



Uitzendmonitor 2018

Wouter de Wit | Hedwig Vermeulen | Bianca Leest | Loes van Druten

UITZEND MONITOR

ABU

KBA Nijmegen

UITZENDMONITOR 2018

UITZENDMONITOR 2018

Wouter de Wit
Hedwig Vermeulen
Bianca Leest
Loes van Druten

Nijmegen, oktober 2018

KBA Nijmegen

Foto’s omslag: © Can Stock Photo / Gemphotography, Ferli, AndreyPopov

ISBN 978-94-92743-15-2
NUR 740

Projectnummer: 2018.813
Opdrachtgever: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

© 2018 KBA Nijmegen

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

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

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Aantal uitzendkrachten 2

2 Kenmerken van uitzendkrachten 7
2.1 Inleiding 7
2.2 Uitzendkrachten naar geslacht 7
2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd 8
2.4 Uitzendkrachten naar etniciteit 9
2.5 Scholieren 12
2.6 Duur uitzendperiode 13
2.7 Seizoenswerkers en scholieren 15
2.8 Uitzendkrachten naar regio 16

3 Kenmerken van de uitzendbanen 19
3.1 Uitzendbanen naar fase 19
3.2 Uitzendkrachten naar dienstverband en wekelijkse arbeidsduur 21
3.3 Uitzendkrachten naar bedrijfstak 21
3.4 Uitzendkrachten naar bedrijfsgrootte 22
3.5 Combinatie van een uitzendbaan met een andere arbeidsmarktpositie 23

4 Scholing 25
4.1 Hoogst behaalde opleiding 25
4.2 Actuele opleiding 27

5 Transities 31
5.1 Arbeidsmarktpositie vóór en na uitzendbanen over de periode 2007-2017 31
5.1.1 Arbeidsmarktpositie vóór de uitzendperiode 32
5.1.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendperiode 34
5.2 Arbeidsmarktpositie na uitzendbanen per jaar 36
5.3 Het vinden van een vaste baan 38
5.4 Zoekgedrag naar een andere baan 39
5.5 Stromen tussen bedrijfssectoren 42
5.6 Stromen tussen beroepen 43

6 Transities van en naar een WW-uitkering 47
6.1 Arbeidsmarktpositie vóór een WW-uitkering 47
6.2 Arbeidsmarktpositie na een WW-uitkering 47
6.3 Arbeidsmarktpositie vóór en ná een WW-uitkering 49

Literatuur 51

Bijlagen 53

Bijlage 1 – Definities 55
B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden 55
B1.2 Definities van variabelen uit de EBB 55
B1.3 Fase-indeling 55
B1.4 Etniciteit 57
B1.5 Opleidingsniveau 58
B1.5 Opleidingvolgenden 59

Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB 60
B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB 60

Bijlage 3 – Methodische beschrijving transities 61
B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten 61
B3.2 Volgen van banen in de tijd 63
B3.3 Verschillen met de *Uitzendmonitor 2016* 63

Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand 65

1 Inleiding

De economische voorspellingen voor de komende jaren zijn positief. De werkloosheid daalt en economisch is er sprake van een hoogconjunctuur[1]. Het aantal uitzendkrachten is voor het vierde jaar op rij gegroeid. Vanaf 2013 heeft de uitzendbranche de recessie achter zich gelaten, na een fors aantal jaren niet of nauwelijks te zijn gegroeid. Inmiddels zijn er weer ruim 850.000 uitzendkrachten aan het werk geweest in 2017. Dat zijn er meer dan aan het begin van de recessie in 2007.

De *Uitzendmonitor 2018* is de derde monitor in een reeks. De eerste *Uitzendmonitor* in deze vorm is in 2014 uitgebracht en herhaald in 2016. Het doel van de monitor is het volgen door de tijd van de omvang en samenstelling van de populatie uitzendkrachten en uitzendbanen en de transities van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt. Het in kaart brengen van de transities is door de jaren heen steeds iets uitgebreid. Werd er in 2014 alleen nog naar de arbeidsmarktpositie gekeken na afloop van een uitzendperiode, in 2016 is ook gekeken naar de arbeidsmarktpositie voorafgaand aan de uitzendbaan. Voor personen die WW hebben ontvangen is verder nagegaan in hoeverre men weer aan het werk komt via een uitzendbaan, en in hoeverre (her)instroom binnen een jaar vaker voorkomt als men voorafgaand aan de WW uitzendkracht was. In deze *Uitzendmonitor 2018* beschrijven we dezelfde onderwerpen uit de eerdere monitoren. Daarnaast voegen we een aantal nieuwe onderwerpen toe:

- combinaties van uitzendbanen met andere arbeidsmarktposities zoals het hebben van een andere – directe – baan, het volgen van onderwijs, een uitkering ontvangen of werken als zelfstandige;
- stromen tussen beroepen;
- regionale verdeling van het uitzendkrachten.

We gebruiken (net als bij de vorige Uitzendmonitoren) CBS-bestanden met gegevens uit de Polis-administratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (vanaf nu Polisbestanden). Hierin zijn gegevens beschikbaar over de arbeidsdienstverbanden van alle werknemers in Nederland. We gebruiken gegevens vanaf 2007 tot en met 2017. Omdat de Polisbestanden alleen gegevens over dienstverbanden bevat, vullen wij dit aan vanuit andere CBS registerbestanden zoals het GBA en uitkeringsbestanden, op die manier krijgen wij informatie over de woonplaats, het geslacht, de leeftijd en andere inkomstenbronnen van uitzendkrachten. De Polisadministratie is leidend in het onderzoek. Informatie over scholing, thuissituatie en zoekgedrag van uitzendkrachten is aanwezig in de Enquête Beroepsbevolking van het CBS. De Enquête Beroepsbevolking is de tweede belangrijke bron voor deze Monitor.

1 De Nederlandse Bank N.V. (2017). Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten. December 2017, nummer 14. Amsterdam: De Nederlandse Bank N.V.

Uitgangspunten:
- De gegevens uit het CBS-Polisbestand, aangevuld met onderwijs- en uitkeringsbestanden zijn leidend in het onderzoek.
- De gegevens zijn inclusief scholieren, tenzij anders vermeld.
- Als het aangevulde Polisbestand bepaalde gegevens niet bevat wordt de EBB gebruikt. De aantallen volgens EBB betreffen het gemiddeld aantal personen op een moment in het jaar (standcijfers).

1.1 Aantal uitzendkrachten

Het gebruik van verschillende bronnen (Polis en EBB) leidt tot verschillen in het aantal uitzendkrachten en hun kenmerken. Deze verschillen geven verschillende uitkomsten in nagenoeg alle statistieken die uit beide bronnen zijn af te leiden. De verschillen tussen de Polisbestanden en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) zijn groot. De verschillen tussen de EBB en de gegevens die het CBS op Statline beschikbaar stelt, zijn gering.

De databronnen zijn nader beschreven in tabel 1.1. Tabel 1.2 laat het aantal uitzendkrachten zien volgens de Polisdata, volgens de EBB en volgens Statline.

Tabel 1.1 – Kenmerken bronbestanden

	Polis	EBB	Statline
soort data	administratief	enquête	enquête/administratief
frequentie	jaarlijks	jaarlijks	kwartaal
meeteenheid	aantal uitzendkrachten gedurende het jaar	aantal uitzendkrachten op *meetmoment*	aantal uitzendkrachten op *meetmoment*
aantal respondenten	Integraal	± 70.000	± 70.000/integraal

Tabel 1.2 – Aantal uitzendkrachten naar jaar

	Polis	EBB	Statline
2007	839.852	255.133	248.000
2008	820.101	245.920	242.000
2009	711.274	200.100	200.000
2010	717.831	195.945	198.000
2011	747.598	213.775	205.000
2012	700.711	212.280	204.000
2013	662.140	213.371	205.000
2014	701.362	232.709	231.000
2015	775.068	246.643	248.000
2016	835.846	273.046	279.000
2017	856.638	283.480	282.000

Bron: EBB, Polisbestanden, Statline CBS; bewerking KBA Nijmegen

De Polisbestanden zijn jaarbestanden die beschikbaar zijn voor de jaren vanaf 2007. Alle personen die gedurende een jaar op enig moment als uitzendkracht werkzaam zijn geweest, worden als uitzendkracht meegeteld. Het betreft dus werknemers die het hele jaar werkzaam zijn geweest, maar ook werknemers die in dat jaar zijn ingestroomd en/of uitgestroomd. De eerste kolom van tabel 1.2 geeft het aantal uitzendkrachten gedurende een jaar volgens de Polisbestanden.
Het aantal uitzendkrachten volgens de Polisbestanden is het aantal waarop we ons in de komende paragrafen baseren. Dit aantal is van 839.852 in 2007 gedaald tot 711.274 in 2009. Vooral tussen 2008 en 2009 is het aantal uitzendkrachten sterk afgenomen, in 2009 waren er ruim 100.000 uitzendkrachten minder dan in 2008. Ook tussen 2012 en 2013 is het aantal uitzendkrachten weer fors gedaald. In 2013 werd het laagste aantal uitzendkrachten sinds de crisis bereikt. Daarna groeide het aantal uitzendkrachten tot 856.638 in 2017. Tussen 2013 en 2017 komen er bijna 200.000 uitzendkrachten bij. Met name tussen 2014 en 2015 groeide het aantal uitzendkrachten hard (11%); daarna wordt de groei minder. Tussen 2016 en 2017 is er weliswaar nog steeds sprake van groei (2%) maar dit was beduidend minder dan de jaren ervoor.

- Het aantal uitzendkrachten in 2017 bedraagt: 856.638
- Tussen 2008 en 2013 is het aantal uitzendkrachten gedaald met 157.961 (-19%)
- Tussen 2013 en 2017 is het aantal uitzendkrachten met 194.498 gestegen (+29%)
- De totale groei tussen 2008 en 2017 bedraagt 4,4 procent

Het aantal uitzendkrachten op basis van de Polisbestanden is hoger dan het aantal uitzendkrachten op basis van de EBB. Het aantal op basis van de EBB is namelijk gebaseerd op het aantal uitzendkrachten op een peilmoment, het is geen jaartotaal. De trend is vergelijkbaar maar de fluctuaties zijn geringer. In de Polisbestanden zien we nog een daling van het aantal uitzendkrachten tussen 2012 en 2013. In de EBB is in die jaren geen daling meer te zien. Ook is het aantal uitzendkrachten volgens de EBB in 2015 weer terug op het niveau van 2008. Volgens de Polisbestanden is dit pas in 2016 het geval. De afname van de groei tussen 2016 en 2017 die de Polisbestanden laten zien, wordt ook in de EBB-gegevens teruggevonden.

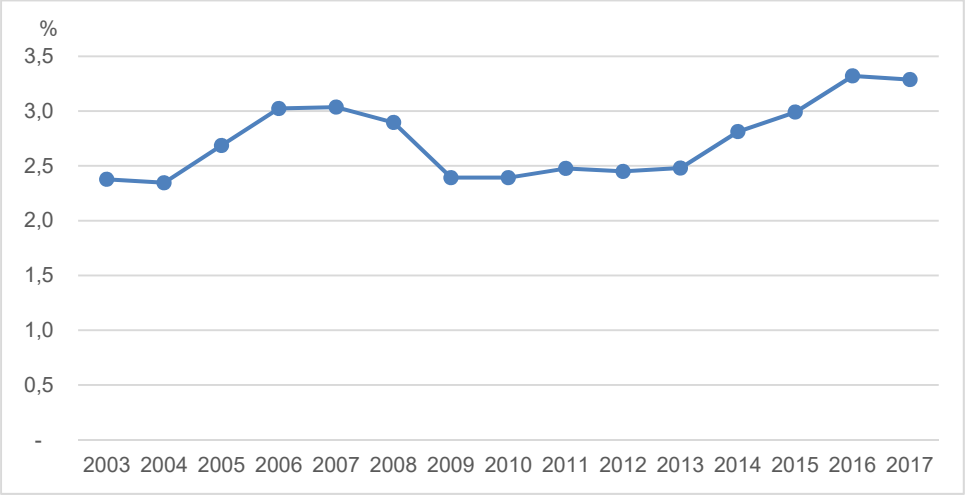
Waarschijnlijk hangt dit verschil in waargenomen groei tussen de EBB en de Polisbestanden samen met de toegenomen gemiddelde duur van de uitzenddienstverbanden. Doordat de duur van uitzenddienstverbanden toeneemt (zie tabel 2.7), daalt het standcijfer minder hard als het aantal uitzendkrachten afneemt, en stijgt het juist harder als het aantal uitzendkrachten toeneemt. Als bijvoorbeeld 1.200 uitzendkrachten allemaal een maand werken gedurende het jaar, zijn er volgens de EBB gemiddeld 100 uitzendkrachten aan het werk, volgens de Polisbestanden zijn er in dat jaar 1.200 uitzendkrachten. Als de 1.200 uitzendkrachten daarentegen allemaal gedurende een heel jaar werken (toename van de duur van het dienstverband), zijn er zowel in de EBB als in de Polisbestanden 1.200 uitzendkrachten. In de Polisbestanden heeft een verandering in de duur van het dienstverband dus geen effect op het aantal uitzendkrachten. In de EBB is er sprake van groei van het aantal uitzendkrachten door de toename van de duur dat ze werkzaam zijn. Als er dan sprake is van zowel meer

uitzendkrachten gedurende een jaar als een toename van de duur van het dienstverband, zal dat in de EBB tot een extra grote groei leiden. Als er sprake is van een krimpend aantal uitzendkrachten gedurende het jaar bij een toename van de duur van de dienstverbanden, zal de krimp in het aantal uitzendkrachten volgens de EBB minder zijn dan volgens de Polisbestanden.

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline is vergelijkbaar met het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel 1.2, vijfde en derde kolom). Het aantal uitzendkrachten volgens de EBB betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van eerste enquêtering (eerste peiling). De cijfers uit Statline zijn gebaseerd op alle peilingen van de EBB (maximaal vijf), waardoor er kleine verschillen zijn. In bijlage 3 is een uitgebreide vergelijking tussen de uitkomsten van de EBB en de Polisbestanden te vinden.

Het aantal uitzendkrachten is in de crisisjaren verhoudingsgewijs sterker gedaald dan het aantal werkzame personen in de beroepsbevolking, met name aan het begin van de crisis. Het aandeel uitzendkrachten in de werkzame beroepsbevolking (penetratiegraad) is daardoor in die periode afgenomen. In figuur 1.1 hebben we dit weergegeven. Vóór de crisis, in 2006 en 2007, was 3 procent van de bevolking uitzendkracht. In de crisisjaren is dit afgenomen naar 2,5 procent. Vanaf 2013 is het weer toegenomen. In 2016 en 2017 is het aandeel uitzendkrachten ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking hoger dan voor de crisis, namelijk 3,3 procent.

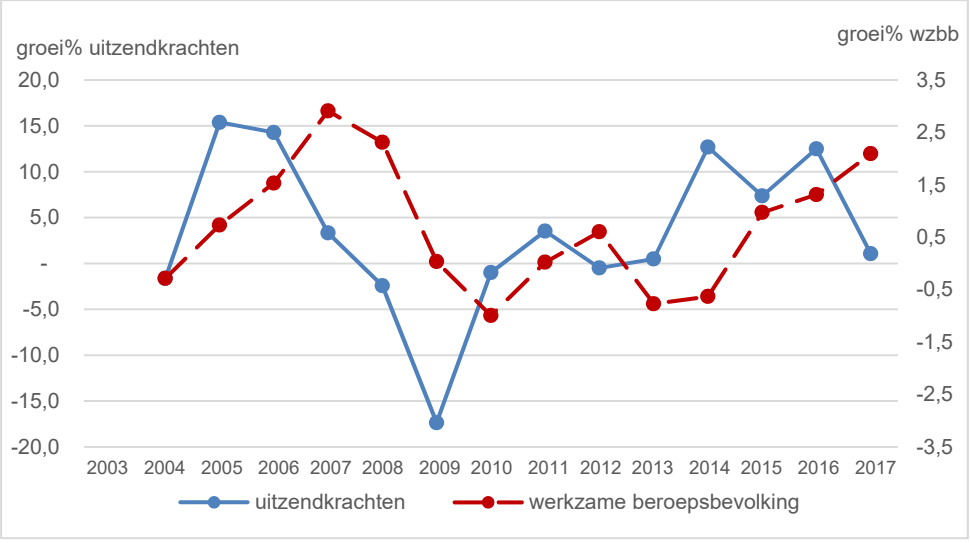
Figuur 1.1 – Aandeel uitzendkrachten in werkzame beroepsbevolking (2007 = 100)



Bron: Statline CBS; bewerking KBA Nijmegen

De groei en krimp van het aantal werkzame personen in de beroepsbevolking volgt al jaren – met enige vertraging – de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten. De ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten wordt dan ook als een 'leading indicator' voor de economische ontwikkeling gezien. In figuur 1.2 worden zowel de groei van de werkzame beroepsbevolking als die van de uitzendkrachten getoond. Duidelijk is te zien dat het jaarlijkse groei- en krimppatroon van uitzendkrachten (vrijwel steeds) een jaar later gevolgd wordt door een vergelijkbaar patroon van de groei en krimp van het totaal aantal werkzame personen. Als we de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten in het laatste jaar volgen, zou dat betekenen dat we in 2018 een afname kunnen verwachten van de groei van het aantal werkzame personen ten opzichte van 2017. Inmiddels zijn er gegevens tot en met het tweede kwartaal van 2018. Die laten inderdaad zien dat het aantal werkzame personen wat minder groeit dan in 2017.

Figuur 1.2 – Jaarlijkse groei/krimp % van uitzendkrachten en werkzame beroepsbevolking (wzbb)



Bron: Statline CBS; bewerking KBA Nijmegen

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de arbeidsmarktkenmerken van uitzendkrachten beschreven, in deze monitor voor het eerst ook naar regio. Hoofdstuk 3 beschrijft de kenmerken van de uitzendbanen en de combinaties van uitzendbanen met andere posities op de arbeidsmarkt. De scholing van de uitzendkrachten komt aan de orde in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 bekijken we transities van en naar een uitzendperiode. We tonen de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten voorafgaand aan de uitzendperiode en na afloop van de uitzendperiode. Ook komt in hoofdstuk 5 het vinden van een baan, het zoekgedrag en transities tussen beroepen en branches aan de orde. In hoofdstuk 6 worden transities vanuit de WW en de mogelijke invloed van uitzendwerk op die transities nader bekeken.

2 Kenmerken van uitzendkrachten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de kenmerken beschreven van uitzendkrachten werkzaam in de periode 2007-2017. De aantallen zijn gebaseerd op de Polisadministratie. Daar waar gegevens uit de EBB zijn gebruikt, wordt dit vermeld.

2.2 Uitzendkrachten naar geslacht

De man-vrouw verdeling onder uitzendkrachten is sinds 2013 stabiel rond de 60-40 procent. In 2007-2009 lag de man-vrouwverdeling met 56-44 procent iets meer bij elkaar. Daarna is het aandeel mannen gestegen ten koste van het aandeel vrouwen. Dit komt doordat vanaf 2010 het aantal mannelijke uitzendkrachten sterker is gestegen of minder is gedaald dan het aantal vrouwelijke uitzendkrachten.

Daarmee wijkt de ontwikkeling van de man-vrouw verdeling van uitzendkrachten af van die in de totale werkzame beroepsbevolking. In de werkzame beroepsbevolking groeit het aantal vrouwen vrijwel alle jaren (ook voor de crisis) harder dan het aantal mannen. Tijdens de crisis nam het aantal werkzame mannen in de beroepsbevolking ook méér en langer af dan het aantal vrouwen. Dit patroon zien we niet bij de uitzendkrachten. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat uitzendkrachten in beroepen en sectoren werken waar over het algemeen meer mannen werken.

Tabel 2.1 – Verdeling (unieke) uitzendkrachten per jaar naar geslacht[2]

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
man	56	56	56	58	59	59	60	61	60	59	60
vrouw	44	44	44	42	41	41	40	39	40	41	40
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

2 Voor zover geslacht bekend is.

2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd

In tabel 2.2 zijn de uitzendkrachten verdeeld naar leeftijd weergegeven. Vanaf 2007 is het aandeel jongeren (onder 25 jaar) afgenomen van bijna de helft (48%) naar iets meer dan een derde (36%). Het aandeel oudere uitzendkrachten (ouder dan 45 jaar) is daarentegen met 10 procent gestegen sinds 2007.

Vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking[3] zijn uitzendkrachten jonger. Het aandeel jongeren in de werkzame beroepsbevolking is 15 procent in 2017, bij de uitzendkrachten is dat met 36 procent dus ruim het dubbele. Het omgekeerde is het geval bij het aandeel ouderen, dit is bij de uitzendkrachten met 23 procent maar net iets meer dan de helft van het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking (43%).

Tabel 2.2 – Verdeling (unieke) uitzendkrachten per jaar naar leeftijd[4] op 1 januari

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
t/m 24	48	48	47	46	45	43	41	40	38	38	36
25 - 34	23	22	23	23	24	25	27	27	27	27	27
35 - 44	15	15	15	14	14	14	14	15	15	14	14
45 - 54	9	10	10	10	11	11	11	12	13	13	14
55 en ouder	4	5	5	6	6	6	7	7	7	8	9
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

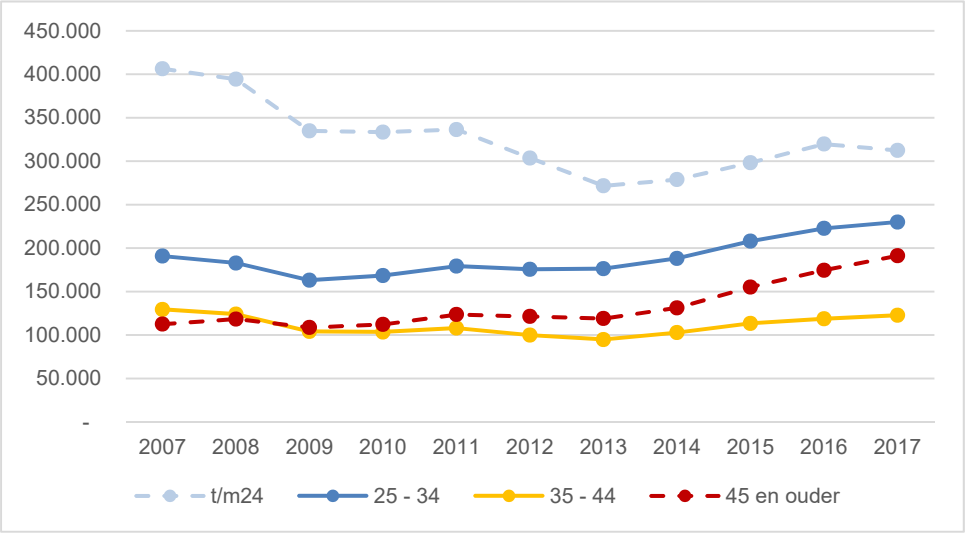
Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

Voor de crisis was bijna de helft van de uitzendkrachten jonger dan 25 jaar. Deze groep is – vooral in de eerste jaren van de crisis – sterk gekrompen (zie figuur 2.1). Tot en met 2013 zijn er bijna 135.000 jongeren minder als uitzendkracht aan het werk dan in 2007; dat betekent dat er nog maar twee derde van de groep jonge uitzendkrachten over was. Bij de andere leeftijdsgroepen is de krimp minder geweest. De groep oudere uitzendkrachten (vanaf 45 jaar) is zelfs nauwelijks gekrompen. Na 2013 is het aantal uitzendkrachten in alle leeftijdsgroepen weer toegenomen. Bij de jongeren is die toename echter minder hard gegaan dan bij de andere leeftijdsgroepen en bij de 45-plussers juist harder. In 2015 en 2016 is het aantal jongeren jaarlijks met zeven procent gegroeid, in 2017 is het aantal jongeren weer iets gekrompen (-2%) en komt het totaal uit op ruim 312.000 jongeren. Dat zijn er ruim 40.000 meer dan op het laagste niveau van 2013, maar het zijn er nog lang niet zoveel als de 406.000 jongeren die vóór de crisis als uitzendkracht aan het werk waren. Bij de ouderen bedraagt de groei sinds 2015 jaarlijks ruim 14 procent. Er zijn in 2017 ruim 191.000 ouderen, dat zijn

3 Inclusief de beroepsbevolking werkzaam voor <12 uur per week.
4 Voor zover leeftijd bekend is.

bijna 80.000 oudere uitzendkrachten méér dan in 2007[5]. Het aandeel 45-plus uitzendkrachten is dan ook toegenomen tot 23 procent, maar – zoals gezegd – het is fors minder dan het aandeel van ouderen (43%) in de werkzame beroepsbevolking.

Figuur 2.1 – Uitzendkrachten naar leeftijd



2.4 Uitzendkrachten naar etniciteit

Na een aantal jaren waarin het aandeel uitzendkrachten met een migratieachtergrond[6] stabiel is geweest, neemt het aandeel in 2016 en 2017 toe. Het aandeel uitzendkrachten met een westerse migratieachtergrond neemt al sinds 2007 toe, en blijft sinds 2015 stabiel op 18 procent. Het aandeel uitzendkrachten met een niet-westerse migratieachtergrond is in de recessieperiode afgenomen, vooral in het voordeel van de uitzendkrachten met een westerse migratie achtergrond. Met name het aantal Poolse uitzendkrachten is sterk gegroeid (zie tabel 2.4). De laatste twee jaar, tussen 2015 en 2017, neemt het aandeel met een niet-westers migratieachtergrond juist weer toe (zie ook figuur 2.2). In totaal zijn bijna 160 nationaliteiten werkzaam in de uitzendbranche.

5 Groei van +63% tussen 2013 en 2017 voor de oudere uitzendkrachten ten opzichte van +29% totale groei.

6 Voor deze rapportage worden de definities van het CBS gebruikt. Migratieachtergrond: persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Westerse migratie achtergrond: persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan. Niet westerse migratie achtergrond: persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Tabel 2.3 – Uitzendkrachten naar etniciteit

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
geen migratie achtergrond	63	62	63	63	63	63	64	64	64	62	60
westerse migratie achtergrond	12	13	14	15	16	16	17	17	18	18	18
niet-westerse migratie achtergrond	24	24	23	22	21	21	19	19	19	20	21
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

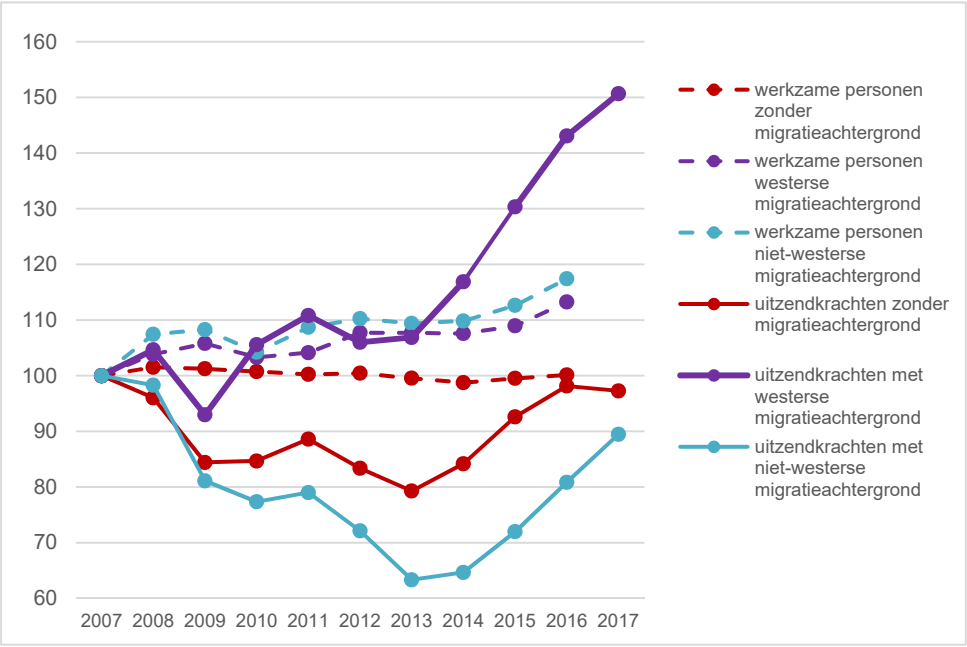
Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

De ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten in de periode 2007-2017 wijkt af van de ontwikkeling van de totale werkzame beroepsbevolking. De totale werkzame beroepsbevolking is in de recessieperiode tussen 2007 en 2013 niet gekrompen, maar licht gestegen (+1%). Ook de ontwikkeling naar migratieachtergrond verschilt (figuur 2.2[7]). Bij de uitzendkrachten is het aantal met een westerse migratieachtergrond tussen 2007 en 2017 veel sterker toegenomen (+50%) dan in de werkzame beroepsbevolking (+13%). Het aantal uitzendkrachten met een niet-westerse migratieachtergrond is bij uitzendkrachten in de periode 2007-2013 zelfs tegengesteld aan die in de werkzame beroepsbevolking. Het aantal uitzendkrachten met een niet-westerse migratieachtergrond is in die periode namelijk gedaald met ruim twintig procent. Inmiddels neemt het aantal niet-westerse uitzendkrachten wel weer toe tussen 2013 en 2017. In de werkzame beroepsbevolking is het aantal niet-westerse allochtonen vrijwel alle jaren vanaf 2007 gestegen.

Het aantal werkzame personen zonder migratieachtergrond is tussen 2007 en 2017 licht gedaald (-0,4%). Bij de uitzendkrachten is het aantal zonder migratieachtergrond eerst fors gedaald tussen 2007 en 2013 (-21%), en daarna weer gestegen. In 2017 is weer bijna het niveau van 2007 bereikt. De groep zonder migratieachtergrond is overigens veruit de grootste groep, zowel in de werkzame beroepsbevolking (6.437.000 van de 8.403.000 personen) als bij de uitzendkrachten (ruim 517.000 van de 856.578 uitzendkrachten).

7 In figuur 2.2 worden de werkzame personen op peildatum (Statline) vergeleken met het aantal uitzendkrachten gedurende het jaar volgens Polis. Daarmee worden standcijfers vergeleken met stroomcijfers. Het aantal uitzendkrachten volgens Statline (standcijfers) geeft echter dezelfde ontwikkeling als hier met de stroomcijfers uit Polis wordt beschreven.

Figuur 2.2 – Ontwikkeling aantal werkzame personen totaal en uitzendkrachten met en zonder migratieachtergrond*



Bron: Polisbestanden, 2007-2016, bewerking KBA Nijmegen, Statline 2007-2016, bewerking KBA Nijmegen
*voor 2017 zijn nog geen cijfers beschikbaar over etnische achtergrond van de werkzame beroepsbevolking

Om meer zicht te krijgen op deze trend van toename van het aantal uitzendkrachten met een westerse migratieachtergrond zijn de onderliggende landen van herkomst bekeken. Er is per land bepaald of het aantal uitzendkrachten gestegen/gedaald is in de afgelopen 2 jaar (2015-2017) en afgelopen 5 jaar (2012-2017).

Opvallend is dat er in de laatste 5 jaar vooral ‘stijgende’ landen zijn waar een hoger aantal uitzendkrachten van afkomstig is. Daarbij zijn de stijgingen, in percentages uitgedrukt, ook vrij hoog. Overigens zijn dit niet altijd in absolute zin hoge getallen (zo stijgt het aantal uitzendkrachten uit Kroatië van 20 in 2012 naar 63 in 2017, dit is een stijging van 215%).

De stijging van het aantal uitzendkrachten met een westerse migratie achtergrond kan verklaard worden door een toename van het aantal uitzendkrachten uit Oost-Europese landen[8]. Met name uit Bulgarije, Roemenië en Polen komen (veel) meer uitzendkrachten. Opvallend is dat uit een aantal Oost-Europese landen tot 2012/2013 nauwelijks uitzendkrachten afkomstig waren en dat in de jaren hierna een flinke stijging te zien is (bijvoorbeeld Roemenië en

8 Met Oost-Europese landen wordt bedoeld: Bulgarije, Roemenië, Hongarije, Moldavië, Polen, Slowakije, Tsjechië, Oekraïne, Rusland en Wit-Rusland

Bulgarije). Dit kan samenhangen met de (versoepelde) regels voor het vrije verkeer van personen binnen de EU.

In de afgelopen twee jaar is het aandeel uitzendkrachten met een niet-westerse achtergrond iets toegenomen (in absolute aantallen is dit overigens een grote groep van ruim 180.000 uitzendkrachten). Deze stijging lijkt niet te verklaren door een specifieke groep uit een bepaald land, maar door een stijging van uitzendkrachten uit landen in oorlogen/onrust, zoals Somalië en Syrië. Ook in de migratiecijfers van het CBS laten deze landen een toename zien (https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/31/hogere-bevolkingsgroei-door-migratie). Daarnaast is er ook een forse toename van uitzendkrachten uit Marokko, Suriname, Turkije en de Nederlandse Antillen.

In onderstaande tabel zijn de meest voorkomende landen van herkomst aangegeven.

Tabel 2.4 – Landen van herkomst

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nederland	531.839	510.686	448.985	450.317	471.203	443.362	421.650	447.761	492.523	521.949	517.298
Polen	18.423	24.051	22.632	34.548	36.759	37.325	43.585	49.285	56.757	61.922	63.869
Suriname	43.872	42.528	36.238	34.039	33.928	31.242	27.369	27.975	31.146	34.307	36.333
Turkije	42.240	40.423	32.006	31.565	32.826	30.313	27.327	27.780	29.322	31.855	33.474
Marokko	33.481	31.846	26.013	24.712	25.560	23.411	20.152	20.686	23.300	26.014	28.478
Nederlandse Antillen	21.844	21.478	17.777	17.052	16.908	15.063	13.015	13.322	15.073	16.837	18.815
Duitsland	15.969	15.449	13.254	13.337	13.691	12.239	11.164	11.181	11.834	12.559	12.584
Nederlands Indië	13.477	12.249	10.283	9.536	9.546	8.538	7.532	7.801	8.354	8.774	8.815
Indonesië	11.464	10.929	9.216	8.894	8.947	8.052	7.159	7.097	7.445	7.747	7.721
Joegoslavië	7.281	7.017	6.034	5.956	6.194	5.598	5.065	5.104	5.446	5.827	6.135
Roemenië	825	905	812	884	950	836	843	2.037	2.776	4.108	5.957
Bulgarije	598	666	501	558	524	508	650	2.542	3.093	3.934	4.974
Somalië	3.127	3.261	2.505	2.390	2.732	2.586	2.358	2.547	3.050	3.856	4.816
Syrië	789	798	637	618	699	632	551	547	709	1.300	2.875

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, GBA, bewerking KBA Nijmegen

2.5 Scholieren

Scholieren vormen een omvangrijke groep binnen de uitzendkrachten. Uitzendkrachten die in een jaar een voltijdsopleiding volgen, beschouwen we in dat jaar als scholieren. De combinatie scholier-uitzendkracht is op twee manieren bekeken:

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

Tabel 2.5 geeft de aantallen volgens deze twee definities. De scholieren volgens de tweede definitie zijn een subset van de eerste definitie en deze groep is dan ook kleiner. Het verschil in aantallen tussen de twee definities is echter niet groot. In deze rapportage wordt gebruik

gemaakt van de tweede definitie, waarbij de periodes dat men scholier was en waarin men uitzendwerk deed overlappen. In 2017 zijn er dus 184.342 scholieren die ook uitzendkracht zijn, ofwel 22 procent van alle uitzendkrachten.

Tabel 2.5 – Percentage scholieren volgens twee definities

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
scholier (gedurende het jaar)	n	280.622	273.324	233.362	230.095	232.839	205.538	180.568	184.592	198.346	216.057	214.490
	%	33	33	33	32	31	29	27	26	26	26	25
tegelijkertijd scholier en uitzendkracht	n	246.598	241.891	204.400	198.543	200.626	174.054	153.019	156.059	167.941	185.273	184.342
	%	29	30	29	28	27	25	23	22	22	22	22

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

2.6 Duur uitzendperiode

Bijna veertig procent van de uitzendkrachten werkt in 4 maanden per jaar als uitzendkracht (tabel 2.6a). In de volgende paragraaf laten we zien dat dit vaak de scholieren/studenten zijn. Het percentage dat 4 maanden per jaar werkt als uitzendkracht neemt over de jaren af, van bijna 48 procent in 2007 tot 40 procent in 2017. De stijging van het aantal uitzendkrachten dat in alle 12 maanden uitzendkracht is, zet door naar ruim 22 procent in 2017. Tabel 2.6a laat het aantal maanden in een jaar zien waarin men uitzendkracht is, maar hieruit kunnen we de duur van de uitzendperioden in die maanden nog niet aflezen.

Tabel 2.6a – Aantal maanden per jaar waarin men uitzendkracht is

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	12	13	11	15	12	11	11	11	10	12	13
2	14	14	16	13	14	14	12	12	12	11	10
3	11	11	11	10	10	10	9	9	9	9	9
4	10	9	9	9	8	8	9	8	8	8	8
5	8	8	7	7	7	6	7	7	7	7	7
6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
8	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	13	13	15	16	18	20	21	20	21	23	22
totaal (N)	839.852	820.101	711.274	717.831	747.598	700.711	662.140	701.362	775.068	835.846	856.638

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, KBA Nijmegen

Over de hele periode 2007-2017 (tabel 2.6b) geldt dat ruim een vijfde (21%) van de personen die in die periode uitzendwerk hebben gedaan, dat in minder dan vier maanden heeft gedaan. In de vorige *Uitzendmonitor*, die betrekking had op de jaren 2007-2015, was dat nog 23 procent. In de periode 2016-2017 is dat meer dan een kwart. De uitzendperioden in 2016 en met name 2017 kunnen nog doorlopen in 2018. De duur van de uitzendperiode kan uiteindelijk dus nog toenemen.

In 2007-2017 was men in 23 procent van de uitzendperioden in meer dan twee jaar aan het werk als uitzendkracht. Voor de jaren 2016 en 2017 is dit nog niet vast te stellen.

Tabel 2.6b – Aantal maanden dat men uitzendkracht is in 2016-2017 en 2007-2017

	2016 - 2017	2007 - 2017	2007 - 2017
	%	%	Aantal
1 - 3 maanden	26	21	642.021
4 - 6 maanden	19	15	465.568
7 - 12 maanden	24	20	604.102
13 - 18 maanden	15	12	358.472
19 - 24 maanden	17	8	251.961
25 - 36 maanden	-	10	298.299
> 36 maanden	-	13	393.789
totaal	100	100	3.014.212

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

De duur van uitzendperioden is lastiger te bepalen omdat de periode die we bekijken (2007-2017) een afgekapt begin en einde heeft. Begindatums vóór 2007 en einddatums na 2017 zijn namelijk niet bekend. Dit betekent dat naarmate er een langere periode kan worden meegenomen in de analyses, de waargenomen duur van de uitzendperioden zal toenemen. Om dit te ondervangen hebben wij gekeken naar de gemiddelde duur van uitzendperioden die op enig moment bestaan in een jaar, afgekapt op de start en het einde van dat jaar. Ook deze werkwijze heeft een nadeel, namelijk dat een uitzendperiode nooit langer kan worden dan één jaar. Over de jaren heen kan echter wel iets worden gezegd over een toe- of afname in de duur van de uitzendperioden binnen dat jaar.

Tabel 2.7 geeft het gemiddeld aantal kalenderdagen binnen een jaar voor uitzendperioden in de periode 2007-2017. Het betreft het aantal kalenderdagen tussen begin en einddatum van de uitzendperiode, voor zover deze binnen het betreffende jaar valt, dus niet alleen de werkdagen. Wat opvalt is dat van 2007 tot 2012 de gemiddelde duur van een uitzendperiode in een jaar toeneemt van 114 dagen (net geen 4 maanden) tot 143 dagen (bijna 5 maanden). Daarna, in 2013 is er sprake van een stabilisering rond de 140 dagen. In 2017 ligt de gemiddelde duur van uitzendperioden in een jaar op 137 dagen.

Tabel 2.7 – Gemiddelde duur van uitzendperioden binnen een jaar in dagen, 2007 - 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
gemiddelde duur in dagen	114	120	125	133	135	143	139	139	142	139	137
totaal (N)	1.283.941	1.290.704	1.104.050	1.044.400	1.092.169	1.015.001	1.001.766	1.051.007	1.143.242	1.278.642	1.355.272

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

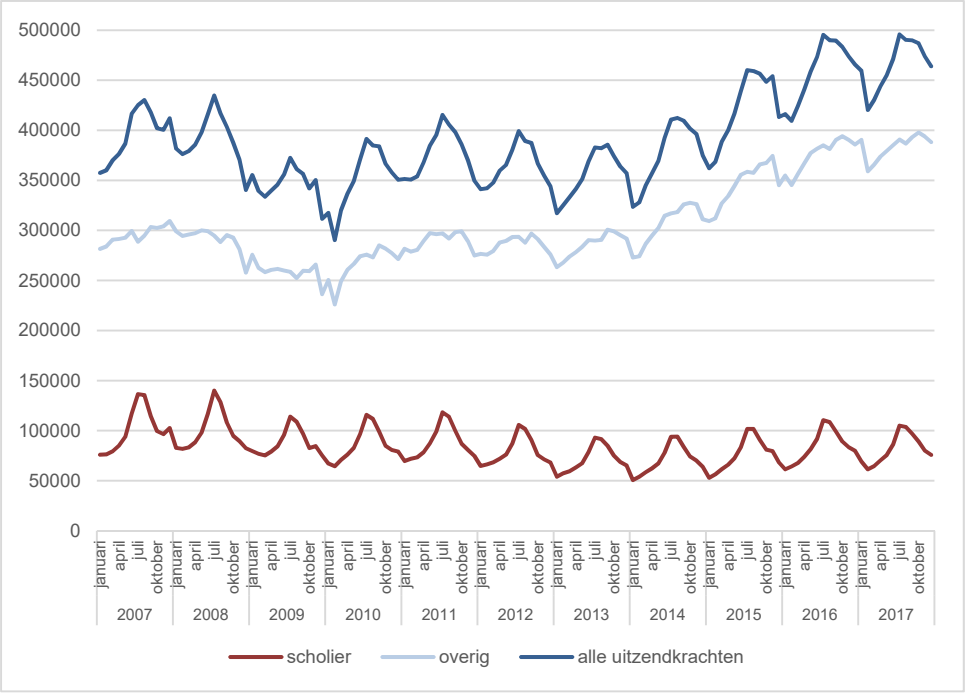
2.7 Seizoenswerkers en scholieren

Het aantal uitzendkrachten varieert per maand. Vooral in de zomermaanden is het aantal uitzendkrachten hoger dan in de andere maanden. Dit patroon zagen we in de *Uitzendmonitor 2014* en de *Uitzendmonitor 2016* al terug. In deze vorige monitoren is al aangetoond dat deze seizoenschommeling terug te voeren is op de scholieren. We laten dit nu voor de jaren tot en met 2017 zien.

In figuur 2.3 wordt weergegeven hoe het aantal uitzendkrachten zich over de periode 2007-2017 per maand heeft ontwikkeld (de bovenste lijn in figuur 2.3). Hierin is de daling van het aantal uitzendkrachten begin 2009 en begin 2010 terug te zien. Wat verder vooral opvalt is het seizoens-patroon.

Elk jaar is er een piek van het aantal uitzendkrachten in de zomermaanden. Deze piek wordt veroorzaakt door de seizoenswerkers. Als binnen het totaal van uitzendkrachten een onderscheid gemaakt wordt tussen scholieren (de onderste lijn in figuur 2.3) en niet-scholieren (de middelste lijn in figuur 2.3), dan wordt duidelijk dat de seizoensschommelingen samenhangen met de aantallen scholieren die uitzendbanen hebben. Bij de scholieren zijn steeds de pieken te zien in de zomermaanden, bij de overige uitzendkrachten niet. Scholieren nemen dus niet het werk over van de overige uitzendkrachten maar waarschijnlijk van niet-uitzendkrachten die in de zomer met vakantie zijn. Het aantal overige uitzendwerkers is gedurende het jaar redelijk stabiel, al zie we ook daar steeds meer een dip in januari, net als bij de scholieren. Vanaf 2013 is – in ieder geval tot en met 2016 – een soort na-seizoenseffect te zien bij de niet-scholieren/studenten. In het najaar is het aantal ingezette uitzendkrachten die geen scholier of student zijn steeds hoog. In de maanden daarna neemt dat weer af.

Figuur 2.3 – Aantal unieke uitzendkrachten per maand, 2007-2017



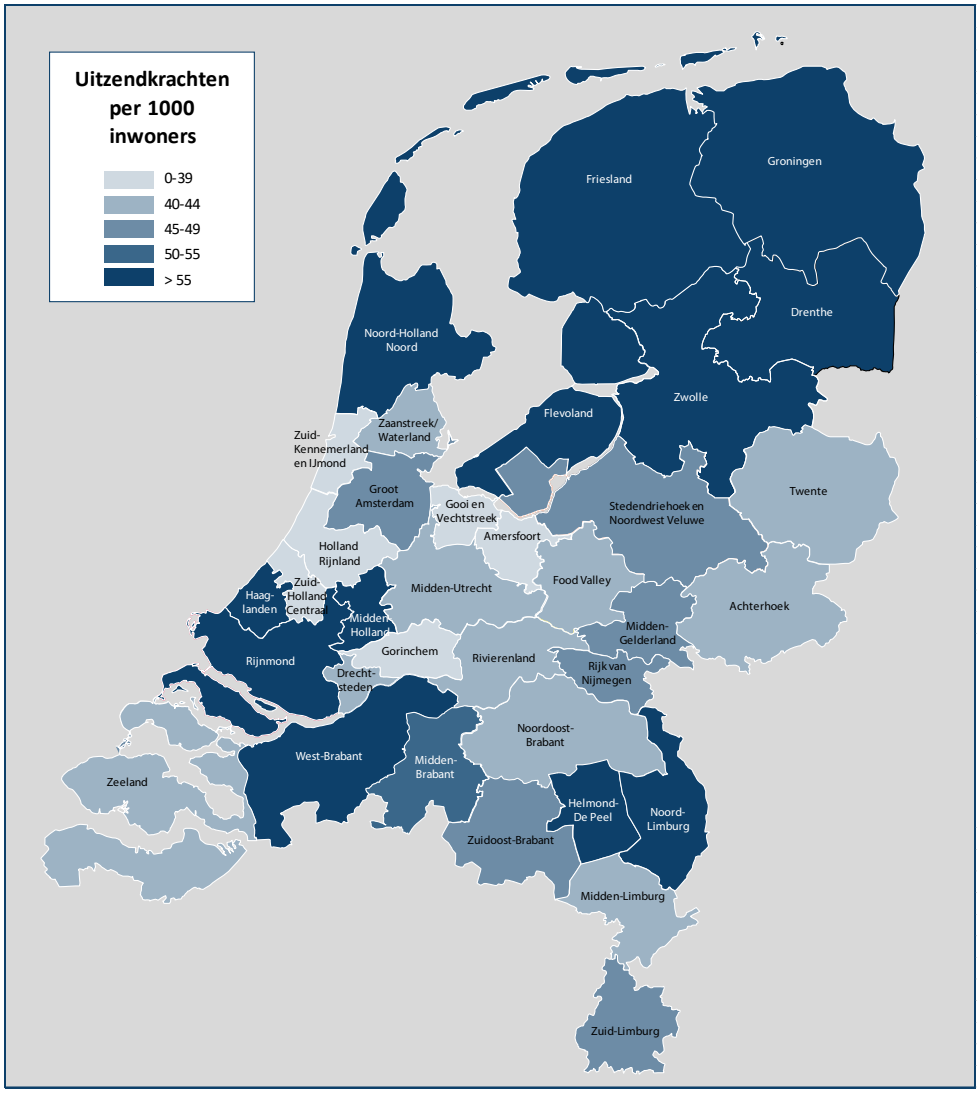
Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

In bijlage 4 (tabel B4.1) is het aantal uitzendkrachten per maand voor de periode 2007-2017 weergegeven.

2.8 Uitzendkrachten naar regio

In de *Uitzendmonitor 2018* is de spreiding van de uitzendkrachten over de arbeidsmarktregio's in kaart gebracht. In figuur 2.4a is het relatieve aantal uitzendkrachten per arbeidsmarktregio weergegeven, per 1000 inwoners. Met name in de noordelijke regio's (Groningen, Friesland, Noord-Holland Noord, Flevoland, Drenthe en Zwolle), Noord-Limburg en Helmond-De Peel en het gebied rondom Rotterdam en West-Brabant kennen relatief veel uitzendkrachten.

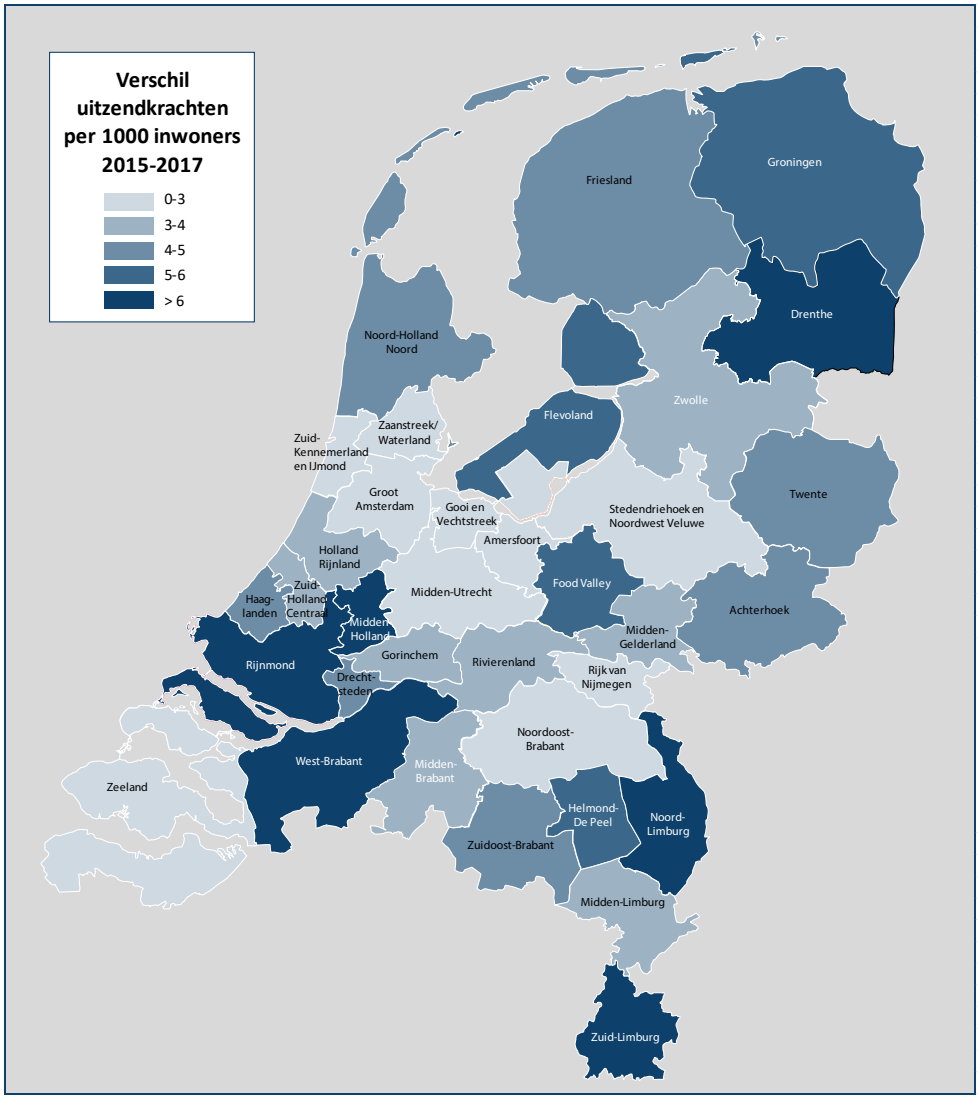
Figuur 2.4a – Uitzendkrachten per 1000 inwoners in de arbeidsmarktregio's (2017)



Bron: Polisbestanden, 2017, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 2.4b laat de recente relatieve groei van de uitzendkrachten zien per arbeidsmarktregio. Met name in de regio Rijnmond en West-Brabant, Drenthe en Noord-Limburg is het aantal uitzendkrachten van 2015 tot 2017 toegenomen.

Figuur 2.4b – Relatieve groei uitzendkrachten per 1000 inwoners in de arbeidsmarktregio's (2015-2017)



Bron: Polisbestanden, 2015-2017, KBA Nijmegen

3 Kenmerken van de uitzendbanen

3.1 Uitzendbanen naar fase

Een uitzendkracht die langere tijd als uitzendkracht heeft gewerkt, kan doorgroeien van fase A, 1 of 2 via fase B of 3 naar fase C of 4 (voor uitleg fasesystematiek[9] zie bijlage B1.3). De meeste uitzendkrachten werken in fase A,1,2. Dit aandeel is sinds 2007 steeds verder afgenomen (tabel 3.1). In 2007 werkte nog ruim 90 procent van de uitzendkrachten in fase A, in 2015 is dit 85 procent en in 2017 is het verder afgenomen naar 81 procent. Het aandeel uitzendkrachten in fase B is in 2017 toegenomen naar 17 procent van het totaal. In 2015 was dit nog 13 procent. Het aandeel fase C is nauwelijks veranderd in de periode 2007-2017.

Dat het *aandeel* uitzendkrachten in fase A,1,2 afneemt, wil niet zeggen dat het *aantal* uitzendkrachten in fase A,1,2 afneemt. Integendeel: er zijn in 2017 bijna 665.000 uitzendkrachten in fase A,1,2. Dat zijn er weer méér dan in 2008. Sinds 2015 zijn er bijna 60.000 uitzendkrachten in fase A,1,2 bijgekomen. Het aantal uitzendkrachten in fase B, 3 groeit ook, namelijk met ruim 50.000 sinds 2015. Daarmee is het aantal uitzendkrachten in fase B, 3 met bijna 145.000 in 2017 hoger dan het ooit geweest is in de afgelopen tien jaar.

Dit hangt mogelijk samen met de invoering van de nieuwe wet Werk en Zekerheid. Door de invoering van het uitzendbeding is het niet meer mogelijk om via de cao de maximale duur van het uitzendbeding (in fase A (ABU) of fase 1 en 2 (NBBU)) onbeperkt te verlengen. De maximale duur is sinds de invoering van de wet Werk en Zekerheid gesteld op 26 weken. Middels de cao kan hiervoor maximaal 78 weken worden afgesproken. Voor de meeste uitzendorganisaties geeft dit geen verandering omdat dit al was vastgelegd in de ABU cao die algemeen verbindend is verklaard. Voor de NBBU-leden betekent dit een verkorting van de maximale termijn van het uitzendbeding van 130 weken naar 78 weken. De regelingen gelden voor overeenkomsten die na 1 januari 2015 zijn afgesloten. Het is mogelijk dat NBBU-uitzendbureaus hierdoor hun uitzendkrachten sneller laten doorstromen naar fase 3 maar dat effect zal nog beperkt zichtbaar zijn.

Daarnaast is de ketenbepaling aangepast. Er kunnen maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten voor maximaal twee jaar. Via de cao mag dit worden verhoogd naar maximaal zes overeenkomsten in maximaal vier jaar. Voor de uitzendorganisaties (ook de NBBU-leden) betekent dit dat de termijn is verhoogd van twee jaar volgens de oude cao naar vier jaar volgens de nieuwe cao. Wat de invloed hiervan is op de doorstroom van fase A,1,2 naar fase B,3 en vervolgens naar C,4 is niet op

9 Het kenmerk fase is hier bepaald aan de hand van de hoogste fase die een persoon heeft doorlopen in de uitzendperiode.

voorhand te zeggen. De regeling geldt voor overeenkomsten die na 1 juli 2015 zijn afgesloten. Het feitelijke effect zal dus pas over enkele jaren duidelijk worden. Ook de veranderende regelingen omtrent loondoorbetaling en transitievergoeding kunnen invloed hebben. De realiteit is dat het aantal uitzendkrachten in fase A,1,2 en fase B,3 sterk groeit, en het aantal in fase C,4 niet of nauwelijks.

*Tabel 3.1a – Aandeel uitzendkrachten per jaar naar flexfase**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
fase A,1,2	91	89	87	87	87	86	85	85	85	83	81
fase B,3	7	8	10	10	11	12	13	13	13	15	17
fase C,4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

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

Zowel bij jongeren (<27) als bij ouderen (50+) daalt het aandeel in fase A,1,2 tussen 2007 en 2017. Voor de jongeren is dit een afname van 90 procent naar 83 procent in 2017. Bij de ouderen is er een geleidelijke afname van 76 naar 69 procent in 2017. Fase B,3 komt bij beide leeftijdsgroepen in 2017 vaker voor dan in 2007. Bij de jongeren is het aandeel fase B,3 vrijwel verdubbeld en bedraagt 11 procent in 2017. Bij de ouderen is er tussen 2007 en 2015 sprake van een min of meer geleidelijke stijging van het aandeel in fase B,3 van tien procent in 2007 naar 15 procent in 2015. In 2017 is het aandeel in fase B,3 fors (door)gestegen naar 24 procent, zie tabel 3.1b. Ouderen hebben dus vaker dan jongeren een uitzendcontract in fase B,3. Dat was al zo in 2007 en is in 2017 nog sterker het geval.

*Tabel 3.1b – Aantal uitzendkrachten in 2007 en 2017, voor jongeren en ouderen naar flexfase**

	< 27 jaar		50-plus		totaal	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
	%	%	%	%	%	%
fase A,1,2	90	83	76	69	87	78
fase B,3	6	11	10	24	7	17
fase C,4	1	1	7	4	2	2
overig	3	5	7	3	4	3
totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

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

3.2 Uitzendkrachten naar dienstverband en wekelijkse arbeidsduur

Als we de wekelijkse arbeidsduur bekijken (tabel 3.2 op basis van EBB gegevens) zien we dat de helft van de uitzendkrachten een voltijd dienstverband had in 2017. In de recessieperiode werd er wat meer in deeltijd gewerkt (maximaal 20 uur), vanaf 2012 zijn er meer langere werkweken met een arbeidsduur van meer dan 20 uur.

Tabel 3.2 – Aantal werkzame uren als uitzendkracht

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
0-11 uur per week	14	16	15	14	17	13	14	13	13	11	12
12-20 uur per week	17	16	17	17	16	15	14	13	14	14	13
21-35 uur per week	20	20	23	24	21	25	24	24	25	25	25
36 uur per week of meer	49	48	45	45	46	48	49	49	48	50	50
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
gemiddeld aantal uren per week	29	28	28	29	28	29	29	30	29	30	30

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

3.3 Uitzendkrachten naar bedrijfstak

De verdeling van functies naar sectoren is, zoals ook bleek in de *Uitzendmonitor 2016*, redelijk stabiel. Het aantal uitzendkrachten in de bouwnijverheid piekte in 2015 naar 11 procent, maar is weer afgenomen tot 9 procent in 2017. Het aandeel uitzendkrachten in overige zakelijke dienstverlening is weer op het niveau van 2007. De industrie blijft de grootste sector binnen het uitzendwerk.

Tabel 3.3 – Ontwikkeling bedrijfssector laatste uitzendbaan, SBI 2008

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
'A: landbouw, visserij en delfstoffen'	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2
'B: energie- en waterbedrijven'	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2
'C: industrie'	25	24	17	20	22	21	23	25	24	27	24
'F: bouwnijverheid'	7	8	8	8	9	10	9	9	11	10	9
'G: handel'	10	10	11	11	9	9	10	6	8	8	10
'H: vervoer en opslag'	10	9	8	7	10	10	11	10	12	11	12
'I: horeca en Catering'	4	4	5	4	6	3	4	4	4	4	4
'J: informatie en communicatie'	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	1
'K: financiële instellingen'	5	4	5	6	5	4	6	5	4	5	4
'N: overige zakelijke dienstverlening'	11	12	12	11	10	9	7	8	10	8	12
'O: openbaar Bestuur, Overheid'	7	8	12	10	8	8	9	10	8	9	9
'P: onderwijs'	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4
'Q: zorg'	5	6	7	7	5	6	5	5	6	6	6
'R: cultuur, sport en recreatie'	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1
'S: overige dienstverlening'	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

3.4 Uitzendkrachten naar bedrijfsgrootte

De verschuiving van grotere naar kleinere inleners lijkt te stabiliseren in 2016 en 2017. Het aandeel uitzendkrachten dat werkzaam is bij een inlener met een vestigingsgrootte van 100 of meer medewerkers is sinds 2007 langzaam gedaald. Het aandeel uitzendkrachten bij bedrijven tot 10 medewerkers blijft licht stijgen. Er zijn ook steeds meer kleine bedrijven; in de onderzoeksperiode is het aantal kleine bedrijven met minder dan tien medewerkers voortdurend toegenomen. Het aantal bedrijven in alle andere grootteklassen is tot 2015 gedaald. Sinds 2015/2016 is ook hier weer een toename.

Tabel 3.4 – Personeelsomvang van inleenorganisatie op vestigingslocatie uitzendkracht

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1-9 medewerkers	10	8	9	10	11	10	11	11	12	12	13
10-19 medewerkers	8	7	8	7	8	6	8	8	10	9	8
20-49 medewerkers	11	15	13	15	14	13	14	13	15	14	14
50-99 medewerkers	13	13	11	11	13	14	13	14	14	13	13
100 of meer medewerkers	57	57	59	57	53	57	55	55	49	53	52
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

3.5 Combinatie van een uitzendbaan met een andere arbeidsmarktpositie

In deze *Uitzendmonitor* is voor het eerst gekeken naar combinaties van uitzendbanen met andere arbeidsmarktposities. Uit recent onderzoek van de SER blijkt dat werknemers met een flexibel contract steeds vaker de flexibele baan combineren met een andere baan. Bovendien combineren ze vaker banen dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (SER, 2018). In deze paragraaf is niet alleen gekeken naar de combinatie van een uitzendbaan met een andere baan, maar ook naar combinaties met studie of een uitkering. De resultaten staan in tabel 3.5. Wij hebben ons beperkt tot arbeidsmarktposities die voor de monitor reeds beschikbaar waren. Voor 2017 ontbreken de gegevens over zelfstandigen en uitkeringen op grond van ziekte.

Meerdere combinaties kunnen gezamenlijk voorkomen, dit is in het overzicht van 3.5 niet afzonderlijk uitgesplitst. In die gevallen is gekozen voor prioritering op basis van de volgorde waarin de posities voorkomen in de tabel. Bijvoorbeeld: Als een uitzendbaan wordt gecombineerd met een ‘voltijd studie’ en ‘WW’, dan is de persoon ingedeeld bij ‘voltijd studie’ en niet bij ‘WW’.

Voor voltijd-uitzendkrachten is het uitzendwerk vaak de enige bron van inkomsten, deeltijd-uitzendkrachten combineren het uitzendwerk vaak met andere inkomsten. Meestal is dat een studie, maar vaak ook een andere baan en – steeds vaker – een uitkering.

Ruim een vijfde van de uitzendkrachten combineert het uitzendwerk met ander werk (13% in 2017) of studie (9% in 2017). De combinatie met studie komt tussen 2007 en 2017 geleidelijk aan minder vaak voor. Dit is gedaald van 19% in 2007 naar 9% in 2017. Het aandeel uitzend-krachten dat de uitzendbaan combineert met ander werk vertoont over de jaren weinig verschil. De combinatie met werk als zelfstandige komt niet zo vaak voor. Meestal wordt het uitzendwerk gecombineerd met een andere deeltijdbaan. Het zijn vooral de uitzendkrachten met een deeltijd uitzendbaan die dit combineren met ander (deeltijd)werk of studie. Veertig procent van de deeltijd-uitzendkrachten heeft nog een andere inkomensbron (werk of uitkering) of studie-bezigheden. In de periode 2007-2017 is steeds zo’n twintig procent van de deeltijd-uitzendkrachten naast de uitzendbaan ook elders aan het werk (19% in 2017). De combinatie van uitzendwerk in deeltijd met een studie neemt over de jaren af, van 23 procent in 2007 naar 11 procent in 2017. Dit hangt samen met de afname van het aandeel jonge uitzendkrachten.

De combinatie van een uitzendbaan (voltijd en deeltijd) met een uitkering neemt over de jaren juist toe, van negen procent in 2007 naar 13 procent in 2016 (2017 kan nog niet goed in beeld worden gebracht door het ontbreken van onder andere de uitkeringen in het kader van de ziektewet).

Degenen met een voltijd uitzendbaan doen veel minder vaak dan degenen met een deeltijd uitzendbaan nog ander werk of een studie. Van de uitzendkrachten met een voltijd uitzendbaan heeft 87 procent geen andere arbeidsmarktpositie. Vier procent (in 2017) combineert dit met andere werk (als werknemer of als zelfstandige) en twee procent met een studie.

Tabel 3.5 – Arbeidsmarktpositie gecombineerd met uitzendwerk voor uitzendkrachten op lvs

	2007			2010			2013			2016			2017		
	Uitzendwerk			Uitzendwerk			Uitzendwerk			Uitzendwerk			Uitzendwerk		
in combinatie met:	voltijd %	deeltijd %	totaal %	voltijd %	deeltijd %	totaal %	voltijd %	deeltijd %	totaal %	voltijd %	deeltijd %	totaal %	voltijd %	deeltijd %	totaal %
geen andere positie	84	48	57	83	44	55	81	45	56	82	49	59	87	60	69
andere deeltijdbaan	4	14	11	4	15	11	3	14	11	3	14	10	3	14	10
andere voltijd baan	1	5	4	1	5	4	0	4	3	0	4	3	1	5	3
een duale studie	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1
een deeltijd studie	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
een voltijd studie	1	21	16	1	21	15	1	18	13	1	16	12	2	11	8
WW	1	3	3	4	6	5	8	10	10	10	9	9	8	7	7
bijstand	1	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
zelfstandig ondernemer	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0
arbeidsongeschiktheid	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
ziektewet	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0
totaal (N)	93.421	276.932	370.353	101.345	249.086	350.431	104.498	249.936	354.434	138.639	311.390	450.029	142.478	309.668	452.146

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

* Hier zijn alleen de arbeidsmarktposities bekeken die ook elders in de monitor in de overzichten worden gebruikt. Dit betekent dat niet alle mogelijke inkomstenbronnen in combinatie met uitzendwerk zijn bekeken

4 Scholing

In dit hoofdstuk worden de scholingskenmerken van uitzendkrachten beschreven. De tabellen en figuren zijn gebaseerd op EBB gegevens, omdat daarin de meest uitgebreide informatie over de hoogst behaalde opleiding en huidige opleiding van de uitzendkrachten beschikbaar is.

4.1 Hoogst behaalde opleiding

In onderstaande tabel staat het aandeel uitzendkrachten (inclusief scholieren en studenten) naar hoogst behaalde opleiding. De hoogst behaalde opleiding van de uitzendkracht is de hoogste opleiding waarvoor een diploma is behaald. Het opleidingsniveau is ingedeeld in drie categorieën. Een lage opleiding is een vmbo-opleiding, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of een afgeronde mbo-opleiding niveau 1. Middelbaar opgeleiden hebben een afgeronde havo, vwo of mbo niveau 2,3 of 4 opleiding. De hoger opgeleiden hebben een afgeronde hbo of universitaire opleiding (zie definitie bijlage B1.5). Bij een lager opleidingsniveau beschikt men niet over een startkwalificatie, bij het middelbare en hogere opleidingsniveau wel.

Tabel 4.1 – Uitzendkrachten naar hoogst behaalde opleiding

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
lager	35	39	35	35	34	31	28	27	28	28	27
middelbaar	48	43	44	46	49	48	47	51	48	50	50
hoger	17	18	22	19	18	20	25	22	24	22	22
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Vergeleken met 2007 is het aandeel hoger opgeleide uitzendkrachten gestegen. In 2017 bedraagt het aandeel hoger opgeleiden 22 procent. De laatste jaren is er echter geen sprake meer van een stijging. In 2015 was het aandeel hoger opgeleiden zelfs nog wat hoger dan nu in 2017 (24%). Het aandeel lager opgeleide uitzendkrachten is verminderd van 35 procent in 2007 tot 27 procent (een aantal procenten hoger dan het aandeel hoger opgeleiden) in 2017. Dit aandeel is de laatste jaren gestabiliseerd.

Het aandeel laagopgeleiden is bij de uitzendkrachten hoger dan in de totale beroepsbevolking. Wel neemt het aandeel lager opgeleiden gestaag af over de jaren heen, zowel bij de totale beroepsbevolking als bij de uitzendkrachten.

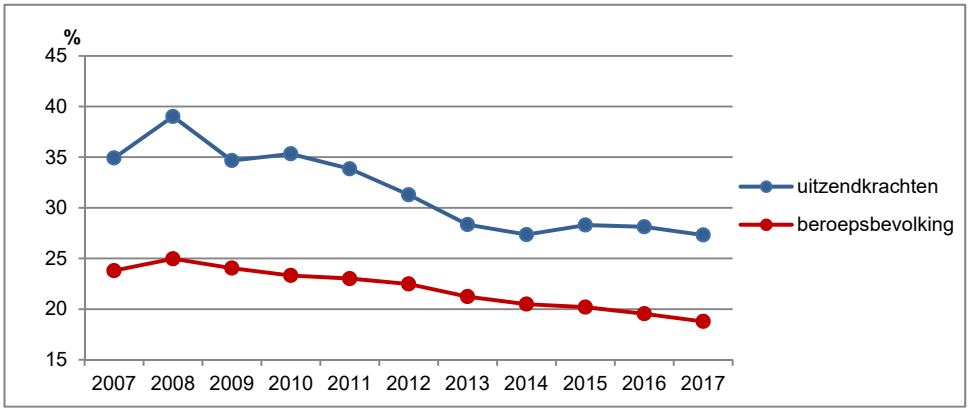
Percentage laagopgeleide uitzendkrachten hangt samen met hoog aandeel laagopgeleide uitzendkrachten van 25 jaar en ouder

Bij de uitzendkrachten is het aandeel laagopgeleiden in de hele periode 2007-2017 steeds zo'n tien procent hoger dan in de totale beroepsbevolking (figuur 4.1a). Dit kan komen doordat het aandeel jongeren onder de uitzendkrachten hoger ligt. In de beroepsbevolking hebben jongeren tot 25 jaar namelijk veel vaker een laag opleidingsniveau dan personen van 25 jaar of ouder (figuur 4.1b). Maar het aandeel laagopgeleiden is bij de jonge uitzendkrachten (26%) juist lager dan bij de jonge beroepsbevolking (30%). Het hoge aandeel laagopgeleiden bij de uitzendkrachten wordt dus niet veroorzaakt door het grote aantal jonge uitzendkrachten. De oorzaak ligt juist in het hoge aandeel laagopgeleiden bij de uitzendkrachten van 25 jaar en ouder. Van de 25-plussers in de beroepsbevolking is 17 procent laagopgeleid in 2017. Bij de uitzendkrachten van 25 jaar of ouder is 28 procent laagopgeleid.

Bij de uitzendkrachten is er weinig verschil in het aandeel laagopgeleiden bij de personen tot 25 jaar (26%) en personen van 25 jaar of ouder (28%, zie figuur 4.1c). In de werkzame beroepsbevolking is het aandeel laagopgeleiden bij de jongeren bijna twee keer zo hoog als bij 25-plussers (30% resp. 17%). Omdat de 25-plussers het overgrote deel van de beroepsbevolking uitmaakt, ligt het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking (19%) dicht bij dit percentage.

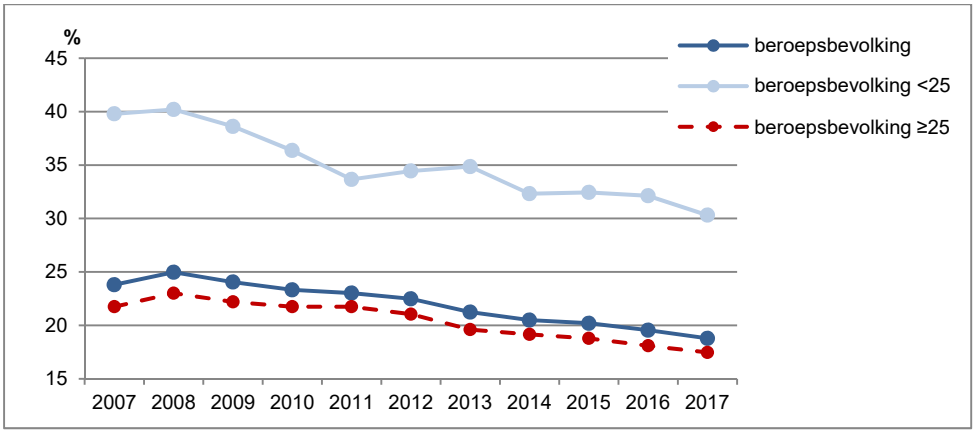
Het verschil in het aandeel laagopgeleiden bij de uitzendkrachten en in de beroepsbevolking is tussen 2007 en 2017 iets afgenomen. In 2007 bedroeg het aandeel laagopgeleiden bij de uitzendkrachten 35 procent en bij de beroepsbevolking 24 procent, een verschil van elf procentpunt. Tot 2014 werd dit verschil kleiner, maar vanaf 2015 neemt het weer iets toe. In 2017 is 27 procent van de uitzendkrachten laagopgeleid. Bij de beroepsbevolking is dat 19 procent. Dat is nog maar acht procentpunt lager dan bij de uitzendkrachten.

Figuur 4.1a – percentage laagopgeleiden bij uitzendkrachten en in de beroepsbevolking, totaal



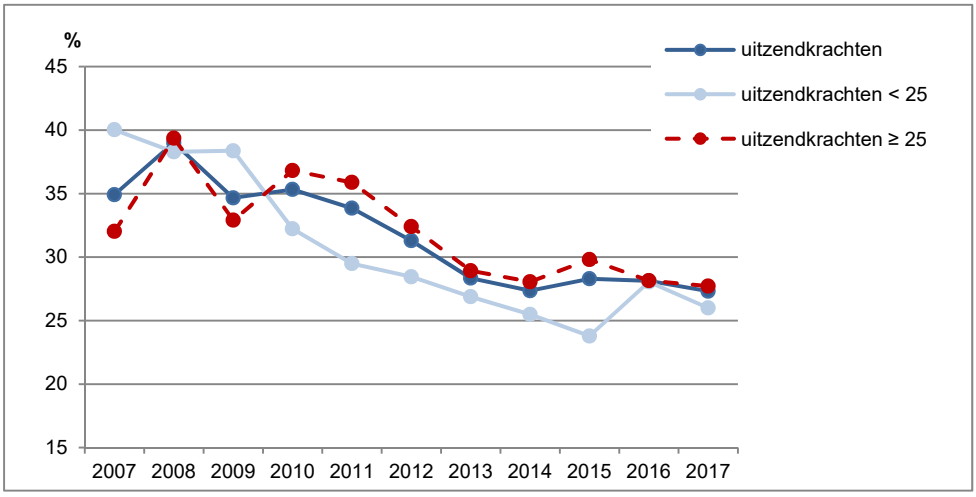
Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 4.1b – percentage laagopgeleiden in de beroepsbevolking, totaal, < 25 jaar en ≥ 25jaar



Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 4.1c – percentage laagopgeleiden bij uitzendkrachten, totaal, < 25 jaar en ≥ 25jaar



Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

4.2 Actuele opleiding

In de EBB wordt naast de hoogst afgeronde opleiding ook gevraagd of men een opleiding volgt op het moment van enquêteren. Dit wordt aan zowel uitzendkrachten als medewerkers met een ander type dienstverband gevraagd, zodat het aandeel opleidingvolgenden vergeleken kan worden voor de verschillende typen dienstverbanden. Scholieren en studenten

vormen hierbij een aparte categorie. Voor hen is niet het werk maar de opleiding de voornaamste bezigheid. In deze paragraaf wordt getoond in hoeverre de diverse groepen werkzamen, die niet scholier of student zijn, een opleiding volgen.

Vergeleken met de vorige monitor waarin gerapporteerd werd tot en met 2015, is in de afgelopen jaren het aandeel uitzendkrachten dat een opleiding volgt maar geen scholier of student is, nauwelijks veranderd. Het verloop vanaf 2007 laat zien dat het aandeel opleidingvolgenden iets is toegenomen. Het aandeel scholieren en studenten daalt sinds 2007 wel fors.

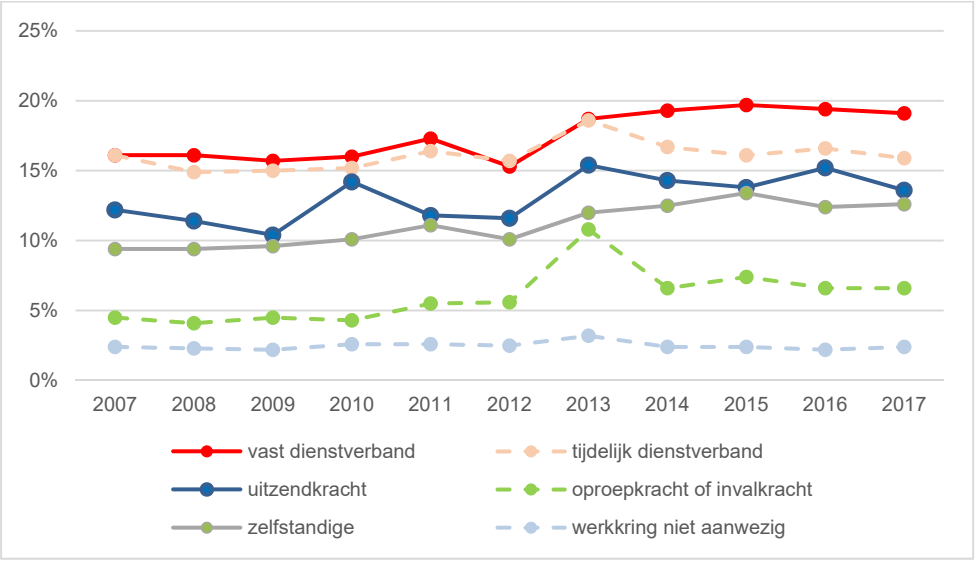
Tabel 4.2 – Uitzendkrachten die tijdens eerste peiling van de EBB een opleiding volgen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
volgt geen opleiding	68	69	70	69	70	75	70	72	73	72	74
scholier/student	20	20	19	17	18	13	14	14	13	13	13
geen scholier/student, volgt wel opleiding	12	11	10	14	12	12	15	14	14	15	14
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 4.2 is het aandeel opleidingvolgende uitzendkrachten die geen scholier/student zijn, vergeleken met opleidingvolgenden met een ander type dienstverband. Werkzamen met een vast of tijdelijk direct dienstverband volgen vaker een opleiding dan uitzendkrachten. Bij de werknemers met een vast dienstverband neemt het aandeel opleidingvolgenden over de jaren toe tot 2015, daarna neemt het weer iets af. Het aantal opleidingvolgenden met een tijdelijk dienstverband neemt vanaf 2013 af en komt dichter bij het aandeel opleidingvolgende uitzend-krachten. Zelfstandigen volgen ongeveer even vaak een opleiding als uitzendkrachten. Ook bij hen is een toename van het aandeel opleidingvolgenden te zien tot 2015 met daarna een kleine afname. Oproepkrachten en mensen zonder werkkring volgen het minst vaak een opleiding.

Figuur 4.2 – Percentage opleiding volgend, niet scholier/studenten 2007-2017

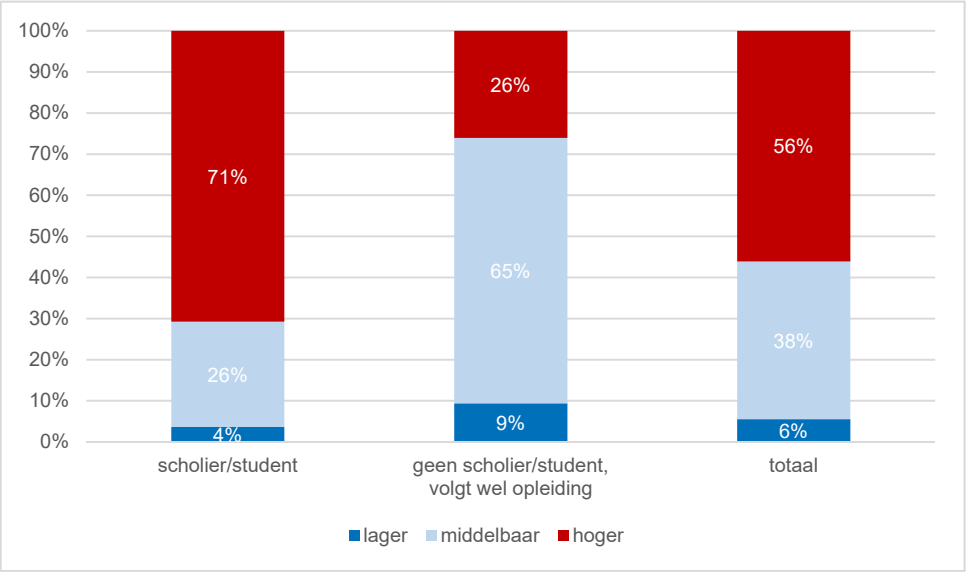


Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

De groep uitzendkrachten die scholier/student is, is bijna even groot als de groep uitzendkrachten die een opleiding volgt en geen scholier of student is, bleek uit tabel 4.2. Het niveau van de gevolgde opleiding tussen deze groepen uitzendkrachten verschilt echter sterk (zie figuur 4.3). Uitzendkrachten die wel scholier/student zijn, volgen vaker een hogere opleiding (70% versus 26%) en minder vaak een lagere opleiding (4% versus 9%). Van de opleidingvolgende uitzendkrachten die geen scholier/student zijn volgt de grootste groep een middelbare opleiding.

Vergeleken met gegevens uit 2015 valt op dat bij alle categorieën minder mensen een lagere opleiding volgen. Vooral bij de opleidingvolgenden die geen scholier of student zijn, is het aandeel flink afgenomen van 23 procent naar 9 procent. Het aandeel dat een middelbare opleiding volgt is tussen 2015 en 2017 juist fors toegenomen, zowel bij de uitzendkrachten die scholier/student zijn als uitzendkrachten die geen scholier/student zijn. In totaal volgen, vergeleken met 2015, minder uitzendkrachten een hogere of lagere opleiding en volgen meer uitzendkrachten een middelbare opleiding.

Figuur 4.3 – Niveau van actuele opleiding van de uitzendkrachten, 2017



Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

5 Transities

In dit hoofdstuk wordt in beeld gebracht wat uitzendkrachten[10] deden vóór ze begonnen met een uitzendbaan en wat ze gaan doen als het uitzendwerk is afgelopen. We kijken dus naar arbeidsmarkttransities. Het gaat om de transitie vanuit de arbeidsmarktpositie die voorafging aan een uitzendbaan (paragraaf 5.1.1), en de transitie vanuit een uitzendbaan naar een volgende arbeidsmarktpositie (paragraaf 5.1.2). Inmiddels kunnen we deze transities bekijken over de periode 2007-2017, een periode van ruim tien jaar. Uitzendperioden omvatten vaak meerdere jaren. Door de hele periode te bekijken wordt hier zo veel mogelijk rekening mee gehouden. Als per jaar wordt gekeken, blijft een deel van de uitzendperioden buiten beeld, omdat ze in het betreffende jaar niet beginnen en/of eindigen. Wel kan daarmee een indruk worden gekregen van de invloed van de (economische) ontwikkelingen in de tijd. Daarom worden in de tweede pararaaf de transities per jaar besproken. De daaropvolgende paragrafen beschrijven de veranderingen in arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten aan de hand van de EBB-gegevens. Dit betreft transities van de arbeidsmarktsituatie van uitzendkrachten na een kwartaal (paragraaf 5.3, 5.4 en 5.5) of na een jaar (paragraaf 5.6).

5.1 Arbeidsmarktpositie vóór en na uitzendbanen over de periode 2007-2017

In deze paragraaf worden uitzendperioden in de jaren 2007-2017 als uitgangspunt genomen. Een uitzendperiode is een periode van opeenvolgende uitzendbanen van een uitzendkracht. Een uitzendperiode eindigt op het moment dat men (voor kortere of langere tijd) geen uitzendbaan heeft. Soms bestaat zo'n uitzendperiode uit één uitzendbaan, soms betreft het meerdere aansluitende uitzendbanen. In totaal gaat het om bijna 7,5 miljoen uitzendperioden (tabel 5.1).

Voor alle uitzendperioden in de afgelopen tien jaar wordt eerst gekeken (paragraaf 5.1.1) wat de arbeidsmarktsituatie was vóór de start van een uitzendperiode, dus op het moment dat men (nog) geen uitzendbaan had. Zijn er vooral veel uitkeringsgerechtigden die starten met een uitzendbaan? Of stroomt men van een directe baan door naar een uitzendbaan? Of zijn het vooral uitzendkrachten die weer een nieuwe, niet-aansluitende uitzendbaan vinden? Vervolgens (paragraaf 5.1.2) wordt gekeken wat er gebeurt op het moment dat een uitzendperiode eindigt en er dus geen direct aansluitende uitzendbaan is. Vindt men weer een baan? En is dit (na een tussenperiode) weer een uitzendbaan of is dit een direct dienstverband?

10 In dit hoofdstuk betreft het steeds uitzendkrachten inclusief de scholier/studenten

5.1.1 Arbeidsmarktpositie vóór de uitzendperiode

Grootste deel uitzendperioden start vanuit een baan

Veel uitzendkrachten hadden in de jaren 2007-2017 al een baan voorafgaand aan de uitzendperiode. Ruim zestig procent (65%) van de uitzendperioden wordt voorafgegaan door een eerdere baan (tabel 5.1a). In een groot deel van de gevallen is dat een uitzendbaan (21%) of een tijdelijke baan (23%). Doorstroom vanuit een vaste baan komt ook geregeld voor, 13 procent van de uitzendperioden start doordat iemand vanuit een vaste baan doorstroomt naar een uitzendbaan. Bijna een kwart van de uitzendkrachten zat voor de uitzendperiode in een uitkeringssituatie. Voor 11 procent van de uitzendperioden wordt geen eerdere arbeidsmarktpositie gevonden. Dit komt vooral voor bij uitzendperioden die vroeg in 2007 starten. Omdat er geen informatie is over de jaren vóór 2007 kan niet worden waargenomen wat er vóór 2007 op de arbeidsmarkt is gebeurd. Maar het kan ook gaan om nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt zoals scholieren en studenten die (nog) geen eerdere uitzendbaan hadden tijdens de studie.

Uitzendkrachten in fase A,1,2 en fase B,3 stromen veel vaker in vanuit een WW-uitkering dan uitzendkrachten in fase C,4.'

Opvallend is dat uitzendkrachten in fase A,1,2 en fase B,3 veel vaker dan de uitzendkrachten in fase C,4 instromen vanuit een WW-uitkering. In fase C,4 heeft men vaker dan in de andere fasen een vast dienstverband voorafgaand aan het uitzenddienstverband.

Tabel 5.1a – Arbeidsmarktpositie voorafgaand aan een uitzendperiode, 2007 - 2017, aantallen

	fase A,1,2	fase B,3	fase C,4	ketensysteem, wet.regime	Totaal[1]
	%	%	%	%	%
uitzenddienstverband	21	25	29	20	21
oproepkracht	8	5	4	9	8
tijdelijk dienstverband	23	21	13	27	23
vast dienstverband	12	11	25	23	13
WW	14	17	5	6	14
bijstand	5	3	1	2	5
ziektewet	3	4	2	1	3
arbeidsongeschikt	1	1	1	1	1
overige arbeidsmarktposities	1	1	1	1	1
geen vorige arbeidsmarktpositie	11	12	22	10	11
totaal (%)	100	100	100	100	100
totaal (N)	6.489.797	595.134	77.088	301.899	7.463.918

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

[1] Exclusief fase onbekend

In tabel 5.1b wordt de arbeidsmarktpositie vóór instroom in een uitzendbaan afzonderlijk weergegeven voor jongeren tot en met 27 jaar en ouderen vanaf 50 jaar. Bovendien wordt de totaalkolom van tabel 5.1a uitgesplitst naar de periode tussen de uitzendperiode en de voorgaande arbeidsmarktpositie: meer of minder dan vier weken.

Jonge uitzendkrachten starten vaak vanuit een tijdelijke baan, ouderen vanuit WW

Jongeren blijken vanuit andere arbeidsposities in te stromen in uitzendbanen dan ouderen. Jongeren stromen vaker in een uitzendbaan in vanuit een tijdelijk dienstverband (29%) dan ouderen (12%). De instroom vanuit een vast dienstverband of vanuit een uitzendbaan is bij jongeren en ouderen vergelijkbaar.

Verder blijkt dat relatief veel ouderen vanuit een WW-uitkering terechtkomen in een uitzendbaan. Meer dan een kwart van de uitzendkrachten van 50 jaar en ouder had voorafgaand aan de uitzendbaan een WW-uitkering. Bij jongeren is dat slechts zes procent.

Tabel 5.1b – Arbeidsmarktpositie voorafgaand aan een uitzendperiode, 2007 - 2017, jongeren, ouderen en totaal

	27 jaar en jonger	50 jaar en ouder	alle leeftijden[1]
	%	%	%
vorige arbeidsmarktpositie binnen vier weken:			
uitzenddienstverband	6	7	7
oproepkracht	7	3	5
tijdelijk dienstverband	19	10	16
vast dienstverband	9	10	10
WW	5	26	13
bijstand	2	4	4
ziektewet	2	3	2
arbeidsongeschikt	1	2	1
overige arbeidsmarktposities	0	1	1
subtotaal	51	67	59
vorige arbeidsmarktpositie meer dan vier weken eerder:			
uitzenddienstverband (> 4 weken)	17	16	14
oproepkracht (> 4 weken)	4	1	3
tijdelijk dienstverband (> 4 weken)	10	2	7
vast dienstverband (> 4 weken)	4	3	3
WW (> 4 weken)	1	1	1
overige arbeidsmarktposities incl ao (> 4 weken) [2,3]	2	2	2
subtotaal	37	26	30
geen vorige arbeidsmarktpositie	12	7	11
totaal (N)	4.246.146	774.360	7.462.309

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

[1] Exclusief fase onbekend

[2] Arbeidsongeschiktheid na 4 weken kent een te lage celvulling om weer te geven.

[3] Over 2017 zijn nog geen ziektegegevens beschikbaar

5.1.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendperiode

In deze paragraaf wordt beschreven welke arbeidsmarktpositie er volgt na een uitzendperiode. Een groot deel (68%) van de uitzendkrachten van wie een uitzendperiode eindigt in de jaren 2007-2017, vindt een nieuwe baan (tabel 5.2a). Meestal is dit een nieuwe uitzendbaan (22%) of een tijdelijke baan (23%). Een vast dienstverband wordt minder vaak gevonden na een uitzendperiode (16%). Bijna een kwart van de uitzendkrachten komt na een uitzendperiode in een uitkeringssituatie, waarbij een groot deel in de WW komt.

Vaak doorstroom vanuit fase C,4 naar een vast dienstverband

Net als bij de voorgaande arbeidsmarktpositie valt op dat uitzendkrachten in fase C,4 veel vaker dan de andere fasen bij de *volgende* arbeidsmarktpositie doorstromen naar een vast dienstverband en minder vaak naar een tijdelijk dienstverband.

Tabel 5.2a – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, 2007 - 2017, kolompercentages

	fase A,1,2	fase B,3	fase C,4	ketensysteem, wet.regime	Totaal[1]
	%	%	%	%	%
uitzenddienstverband	22	17	24	21	22
oproepkracht	7	4	3	8	7
tijdelijk dienstverband	23	18	12	28	23
vast dienstverband	15	19	30	28	16
WW	12	19	8	6	13
bijstand	4	1	1	2	4
ziektewet	6	3	1	1	5
arbeidsongeschikt	1	1	2	1	1
overige arbeidsmarktposities	1	1	1	1	1
geen volgende arbeidsmarktpositie	9	17	20	4	9
totaal (%)	100	100	100	100	100
totaal (N)	6.485.845	595.622	77.469	301.748	7.460.684

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

[1] Exclusief fase onbekend

Veel van de uitzendkrachten (43%) vinden de volgende baan binnen vier weken na het aflopen van een uitzendperiode (laatste kolom van tabel 5.2b). Meestal is dit een (vast of tijdelijk) direct dienstverband, dat wil zeggen een dienstverband in dienst van een werkgever, niet via een uitzendorganisatie. Nog eens twintig procent van de uitzendperioden wordt gevolgd door een uitkering binnen vier weken. Totaal vindt dus ruim zestig procent van de uitzendkrachten een volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken. In nog eens (ruim) een kwart van de gevallen wordt na meer dan vier weken alsnog een baan gevonden. Anders dan bij de banen die binnen vier weken worden gevonden, betreft het nu vooral uitzendbanen en minder vaak directe banen. Bijna zeventig procent van de uitzendkrachten

vindt een volgende baan, meestal binnen vier weken maar ook na vier weken vindt een substantieel deel een volgende baan.

Tabel 5.2b – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, 2007 - 2017, jongeren, ouderen en totaal, kolompercentages

	27 jaar en jonger	50 jaar en ouder	alle leeftijden[1]
volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken:			
uitzenddienstverband	7	7	7
oproepkracht	6	3	5
tijdelijk dienstverband	20	9	17
vast dienstverband	13	12	14
WW	5	23	12
bijstand	2	3	3
ziektewet	3	4	4
arbeidsongeschikt	1	2	1
overige arbeidsmarktposities	0	1	0
subtotaal	57	64	63
volgende arbeidsmarktpositie na meer dan vier weken:			
uitzenddienstverband (> 4 weken)	18	16	15
oproepkracht (> 4 weken)	3	1	2
tijdelijk dienstverband (> 4 weken)	9	2	6
vast dienstverband (> 4 weken)	3	1	2
WW (> 4 weken)	0	0	0
bijstand (> 4 weken)	1	0	1
ziektewet (> 4 weken)	1	1	1
overige arbeidsmarktposities incl ao (> 4 weken) [2,3]	0	0	0
subtotaal	36	21	27
geen volgende arbeidsmarktpositie	7	16	9
totaal (N)	4.424.595	861.221	7.923.869

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

1 Inclusief fase onbekend.

2 Arbeidsongeschiktheid na 4 weken kent een te lage celvulling om weer te geven. Dit is ondergebracht bij overige.

3 Over 2017 zijn nog geen ziektegegevens beschikbaar.

Jonge uitzendkrachten gaan ook vaak weer naar tijdelijke baan, ouderen vaker naar WW

Bijna de helft van de jongeren waarvan een uitzendperiode eindigt, vindt binnen vier weken een volgende baan. Vaak is dit een tijdelijke baan (20%). Niet alleen komen veel jongeren uit een tijdelijk dienstverband als ze starten met een uitzendbaan zoals bleek uit de vorige paragraaf (tabel 5.1b), er gaan dus ook veel jongeren vanuit een uitzendbaan naar een tijdelijke baan toe (tabel 5.2b). Of dat om dezelfde jongeren gaat, valt op basis van deze analyse niet te zeggen.

Van de ouderen vindt bijna een derde binnen vier weken een volgende baan. Dat is minder vaak dan bij de jongeren. Ouderen stromen veel vaker dan jongeren door naar een WW-uitkering. Bijna een kwart van de ouderen komt na afloop van een uitzendperiode terecht in een WW-situatie. Bij jongeren is dat slechts vijf procent. Verder valt op dat ouderen veel minder vaak dan jongeren een tijdelijk baan vinden. Slechts elf procent van de uitzendperioden van ouderen wordt gevolgd door een tijdelijke baan. Bij jongeren is dat ruim tweeëneenhalf keer zoveel. Ouderen stromen vaker door naar een vaste dan een tijdelijke baan, namelijk in dertien procent van de gevallen. Jongeren vindt overigens nog iets vaker dan ouderen een vaste baan (16%).

Zowel de jongeren als de ouderen vinden vaker binnen vier weken de volgende baan dan na meer dan vier weken. Toch vindt nog een derde van de jongeren en een vijfde van de ouderen na vier weken alsnog een baan. Dit is vaker een uitzendbaan dan een directe baan.

5.2 Arbeidsmarktpositie na uitzendbanen per jaar

In de vorige paragraaf is gekeken over de hele periode 2007-2017 naar arbeidsmarktposities volgend op een uitzendperiode. In deze paragraaf wordt per jaar gekeken naar de arbeidsmarktposities die volgen op uitzenddienstverbanden[11] die in dat jaar eindigen. Dit gebeurt op persoonsniveau: voor een persoon die meerdere uitzendperioden heeft in een jaar, wordt de langstlopende periode als uitgangspunt genomen. Zoals aangegeven worden zo de ontwikkelingen in de tijd zichtbaar. De uitzendperioden die meer dan een jaar omvatten komen in beeld in het jaar dat ze eindigen (voor zover dat in de onderzoeksperiode valt).

Laatste jaren grotere doorstroom naar een tijdelijk en minder naar een vast dienstverband

In de vorige *Uitzendmonitor 2016* werd geconstateerd dat de overstap vanuit een uitzenddienstverband naar een oproep- of tijdelijk dienstverband stabiel is. In het laatste analysejaar (2016) is er een stijging in de doorstroom naar een tijdelijk dienstverband. Dit is jaren stabiel geweest rond 26 procent en in 2016 is het toegenomen tot 31 procent[12].

De doorstroom naar een nieuw uitzenddienstverband is afgelopen jaren redelijk constant rond twintig procent. De doorstroom vanuit een uitzendperiode naar een vast dienstverband is sinds 2007 steeds verder gedaald en lijkt tussen 2015 en 2016 verder af te nemen van 18 procent naar 15 procent. De overstap naar een vaste baan is niet alleen voor uitzendkrachten moeilijker geworden. Algemeen geldt dat schoolverlaters en gediplomeerden die een baan vinden steeds vaker een tijdelijk contract kregen en minder vaak een vast contract (TNO/CBS, 2015). Cijfers van het CBS laten zien dat in de recessieperiode vanaf 2007 het aantal vaste banen tot en met 2015 met bijna negen procent is afgenomen terwijl het aantal

11 In deze paragraaf worden uitzendperioden per persoon per jaar als uitgangspunt genomen. Het betreft voor een persoon steeds de langste uitzendperiode die eindigt in het betreffende jaar.

12 Deze toename wordt deels in komende jaren weer minder doordat een deel van degenen die in een tijdelijke baan terechtkomen, uiteindelijk een vast dienstverband krijgen.

flexibele banen vrijwel de hele periode is toegenomen. Pas vanaf 2017 komt de groei van het aantal vaste banen op gang. Begin 2018 is het aantal vaste banen zelfs méér gegroeid dan het aantal flexibele banen (CBS, 2017, CBS Statline, 2018). In de volgende *Uitzendmonitor* zal kunnen blijken of dit gevolgen heeft voor de doorstroom van uitzendbanen naar vaste banen.

Tabel 5.3 – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, per persoon per jaar, 2007-2016, kolompercentages

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
uitzenddienstverband	20	19	18	24	20	18	20	20	19	21
oproepkracht	7	7	8	7	8	8	8	8	8	9
tijdelijk dienstverband	27	28	27	25	26	26	25	26	28	31
vast dienstverband	27	27	23	21	21	19	17	17	18	15
WW	5	6	12	11	12	15	19	19	18	15
bijstand	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4
ziektewet	8	8	7	6	7	6	4	4	4	4
arbeidsongeschikt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
overige arbeidsmarkt-posities	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
totaal met volgende arbeidspositie	562.626	570.557	463.194	499.779	517.119	465.881	413.882	414.369	435.929	459.672
geen volgende arbeids-marktpositie bekend	277.226	249.544	248.080	218.052	230.479	234.830	248.258	286.993	339.139	376.174
totaal	839.852	820.101	711.274	717.831	747.598	700.711	662.140	701.362	775.068	835.846

Bron: Polisbestanden, 2007-2016, bewerking KBA Nijmegen

Ook steeds grote doorstroom naar WW maar dit neemt wel af

Verder zien we dat het aandeel van de uitzendkrachten dat in de WW terechtkomt fors is toegenomen tussen 2007 en 2014. Vanaf 2015 is dit weer wat gedaald naar 15 procent in 2016. De instroom is echter nog wel veel hoger dan in 2007. Ook dit sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen. Het aantal WW-uitkeringen is landelijk sinds 2007 fors toegenomen. Vanaf 2016 zien we het aantrekken van de economie terug in een afname van het aantal WW-uitkeringen. Het totaal aantal lopende WW-uitkeringen is echter – hoewel dalend – nog steeds anderhalf keer zo groot als in 2007. De instroom in de WW is eveneens gedaald maar in 2017 nog steeds een stuk hoger dan in 2007 (UWV, 2010, 2012, 2015 en 2018). Het geldt dus niet alleen voor uitzendkrachten dat er nog steeds een betrekkelijk hoge toestroom is naar een WW-uitkering.

Voor een deel van de uitzendkrachten is geen volgende arbeidsmarktpositie gevonden. Dit kan voor een deel verklaard worden doordat er onder de uitzendkrachten ook scholieren en studenten zijn die tijdelijk, bijvoorbeeld in lesvrije periodes, een uitzend(bij)baan hadden. Doordat we een langere periode kunnen overzien dan in de *Uitzendmonitor 2016*, wordt het deel waarvoor geen volgende arbeidsmarktpositie wordt gevonden wel kleiner. Zo vonden

we in de vorige *Uitzendmonitor* voor 421.274 van de beëindigde uitzendperioden in 2015 geen volgende arbeidsposities. Met de huidige gegevens wordt maar voor 339.139 van de uitzendperioden uit 2015 geen volgende arbeidspositie gevonden. Doordat in de huidige *Uitzendmonitor* inmiddels informatie beschikbaar is over 2016 en 2017, is voor bijna 100.000 uitzendperioden méér een volgende arbeidspositie gevonden. In 2017 wordt er voor 445.738 van de beëindigde uitzendperioden in 2017 geen volgende arbeidsposities gevonden. Ook dit aantal zal de komende jaren afnemen als er nieuwe jaargangen met gegevens beschikbaar komen.

5.3 Het vinden van een vaste baan

In de vorige twee paragrafen zijn transities in beeld gebracht op basis van geregistreerde dienstverbanden. Met informatie uit de EBB kunnen eveneens transities op de arbeidsmarkt in beeld worden gebracht. Bovendien is in de EBB bekend of men op zoek is geweest naar een volgende baan en of men graag een vaste baan wil. We kunnen daardoor nagaan of dat invloed heeft op een transitie naar een volgend (direct) dienstverband. Vandaar dat naar de transities op basis van de EBB wordt gekeken in deze paragraaf. Doordat de EBB de respondenten elk kwartaal gedurende een jaar bevraagt (in totaal vijf peilingen), wordt duidelijk of uitzendkrachten na een kwartaal[13] van arbeidsmarktpositie zijn veranderd. In deze paragraaf wordt voor alle uitzendkrachten (volgens de EBB) bekeken wat hun arbeidsmarktpositie is in de 2e EBB-peiling, ofwel één kwartaal na het eerste meetmoment. Doordat hier een andere transitieperiode wordt bekeken en een andere bron wordt gehanteerd, wijken de uitkomsten af van de vorige paragraaf. In grote lijnen komt het beeld echter wel overeen.

Ook nu blijkt afname van doorstroom van uitzendkrachten naar vaste baan en vaker naar tijdelijke baan

Het grootste deel van de uitzendkrachten is een kwartaal later ook uitzendkracht (tabel 5.4). Over de jaren heen neemt dit aandeel af waarna het aandeel weer iets toeneemt en de laatste jaren gestabiliseerd is rond de 64 procent. Het aandeel uitzendkrachten dat een tijdelijk dienstverband krijgt is vanaf 2007 gestaag opgelopen en is in 2017 verder gestegen tot 15 procent. Het aandeel uitzendkrachten dat in een volgend kwartaal een vaste baan vindt neemt echter af. Ook in de voorgaande paragraaf zagen we al dat de toename van het aantal vaste banen nog niet terug te vinden was bij de transities van uitzendkrachten. Daarentegen vinden steeds meer uitzendkrachten na een kwartaal wel een tijdelijke baan. Ook het aandeel uitzendkrachten zonder werkkring neemt de laatste jaren wat af.

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

Tabel 5.4 – Positie in de werkkring van uitzendkrachten na een kwartaal

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
vast dienstverband	11	10	8	10	9	5	6	6	6	5	5
tijdelijk dienstverband	8	7	6	9	11	11	13	12	12	12	15
uitzendkracht	69	69	69	64	61	65	62	64	63	64	64
overig flexwerk	2	4	3	5	8	6	8	8	8	8	8
werkkring niet aanwezig	10	10	14	12	11	12	11	11	10	10	8
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

5.4 Zoekgedrag naar een andere baan

Aan de respondenten met een contract in fase A,1,2 of B,3, die meer dan 12 uur per week werken en niet binnenkort stoppen met werken (ruim zeventig procent van het totaal), is gevraagd of zij een vaste baan zouden willen hebben (tabel 5.5). Gemiddeld zegt 86 procent van deze uitzendkrachten dat ze een vaste baan willen hebben. Vanaf 2007 neemt dit percentage toe met de piek in 2014/2015, daarna neemt het aandeel uitzendkrachten dat een vaste baan wil weer wat af. In de jaren dat het steeds moeilijker werd een vaste baan te vinden, werd de vraag naar een vaste baan onder uitzendkrachten dus groter.

Tabel 5.5 – Uitzendkrachten die een vaste baan willen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ja	83	80	83	83	84	86	88	90	90	89	87
nee	17	20	17	17	16	14	12	10	10	11	13
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Uitzendkrachten die een vaste baan willen stromen even vaak naar een vaste baan

De arbeidspositie na een kwartaal is voor uitzendkrachten die een vaste baan zoeken nauwelijks anders dan voor de totale groep uitzendkrachten. Uitzendkrachten die een vaste baan zoeken vinden dus niet vaker een vaste baan. Van de totale groep uitzendkrachten heeft (in 2017) vijf procent een vaste baan een kwartaal later (tabel 5.4). Van de groep die een vaste baan zoekt heeft in 2017 eveneens vijf procent een kwartaal later een vaste baan (tabel 5.6).

Tabel 5.6a – Positie in de werkkring in het volgend kwartaal van uitzendkrachten die een vaste baan willen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
vast dienstverband	11	11	7	10	10	6	7	7	7	6	5
tijdelijk dienstverband	9	9	8	11	13	12	13	14	14	13	15
uitzendkracht	69	68	68	62	62	65	62	61	65	66	66
overig flexwerk	2	3	2	5	6	4	5	7	6	7	6
werkkring niet aanwezig	9	10	15	12	9	13	13	11	9	8	8
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Uitzendkrachten die actief zoeken naar werk stromen even vaak naar een volgende baan

Een deel van de uitzendkrachten (20%) is in de EBB gevraagd of zij afgelopen vier weken actief op zoek zijn geweest naar een andere baan. Deze vraag is gesteld aan respondenten:

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

In totaal is 14 procent van de ondervraagde uitzendkrachten afgelopen 4 weken actief op zoek geweest naar een andere baan. Dat is bijna 80 procent van uitzendkrachten die – zoals hierboven aangegeven – meer uren willen werken of van werk willen veranderen.

Uitzendkrachten die de afgelopen vier weken actief gezocht hebben naar een andere baan hebben in 2017 even vaak een baan als uitzendkracht in het volgende kwartaal als de totale groep uitzendkrachten. Dat is voor het eerst sinds het uitbreken van de crisis dat hier geen verschil meer is. Vooral vanaf 2012 is dit uit elkaar gaan lopen: zoekende uitzendkrachten hadden een kwartaal later minder vaak een volgende uitzendbaan dan gemiddeld. Het zoeken naar werk kan dus ook samenhangen met het feit dat de (uitzend)baan bijna ten einde loopt. Bovendien hadden uitzendkrachten die zochten naar een baan vaker überhaupt geen werk een kwartaal later. Ook dit verschil is in 2017 verdwenen. In 2017 leidt zoeken naar werk weer vaker tot het feitelijk vinden van een volgende (uitzend)baan.

Tabel 5.6b – Positie in de werkkring in het volgend kwartaal van uitzendkrachten die een actief op zoek zijn geweest naar een andere baan

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
vast dienstverband	10	10	6	10	6	6	4	5	8	4	2
tijdelijk dienstverband	5	5	8	8	10	11	14	16	13	13	14
uitzendkracht	68	65	62	60	60	58	59	55	57	60	65
overig flexwerk	3	5	3	7	9	8	10	11	11	11	11
werkkring niet aanwezig	14	14	22	15	15	17	13	13	11	12	9
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

Zoekende uitzendkrachten zoeken intensiever dan zoekenden met andere arbeidscontracten

Uitzendkrachten die een andere baan zoeken, gebruiken hiervoor meerdere mogelijkheden (zie tabel 5.7). Het meest worden personeelsadvertenties nagekeken, zowel op internet (91%) als elders (41%). Het nakijken van personeelsadvertenties op een andere manier dan via internet neemt al jaren flink af. Er wordt door de zoekende uitzendkrachten ook vaak gereageerd op personeelsadvertenties op internet (68%). Het gebruik van internet bij het zoeken naar een andere baan is van 2007 tot 2015 flink toegenomen onder de uitzendkrachten, ten koste van met name het zoeken en reageren (31%) op personeelsadvertenties die niet via het internet gevonden worden. Ondanks dat vaak gebruik gemaakt wordt van de onpersoonlijke zoekmethode via het internet, wordt er toch ook vaak gebruik gemaakt van de persoonlijke netwerken. Ruim 60 procent van de uitzendkrachten informeert bij familie of vrienden, ruim 40 procent informeert bij de werkgever, of bij een uitzendbureau (53%). Ook heeft ruim een derde van de uitzendkrachten een sollicitatiegesprek of assessment gehad. Slechts weinig uitzendkrachten maken gebruik van de dienstverlening van het UWV.

Zoekende uitzendkrachten zoeken intensiever naar een andere baan dan zoekenden met andere arbeidscontracten en scoren op veel van de zoekmanieren hoger. Werkzoekenden zonder werkkring zoeken overigens meestal nog iets vaker. Het zoekgedrag van de zoekende beroepsbevolking staat weergegeven in tabel B4.3.

Uitzendkrachten die een baan hebben gezocht, zoeken vaker (53%) dan andere werkenden via het uitzendbureau. Dit is te verklaren doordat de uitzendkrachten al bekend zijn met en bij een uitzendbureau en daardoor sneller via deze route een nieuwe baan kunnen zoeken. Ook personen zonder werkkring zoeken relatief vaak via het uitzendbureau (47%). Zoekenden met een vaste baan zoeken minder vaak op alle verschillende manieren dan andere werkzoekenden.

Tabel 5.7 – Wijze van actief zoeken naar andere baan door uitzendkrachten in afgelopen vier weken

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
bij het UWV werkbedrijf* geïnformeerd?	31	30	31	37	28	30	26	24	28	23	16
bij een uitzendbureau geïnformeerd, of zich laten inschrijven?	58	63	71	68	68	61	58	53	63	59	53
personeelsadvertenties op het Internet nagekeken?	81	83	85	87	92	92	92	89	91	92	91
gereageerd op personeelsadvertenties op Internet?	62	56	64	66	71	69	71	64	73	70	68
personeelsadvertenties, niet via Internet, nagekeken?	73	67	66	72	59	57	52	53	55	46	41
gereageerd op personeelsadvertenties, niet via Internet?	44	37	44	44	36	34	29	32	37	30	31
sollicitatiegesprek gevoerd of een assessment gedaan?	44	39	46	39	44	37	30	33	36	37	38
open sollicitatiebrief geschreven?	34	21	48	52	51	53	53	54	54	49	45
geïnformeerd bij werkgevers?	38	41	51	46	51	51	46	48	46	48	42
geïnformeerd bij familie, vrienden of relaties?	55	53	64	64	62	62	67	67	68	66	61
bedrijfsdag bezocht?	8	7	11	7	13	8	9	7	7	7	6

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

* UWV WERKbedrijf heette voorheen Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) (arbeidsbureau)

5.5 Stromen tussen bedrijfssectoren

Voor alle uitzendkrachten die de EBB hebben ingevuld, is gekeken of zij een kwartaal later in dezelfde of in een andere bedrijfssector werken (tabel 5.8). Als basis voor deze analyse is gebruik gemaakt van de 15-delige sectorindeling zoals beschreven in hoofdstuk 3. Deze 15 sectoren zijn ingedikt tot vier groepen. De gegevens hebben betrekking op de periode 2007-2017.

Het merendeel van de uitzendkrachten, over alle sectoren gezien 81 procent, werkt een kwartaal later nog in dezelfde sector (onderste regel van de laatste kolom van tabel 5.8). De verschillen tussen de sectoren zijn klein. Uitzendkrachten die werken bij Overheid en Zorg werken een kwartaal later het vaakst nog in dezelfde sector (82%). In de sector Handel, Vervoer en Horeca werken uitzendkrachten het minst vaak nog een volgend kwartaal (79%). In de *Uitzendmonitor 2016* waren de resultaten vrijwel gelijk.

Bijna twee derde van de uitzendkrachten werkt in de volgende kwartaalpeiling nog als uitzendkracht. Deze groep blijft bijna altijd in dezelfde bedrijfssector werken (namelijk 95%). Ook degenen die overstappen naar andere baan blijven vaak in dezelfde sector aan het werk (75% bij een andere flexibele baan, 77% bij een vaste aanstelling en 80% bij een tijdelijke baan). Deze percentages zijn wel lager dan voor de uitzendkrachten die uitzendkracht blijven.

Tabel 5.8 – Arbeidsmarktpositie in volgend kwartaal, naar sector van uitzendbaan

		vindt vast dienst-verband	vindt tijdelijk dienst-verband	blijft uitzend-kracht	vindt overig flexbaan	heeft geen volgende werkkring	totaal
		%	%	%	%	%	%
'Landbouw, Energie, Industrie en bouw'	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	7	9	69	4	11	100
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	79	82	95	73		81
'Handel, Vervoer en Horeca'	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	8	11	62	8	11	100
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	76	80	94	79		79
'Zakelijke dienstverlening'	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	9	11	63	5	11	100
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	74	80	95	70		80
'Overheid en Zorg'	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	7	12	63	8	9	100
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	77	77	96	75		82
totaal	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	8	11	65	6	11	100
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	77	80	95	75		81

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

5.6 Stromen tussen beroepen

Uit de vorige paragraaf bleek dat 35 procent van de uitzendkrachten een kwartaal later geen uitzendkracht meer is. Het grootste deel daarvan (25%) heeft een andere baan dan een uitzendbaan. Die baan is meestal wel in dezelfde sector, maar voor (ongeveer) een vijfde van deze ex-uitzendkrachten gaat het om een baan in een andere sector. Verandering van baan kan echter ook een overstap naar een ander beroep betekenen. In deze paragraaf wordt beschreven hoe vaak er in de loop van een jaar een verandering van beroep of van beroepsklasse[14] voorkomt. Het beroep van 'loodgieters en pijpfitters' (ISCO 7126) bijvoorbeeld valt onder de beroepsklasse 'technische beroepen'. De periode van een jaar is de

14 De analyses zijn uitgevoerd door de ISCO-codes (International Standard Classification of Occupations) uit de EBB van de eerste peiling te vergelijken met de vijfde peiling, dus 1 jaar later. Van beroepswisseling is sprake als de ISCO-code verschilt; van een verandering van beroepsklasse is sprake als beroepsklasse verandert. De op ISCO gebaseerde Beroepenindeling ROA-CBS (BRC) bevat 13 beroepsklassen.

maximale tijd dat een persoon gevolgd wordt in de EBB. Respondenten uit de EBB over de jaren 2013-2016 zijn als uitgangspunt genomen. We kijken in hoeverre een respondent een jaar later (dus 2014-2017) een ander beroep uitoefent. De meest recente vier jaren van de EBB zijn samengenomen omdat de aantallen te laag zijn om uitspraken per jaar te doen. Het jaar 2017 is wel meegenomen in de analyse om te zien of er tussen 2016 en 2017 een verandering is opgetreden. Voor 2017 kunnen we echter (nog) niet bepalen of er tussen 2017 en een jaar later een beroepsverandering is opgetreden omdat het jaar 2018 op het moment van analyse nog niet is afgelopen.

Van de werkzame personen met een directe baan (dus de niet-uitzendkrachten) verandert negen procent per jaar van beroep (tabel 5.9). Iets meer dan de helft daarvan verandert ook van beroepsklasse. Bij de uitzendkrachten komt verandering van beroep beduidend vaker voor. Ruim dertig procent, bijna een derde dus, verandert in een jaar van beroep. Ook hierbij verandert iets meer dan de helft niet alleen van beroep maar ook van beroepsklasse. In de loop van de jaren 2013-2016, de jaren waar de gegevens betrekking op hebben, zijn deze percentages redelijk constant.

*Tabel 5.9 – Uitzendkrachten met beroep op 1e peilmoment en 1 jaar later, periode 2013-2016**

		geen wisseling van beroep	wisselt van beroep binnen beroepsklasse	wisselt van beroep naar andere beroepsklasse
		%	%	%
uitzendkracht	2013	68	16	16
	2014	69	12	19
	2015	71	12	17
	2016	67	14	19
	totaal 2013-2016	69	13	18
geen uitzendkracht	2013	92	3	5
	2014	91	3	6
	2015	91	3	6
	2016	91	4	5
	totaal 2013-2016	91	3	5

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Vanwege kleine aantallen zijn de jaren in de periode 2013-2016 genomen. 2016 is het laatste jaar waarvoor we 1 jaar vooruit kunnen kijken, voor 2017 is dat nog niet mogelijk.

Bij sommige beroepen komt een wisseling van beroep of beroepsklasse vaker voor dan in andere beroepen (tabel 5.10). Binnen de zorg en welzijn beroepen bijvoorbeeld, blijft men vaker in hetzelfde beroep werkzaam dan in bijvoorbeeld de dienstverlenende of bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Bovendien blijven degenen die wél van beroep wis-

selen, vaker binnen dezelfde beroepsklasse werkzaam. Bijvoorbeeld doordat men van verzorgende doorstroomt naar een functie als verpleegkundige; een wisseling van beroepsklasse komt, zeker bij de uitzendkrachten in deze beroepsklasse, minder vaak voor.

Voor alle beroepsklassen geldt dat beroepswisselingen bij uitzendkrachten vaker voorkomen dan bij de niet-uitzendkrachten. Niet alleen wisselen uitzendkrachten veel vaker van beroep binnen dezelfde beroepsklasse, maar ze wisselen ook beduidend vaker naar een beroep in een andere beroepsklasse.

*Tabel 5.10 – Uitzendkrachten naar wisseling van beroep en beroepsklasse op 1e peilmoment en 1 jaar later, per beroepsklasse periode 2013-2016**

		geen wisseling van beroep	wisselt van beroep binnen beroepsklasse	wisselt van beroep naar andere beroepsklasse
	beroepsklasse	%	%	%
uitzendkracht	bedrijfsec. en administratief	58	22	20
	technisch	66	18	16
	zorg en welzijn	74	19	7
	dienstverlenend	50	12	38
	transport en logistiek	67	12	21
	overig	73	4	24
	totaal 2013-2016	69	13	18
geen uitzendkracht	bedrijfsec. en administratief	89	5	6
	technisch	92	3	5
	zorg en welzijn	93	4	3
	dienstverlenend	87	4	9
	transport en logistiek	90	3	8
	overig	89	3	7
	totaal 2013-2016	91	3	5

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Vanwege kleine aantallen zijn de jaren in de periode 2013-2016 genomen. 2016 is het laatste jaar waarvoor we 1 jaar vooruit kunnen kijken, voor 2017 is dat nog niet mogelijk.

Uitzendkrachten werken overigens niet vaak in een zorg en welzijn beroep (tabel 5.11). Slechts vier procent van de uitzendkrachten werkt in een dergelijk beroep. Dat is minder dan gemiddeld in de werkzame beroepsbevolking. Uitzendkrachten zijn daarentegen oververtegenwoordigd bij de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, de technische beroepen en de transport en logistieke beroepen.

*Tabel 5.11 – Uitzendkrachten naar beroep op 1e peilmoment periode 2013-2016**

beroepsklasse	uitzendkracht %	geen uitzendkracht %	Totaal %
bedrijfsec. en administratief	24	19	19
technisch	32	16	16
zorg en welzijn	4	15	15
dienstverlenend	6	7	7
transport en logistiek	15	6	6
overig	20	38	37
totaal 2013-2016	100	100	100

Bron: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Vanwege kleine aantallen zijn de jaren in de periode 2013-2016 genomen. 2016 is het laatste jaar waarvoor we 1 jaar vooruit kunnen kijken, voor 2017 is dat nog niet mogelijk.

6 Transities van en naar een WW-uitkering

In hoofdstuk 5 is in kaart gebracht welke arbeidsmarktpositie een uitzendkracht had vóór en na een uitzendperiode. In dit hoofdstuk worden meerdere opeenvolgende transities geanalyseerd. Het uitgangspunt is hierbij een WW-periode. In de voorgaande hoofdstukken werd steeds uitgegaan van een uitzendperiode. De arbeidsmarktpositie voorafgaand aan een WW-periode (paragraaf 6.1) wordt in beeld gebracht, en de arbeidsmarktpositie ná een WW-periode (paragraaf 6.2). Paragraaf 6.3 geeft aan hoe de arbeidsmarktpositie ná een WW-periode verschilt in samenhang met de arbeidsmarktpositie vóór de WW-periode.

6.1 Arbeidsmarktpositie vóór een WW-uitkering

Voor de WW-instromers in 2015 is bepaald welk type dienstverband men had in de baan voorafgaand aan de WW (tabel 6.1, laatste kolom). Van deze instromers had 29 procent een uitzenddienstverband. Het grootste deel van de WW-instromers had een tijdelijk dienstverband (37%). Als we kijken naar het onderscheid tussen jongeren en ouderen dan valt op dat ouderen vaker de WW instromen vanuit een vaste baan, namelijk 47 procent van de ouderen en maar 10 procent van de jongeren. Jongeren stromen vaker in vanuit tijdelijke dienstverbanden (43%). Jongeren hebben dan ook veel vaker een flexibele baan dan ouderen.

Tabel 6.1 – Arbeidsmarktpositie voorafgaand aan WW voor instromers in de WW in 2015, naar leeftijd, kolompercentages

positie voorafgaand aan WW	t/m 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 en ouder	totaal
	%	%	%	%	%	%
uitzenddienstverband	33	32	30	28	20	29
oproepkracht	14	8	6	6	6	7
tijdelijk dienstverband	43	42	38	35	26	37
vast dienstverband	10	16	26	30	47	26
WW	1	2	1	1	1	1
totaal (%)	100	100	100	100	100	100

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

6.2 Arbeidsmarktpositie na een WW-uitkering

In hoofdstuk 5 is beschreven dat het aandeel uitzendperioden dat wordt gevolgd door een WW-uitkering vanaf 2007 (5%) toenam tot een vijfde in 2015 en vanaf die tijd weer iets afgenomen is tot 15 procent in 2016. Andersom stromen echter WW-ers ook door naar een

uitzendbaan. Voor WW-ers die eind 2014[15] maximaal een jaar een WW-uitkering ontvingen[16], is bepaald wat de volgende arbeidsmarktpositie is en wat de situatie is drie jaar later, eind 2017.

Van de bijna 140 duizend WW-ers die eind 2014 maximaal een jaar een WW-uitkering ontvingen, stroomt 40 procent na de WW-uitkering door naar een tijdelijke baan, en elf procent vindt een vaste baan (tabel 6.2). Daarnaast heeft 28 procent na de WW-uitkering een uitzendbaan. Voor 14 procent vinden we geen volgende baan. Deze personen kunnen zijn gestart met een opleiding of zijn doorgestroomd naar een bijstands- of andere uitkering. Ook kan ontmoediging zijn opgetreden waardoor men zich niet meer beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt.

Direct na de WW-uitkering heeft deze groep WW-ers die eind 2014 maximaal een jaar een WW-uitkering ontvingen vaker een uitzenddienstverband (28%) of een tijdelijk dienstverband (40%) dan wanneer we drie jaar later kijken (laatste kolom tabel 6.2). Drie jaar later heeft een groter deel géén volgende baan, namelijk 32 procent. Dat is direct na de WW-uitkering 14 procent. Maar daar staat tegenover dat ook een groter deel een vast dienstverband heeft gevonden. Drie jaar later heeft namelijk 25 procent een vast dienstverband en dat is meer dan het dubbele van de situatie direct na de WW-uitkering (11%). Totaal gezien zijn er drie jaar later dus minder mensen aan het werk, maar een groter deel werkt wel in een vast dienstverband.

Tabel 6.2 – Arbeidsmarktpositie van WW-ers die eind 2014 maximaal 1 jaar WW hebben ontvangen

	positie na WW[1]	positie drie jaar later[1]
	%	%
baan direct na WW		
geen opvolgend baanrecord gevonden	14	32
uitzenddienstverband	28	13
oproepkracht	7	4
tijdelijk dienstverband	40	25
vast dienstverband	11	25
overig	0	0
totaal (%)	100	100
totaal (N)	139.426	139.426

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen
[1]exclusief overig direct na WW én exclusief overig op lvs2017

15 'Eind' van het jaar wil zeggen op de laatste vrijdag van september van het jaar. Dit is het moment waarop de minste (administratieve) transities plaatsvinden. Dit geeft dus de minste kans op fouten in het bepalen van transities.

16 Het betreft hier WW-ers die maximaal een jaar lang een WW-uitkering hebben ontvangen en die eind 2012 een WW-uitkering ontvangen. Het betreft dus WW-uitkeringen die op z'n vroegst eind 2011 zijn begonnen en tot eind 2012 liepen, of op z'n laatst eind 2012 begonnen en uiterlijk eind 2013 zijn gestopt.

Tabel 6.3 kijkt naar de samenhang tussen de situatie direct na WW en de situatie eind 2017 voor de groep die in 2014 maximaal één jaar WW had. Van de WW-ers die na de WW-uitkering een uitzendbaan hebben gevonden, is 77 procent drie jaar later nog aan het werk. Vaak is dit een uitzendbaan (33%), maar een groter deel (samen 43%) heeft een directe baan gevonden. Dit is vaker een tijdelijke dan een vaste baan. Van degenen die een direct dienstverband vonden na de WW-uitkering is ruim tachtig procent eind 2017 aan het werk. Degenen die een tijdelijke baan vonden zitten (nog) vaak in een tijdelijke baan, degenen die een vaste baan vonden zitten (nog) vaak in een vaste baan. Dit zal vaak dezelfde vaste of tijdelijke baan zijn die ze direct na de WW-uitkering vonden.

Ten opzichte van de vorige Uitzendmonitor hebben de WW-ers drie jaar na de WW vaker een baan gevonden. Zowel de kans om in 2017 een uitzendbaan te hebben als de kans om een vast dienstverband te hebben is toegenomen. Vooral WW- ers die direct na de WW een oproepdienstverband of een tijdelijk contract hadden hebben vaker een vaste baan gevonden.

Tabel 6.3 – Arbeidspositie eind 2017 en direct na WW van personen die eind 2014 WW ontvingen voor maximaal 1 jaar

	arbeidsmarktpositie eind 2017					
	geen opvolgend baanrecord gevonden	uitzenddienst-verband	oproep-kracht	tijdelijk dienst-verband	vast dienst-verband	totaal
	%	%	%	%	%	%
baan direct na WW						
uitzenddienstverband	23	33	2	23	18	100
oproepkracht	23	9	22	27	20	100
tijdelijk dienstverband	19	7	4	37	33	100
vast dienstverband	18	6	4	22	49	100
totaal (%)	21	15	5	30	29	100

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

6.3 Arbeidsmarktpositie vóór en ná een WW-uitkering

Voor de WW-ers die in 2015 instroomden in de WW is nagegaan of er samenhang is tussen de arbeidsmarktpositie voorafgaand aan de WW en hun arbeidsmarktpositie een jaar na instroom. Een verschil met de analyse hiervoor is dat het daar ging om in 2014 beëindigde WW-perioden (met een duur van maximaal een jaar). De reden voor de beëindiging van de WW kan zijn dat men een baan gevonden heeft. In de analyse in deze paragraaf worden àlle ingestroomde WW-ers (uit 2015) als uitgangspunt genomen. De WW-uitkeringen kunnen nog doorlopen in het jaar daarop. Het komt dan ook minder vaak voor dat er een jaar

later een volgende baan is gevonden dan in de analyse van de WW-ers die maximaal een jaar WW ontvingen.

Ruim zestig procent van de in 2015 ingestroomde WW-ers vindt binnen een jaar weer een baan. Voor de beëindigde WW-uitkeringen was dat 86 procent. Degenen die uitzendkracht waren voorafgaand aan de WW-periode vinden vaker binnen een jaar weer een baan dan personen die vanuit een vaste, tijdelijke of oproepbaan instroomden in de WW. Ruim driekwart van de WW-ers die vanuit een uitzendbaan de WW instroomden, vindt binnen een jaar weer een baan. Van de WW-ers die voorafgaand een vaste baan hadden, vindt minder dan de helft binnen een jaar weer een baan. Degenen die vóór WW-instroom een oproep of tijdelijk contract hadden zitten er tussen in. Dit patroon geldt voor alle leeftijdsklassen.

Echter, voor ouderen is het verschil wel groter dan voor jongeren. De groep jonger dan 25 jaar vindt het vaakst binnen een jaar weer een baan na de WW-periode. Bovendien is er weinig verschil in de kans om een baan te vinden voor jonge WW-ers die daarvoor een uitzendbaan hadden en jonge WW-ers die daarvoor een vast baan (respectievelijk 92 en 86 procent) hadden. Voor de leeftijdsgroepen van 25 tot en met 54 jaar zijn de verschillen groter en de verschillen nemen toe in de hogere leeftijdsklassen. Niet alleen neemt de werkhervattingskans af met de leeftijd, maar de kans op werkhervatting binnen een jaar wordt bovendien snel kleiner als men voor WW-instroom een vaste baan had ten opzichte van een uitzendbaan. Ook in de Uitzendmonitor 2016 (het betrof toen gegevens over 2014) bleek de kans om een baan te vinden groter in alle leeftijdsklassen voor WW-ers die voorafgaand aan de WW-instroom een uitzenddienstverband hadden. Vergeleken met de *Uitzendmonitor 2016* ligt het aandeel dat een nieuwe baan vindt binnen een jaar na de WW-uitkering nu, met gegevens over 2016, wel hoger. In 2016 is het dus makkelijker geworden om een baan te vinden dan in 2014.

Tabel 6.4 – Percentage instromers in WW in 2015 dat binnen een jaar een baan vindt naar arbeidsmarktpositie voorafgaand aan WW en leeftijd, rijpercentages

arbeidspositie vóór instroom in de WW	t/m 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 en ouder	totaal
	%	%	%	%	%	%
uitzenddienstverband	92	85	74	67	59	76
oproepkracht	87	78	61	53	40	67
tijdelijk dienstverband	88	78	62	53	42	66
vast dienstverband	86	69	53	44	18	45
WW	76	65	49	42	25	54
totaal	89	79	63	54	34	64

Bron: Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

Literatuur

Algemene Bond Uitzendondernemingen (2018). *CAO voor Uitzendkrachten 2017-2019 Juli 2018*. Lijnden: ABU.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). *Trends in Nederland 2017*. Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2018). *Economisch beeld nagenoeg onveranderd*, versie 14-8-2018. Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (2018). *Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand, versie 16-8-2018*. Den Haag: CBS.

Centraal Planbureau (2016). Centraal Economisch Plan 2016. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (2018). Centraal Economisch Plan 2018. Den Haag: CPB.

Duijnhoven, E. van. (2016). *De invloed van de Wet Werk en Zekerheid op de rechtspositie van uitzend- en payrollwerknemers*. 's-Hertogenbosch: DAS.

Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (2018). *CAO voor uitzendkrachten 1 juni 2014 – 31 mei 2019*. Amersfoort: NBBU.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Werken met een uitzendkracht*. Den Haag: Ministerie SZW.

SER (2018). *De vele kanten van banen combineren. Verkenning 18/02*. Den Haag: SER.

UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-II*. Amsterdam: UWV.

UWV (2015). *UWV Kennisverslag 2015-03*. Amsterdam: UWV.

UWV (2018). *UWV Kennisverslag 2018-6*. Amsterdam: UWV.

Vermeulen, H., Oomens S., Wit, W. de., & Warmerdam, J. (2012). *Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten in de periode 2007-2010*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit

Bijlagen

Bijlage 1 – Definities

B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden

Aantal werkzame personen in een jaar:	Het jaarcijfer bevat alle personen die gedurende het jaar op enig moment hebben gewerkt.
Uitzendkracht:	Een persoon met kenmerk 'CDAARD'=11, ofwel de code aard inkomstenverhouding = uitzendkracht.

B1.2 Definities van variabelen uit de EBB

Aantal werkzame personen in een jaar:	Het jaarcijfer wordt berekend als een gemiddelde van de kwartaalcijfers.
Uitzendkracht:	Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

B1.3 Fase-indeling

Onderscheiden worden:
- fase A
- fase B
- fase C
- ketenbeding of wettelijk regime
- onbekend

In de CAO van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) worden 3 fasen onderscheiden: A, B en C. Deze CAO is algemeen verbindend verklaard. In de CAO van de NBBU wordt een vergelijkbare indeling gemaakt in fasen (fase 1, 2, 3 en 4). In het onderzoek zijn de overeenkomstige NBBU-fasen en ABU-fasen samengenomen.

Bij de toekenning van de fase aan een persoon die een reeks van opeenvolgende uitzenddienstverbanden doorloopt, is uitgegaan van de hoogste fase die de uitzendkracht heeft bereikt. Zodoende wordt inzicht verkregen in alle personen die in fase C werkzaam zijn geweest.

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

Fase B
Een uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of als binnen 6 maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. Fase B duurt maximaal vier jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C, zolang niet meer dan vier jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De periode van vier jaar en het aantal van zes detacheringsovereenkomsten worden doorgeteld, zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee detacheringsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt dan meegeteld. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

De detacheringsovereenkomst die uitsluitend en overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de uitzendkracht, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. Voor uitzendkrachten die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgen, geldt de voorwaarde dat deze BKA-opleiding op de lijst van STOOF is opgenomen.

De detacheringsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

De detacheringsovereenkomst met een uitzendkracht die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week bedraagt. Het gemiddelde van ten hoogste

twaalf uur per week wordt berekend over de looptijd van de gehele detacheringsovereenkomst. Wanneer de uitzendkracht de leeftijd van achttien jaar bereikt, telt de dan lopende detacheringsovereenkomst vanaf dat moment mee voor het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

Fase C
Een uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van zes maanden of minder, dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van zes maanden of minder, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig.

Ketensysteem
Uiterlijk tot fase 2 kan gekozen worden voor het periode-ketensysteem. Het woord 'periode' staat voor de periode van maximaal twee jaar en het woord 'keten' staat voor de ketens van tijdelijke contracten. Een werkgever kan maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar afsluiten binnen maximaal vier jaar. Onderbrekingen van zes maanden of korter tellen mee voor de berekening van die periode. Zodra voor de zesde keer een contract wordt afgesloten óf zodra de totale keten van contracten meer dan vier bedraagt, gaat het tijdelijke contract automatisch over in een contract voor onbepaalde tijd. Als tussen twee contracten een onderbreking zit van méér dan zes maanden, begint de telling opnieuw. Uitzonderingen op de regel zijn:
1. Een enkel contract kan een looptijd hebben twee jaar of langer.
2. Als een enkel contract is aangegaan voor twee jaar of langer, kan dit contract nog één keer direct aansluitend worden verlengd voor maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever, voordat het automatisch wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

B1.4 Etniciteit

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

Geen migratie achtergrond:	een persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.
Met migratie achtergrond:	een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Westerse migratie achtergrond:	personen met als herkomstgroepering een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan. Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin.
Niet-westerse migratie achtergrond:	personen met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

B1.5 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau wordt vastgesteld op basis van het hoogst behaalde opleidingsniveau (volgens SOI 2003). Dit wordt ingedeeld in laag, midden en hoog opleidingsniveau.

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

B1.6 Opleidingvolgenden

In de EBB wordt aan de hand van een aantal vragen vastgesteld of iemand een opleiding volgt.

1. Men is op het enquêtemoment bezig met een opleiding.
2. Men heeft recent een korte opleiding (korter dan 4 weken) afgerond.
3. Men heeft recent een lange opleiding (langer dan 6 maanden) afgerond.
   Vanaf 2013 worden de personen die recent (in de afgelopen vier weken) een lange opleiding hebben afgerond gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit kenmerk werd tot die tijd niet gevraagd. We nemen deze groep dan ook niet mee bij de opleidingvolgenden vanaf 2013. Hierdoor blijft de reeks over de periode 2007-2017 consistent. Er ontstaan hierdoor wel verschillen met de manier waarop CBS het aantal opleidingvolgenden bepaald.
4. Men begint na de vakantie met een opleiding.
   Tot en met 2012 werd in de EBB gevraagd of de persoon na de vakantie zou beginnen met een opleiding. Als dat zo was, dan werd deze persoon gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit wordt vanaf 2013 niet meer gevraagd. We hebben deze personen ook in de eerdere jaren niet meer tot de opleidingvolgenden gerekend. Hierdoor ontstaat een consistente reeks over de hele periode 2007-2012. Het leidt er wel toe dat de cijfers uit de *Uitzendmonitor 2014* afwijken van de *Uitzendmonitor 2016* en de onderhavig *Uitzendmonitor*.

De opleidingvolgenden in deze *Uitzendmonitor* bestaan dus uit degenen die tot de eerste of tweede groep behoren.

Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB

B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB

In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) worden personen in een periode van een jaar op vijf peilmomenten ondervraagd, steeds met een tussenperiode van een kwartaal. In deze rapportage zijn de uitzendkrachten geselecteerd in de EBB's van 2007 tot en met 2017. Voor deze elf jaren totaal gaat het om 20.319 records van uitzendkrachten, dit is het ongewogen aantal respondenten (eerste peiling). De aantallen in de tabellen zijn de gewogen aantallen.

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

- EBB2007V7
- EBB2008V7
- EBB2009V7
- EBB2010V10
- EBB2011V8
- EBB2012V10
- EBB2013V8
- EBB2014V4
- EBB2015V4
- EBB2016V2
- EBB2017V2.

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

Bijlage 3 – Methodische beschrijving transities

B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten

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

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

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

	Polis jaar	EBB 1e peiling	Statline	Polis lvs*
2007	839.852	255.133	248.000	370.353
2008	820.101	245.920	242.000	360.074
2009	711.274	200.100	200.000	319.627
2010	717.831	195.945	198.000	350.431
2011	747.598	213.775	205.000	364.207
2012	700.711	212.280	204.000	355.747
2013	662.140	213.371	205.000	354.434
2014	701.362	232.709	231.000	376.330
2015	775.068	246.643	248.000	419.666
2016	835.846	273.046	279.000	450.029
2017	856.638	283.480	282.000	452.146

* laatste vrijdag in september
Bron: CBS Statline; EBB CBS; Polisbestanden CBS, bewerking KBA Nijmegen

Het aantal uitzendkrachten zoals de EBB dat meet, betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van enquêtering (standcijfer). Voor de EBB worden mensen vijf keer in de loop van een jaar bevraagd. We gebruiken de gegevens van de eerste keer dat men wordt geënquêteerd. Het aantal uitzendkrachten op basis van deze eerste peiling varieert van het minimum 195 duizend (in 2010) tot het maximum 283 duizend (in 2017), zie de derde kolom van tabel B3.1.

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline wijkt slechts weinig af van het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel B3.1, vierde kolom). Deze zijn dan ook op dezelfde bron gebaseerd. Het verschil ontstaat doordat de cijfers uit Statline zijn gebaseerd op alle vijf peilingen uit de EBB.

De Polisbestanden zijn jaarbestanden. De tweede kolom van tabel B3.1 geeft het aantal personen dat volgens de Polisbestanden in een jaar uitzendwerk heeft gedaan. Het aantal

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

Het is mogelijk om ook bij de Polisbestanden peilmomenten te maken. In tabel B3.1 staat naast het jaartotaal volgens kalenderjaren ook het aantal uitzendkrachten op de laatste vrijdag van september (lvs) van het betreffende jaar (kolom vier). Het lvs-moment is de dag in het jaar dat de minste baanwisselingen optreden volgens het CBS. Het aantal uitzendkrachten op een willekeurig peilmoment volgens de Polisbestanden is hoger dan volgens de EBB. De verschillen tussen de uitkomsten op basis van de EBB en de Polisbestanden zijn al langer bekend en door het CBS geconstateerd, maar de oorzaken ervan zijn niet eenduidig (Pavlopoulos en Vermunt, 2015). Beide bestanden blijken meetfouten te bevatten.

De EBB is een survey-onderzoek (een steekproefonderzoek waarbij respondenten vragen invullen of waarbij een interviewer een vragenlijst invult). Fouten kunnen ontstaan doordat de respondent of de interviewer een vraag verkeerd invult of doordat er gebruik wordt gemaakt van proxy-interviews (iemand beantwoordt de vraag voor iemand anders). Daarnaast spelen mogelijk psychologische processen mee. Vooral bij de jongeren bestaat de mogelijkheid dat zij invullen dat ze een vast contract hebben in plaats van uitzendwerk doen, omdat de werkgever hen een vast contract heeft beloofd (Pavlopoulos en Vermunt, 2015).

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

De trend in de ontwikkeling volgens EBB en Polisbestanden is vergelijkbaar maar de fluctuaties zijn geringer. Met name zien we in de Polisbestanden een verdere daling van het aantal uitzendkrachten tussen 2012 en 2013. In de EBB is in die jaren geen verdere daling te zien. Ook is het aantal uitzendkrachten volgens de EBB in 2015 weer terug op het niveau van 2008. Volgens de Polisbestanden is dit pas in 2016 het geval. De afname van de groei tussen 2016 en 2017 die de Polisbestanden laten zien, wordt ook in de EBB-gegevens teruggevonden.

Waarschijnlijk hangt dit verschil in groei volgens EBB en volgens de Polisbestanden samen met de toegenomen gemiddelde duur van de uitzenddienstverbanden. Doordat uitzenddienstverbanden steeds langer worden (zie tabel 2.7), daalt het standcijfer minder hard als het aantal uitzendkrachten afneemt, en stijgt het juist harder als het aantal uitzendkrachten toeneemt. Als bijvoorbeeld 1.200 uitzendkrachten allemaal een maand werken gedurende het jaar, zijn er volgens de EBB gemiddeld 100 uitzendkrachten aan het werk, en volgens de Polisbestanden zijn er in dat jaar 1.200 uitzendkrachten. Als de 1.200 uitzendkrachten daarentegen allemaal gedurende een heel jaar werken (toename van de duur van het dienstverband), zijn er zowel in de EBB als in de Polisbestanden 1.200 uitzendkrachten. In de Polisbestanden heeft een verandering in de duur van het dienstverband dus geen effect op het aantal uitzendkrachten. In de EBB is er sprake van groei van het aantal uitzendkrachten

door de toename van de duur dat ze werkzaam zijn. Als er dan sprake is van zowel meer uitzendkrachten gedurende een jaar als een toename van de duur van het dienstverband, zal dat in de EBB tot een extra grote groei leiden. Als er sprake is van een krimpend aantal uitzendkrachten gedurende het jaar bij een toename van de duur van de dienstverbanden, zal de krimp in het aantal uitzendkrachten volgens de EBB minder zijn dan volgens de Polisbestanden.

B3.2 Volgen van banen in de tijd

Voor de onderhavige *Uitzendmonitor* gebruiken we de Polisbestanden over alle jaren van 2007 tot en met 2017. Het CBS heeft in 2010 de identificatie van banen veranderd. Tot en met 2009 werden banen geïdentificeerd met behulp van baanrugid. Vanaf 2010 gebeurt dit met de variabele IKVid. Voor de aansluiting van banen die vanaf 2009 doorlopen in 2010 heeft het CBS een tabel samengesteld waarin baanrugid is gekoppeld aan IKVid (koppeltabbaanrugidikvidtab). Hierdoor wordt het overgrote deel van de banen gekoppeld. Daarbij heeft het CBS rekening gehouden met wijzigingen van werkgever (beid) vanwege fusies en overnames van bedrijven bijvoorbeeld, waarin de persoon in principe in dezelfde baan blijft.

B3.3 Verschillen met de *Uitzendmonitor 2016*

In de onderhavige *Uitzendmonitor 2018* worden twee extra jaren met gegevens toegevoegd aan de analyses van de *Uitzendmonitor 2016*. Daardoor kunnen we nu de periode 2007-2017 overzien. Dit heeft een aantal gevolgen.

Langere periode zichtbaar
Doordat we nu ook beschikken over de gegevens over 2016 en 2017, kunnen we niet alleen méér jaren laten zien, maar we kunnen ook de loopbanen van uitzendkrachten over een langere periode bekijken. Dit is vooral van invloed bij het bepalen van de volgende arbeidsmarktpositie. Voor uitzendkrachten waarvoor we in de *Uitzendmonitor 2016* geen volgende arbeidspositie konden waarnemen, kunnen we dat nu veelal wel. Voor een uitzendperiode die eindigde in november 2015, kon in de *Uitzendmonitor 2016* alleen gekeken worden of men in december 2015 een nieuwe baan had gevonden of een uitkering had ontvangen. Inmiddels kunnen we voor deze uitzendperiode vooruitkijken tot en met eind 2017. Daardoor is de kans dat we voor deze situatie een volgende arbeidspositie vinden vele malen groter. Overigens doet zich dezelfde situatie nu voor in november 2017.

Vergelijking tussen periodes van verschillende lengtes
Het vergelijken van de periode 2007-2012 met de periode 2007-2017 is niet altijd wenselijk omdat de periodes niet even lang zijn. Dit geldt bijvoorbeeld bij de bepaling van de duur van de uitzendperioden. Voor dergelijke kenmerken die samenhangen met de duur van de periode, is ook de periode 2013-2017 bekeken; deze periode is bijna even lang als 2007-2012, en heeft dezelfde problematiek aan het eind van de waarnemingsperiode.

Toekenning baankenmerken bij aaneengesloten dienstverbanden

Een baanperiode is een aaneengesloten set van banen. Als kenmerk van de baanperiode wordt het kenmerk toegekend dat men heeft aan het eind van de periode. Tijdelijke banen met uitzicht op vast, die vervolgens overgaan in vaste dienstverbanden worden zo getypeerd als 'vaste baan'. Een uitzendkracht die naar een dergelijke baan overstapt, stapt dus over van een uitzendbaan naar een vaste baan. Evenzo worden vaste banen die opgevolgd worden door een tijdelijke baan, getypeerd als 'tijdelijk', enzovoort. Ook bij de andere baankenmerken is dezelfde systematiek gehanteerd. Doordat we nu een langere periode kunnen overzien, kunnen de kenmerken van banen anders uitvallen. Banen die in de *Uitzendmonitor 2016* als 'tijdelijk' werden getypeerd, kunnen nu gekenmerkt worden als 'vast', als blijkt dat er in 2016 of 2017 een vaste baan op is gevolgd. Een uitzendbaan die tot fase A behoorde volgens de *Uitzendmonitor 2016*, kan inmiddels een fase B uitzendbaan zijn geworden.

Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand

Tabel B4.1a – Aantal uitzendkrachten per maand naar scholier, overig en totaal, 2007-2017

	2007			2008			2009			2010			2011		
	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal
januari	75.908	281.527	357.435	82.760	299.081	381.841	79.612	275.548	355.160	67.038	250.456	317.494	69.675	281.649	351.324
februari	76.191	283.911	360.102	81.745	294.429	376.174	76.825	262.514	339.339	64.336	226.009	290.345	71.925	278.807	350.732
maart	79.343	290.842	370.185	83.309	295.926	379.235	75.317	258.401	333.718	70.700	249.292	319.992	73.301	280.624	353.925
april	84.950	291.407	376.357	88.382	297.238	385.620	79.115	260.576	339.691	75.998	260.609	336.607	78.444	289.569	368.013
mei	94.019	292.652	386.671	97.887	300.053	397.940	84.327	261.483	345.810	82.778	266.523	349.301	87.314	297.298	384.612
juni	117.115	299.474	416.589	116.632	299.192	415.824	95.671	259.998	355.669	96.552	274.214	370.766	99.101	296.212	395.313
juli	136.442	288.722	425.164	139.955	294.810	434.765	113.971	258.580	372.551	115.640	275.781	391.421	118.303	296.985	415.288
augustus	135.483	294.803	430.286	128.566	288.428	416.994	108.864	252.484	361.348	111.719	273.040	384.759	113.905	291.914	405.819
september	114.481	303.478	417.959	107.968	295.325	403.293	96.801	259.670	356.471	99.073	285.019	384.092	99.749	298.281	398.030
oktober	99.542	302.532	402.074	94.820	292.749	387.569	82.610	259.343	341.953	84.780	281.865	366.645	86.877	299.095	385.972
november	96.445	304.118	400.563	89.442	281.211	370.653	84.533	265.785	350.318	80.645	277.308	357.953	80.655	289.260	369.915
december	102.636	309.370	412.006	82.479	257.928	340.407	75.222	236.345	311.567	79.059	271.469	350.528	74.709	274.980	349.689

Tabel B4.1 – Aantal uitzendkrachten per maand naar scholier, overig en totaal, 2007-2017 (vervolg)

	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal
januari	64.692	276.542	341.234	53.928	263.301	317.229	50.570	272.959	323.529	52.884	309.302	362.186	61.264	354.899	416.163	45.692	413.787	459.479
februari	66.298	275.833	342.131	57.263	267.740	325.003	54.000	274.105	328.105	56.357	312.103	368.460	64.046	345.408	409.454	41.409	378.966	420.375
maart	68.295	279.443	347.738	59.439	273.789	333.228	58.401	286.589	344.990	61.463	327.121	388.584	67.692	356.573	424.265	43.251	386.947	430.198
april	71.884	287.900	359.784	63.177	278.349	341.526	62.269	294.724	356.993	65.924	334.266	400.190	73.699	366.941	440.640	45.570	398.428	443.998
mei	75.986	289.465	365.451	67.413	283.630	351.043	67.215	302.238	369.453	72.355	344.334	416.689	81.337	377.378	458.715	47.380	407.612	454.992
juni	87.044	293.300	380.344	78.619	290.397	369.016	77.894	314.608	392.502	83.462	355.568	439.030	91.533	381.733	473.266	52.253	418.995	471.248
juli	105.685	293.473	399.158	92.997	289.851	382.848	93.750	317.025	410.775	101.569	358.522	460.091	110.291	385.094	495.385	60.077	435.657	495.734
augustus	101.672	287.681	389.353	91.632	290.511	382.143	93.955	318.319	412.274	101.663	357.517	459.180	108.361	381.587	489.948	58.652	431.767	490.419
september	90.562	296.800	387.362	84.910	300.644	385.554	83.756	325.905	409.661	90.569	365.921	456.490	98.802	390.737	489.539	57.130	432.794	489.924
oktober	75.609	291.208	366.817	75.136	299.154	374.290	74.149	327.504	401.653	81.046	367.421	448.467	88.859	394.397	483.256	55.186	431.827	487.013
november	71.205	283.400	354.605	68.665	295.202	363.867	69.959	326.242	396.201	79.593	374.489	454.082	83.193	390.599	473.792	51.184	422.664	473.848
december	68.221	275.850	344.071	65.250	291.815	357.065	63.846	311.109	374.955	68.207	345.122	413.329	79.788	385.944	465.732	48.976	415.021	463.997

ISBN 978 94 92743 15 2
NUR 740