hoog uitgekeerd bedrag, een hoog financieel risico. Maar ook de hoogte van het loon en de duur van de uitkering beïnvloeden het financiële risico. Naarmate de werklozen langer in de WW zitten en hun dagloon hoger is, zijn de uitkeringslasten hoger.

Het instroomrisico is levert wel inzicht in de kosten. De uitvoeringskosten zijn bij veelvuldig claimen hoger dan bij eenmalig claimen (bij een zelfde totale uitkeringsduur). De uitvoeringskosten zijn echter weer hoger als de uitkeringsduur toeneemt. Dat zijn dan vooral de kosten van begeleiding, handhaving, re-integratie en uitkeringsverzorging.

We gaan verder niet in op de uitvoeringskosten en beperken de analyse in dit kennismemo tot de uitkeringslasten.

De WW-uitkeringslasten verschillen net als het instroomrisico sterk per sector. Tijdelijke werknemers werkzaam in de horeca en handel kosten het minst: €178 per verzekerde. Dit is vooral het gevolg van de lage lonen en het lage instroomrisico in die bedrijfstakken.

De hoogste WW-uitkeringslasten hebben de tijdelijke werknemers in de restgroep Overige bedrijven en beroepen: €816 per verzekerde. Dit is vooral het gevolg van een hoog instroomrisico in die bedrijfstakken, maar ook het dagloon en uitkeringsduur zijn hoger dan gemiddeld. Het gaat overigens om een klein aantal verzekerden, minder dan 0,5% van de werknemers met een tijdelijk dienstverband werkt bij deze restgroep Overige bedrijven en beroepen.

4.2 Werknemers in vaste dienst

Van de werknemers in vaste dienst hebben de werknemers die bij de overheid, onderwijs en nutsbedrijven werken het laagste instroomrisico (0,4%) en het laagste financiële risico (€90 zie tabel 2). Het lage financiële risico ontstaat vooral door het lage instroomrisico. De uitkeringsduur ligt met 58 weken ver boven de gemiddelde uitkeringsduur van bijna 41 weken.

Het hoogste instroomrisico, circa 13%, en financiële risico, €1.042, hebben de werknemers in vaste dienst bij een uitzend- of uitleenbedrijf. Gemiddeld hebben de werknemers met een vaste baan een instroomrisico van circa 1½ %.

Het hoge financiële risico ontstaat door het extreem hoge instroomrisico, de uitkeringsduur en het dagloon zijn namelijk veel lager dan gemiddeld. Gezien het vaste dienstverband, gaat het hier waarschijnlijk om werknemers die meerdere periodes voor uitzend- en detacheringbedrijven gewerkt

⁵ A. Goudswaard [et al.], De Toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland, TNO 2008

hebben. De instroom zal voor een deel ook het eigen personeel van uitzend- en detacheringbedrijven betreffen, zij hebben vaker een vaste aanstelling dan de uitzendkrachten.

**Tabel 2 Verzekerden met dienstverband voor onbepaalde tijd per bedrijfstak.
Instroomrisico en aandeel in uitkeringslasten per bedrijfstak
(instroomcohort van nov. 2007 t/m okt. 2008)**

Bedrijfstak	Verzekerd <i>x 1.000</i>	WW- instr. ^a <i>x 1.000</i>	WW- risico 2008 ^a	Gem. uitk. duur ^b <i>weken</i>	Gem. dagln. <i>x €1</i>	Uitk.- last <i>x €1 mln</i>	Aand. in uitk. last	Gem. uitk.-last per verz. werkn. <i>x €1</i>
Landbouw en visserij	83,3	1,1	1,4%	30,9	88	11,7	1%	140
Industrie en delfstofwinning	763,2	11,5	1,5%	46,1	117	232,3	20%	304
Bouwnijverheid	181,6	2,3	1,3%	25,6	113	24,9	2%	137
Horeca en handel	632,2	10,0	1,6%	37,4	73	102,3	9%	162
Vervoer, opslag en communicatie	687,3	11,8	1,7%	41,5	115	210,6	18%	306
Financiële en Zakelijke dienstverl.	816,1	16,1	2,0%	39,5	115	274,4	24%	336
Uitzend- en uitleenbureaus	43,6	5,5	12,7%	25,3	86	45,4	4%	1.042
Overheid, onderwijs en nutsbedr.	889,3	3,4	0,4%	57,6	108	79,7	7%	90
Gezondheid, welzijn en cult. inst.	925,2	10,5	1,1%	45,6	89	159,5	14%	172
Overige bedrijven en beroepen	34,0	1,0	2,9%	39,4	109	15,9	1%	466
Onbekend	24,5	0,1					0%	
Totaal	5.080,4	73,3	1,4%	40,6	103	1.147,3	100%	226

Bron: Polis- en WW-administratie

^{a)} Alleen WW-uitkeringen van werknemers met een baan op eind oktober 2007. Uitkeringen aan verzekerden die op een ander moment verzekerd zijn, of verzekerd zijn op grond van een uitkering, zijn hier niet meegeteld.

^{b)} De gemiddelde uitkeringsduur van de nog lopende uitkeringen is geraamd.

Conclusie

Doordat uitzendkrachten en overige werknemers in tijdelijke dienst vaak de WW instromen ontstaat een beeld dat deze werknemers het grootste aandeel in het beroep op WW doen. Dat beeld blijkt deels juist. Tijdelijk personeel heeft het grootste instroom- en financiële risico. Ze stromen 4 maal vaker de WW in dan vast personeel. Het financiële risico (de uitkeringslast per werkende verzekerde), is bij tijdelijk personeel 2 maal hoger dan bij personeel in vaste dienst. Echter, aan de werknemers is vaste dienst wordt het meeste geld besteed. Dat komt doordat bij werknemers met een vast dienstverband het dagloon hoger is en de uitkering langer duurt dan bij de tijdelijke werknemers. Afgezien van die kostenverhogende kenmerken worden de kosten ook bepaald door het aantal werknemers in vaste dienst. En circa $\frac{3}{4}$ van alle werknemers heeft een vaste baan. Uiteindelijk zorgt de combinatie van alle factoren ervoor dat bijna 60% van de WW-uitkeringslasten opgaat aan werknemers in vaste dienst.

We kunnen niet zondermeer stellen dat de WW er vooral voor de werknemers in tijdelijke dienst is (de flexwerkers). In absolute zin gaat het grootste deel van de WW (het uitgekeerde bedrag) naar werknemers in vaste dienst. Echter gerelateerd aan het aantal verzekerden, gaat het grootste deel van de WW (het aantal instromers en het uitgekeerde bedrag) naar werknemers in tijdelijke dienst.

NB. De uitkomst van de meting is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Bij hoogconjunctuur worden veel flexwerkers (veel uitzendkrachten) ingezet. Frichtiewerkloosheid leidt dan tot een relatief groot beroep op de WW van werknemers in tijdelijke dienst. Werknemers in vaste dienst worden dan weinig om bedrijfseconomische redenen ontslagen en hun aandeel in het beroep op de WW is beperkt.

Tijdens een recessie keert het beeld om. Weliswaar worden de flexwerkers dan vaak eerst ontslagen, maar ze worden ook weer het snelst in dienst genomen. De ontslagen werknemers met een vast dienstverband blijven langer werkloos en hebben een hoger dagloon. Hierdoor neemt hun beroep op de WW tijdens een recessie sterker toe dan bij de flexwerkers. Dat is zeker het geval als de recessie lang duurt.

5 Ontwikkeling van de omvang en samenstelling van de flexibele schil

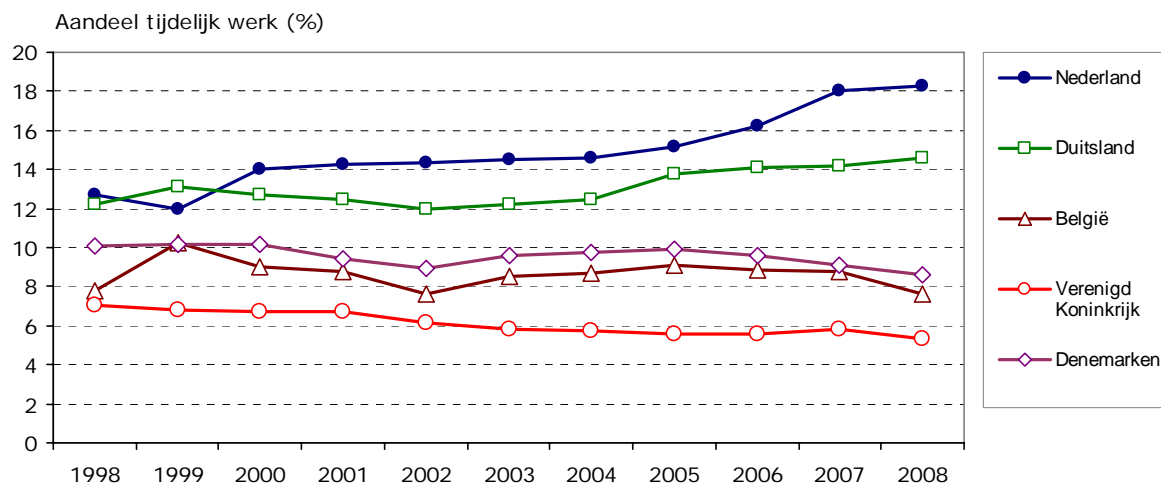
Aandeel werknemers met een tijdelijke baan is in Nederland hoog

Het aandeel werknemers met een tijdelijke baan is in Nederland groter dan in onze buurlanden en dat aandeel groeit gestaag (zie figuur 1). Maar ook in vergelijking met de Europese landen, behoort Nederland tot de landen met een groot aandeel werknemers met tijdelijk werk.⁶ Alleen in Spanje, Portugal en Polen is het aandeel tijdelijke arbeidskrachten nog hoger. Het aandeel tijdelijke werknemers groeit in Nederland vrijwel jaarlijks en is in 15 jaar (van 1990 t/m 2005) zelfs verdubbeld.

Een hoog (groeïend) aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband heeft een sterk verband met het hoge niveau van ontslagbescherming.⁷ De verklaring ligt in de kosten die werkgevers bij het ontslaan van werknemers moeten maken. Het kost werkgevers tijd en geld om werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd te ontslaan. De kosten zijn hoger naarmate de werknemer ouder en/of langer in dienst is. Uit concurrentieoverwegingen willen werkgevers juist snel op de veranderingen in de markt kunnen reageren en de (personeels)kosten laag houden.

Bij afnemende vraag naar hun producten moeten bedrijven minder produceren om niet met onverkochte producten te blijven zitten. Wanneer de personeelsomvang van een bedrijf daarbij niet snel afneemt, stijgen de kosten per product en wordt het moeilijker om te concurreren met bedrijven die minder loonkosten hebben. Ook bij een groeiende vraag naar producten is het moeilijk om in te schatten of de groei blijvend is. Het financiële risico is dan te groot om werknemers een vast dienstverband te geven. Werkgevers zetten dan vaak eerst werknemers met een tijdelijk dienstverband en/of uitzendkrachten in.

Figuur 1 Aandeel werknemers met tijdelijk werk in Nederland en omliggende landen, 1998-2008 (banen van 12 uur/week of meer)



Bron: OECD; cijfers op basis van de enquête beroepsbevolking van CBS; de CBS-definitie van tijdelijk werk wijkt af van de UWV-definitie, het aandeel werknemers met tijdelijk dienstverband is in de UWV-telling veel hoger (in 2007: CBS 18%, UWV 26%). Het forse verschil ontstaat door verschillende telwijze en gebruikte definities (zie definities in bijlage 1)

Internationaal zijn de verschillen in het aandeel van werknemers met een tijdelijke baan groot. Het aandeel is meestal laag in landen met een maatschappelijke ordening volgens het Angelsaksische model. Bijvoorbeeld in de VS (circa 4%) en het Verenigd Koninkrijk (circa 5%) is het aandeel laag en

⁶ Lidstaten OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development. De gebruikte definitie van werk in tijdelijke dienst leidt tot een lager aandeel tijdelijke dienstverbanden dan op basis van de Polisadministratie vastgesteld is (vanaf 2007). De cijfers van de OECD zijn, voor de aansluiting op de gegevens uit de Polisadministratie in tabel xx1, opgehoogd.

⁷ B. Meijjs; Kennis voor beleid en uitvoering van de sociale verzekeringen; paragraaf 7.6; UWV Kenniscentrum Amsterdam, september 2009.

vrijwel constant. In deze landen is er weinig of geen ontslagbescherming en weinig bemoeienis van de overheid met de werking van de arbeidsmarkt (zie box 1). Ontslagkosten bij vaste en tijdelijke banen zijn dan vrijwel gelijk. In landen met een maatschappelijke ordening volgens het Rijnlandse model is het aandeel van werknemers met een tijdelijke baan veel groter en groeit vaak nog steeds. Bijvoorbeeld in Duitsland (circa 15%). België en Denemarken nemen een middenpositie in en daar is bovendien een dalende trend in het aandeel tijdelijk werk waar te nemen die verband houdt met een verminderde ontslagbescherming.⁸

Box 1

Angelsaksisch model, Rijnlands model en van Poldermodel naar Maaslandmodel?

Het Angelsaksisch model, Rijnlandmodel, Poldermodel en Maaslandmodel zijn namen die gebruikt wordt voor systemen van maatschappelijke ordening.

*In het **Angelsaksisch model** wordt voornamelijk uitgegaan van marktwerking. Het model kent zijn oorsprong in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. In het Angelsaksisch model wordt alle ruimte aan de krachten van de vrije markt gelaten. De overheid houdt zich zoveel mogelijk afzijdig, wat ook wel neoliberalisme genoemd wordt.*

*Het **Rijnlands model** is een alternatief voor het Angelsaksisch model. Het Rijnlands model is vernoemd naar het 'kapitalisme met een menselijk gezicht' zoals dat aangehangen werd door de West-Duitse SPD in de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw. De toenmalige hoofdstad Bonn ligt in het Rijnland.*

In het Rijnlands model is de overheid regelgevend bij zaken als milieu, onderwijs en sociaaleconomische vraagstukken. In deze zin wordt ook wel van de sociale verzorgingsstaat gesproken. Het model veronderstelt een samenwerkingsbereidheid tussen overheid, werkgevers en werknemers. De tegenstanders van het Rijnlands model zien vooral loonmatiging, deregulering, en privatisering als voorwaarde voor de economische vooruitgang. De aanhangers van het Rijnlands model beschouwen vooral de consensus tussen de diverse partners, het goede opleidingsniveau van de bevolking, de stabiliteit en de afwezigheid van al te scherpe misstanden als belangrijke voorwaarden voor de technische en economische ontwikkeling.

*Het **Poldermodel** is de Nederlandse variant van het Rijnlandse model. In dit model wordt er veel waarde gehecht aan overleg tussen overheid, werkgevers en werknemers en het bereiken van consensus. In het Poldermodel houdt de consensus in dat er een breed gedragen overeenstemming is over de beste oplossing van sociaaleconomische vraagstukken. Het Akkoord van Wassenaar wordt wel gezien als startpunt van het Poldermodel. Werkgevers en werknemers kwamen in 1982 loonmatiging en arbeidstijdverkorting overeen en het kabinet beloofde niet in te grijpen in de loononderhandelingen. Het model heeft ook in het buitenland de aandacht getrokken. Het economische herstel na het Akkoord van Wassenaar wordt wel 'the Dutch Miracle' genoemd.*

*Het **Maaslandmodel** kan eveneens beschouwd worden als een variant op het Rijnlandse model. Het model is door de vakbond CNV Vakmensen bedacht. De rolverdeling tussen overheid, werkgevers en werknemers in het model lijkt op de rolverdeling in het Poldermodel, maar gaat een stap verder. Bij het voorkomen en verminderen van (langdurige) werkloosheid wordt er een veel grotere inspanning van de werkgevers en werknemers verwacht dan nu het geval is. In het model staat namelijk niet de inkomenszekerheid van de beroepsbevolking centraal, maar de baanzekerheid (recht op participatie i.p.v. recht op uitkering). Werkgevers en werknemers spannen zich in, om bij dreigende werkloosheid, ander werk te vinden. Daarbij zouden publieke middelen anders verdeeld moeten worden, onder andere door het subsidiëren van de zogenoemde van-werk-naar-werk experimenten. Het model is nog geen landelijke praktijk, maar heeft nog de status van discussiemodel.*

Vraag naar uitzendkrachten is conjunctuurgevoelig

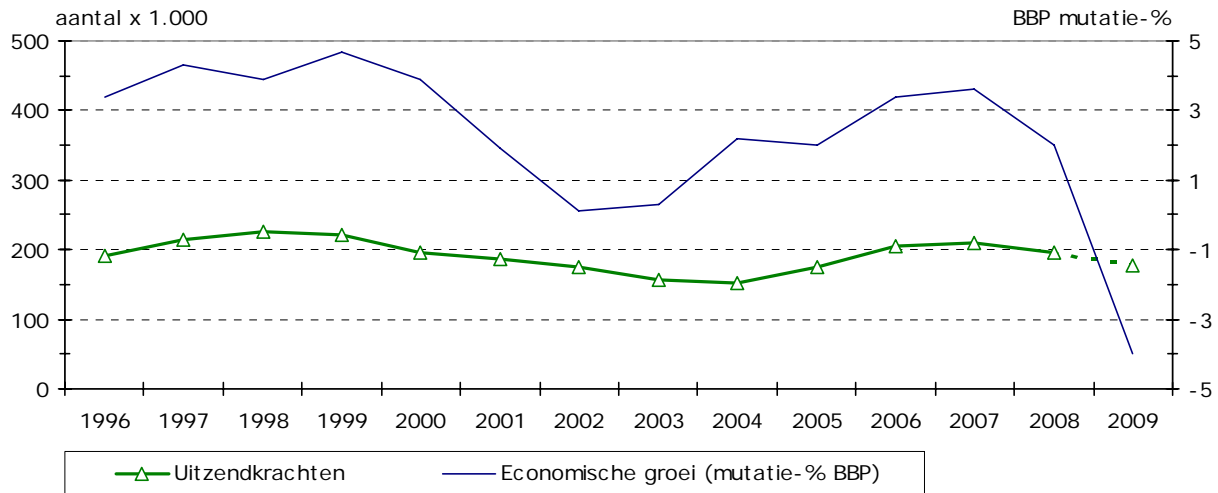
De traditionele flexibele arbeid bestaat vooral uit uitzend-, oproep- en invalkrachten. De vraag naar uitzendkrachten is sterk afhankelijk van de conjunctuur: een grotere vraag bij hoogconjunctuur dan bij laagconjunctuur (zie figuur 2). De lange termijntrend van de vraag naar uitzendkrachten is licht dalend. Dit wordt in verband gebracht met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.⁹ Deze licht

⁸ OECD Employment Outlook 2007, Chapter 2 Employment protection and labourmarket performance; OECD juni 2007.

⁹ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014; Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Maastricht, november 2009

dalende trend roept de vraag op of werkgevers geleidelijk overgaan op andere vormen van flexibele arbeid. Het totale aandeel werknemers met tijdelijk werk groeit namelijk.

Figuur 2 Economische groei (mutatiepercentage van het Bruto Binnenlands Product) en het aantal uitzendkrachten, ontwikkeling van 1996 t/m 2009



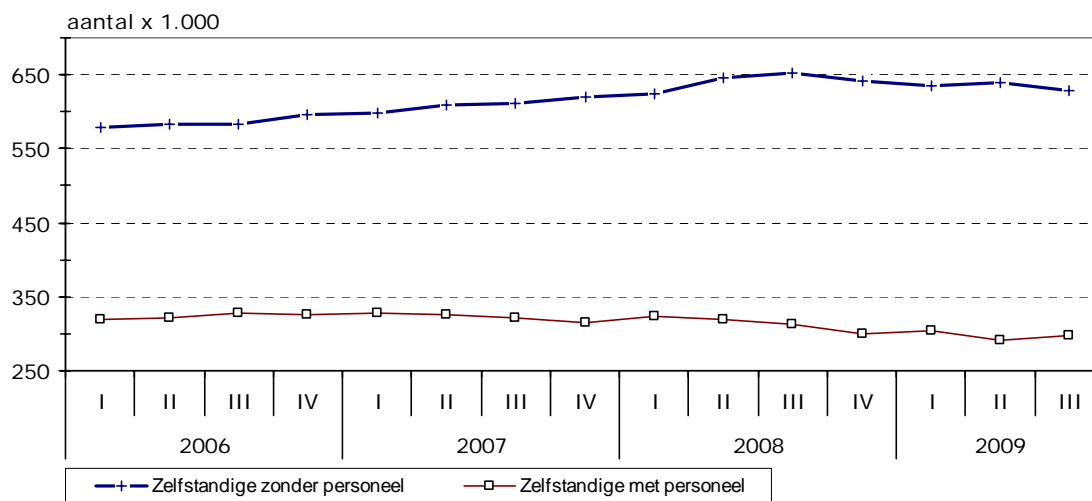
Bron: CBS werknemers werkend met baan van 12 uur of meer, bewerking UWV, SBK Kenniscentrum, 2009 is geraamd (De UWV-telling (verzekerden) van het aantal uitzendkrachten is door definitieverschillen circa 200.000 hoger, o.a. doordat er bij de verzekerdentelling geen urencriterium is; zie definities in bijlage 1)

5.1 Groeiërs in de flexibele arbeid

Zelfstandigen zonder personeel (ZZP)

Werkgevers blijken in toenemende mate gebruik te maken van ZZP'ers. Het aantal ZZP'ers groeit de laatste jaren vrijwel continu (zie figuur 3). Aanvankelijk is het aantal ZZP'ers vanaf eind 2005 in nog geen 3 jaar met circa 80.000 toegenomen. Vanaf het 4^{de} kwartaal 2008 neemt het aantal ZZP'ers weer af. Bij de huidige crisis blijken de ZZP'ers één van de groepen die het eerst last krijgen van de inzakkende vraag. Het aantal zelfstandigen met personeel, dat al geruime tijd vrijwel stabiel is, krimpt overigens ook en wel vanaf het 2^e kwartaal 2008.

Figuur 3 Ontwikkeling van het aantal ZZP'ers en zelfstandigen met personeel



Bron: CBS, bewerking UWV, SBK Kenniscentrum

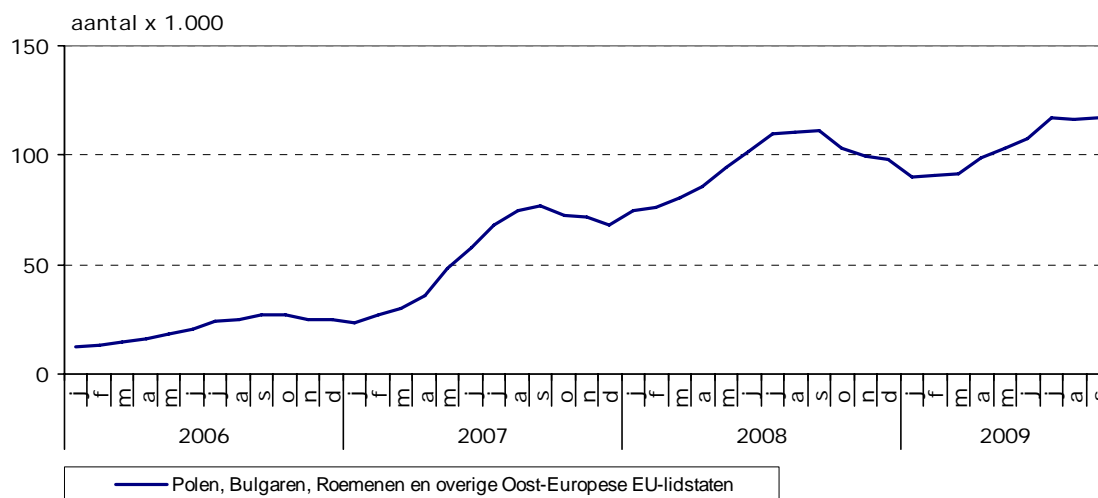
Werknemers uit de MOE-landen

Het aantal mensen dat uit de MOE-landen¹⁰ voor werk naar Nederland komt groeit sterk. Inwoners van deze landen hebben, als het land lid van de EU geworden is, geen werkvergunning meer nodig. Dat maakt het voor deze mensen aantrekkelijk om in Nederland te gaan werken.

Ook de Oost-Europese werknemers, vooral Polen, voorzien blijkbaar goed in de behoefte aan flexibele arbeid. In krap 4 jaar tijd is het aantal Oost-Europese werknemers met circa 110 duizend toegenomen. Een groot deel van deze werknemers werkt op contractbasis in de land- en tuinbouw. Dit is vooral seizoensmatig werk en betreft circa 20.000 werknemers. De overigen werken vooral in de bouw en de vleesindustrie (slachterijen).

Aan de sterke groei van de Oost-Europese werknemers lijkt in 2009 een eind gekomen te zijn, zie figuur 4. Er is geen compleet beeld van het aantal Oost-Europese mensen dat in Nederland werkt. Dat komt doordat een onbekend aantal werkt als ZZP'er. Daarnaast zijn er in Nederland veel Poolse en Duitse bedrijven actief die vooral Poolse werknemers in dienst hebben. Ook hierover is geen nauwkeurige informatie. Waarschijnlijk stabiliseert het totale aantal in Nederland werkzame Oost-Europese werknemers zich als gevolg van de economische crisis. Echter als de economie weer aantrekt, zal hun aantal waarschijnlijk weer verder toenemen. Zij passen namelijk goed in het streven van werkgevers naar een grotere flexibele schil.

Figuur 4 Ontwikkeling van het aantal Oost-Europese werknemers in dienst bij Nederlandse werkgevers



Bron: CBS, bewerking UWV, SBK Kenniscentrum.

Tijdelijke dienstverbanden

De meeste werknemers met een tijdelijk dienstverband werken in de horeca en handel (22%). Ruim 43% van de werknemers in de horeca en handel heeft een tijdelijk dienstverband (op basis van de Polisadministratie, oktober 2009, zie tabel 4). In de bouwnijverheid is dat aandeel het kleinst: 16%. Gemiddeld over alle bedrijfstakken, heeft 28% van de werknemers een tijdelijk dienstverband (inclusief uitzendkrachten).

Het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband (exclusief uitzendkrachten) groeit in de afgelopen twee jaar van 21% naar circa 24%. Het is de verwachting dat het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband de komende 5 jaar nog verder toeneemt.¹¹

¹⁰ Allochtonen van wie het land van herkomst is gelegen in de Midden- en Oost-Europese (MOE) landen. De MOE landen zijn de volgende: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, voormalig Tsjecho-Slowakije (i.e. Slowakije, Tsjechië en Tsjecho-Slowakije), Bulgarije en Roemenië.

¹¹ A. Goudswaard [et al.], De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland; TNO, 2008

Het totale aantal verzekerde personen met een tijdelijk dienstverband krimpt 1,1%. Een krimp die groter is dan de krimp bij de werknemers in vast dienst (met 0,5%). Echter, de krimp bij de tijdelijke werknemers ontstaat geheel door de afname van het aantal uitzendkrachten (met 17%). Het aantal verzekerden met een tijdelijk dienstverband groeit met 2,7% wanneer we de uitzendkrachten buiten beschouwing laten. Dit is een toename van 259.000 werknemers in tijdelijke dienst in 2 jaar.

Het aandeel uitzendkrachten is door de huidige crisis afgenomen van circa 5½% naar 4½%. Dit aandeel zal naar verwachting weer groeien als de economie weer aantrekt.

Tabel 4 Verzekerden met tijdelijk dienstverband (voor bepaalde tijd) per bedrijfstak, 1996 (jaargemiddelde) eind oktober 2006, 2007, 2008 en 2009

	1996	2006	2007	2008	2009	Mutatie	
						t.o.v. 2007	t.o.v. 2008
Werknemers:	<i>x 1.000</i>	<i>x 1.000</i>	<i>x 1.000</i>	<i>x 1.000</i>	<i>x 1.000</i>		
1. Tijdelijk werk (incl. uitzendkrachten) ^b	861	1.688	1.794	2.021	1.999	12,7%	-1,1%
waarvan:							
- Tijdelijk werk, contractanten (exclusief uitzendkrachten)	615	1.320	1.417	1.632	1.676	15,2%	2,7%
- Uitzendkrachten ^a	247	368	377	389	323	3,2%	-17,0%
2. Vast werk	4.108	5.065	5.080	5.134	5.108	1,1%	-0,5%
Totaal, tijdelijk en vast werk	4.970	6.753	6.874	7.155	7.107	4,1%	-0,7%
waarvan:							
- Afkomstig uit MOE-landen ^c	0	27	73	110	117	50,7%	6,4%
- Aandeel tijdelijk werk (incl. uitzendkrachten)	17%	25,0%	26,1%	28,2%	28,1%		
- Aandeel tijdelijk werk, contractanten (excl. uitzendkrachten)	12%	19,6%	20,6%	22,8%	23,6%		
- Aandeel uitzendkrachten	5%	5,4%	5,5%	5,4%	4,5%		
Zelfstandigen:							
3. ZZP'ers^c	397	584	611	652	629	6,7%	-3,5%
Flexibele schil:							
Aantal personen (1+3) ^b	1.258	2.272	2.405	2.673	2.628	11,1%	-1,7%
Aandeel ^p	23%	31%	32%	34%	34%		

a) Bron: Verzekerdenadministratie (1996), Polisadministratie (vanaf 2007; 2006 is geraamd)

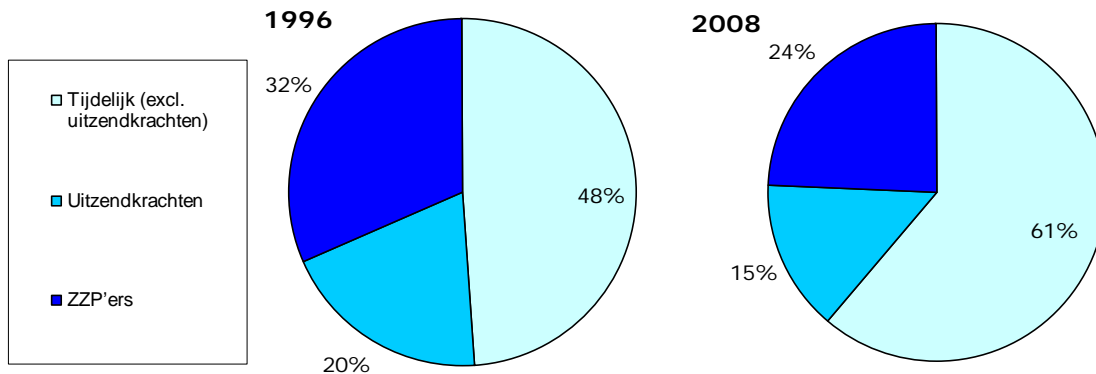
b) Tijdelijk werk in 1996 en 2006 is geraamd o.b.v. OECD-statistiek en enquête beroepsbevolking CBS (EBB)

c) Bron: CBS Statline

In 1996 is de flexibele schil van bedrijven nog 23% van de ingezette arbeidskrachten (werknemers en ZZP'ers, zie tabel 4; aandeel is geraamd o.b.v. OECD-statistieken). In de afgelopen vier jaar is het aandeel van de flexibele schil nog verder gegroeid. In 2006 behoort 31% en in 2008 34% van de ingezette arbeid tot de flexibele schil.

Samenstelling van de flexibele schil verandert sterk

De samenstelling van de flexibele schil verschilt in 2008 sterk van de samenstelling in 1996. Die wijziging ontstaat vooral doordat het aantal uitzendkrachten tussen 1996 en 2008 minder sterk toeneemt (circa 60%) dan het aantal overige werknemers met een tijdelijk dienstverband (160%). Het aandeel uitzendkrachten krimpt hierdoor van 20% naar 15%. Het aandeel van de overige werknemers met een tijdelijk dienstverband groeit van 48% naar 60% (zie figuur 5).

Figuur 5 Samenstelling van de flexibele schil in 1996 en 2008**Conclusie**

Het aandeel werknemers met een tijdelijke baan is waarschijnlijk sterk afhankelijk van het niveau van ontslagbescherming. In landen met een hoog niveau van ontslagbescherming is het aandeel werknemers met een tijdelijke baan veel hoger dan in landen met weinig of geen ontslagbescherming. De ontslagbescherming die bedoeld is zekerheid te bieden aan werknemers in vaste dienst (insiders), leidt er zo toe dat een groeiend deel van de werknemers tijdelijk werk heeft (outsiders).

Deze outsiders missen de mogelijkheden van de insiders, zoals door de werkgever betaalde scholing en carrièrekansen en ontplooiingsmogelijkheden. Daarnaast beperkt een groot aandeel werknemers in tijdelijke dienst ook de mogelijkheden voor een landelijke invoering van het Maaslandmodel. Een werkgevers zal, na afloop van een tijdelijk dienstverband, zich waarschijnlijk niet inspannen om de betrokken werknemers aan ander werk te helpen. Er is dan geen sprake van een participatierecht voor alle werknemers en dat is de basis van het Maaslandmodel.

De omvang van de flexibele schil groeit en de samenstelling verandert. In 1996 was 48% van de flexibele schil een werknemer met een tijdelijk dienstverband. Door de sterke groei van het aantal werknemers met een tijdelijk dienstverband is dat aandeel in 2008 nog dominanter: 61%. De verwachte verdere groei van het aantal werknemers met tijdelijk werk betekent voor UWV waarschijnlijk een gestage groei van het aantal WW-aanvragen, Ziektewetuitkeringen en WIA-claims.

Tot voor kort werd de omvang van de vangnetpopulatie contractanten lager ingeschat dan nu met de Polisadministratie vastgesteld kan worden. Hierdoor kunnen we meer zicht krijgen op het werkelijke arbeidsongeschiktheidsrisico van contractanten. Immers de werkelijke omvang van de populatie bepaald mede het risico. Nu deze omvang groter blijkt te zijn dan aangenomen werd, is ook het werkelijke risico lager dan geschat werd.

Tijdelijk werk (als uitzendkracht) is niet per definitie gelijk aan langdurig outsider blijven. Uit onderzoek blijkt dat uitzendarbeid een veel voorkomende opstap is naar direct werk¹². Daarnaast blijkt dat uitzendwerk en overig werk in tijdelijke dienst vooral werkgelegenheid voor jonge werknemers biedt. Ook zal een deel van deze jonge werknemers geen vast baan zoeken omdat ze naast het werk een studie of opleiding volgen. De tijdelijk aard van het werk is dan niet relevant.

¹² A. Heyma [et al.]; De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling, TPEdigitaal 2009 jaargang 3(2) 142-162.

Om een eerste inzicht te krijgen of werknemers lang in de situatie van 'van-tijdelijk-werk-naar-tijdelijk-werk' blijven zitten, is nagegaan wat de situatie na 1 jaar en na 2 jaar is. Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten met een tijdelijk dienstverband.

5.2 De vooruitzichten voor werknemers in de flexibele schil

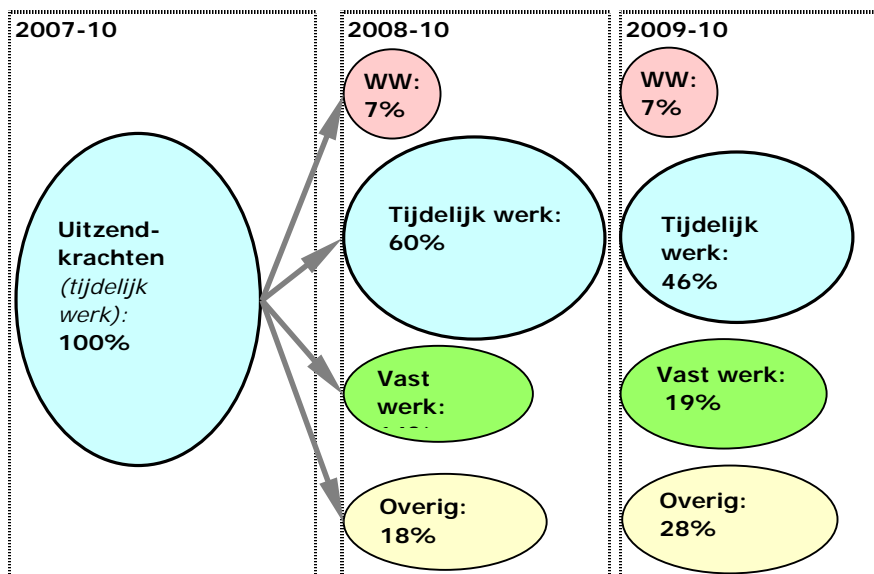
Nagegaan is wat de situatie van werknemers met een tijdelijk dienstverband in 2007 (exclusief uitzendkrachten, zie schema 1), na 1 jaar is:

- 87% van deze werknemers werkt nog.
- 62 % werkt en heeft nog steeds tijdelijk werk
- 25% werkt en heeft een vaste baan
- 4% werkt niet en heeft een WW-uitkering
- 9% werkt niet en heeft geen WW (maar heeft een bijstanduitkering, of studeert en krijgt studiefinanciering, ontvangt pensioen-/vut-uitkering, is arbeidsongeschikt is zelfstandige, of participeert om andere redenen niet).

En na twee jaar:

- 82% van deze werknemers werkt nog.
- 48 % werkt en heeft nog steeds tijdelijk werk
- 34% werkt en heeft een vaste baan
- 4% werkt niet en heeft een WW-uitkering
- 14% werkt niet en heeft geen WW (participeert om andere redenen niet).

Schema 1 Perspectieven van de werknemer in tijdelijk dienst, excl. uitzendkrachten (okt. 2007 t/m okt. 2009)

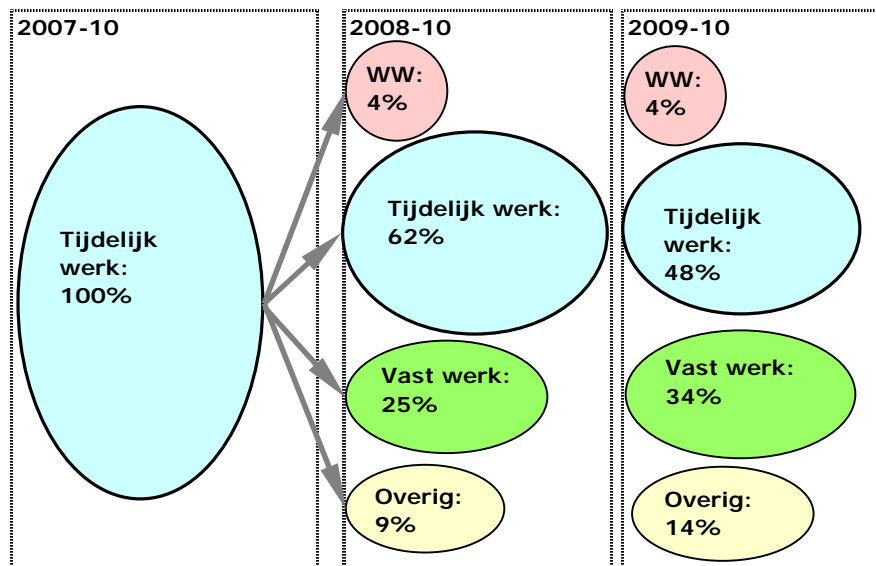


Van de werknemers die oktober 2007 een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft, heeft 25% na een jaar een vaste baan. Dat aandeel loopt in het volgende jaar nog iets op tot 34%. Na twee jaar heeft 48% heeft nog steeds tijdelijk werk, 5% heeft WW en 14% participeert niet meer om andere redenen.

Wanneer we alleen naar de uitzendkrachten kijken, dan ziet het beeld er minder gunstig uit. Slechts 19% heeft na 2 jaar een vaste baan, 46% heeft nog steeds tijdelijk werk, 7% heeft WW en 28% participeert niet meer om andere redenen (zie schema 2).

De resultaten die hier gevonden zijn voor de uitzendkrachten zijn deels vergelijkbaar met onderzoek dat gedaan is onder de klanten van het WERKbedrijf.¹³ De omvang van de groep die na verloop van tijd nog werkt is vrijwel gelijk. In dat onderzoek wordt echter uitgegaan van de eerste baan na werkloosheid en de loopbaan daarna. Bij de analyse in dit memo is het uitgangspunt de laatste baan en er hoeft bovendien geen sprake te zijn van werkloosheid gedurende de loopbaan.

Schema 2 Perspectieven van de uitzendkrachten (okt. 2007 t/m okt. 2009)



5.3 Draaideurwerkloosheid

Uit onderzoek naar frequent beroep op WW¹⁴ blijkt dat in 2001, gemiddeld over het jaar, iets minder dan 8% van de WW-instroom draaideurwerkloze is, zie figuur 5.¹⁵ Het gaat daarbij om circa 20.000 werknemers. Circa 4% van de WW-instroom in 2001 is seizoenswerkloosheid en betreft ruim 9.000 werknemers.

De analyses zijn nu herhaald voor de instroom over 2007. Uit deze nieuwe analyse blijkt dat het aandeel draaideurwerklozen in de WW-instroom verdubbeld is. In 2007 is namelijk een veel groter deel van de WW-instroom draaideurwerkloze: 17%. Het gaat om circa 43.000 werknemers.

Ook de seizoenswerklozen hebben een groter aandeel in de WW-instroom: 6%.

De grootste seizoensgolf loopt van september tot maart. Een tweede, veel kleinere seizoensgolf valt in de zomermaand juli. De omvang van de seizoenswerkloosheid verschilt per jaar en is sterk

¹³ Heyma, A.; [et al.], Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten; SEO, Amsterdam 2008.

¹⁴ UWV Kwartaal Verkenning 2006-II [pagina 51-55], SBK, Kenniscentrum 7 juli 2006.

¹⁵ De definitie van draaideurwerkloze verschilt per onderzoek en is meestal verbonden met de vraagstelling. Voor analyse van de problematiek rond de herhalingswerkloosheid, beperken we ons hier tot *veelvuldige herhalingswerkloosheid binnen een tijdvak van maximaal 2 jaar*:

Werknemers die in een tijdvak van twee opeenvolgende jaren ten minste één maal in elk jaar werkloos geweest zijn, of in één jaar ten minste twee maal werkloos geweest zijn.

We onderscheiden *twee vormen van veelvuldig herhaalde werkloosheid*:

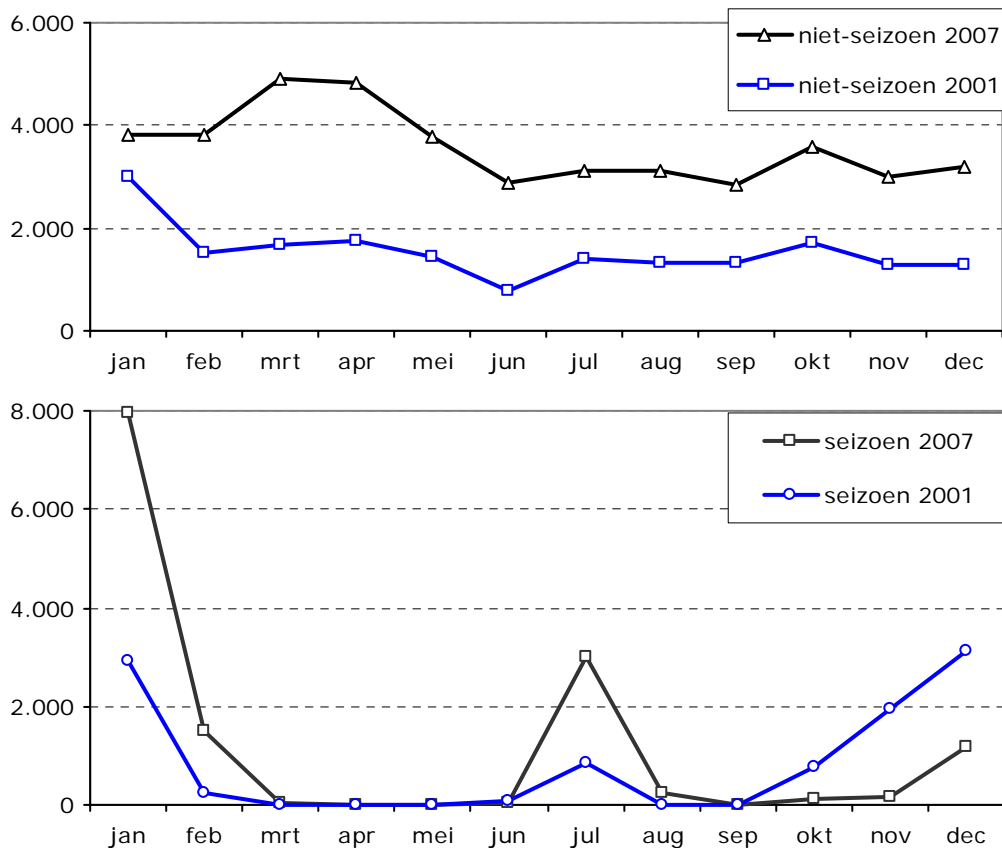
- Jaarlijks terugkerende werkloosheid die het gevolg is van een voor de bedrijfstak gebruikelijk (met seizoenen) wisselend werkaanbod. Typerend is dat de jaarlijkse instroom telkens in dezelfde maanden plaatsvindt. We spreken dan van *seizoenswerkloosheid*.
- In een tijdvak van een jaar meer dan één maal optredende werkloosheid, waarbij periodes van kortdurend werk en werkloosheid elkaar afwisselen. We spreken dan van *draaideurwerkloosheid*.

afhankelijk van weersomstandigheden en mogelijkheden om werknemers vervangend werk te laten doen (bijvoorbeeld: schildersbedrijven die in de wintermaanden binnenschilderwerk uitvoeren).

Het grote aantal draaideurwerklozen in 2007 houdt mogelijk verband met de hoogconjunctuur in 2007 en het grotere aantal flexwerkers in 2007. In 2007 zijn er circa 70.000 uitzend-, oproep- en invalkrachten meer dan in 2001. Zeer waarschijnlijk is het aandeel contractanten (werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, exclusief uitzendkrachten) in 2007 groter dan in 2001. uit gegevens van OECD/CBS blijkt dat het aandeel werknemers met tijdelijk werk in 2007 circa 4%-punt groter is dan in 2001 (zie figuur 2). Het is daardoor aannemelijk dat zowel de hoogconjunctuur als de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt een verklaring zijn voor de toename van het aantal draaideurwerklozen.

Een onomstotelijke verklaring voor de groei van het aantal seizoenswerklozen is niet te geven. Daarvoor spelen weersomstandigheden en veranderingen in de bedrijvigheid een te grote rol.

Figuur 5 Draaideur- en seizoenswerkloosheid in 2001 en 2007



Bijlage 1 Definities voor werkende personen, vaste en tijdelijke banen

In onderzoek naar de werking van de arbeidsmarkt worden verschillende definities gehanteerd voor werkende personen, vaste en tijdelijke banen. De gebruikte definitie bepaalt welke arbeid er wel of niet in de analyses meegenomen zijn en hoe de arbeid gecategoriseerd is.

Het is belangrijk om te weten welke definities voor dit kennismemo en in ander arbeidsmarktonderzoek gebruikt zijn, omdat de uitkomsten voor een deel afhankelijk zijn van de gebruikte definities.

Verschillen tussen onderzoekspopulaties zijn niet altijd te voorkomen. De belangrijkste oorzaak voor verschillen is dat in dit kennismemo de analyses betrekking hebben op verzekerde personen, t.w. werknemers die aan de wettelijke criteria voor de verzekering voldoen. Dit is voor UWV de relevante populatie. In vergelijkbaar arbeidsmarktonderzoek bepalen definities wie tot de onderzoekspopulatie behoort.

Het volgende voorbeeld illustreert de verschillen tussen wettelijk criteria en definities.

Het CBS telt een werkende persoon als die ten minste 12 uur per week werkt. Zo kan een persoon bij wet verzekerd zijn, maar door het CBS niet als werkende persoon geteld worden omdat het een baan van minder dan 12 uur betreft.

Hieronder zijn de belangrijkste definities, die voor dit kennismemo van belang zijn, weergegeven.

CBS definities

De *Beroepsbevolking* is de basis voor veel arbeidsmarktonderzoek. De definitie van de beroepsbevolking gaat meestal uit van de *Bevolking (15 tot 65 jaar)*. De groep *werkende personen* is een deelverzameling van deze *Bevolking van 15 tot 65 jaar* (zie onderstaande schema) en bestaat uit werknemers en zelfstandigen met personeel en zelfstandigen zonder personeel (zzp).

Werkende personen

Bevolking (15 tot 65 jaar)

Alle mensen van 15 tot 65 jaar woonachtig in Nederland, exclusief personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen

Beroepsbevolking

Alle personen (*bevolking 15 tot 65 jaar*) die:

- tenminste twaalf uur per week werken, of
- werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken, of
- verklaren ten minste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden.

Werkzame beroepsbevolking

Personen die behoren tot de *beroepsbevolking* en betaald werk hebben van twaalf uur meer per week.

Werknemers

(Werkzame beroepsbevolking)

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat

Zelfstandigen zonder personeel *(Werkzame beroepsbevolking)*

Een persoon met als baan (waaraan de meeste tijd besteedt wordt), het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico, in:

- een eigen bedrijf of praktijk of
- een zelfstandig uitgeoefend beroep

En die geen werknemer in dienst heeft.

Zelfstandigen met personeel *(Werkzame beroepsbevolking)*

Vaste en tijdelijke banen

Beroepsbevolking

Alle personen (*bevolking 15 tot 65 jaar*) die:

- tenminste twaalf uur per week werken, of
- werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken, of
- verklaren ten minste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden.

Arbeid

De inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten

Betaalde arbeid

Arbeid waar betaling tegenover staat

Banen (baan)

Expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon (*werknemer*) en een economische eenheid (*werkgever*) waarin is vastgelegd dat arbeid (*betaalde arbeid*) zal worden verricht, waartegen een (financiële) beloning staat. :

- *Vaste baan*
Relatie tussen een *werkgever* en een *werknemer* waarbij sprake is van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd
- *Tijdelijke baan*
Een relatie tussen een *werkgever* en een *werknemer* waarbij het arbeidscontract voor bepaalde tijd is.

- *Arbeidscontract voor onbepaalde tijd (vaste baan)*
Arbeidsovereenkomst waarbij de duur niet beperkt is (er is geen datum in het contract vastgelegd waarop de overeenkomst eindigt).
 - *Arbeidscontract voor bepaalde tijd (tijdelijke baan)*
Arbeidsovereenkomst waarbij de duur beperkt is (er is een datum in het contract vastgelegd waarop de overeenkomst eindigt).
- Nb.: Arbeidsovereenkomsten voor een duur van 1 jaar of langer worden door het CBS ingedeeld bij de vaste banen (contracten voor onbepaalde tijd)

PM.

1. Het CBS maakt naast de begrippen *vaste en tijdelijke banen*, ook nog onderscheid naar *vaste en flexibele banen*. Deze laatste indeling van banen heeft betrekking op het aantal overeengekomen uren per week. Dit staat geheel los van einddatum van de overeenkomst en heeft derhalve geen betrekking op het begrip *vaste/tijdelijke baan*

Het begrip is als volgt omschreven:

Flexibele baan (ook wel flexibele arbeidsrelatie of flexibele arbeidsovereenkomst genoemd)

Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de afspraak over de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een overeengekomen minimum en maximum aantal uren per week.

Flexibele banen zijn banen van uitzend-, oproep-, afroep- en invalkrachten en andere werknemers met wie geen vaste arbeidsduur is overeengekomen.

2. Het onderzoek van CBS is op basis van de Enquête Beroepsbevolking of EBB gedaan

Bron: CBS, EBB

EBB, steekproefomvang: In 2007 zijn 67 duizend adressen uitgezet.

Door weging wordt gecorrigeerd voor onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen in de respons.

Een gedetailleerdere beschrijving van weging, steekproefopzet en veldwerk van de EBB is te vinden in de uitgebreide methodebeschrijving EBB (www.cbs.nl)



UWV definities

De verzekerde personen bepalen de omvang van het beroep op uitkeringen en regelingen die door UWV uitgevoerd worden.

De verzekerden zijn de werknemers met een baan (in loondienst) en de werknemers met een uitkering op grond van een werknemersverzekering. Zowel over het loon als over de uitkering wordt premie ingehouden.

Alleen de verzekerden met een baan zijn het onderwerp van de analyses in dit kennismemo.

De groep verzekerden met een baan is omvangrijker dan de groep werknemers zoals die door CBS gedefinieerd. Het werknemersbegrip, dat bepalend is voor het verzekerd zijn, is ruimer dan het begrip zoals dat door CBS gedefinieerd is. Bovendien omvat de groep verzekerden ook de werknemers met een baan van minder dan 12 uur per week.

Verzekerde werknemer met een baan

De persoon die een echte of fictieve arbeidsrelatie (dienstbetrekking) met een werkgever heeft. De echte arbeidsrelatie heeft de volgende kenmerken:

- de werknemer heeft zich verplicht om enige tijd arbeid te verrichten en
- de werkgever is verplicht om de werknemer voor arbeid loon te betalen en
- tussen de werknemer en de werkgever bestaat een gezagsverhouding.

De fictieve arbeidsrelatie zijn de arbeidsrelaties met:

- aannemers van werk en hun hulpen
- agenten en subagenten
- bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur
- gelijkgestelden
- leerlingen en stagiairs
- sekswerkers werkzaam voor een exploitant
- thuiswerkers en hun hulpen
- topsporters met een door NOC*NSF verleende A-status
- uitzendkrachten

(zie *fictieve dienstbetrekking* op de site www.belastingdienst.nl)

Vaste en tijdelijke banen (dienstverbanden)

Op basis van het door de werkgever ingevoerde kenmerk *Aard dienstverband* (O= onbepaalde tijd, B= bepaalde tijd) wordt een werknemer ingedeeld in de categorie:

- werknemers met een vaste baan (onbepaalde tijd) of
- werknemers met een tijdelijke baan (onbepaalde tijd)

Bron: Polisadministratie

De bron voor de informatie over verzekerde werknemers is de Polisadministratie.

Het aantal *Verzekerde werknemers met een baan* en de kenmerken van de baan, te weten *vast of tijdelijk*, worden bepaald op basis van gegevens zoals door de werkgever in de loonaangifte opgegeven zijn. De gegevens uit de loonaangifte worden verwerkt in de Polisadministratie (zie www.uwv.nl)

In dit kennismemo zijn alle *Verzekerde werknemers met een baan* bij de analyses betrokken ongeacht het aantal gewerkte uren.