



Universiteit
Leiden
The Netherlands

De langetermijnontwikkeling van uitzendwerkers op de arbeidsmarkt

Diris, R.; Vliet, O. van; Laagland, F.G.; Kloostra, J.

Citation

Diris, R., & Vliet, O. van. (2023). De langetermijnontwikkeling van uitzendwerkers op de arbeidsmarkt. In F. G. Laagland & J. Kloostra (Eds.), *Serie Onderneming en Recht* (pp. 369-395). Deventer: Wolters Kluwer. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3567238>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3567238>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

R. Diris en O. van Vliet (2023) De langetermijnontwikkeling van uitzendwerkers op de arbeidsmarkt. In: F. Laagland en J. Kloostera (eds.) *Driehoeksrelaties in arbeidsrecht*. Nijmegen, Wolters Kluwer, pp. 369-395.

DE LANGETERMIJNONTWIKKELING VAN UITZENDWERKERS OP DE ARBEIDSMARKT¹

Ron Diris^a & Olaf van Vliet^{a,b,c}

^a Universiteit Leiden, Afdeling Economie

^b Universiteit Leiden, Instituut Bestuurskunde

^c Leiden-Delft-Erasmus Center on the Governance of Migration and Diversity

1. Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we een empirische analyse van de lange-termijn ontwikkeling van uitzendwerkers op de arbeidsmarkt. De centrale vraag is wat de arbeidsmarktuitskomsten zijn van personen die werkzaam zijn of zijn geweest in de uitzendsector, en hoe deze zich verhouden tot andere groepen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit wordt bekeken voor de totale groep uitzendwerkers, alsmede voor specifieke groepen uitzendwerkers ingedeeld naar persoonskenmerken en baankenmerken. De analyses bieden inzicht in de mate waarin uitzendwerk kan dienen als een opstap naar vastere vormen van werk, en of die mogelijke opstapfunctie verschillend werkt voor verschillende groepen. Het is een bekend feit dat uitzendwerkers gemiddeld gezien minder uren werken, een lager uurloon hebben en vaker onder de armoedegrens leven dan personen die een vast contract of andere vormen van tijdelijk werk hebben.¹ Aan de andere kant zijn andere werkvormen niet altijd bereikbaar voor uitzendwerkers, en kan uitzendwerk voorkomen dat men anders werkloos wordt of blijft. Vanuit dit licht bezien zorgt uitzendwerk op de korte termijn in ieder geval voor een inkomen, en kan het voor de langere termijn zorgen voor een betere binding met de arbeidsmarkt, meer werkervaring, en mogelijk een positiever signaal geven naar toekomstige werkgevers toe dan werkloosheid. Er is echter nog weinig bekend over de ontwikkeling van uitzendwerkers op de arbeidsmarkt op de lange termijn. Huidige analyses, zoals met name samengevat in de Uitzendmonitor, kijken vooral vooruit naar het volgende kwartaal of de volgende baan, of terug naar het vorige kwartaal en de vorige baan.² In dit hoofdstuk zullen we de ontwikkeling van (voormalig) uitzendwerkers volgen over een periode van 10 jaar.

In de economische literatuur is er relatief weinig aandacht voor uitzendwerkers als specifieke groep. In de arbeidsmarkteconomie ligt de focus van oudsher op het onderscheid tussen werken en niet werken. In de laatste jaren is er steeds meer aandacht voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt en voor

¹ Zie onder andere De Beleidsonderzoekers 2020.

² Zie bijvoorbeeld SEO, 2021.

atypische dienstverbanden, maar daarbij wordt vooral gekeken naar tijdelijke contracten en zzp'ers en minder naar uitzendwerk. Bovendien worden bij dergelijke opsplitsingen uitzendwerkers vaak ingedeeld binnen de brede groep van “werkenden op een tijdelijk contract”. Beperkingen in de beschikbaarheid van betrouwbare gegevens over uitzendwerk zijn hier onder andere een reden voor. Toch is er ook een tak van de literatuur die uitzendwerkers centraal stelt. In dergelijk onderzoek ligt de focus op de mogelijke ‘opstapfunctie’ van uitzendwerk. Uitzendwerk wordt doorgaans lager betaald dan andere vormen van werk, maar kan een opstap (*stepping stone*) zijn naar vastere vormen van werk, met hogere verdiensten.³ De andere kant van de medaille is dat er ook een ‘lock-in’ effect zou kunnen optreden, waarbij personen ook op langere termijn blijven hangen in onzekere vormen van werk. Wanneer het lock-in effect overheerst en de opstapfunctie beperkt is, zou het voor een individu beter kunnen zijn om te wachten op een aanbod voor werk buiten de uitzendsector, ook als dit op korte termijn tot werkloosheid zou kunnen leiden. In deze literatuur wordt geanalyseerd welke van deze effecten dominant is, door uitzendwerkers te vergelijken met andere groepen die actief zijn op de arbeidsmarkt (werknemers op vaste contracten, werknemers op andere flexcontracten, werklozen).

De bevindingen van deze studies zijn zeer wisselend. Er zijn studies die vinden dat veel uitzendwerkers snel overstappen naar vast werk en daarin relatief snel convergeren naar werkenden die op een contract voor bepaalde tijd begonnen.⁴ Uit andere studies blijkt dat die convergentie langzaam gaat, en dat in sommige gevallen uitzendwerkers een aantal jaren later niet beter af zijn dan degenen die eerder werkloos waren.⁵ Een interessante bevinding in de literatuur is dat de opstapfunctie van uitzendwerk voor verschillende groepen op de arbeidsmarkt verschillend functioneert. Zo lijkt de opstapfunctie sterker te zijn voor vrouwen en mensen met een migratieachtergrond.⁶ Daarnaast lijken studies op basis van gegevens van de jaren '90 van de vorige eeuw een wat gunstiger beeld te geven van de arbeidsmarkttuitkomsten van uitzendwerkers dan studies op basis van gegevens van deze eeuw.⁷ Mogelijk is de opstapfunctie van uitzendwerk door de jaren heen dus verzwakt, al kunnen deze verschillen ook afhankelijk zijn van de economische conjunctuur.⁸ De wisselende resultaten binnen deze literatuur lijken ook samen te hangen met verschillen in arbeidsmarktinstuties tussen landen.⁹ De aard van uitzendwerk, alsook die van alternatieve vormen van werk, kan sterk verschillen tussen landen. Bovendien zijn verschillen in de grootte van het sociale vangnet waarschijnlijk ook relevant voor het geschetste beeld. Over het algemeen zijn analyses negatiever over de doorgroeimogelijkheden van uitzendwerk voor studies binnen de Verenigde Staten, en relatief rooskleuriger voor studies binnen

³ Neugart en Storrie, 2006.

⁴ Zie Forde en Slater 2005 en Auray en Lepage-Saucier, 2021.

⁵ Zie Autor en Houseman, 2010; Givord en Wilner, 2015; OECD, 2015.

⁶ Zie Jahn en Rosholm, 2013; Jahn en Pozzoli, 2013.

⁷ Booth, Francesconi, en Frank, 2002.

⁸ Jahn en Rosholm, 2018.

⁹ Jahn, Riphahn en Schnabel, 2012.

Europa.¹⁰ Voor Nederland is er weinig bekend over de langere termijn. De Graaf-Zijl et al. analyseren een steekproef van 1.175 werklozen voor de periode 1988-2000 en vinden dat het aannemen van tijdelijk werk de algehele werkloosheidsduur verlaagt, maar niet leidt tot een betere doorstroom naar vast werk.¹¹ Hierin worden alle vormen van tijdelijk werk samengenomen en is er geen specifiek onderscheid voor uitzendwerk. Voor Nederland is ook aangetoond dat tijdelijk werk (wederom zonder onderscheid voor specifiek uitzendwerk) gerelateerd is aan lagere investeringen in scholing tijdens het werkzame leven.¹²

In dit hoofdstuk presenteren we nieuwe cijfers over de ontwikkeling van (voormalige) uitzendwerkers over een periode van 10 jaar, vergeleken met die van andere werkvormen en werklozen. Bovendien bekijken we een breed aanbod van arbeidsmarkttuitkomsten. Een uniek aspect van de analyse is dat we de administratieve gegevens gebruiken van alle werknemers in Nederland. Daarmee hoeven we niet op kleine steekproeven te vertrouwen en kunnen we gebruikmaken van gegevens van ongeveer 550.000 uitzendwerkers. Het ruime aantal observaties laat het ook toe om de analyses uit te splitsen naar onder andere achtergrond (geslacht, leeftijd, migratieachtergrond) en aard van de baan.

We benadrukken dat de gepresenteerde analyses descriptief van aard zijn en geen causaliteit impliceren. Een (blijvende) achterstand van uitzendwerkers ten opzichte van (overige) werknemers met een vast contract of contract voor bepaalde tijd moet niet geïnterpreteerd worden als een negatief effect van de baan in de uitzendsector. Uitzendwerkers verschillen op veel punten van (overige) werknemers op een vast contract, werknemers op een contract voor bepaalde tijd of werklozen, en zijn daarmee niet één op één met elkaar te vergelijken. Wel geven de analyses inzichten in de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van uitzendwerkers ten opzichte van andere groepen op de langere termijn, als het gaat om baan zekerheid, gewerkte uren en inkomen. Haken ze aan bij personen met vastere vormen van werk, of zijn ze niet of nauwelijks beter af dan degenen die op hetzelfde moment geen werk hadden? Bovendien bieden de analyses inzichten in hoe die ontwikkelingen mogelijk verschillen afhankelijk van geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en soort beroep.

We benadrukken daarnaast dat we de opstapfunctie van uitzendwerk bekijken naar de toekomst toe, in termen van loongroei, urengroei en de kans op een vaste aanstelling. In andere analyses wordt de opstapfunctie van uitzendwerk vaak bekeken met een blik op het (recente) verleden. Zo blijkt uit de Uitzendmonitor dat een derde van de uitzendkrachten geen betaald werk had voor de uitzendbaan,

¹⁰ Ichino, Mealli en Nannicini, 2008.

¹¹ De Graaf-Zijl, Van den Berg en Heyma, 2011.

¹² Fouarge, de Grip, Smits en de Vries, 2012.

waarmee uitzendwerk dus als opstap *vanuit* werkloosheid gezien kan worden.¹³ In dit hoofdstuk ligt de blik dus naar voren toe.

2. Data

Voor de analyses in dit hoofdstuk gebruiken we verschillende bronnen, die allen beschikbaar zijn via de microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De basis wordt gevormd door de gegevens van de Polisadministratie van het UWV. In de Polisadministratie worden voor elke werknemer in Nederland per maand de kenmerken van de baan vastgelegd (loon, aantal uren, sector, contractvorm, etc.). De gegevens zijn beschikbaar voor de periode 2010 tot 2020. Daarnaast koppelen we deze gegevens ook aan twee bestanden met inkomensgegevens (Integraal Persoons Inkomen (IPI) voor 2010 en ‘Inkomens voor Personen’ voor de periode 2011-2020) om te achterhalen wie werkt als zelfstandige, wie studeert en wie een uitkering ontvangt. Voor onze analyse beperken we ons tot degenen die in het startjaar 2010 een leeftijd hebben tussen de 18 en de 50 jaar. De bovengrens is op 50 jaar gezet omdat we individuen 10 jaar lang volgen. In 2020 is deze groep dus op zijn hoogst 60 jaar oud, en voor het overgrote merendeel nog niet gepensioneerd.

De Polisadministratie bevat informatie over alle banen van werknemers in Nederland. Dit betekent dat de gedefinieerde groepen zeer groot zijn: in 2010 zijn er 549.506 personen die werkzaam zijn als uitzendwerker, 3.688.015 personen die op basis van een vast contract werken, en 1.568.083 personen die op een contract voor bepaalde tijd werken (voor de gedefinieerde leeftijdsgroep). Uit de inkomensdata halen we daarnaast een groep van 37.071 personen die in 2010 een WW-uitkering ontvangen.¹⁴

We koppelen deze gegevens ook aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) om voor een kleinere steekproef aanvullende informatie te verzamelen over de aard van het uitzendwerk. We splitsen op basis van deze gegevens de uitzendwerkers in aanvullende analyses op in vier soorten beroepen waarin ze (via het uitzendbureau) werkzaam zijn (geweest): administratief medewerkers, technische beroepen (voornamelijk bouw), dienstverlenende beroepen (voornamelijk obers en schoonmakers) en logistieke beroepen (voornamelijk vakkenvullers en pakketbezorgers). Dit zijn de vier meest voorkomende beroepen binnen de uitzendsector, in het peiljaar 2010.¹⁵

¹³ Uitzendmonitor, 2019.

¹⁴ Dit betreft slechts een deel van alle WW'ers, omdat voor de definitie van deze groep geldt dat het hoofdinkomen voor 2010 uit WW-inkomen bestaat. Iemand die één maand WW ontvangt en daarna gaat werken in, bijvoorbeeld, een uitzendbaan valt immers in de categorie uitzendwerkers. Het is daarmee belangrijk om te benadrukken dat het gaat om een groep van relatief langdurige werklozen.

¹⁵ De indeling is op basis van het uitgeoefende beroep, en niet op basis van de sector. Bijvoorbeeld: een administratieve baan binnen de logistieke sector geldt als administratief beroep. De indeling is gebaseerd op de Beroepenindeling ROA-CBS 2014. Beroepsgroepen zijn gevormd door beroepen die overeenkomen in niveau en richting van de benodigde bekwaamheden te combineren.

De koppeling van de Polisadministratie-data met de EBB data uit 2010 levert 173.776 observaties op, waarvan er 13.866 werkzaam zijn in de uitzendsector. Van 9.328 van deze observaties zijn er ook gegevens beschikbaar over het soort beroep dat de uitzendwerker uitoefent. De splitsing naar de vier gedefinieerde hoofdberoepen is als volgt: 2.225 observaties voor administratieve beroepen, 1.770 voor technische beroepen, 1.246 voor dienstverlenende beroepen en 1.362 voor logistieke beroepen.

Ons doel is om te analyseren hoe het werkenden in de uitzendsector op de lange termijn vergaat, en hoe dit zich verhoudt tot werknemers in andere werknemer-werkgever relaties. Om dit te bereiken kijken we naar het eerste jaar waarvoor we gegevens beschikbaar hebben (2010) en delen we personen op in vier groepen: werkenden in de uitzendsector, (overige) werkenden op een vast contract, (overige) werkenden op een contract voor bepaalde tijd, en WW'ers. Iemand wordt gecategoriseerd als uitzendwerker als voor ten minste één maand in 2010 uitzendwerk de hoofdbaan was.¹⁶ Op deze manier voorkomen we overlap tussen de vier groepen en zorgen we er tegelijkertijd voor dat we alle vormen van uitzendwerk evenwichtig meenemen. Een alternatieve aanpak waarbij iemand het merendeel van het jaar als uitzendwerker actief moet zijn, zou er bijvoorbeeld voor zorgen dat veel seizoenswerkers wegvallen, en de gedefinieerde groep niet meer geheel representatief is.¹⁷

We volgen deze vier groepen in de jaren erna, tot en met 2020, op arbeidsmarktuitskomsten.¹⁸ De groepen zelf zijn dus constant, en gebaseerd op de status in het startjaar 2010. Iemand die in 2010 uitzendwerker was maar in 2015 een vast contract heeft, wordt dus ook in 2015 nog geschaald onder de groep 'uitzendwerkers' omdat we groepen vergelijken op basis van hun status in 2010. Met andere woorden kijken we wat de status van personen in 2010 betekent voor de ontwikkeling van hun arbeidsmarktuitskomsten in de jaren erna. De vraag is dus niet hoe werkenden in de uitzendsector zich ontwikkelen tussen 2010 en 2020, maar hoe degenen die in 2010 in de uitzendsector werkten zich ontwikkelen tussen 2010 en 2020, los van waar ze werken in de jaren na 2010.

Door de ontwikkeling tot en met 2020 te analyseren, wordt er een lange-termijn blik gegeven voor een periode van 10 jaar. Aangetekend moet worden dat het laatste meetjaar, 2020, beïnvloed is door de coronacrisis. Uit een aanvullende analyse blijkt echter dat de impact hiervan voor deze analyse niet groot is, en dat vergelijkbare resultaten worden gevonden als we 2019 als laatste meetjaar nemen. De resultaten hiervan zullen kort worden besproken in paragraaf 3. Een andere aanvullende analyse kijkt

¹⁶ Payrolling valt niet onder uitzendwerk in de indeling die het CBS maakt, en wordt pas sinds kort als aparte categorie gemeten.

¹⁷ Iemand geldt dus als 'vast contract', 'contract voor bepaalde tijd' en 'WW' op voorwaarde dat in geen enkele maand de hoofdbaan uitzendwerk is. Hoofdbanen zijn gedefinieerd op basis van het aantal gewerkte uren. Iemand geldt als WW'er als het merendeel van het inkomen over dat jaar afkomstig is als WW-uitkering. Voor het onderscheid tussen vaste aanstellingen en aanstellingen voor bepaalde tijd geldt de status voor januari van dat jaar als peildatum. Om overlap te voorkomen worden uitzendwerkers die (met het uitzendbureau) een contract voor onbepaalde tijd (tussen de 5 en 10 procent van alle uitzendwerkers) ingedeeld bij de groep 'uitzendwerkers' en dus niet bij de groep 'vast contract'.

¹⁸ We meten de uitkomsten in de jaren 2011, 2013, 2015, 2019 en 2020.

in hoeverre resultaten verschillen als het peiljaar anders is dan 2010. De resultaten hiervan worden ook gepresenteerd in paragraaf 3.

Uitzendwerkers worden in onze analyse door de tijd heen vergeleken met andere groepen. Deze verschillende vergelijkingen zijn om diverse redenen interessant. Een vaste aanstelling biedt de hoogste baan zekerheid en geeft gemiddeld gezien ook het hoogste loon. Dat blijkt uit eerdere analyses van bijvoorbeeld de Uitzendmonitor, en eveneens uit onze eigen analyse. Deze groep geldt in die zin als een ‘bovengrens’ waar uitzendwerkers in het meest gunstige geval naartoe zouden groeien op lange termijn. Aan de andere kant zullen uitzendwerkers qua opleiding, achtergrond en soort werk relatief meer lijken op werkenden met een aanstelling voor bepaalde tijd. Bovendien valt te verwachten dat er voor veel uitzendwerkers op korte termijn geen uitzicht is op een baan met een vaste aanstelling, en dat een baan met een aanstelling voor bepaalde tijd een meer realistische alternatieve optie biedt. Het andere realistische alternatief voor het niet aannemen van uitzendwerk is werkloosheid. Daarom maken we ook de vergelijking met de groep WW’ers. Deze indeling in groepen sluit aan bij de gangbare aanpak in de literatuur waarin de keuze centraal staat of iemand die uitzendwerk wordt aangeboden beter kan wachten op een baan met meer zekerheid (i.e. een baan met aanstelling voor bepaalde tijd, of in het meest gunstige geval een vaste aanstelling), met daarbij het risico om zonder betaald werk te komen zitten (i.e. in de WW te belanden).

Om de ontwikkeling van uitzendwerkers ten opzichte van de andere groepen in beeld te brengen staan de volgende uitkomsten centraal: 1) het hebben van betaald werk 2) het aantal gewerkte uren per maand 3) het uurloon 4) het hebben van een vaste aanstelling 5) het hebben van een inkomen onder de lage-inkomensgrens.¹⁹ Eerstgenoemde uitkomst kijkt voor elk jaar of het merendeel van de inkomsten uit arbeid wordt gehaald. Gewerkte uren zijn gebaseerd op het gemiddelde aantal uren per maand over dat jaar. Uurloon is berekend als het totale inkomen uit arbeid voor dat jaar gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren. ‘Inkomen onder lage-inkomensgrens’ is gebaseerd op de ‘financiële afhankelijkheid’ indicator van het CBS die meet of het netto inkomen van een persoon (inclusief sociale verzekeringen) boven de lage-inkomensgrens van een alleenstaande zit. Met deze indicator is er een concreet beeld van de grootte van de groep die als ‘precair’ aangeduid kan worden.

We benadrukken dat we de verschillende groepen werkenden volgen door de jaren heen, op de voorwaarde dat ze op dat moment zijn ingeschreven in de Nederlandse gemeentelijke basisadministratie (GBA). Door emigratie en overlijdens is een deel van de in 2010 gedefinieerde groepen niet meer zichtbaar in de GBA in volgende jaren. Uit onze analyses blijkt onder meer dat uitzendwerkers vaker een migratieachtergrond hebben. Hierdoor ligt het aandeel dat we niet meer in de GBA terug zien hoger

¹⁹ Situatie waarbij het persoonlijke netto inkomen uit arbeid of eigen onderneming alsmede uit sociale verzekeringen lager is dan de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande. Sociale verzekeringen op basis van eerdere arbeid (WW, WIA) worden hier meegerekend, sociale voorzieningen (bijv. bijstand) worden hier niet meegerekend.

voor uitzendwerkers. Na één jaar (2011) is van alle personen die in 2010 als uitzendwerker werkzaam waren ongeveer 14,5 procent niet meer ingeschreven in de GBA. Dit loopt op naar 27,2 procent in 2015 en 31,6 procent in 2020. Voor werknemers op een contract voor bepaalde tijd en op een vast contract is het aandeel niet-ingeschreven in 2020 gelijk aan respectievelijk 23,6 procent en 17,1 procent.²⁰ Dit betekent dat uitzendwerkers die maar zeer kort in Nederland wonen en/of werken in de lange-termijn cijfers van de analyses niet meegenomen worden, aangezien we hun arbeidsmarktuitkomsten dan niet kunnen observeren. De resultaten van de analyses zijn daarmee niet representatief voor kortdurende arbeidsmigratie.

3. Analyse

3.1 Achtergrondkenmerken

Zoals gezegd, maken we voor de analyse een uitsplitsing naar vier groepen, te weten mensen die werken op uitzendbasis, mensen met een vast contract, mensen met een contract voor bepaalde tijd (ook aangeduid als ‘overige flexwerkers’) en mensen met een WW-uitkering. In tabel 1 worden de kenmerken van de vier groepen gepresenteerd op basis van de gehele steekproef in 2010. De gemiddelde leeftijd van de groep uitzendwerkers is 28,7 jaar. Daarmee vormen de uitzendwerkers net als werknemers met een tijdelijk contract (gemiddeld 29,8 jaar) een relatief jonge groep op de arbeidsmarkt. Ter vergelijking, de gemiddelde leeftijd van werknemers met een vast contract is 37 jaar. Een ander opvallend kenmerk van uitzendwerkers is dat in deze groep het aandeel vrouwen het kleinst is. Dit lijkt niet zozeer te liggen aan de flexibiliteit van het type werk, want het grootste aandeel vrouwen is juist te vinden in de groep met een tijdelijk contract – een ander type flexibel werk.²¹ Een interessant gegeven is verder dat in de groep uitzendwerkers het aandeel mensen met een migratieachtergrond aanzienlijk groter is dan in de andere drie groepen. Wanneer we deze kenmerken combineren, dan blijkt de gemiddelde uitzendwerker relatief vaak een jonge man met een migratieachtergrond te zijn.

Tabel 1. Achtergrondkenmerken naar type arbeidsrelatie voor het jaar 2010

	Leeftijd	Vrouw	Migratieachtergrond
Uitzendwerkers	28,7	40,7%	40,3%
Vast contract	37,0	48,1%	17,5%
Contract bepaalde tijd	29,8	53,3%	25,1%
WW	38,8	46,5%	28,9%

Bron: CBS Microdatabestand SPOLISBUS

²⁰ Concreet houdt dit in dat wanneer we, bijvoorbeeld, het aandeel uitzendwerkers dat in 2020 geen werk heeft aanduiden, dit het percentage is zonder werk van alle uitzendwerkers uit 2010 die we in 2020 nog in de GBA observeren.

²¹ Het lijkt eerder samen te hangen met het feit dat in typische beroepen die door uitzendwerkers uitgeoefend worden vaker mannen actief zijn. Zo blijkt uit de cijfers dat uitzendwerk oververtegenwoordigd is onder technische beroepen en (vooral) logistieke beroepen, waarin het aandeel vrouwen respectievelijk 11 procent en 13 procent bedraagt

3.2. Trends in arbeidsmarktuitskomsten

In het vervolg van de analyse richten we ons op de vraag hoe deze vier groepen zich hebben ontwikkeld door de tijd heen. Figuur 1.1 laat zien dat van degenen die in 2010 werkzaam waren als uitzendwerkers na 10 jaar ongeveer 15 procent nog steeds werkzaam was als uitzendkracht. De uitstroom uit de uitzendsector is het sterkst in de eerste twee jaar. Daarna wordt de trend vlakker. Van degenen die in 2010 een vast of tijdelijk contract hadden of werkloos waren, wordt in de jaren daarna een deel werkzaam in de uitzendsector. De grootste instroom in de uitzendsector komt vanuit de WW. Wanneer we vervolgens kijken naar het deel van de werkenden dat een transitie maakt naar een situatie zonder betaald werk, dan blijkt uit figuur 1.2 dat deze situatie het vaakst voorkomt onder uitzendwerkers.²² Met 8,5 procent was dit aandeel het hoogst in 2013. Dit was een periode waarin de werkloosheid in Nederland hoog was en uitzendwerkers sterk fungeerden als flexibele schil voor werkgevers. Het aandeel personen zonder werk is substantieel kleiner in de groep van de tijdelijke contracten, te weten 4 procent in 2013. Dit verschil is opvallend omdat, net als de uitzendkrachten, ook de tijdelijke contracten in de regel door werkgevers als flexibele schil worden gebruikt.

Een interessante ontwikkeling is dat uitzendwerkers een sterke inhaalslag maken met het aantal gewerkte uren (figuur 1.3). In 2010 is er nog sprake van een fors verschil tussen het aantal gewerkte uren per maand van een uitzendkracht en iemand met een tijdelijk contract, en het verschil is nog groter ten opzichte van iemand met een vast contract. Uit een aanvullende analyse op basis van data vanuit de EBB blijkt dat uitzendwerkers meer uren zouden willen werken dan dat zij nu doen en dat dit onder uitzendwerkers ook vaker het geval is dan voor andere groepen. Het aandeel werkenden dat meer uren zou willen werken, ligt voor uitzendwerkers 15 procent hoger dan bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd en 60 procent hoger dan voor werknemers met een vast contract. Figuur 1.3 laat zien dat het aantal gewerkte uren van uitzendwerkers sterk gegroeid is en in 2020 vrijwel gelijk ligt met de andere groepen. Het gewenste aantal uren ligt dus nog boven dat niveau. Dit kan aan de ene kant samenhangen met het lagere uurloon waardoor meer uren nodig zijn voor een bepaald beoogd inkomen. Aan de andere kant kan het aangeven dat deze groep (voormalig) uitzendwerkers een sterke binding heeft met de arbeidsmarkt en een sterke voorkeur heeft voor fulltime werk. Ook in 2010 lag het aandeel werkenden dat meer uren zou willen werken fors hoger voor uitzendwerkers ten opzichte van de andere groepen, maar toen lagen de werkelijk gewerkte uren ook een stuk lager. Samen genomen tonen deze resultaten aan dat het relatief kleine aantal gewerkte uren voor uitzendwerkers (vooral in 2010 en de jaren erna) niet overeenkomt met hun voorkeuren en dat dus niet het volledige arbeidspotentieel van deze groep benut wordt.

Een soortgelijke inhaalslag als bij het aantal gewerkte uren is niet waar te nemen in het uurloon (figuur 1.4). De lonen van de drie verschillende groepen die in 2010 werk hadden, hebben zich in de jaren

²² Afgezien van de mensen die reeds in 2010 een WW-uitkering ontvingen.

daarna vrijwel parallel ontwikkeld. Dit is een opmerkelijk verschil met de eerdere figuren. Uitzendwerkers vinden dus vaak en snel een nieuwe baan buiten de uitzendsector, gaan daarbij fors meer uren werken maar de waardering van dat werk blijft vergelijkbaar met het eerdere uitzendwerk. Uitzendwerk lijkt daarmee wel een opstap naar ander werk en naar meer uren, maar niet een opstap naar een beter betaalde baan. De resultaten bevestigen de bevindingen van eerdere studies dat de “*pay gap*” van uitzendwerk zo rond de 15 procent ligt op de korte termijn.²³ Onze resultaten laten zien dat die *pay gap* ook op de langere termijn zo groot blijft.

Figuur 1.5 laat vervolgens zien dat in 2010 ongeveer 30 procent van de uitzendwerkers onder de lage-inkomensgrens valt. Dit aandeel is vergelijkbaar met het aandeel van degenen met een WW-uitkering en het is fors hoger dan het aandeel van degenen met een vast of tijdelijk contract. Hoewel de lage-inkomensgrens een ander bedrag is en ook een ander concept behelst dan de armoedegrens, is er de nodige overlap tussen de groepen die onder deze grenzen vallen. Een deel van de uitzendwerkers die onder de lage-inkomensgrens valt, zal ook onder de armoedegrens vallen. Dit zijn dan zogenoemde ‘werkende armen’. Het relatief kleine aantal gewerkte uren lijkt hier een belangrijke factor te zijn. Wanneer we vervolgens kijken naar de ontwikkeling door de tijd heen, dan blijkt het aandeel van de uitzendwerkers met een inkomen onder de lage-inkomensgrens redelijk snel af te nemen. In ongeveer 10 jaar tijd daalt dit aandeel van 30 naar 20 procent en convergeert dit aandeel naar het aandeel mensen met een tijdelijk contract dat onder de lage-inkomensgrens valt. Deze convergentie is het gevolg van de inhaalslag van het aantal gewerkte uren door de uitzendwerkers; het verschil in uurloon blijft immers nagenoeg constant.

De trends in de empirie ondersteunen voor een deel van de werkenden het idee dat uitzendwerk fungeert als opstap naar een vast contract. Uit figuur 1.6 blijkt dat na 10 jaar meer dan 60 procent van degenen die in 2010 werkzaam waren als uitzendkracht uiteindelijk werkzaam is op basis van een vast contract. Het is interessant om te zien dat de doorstroom naar vast werk sneller verloopt voor mensen die in 2010 werkzaam waren op basis van een tijdelijk contract. Dit verschil komt grotendeels overeen met eerdere bevindingen in de literatuur; deze geven aan dat het verschil in doorstroom naar een vast contract tussen uitzendwerkers en overige flexwerkers na 3-5 jaar ongeveer 20 procentpunt is, in het nadeel van de uitzendwerkers.²⁴ Uit onze analyse blijkt dat dit verschil in de jaren erna niet veel kleiner wordt. De reden voor dit verschil is waarschijnlijk dat in het geval van een tijdelijk contract veelal alleen verandering van het contract nodig is om er een vast dienstverband van te maken. In het geval van een uitzendwerker zal er vaker een transitie naar een andere baan nodig zijn voor een andere contractvorm. Opvallend hierbij is dat ook voor de mensen die aanvankelijk een WW-uitkering ontvingen de stap naar

²³ Zie Jahn en Pazzoli (2013) voor een overzicht. De ruwe verschillen in uurloon in figuur 1.4. zijn groter dan 15 procent. Wanneer we echter (net als in de genoemde studies) corrigeren voor achtergrondkenmerken dan is het verschil in loon ongeveer 10 procent ten opzichte van overige flexwerkers en 20 procent ten opzichte van werknemers op een vast contract.

²⁴ Zie onder andere Ameudo-Dorantes et al., 2007.

een vast contract sneller gaat dan voor uitzendwerkers. Dit suggereert dat er in de uitzendsector sprake is van een zogenaamd 'lock-in effect'; wanneer mensen werkzaam zijn in de uitzendsector maken zij minder snel een overstap naar werk met meer zekerheid.

Figuur 1.1 heeft aangetoond dat de uitstroom vanuit de uitzendsector relatief hoog is. Toch blijft er een niet-verwaarloosbare groep van 16 procent die 10 jaar later nog in de uitzendsector werkt. Deze groep is dus feitelijk 'locked-in' in de uitzendsector. Verdere analyse voor deze groep toont aan dat hun arbeidsmarktuitskomsten relatief slecht afsteken. Hoewel ze in 2020 uitzendwerk hebben, geldt voor 15 procent van deze uitzendwerkers dat hun hoofdkomen in 2020 uit een uitkering komt (drie keer zo hoog als voor de gehele groep die in 2010 uitzendwerk deed). Hoewel hun uurloon in 2010 nog exact gelijk lag met de rest van de uitzendwerkers, is de groei in hun uurloon veel kleiner (50 procent lager dan voor de gehele groep). Ook werken ze significant minder uren in 2020 (terwijl ze in 2010 nog meer uren werkten dan degenen die de uitzendsector hebben verlaten), en weten ze slechts in 14 procent van de gevallen een vast contract te behalen binnen de uitzendsector. Het lijkt er daarom op dat de opstapfunctie van uitzendwerk naar meer uren, een hoger loon en een vast dienstverband vrijwel alleen behaald kan worden als de uitzendsector op de korte termijn verlaten kan worden, en dat financiële zekerheid voor de groep die locked-in is zeer moeilijk te bereiken is.

Figuur 1. Trends in arbeidsmarkttuitkomsten voor uitzendwerkers tegenover andere groepen (2010-2020), op basis van type werk dat men had in 2010

Fig. 1.1: percentage in uitzendsector

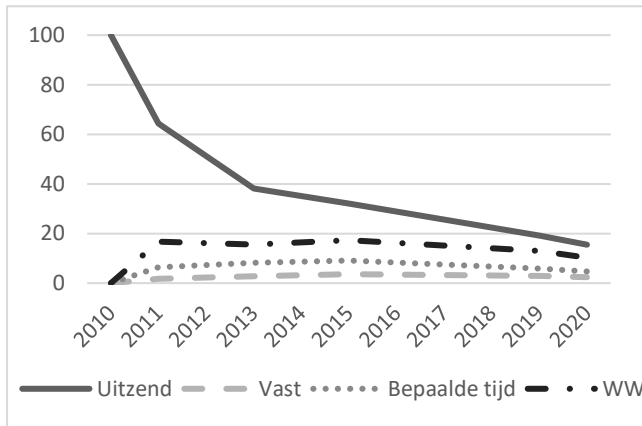


Fig. 1.2: percentage zonder betaald werk

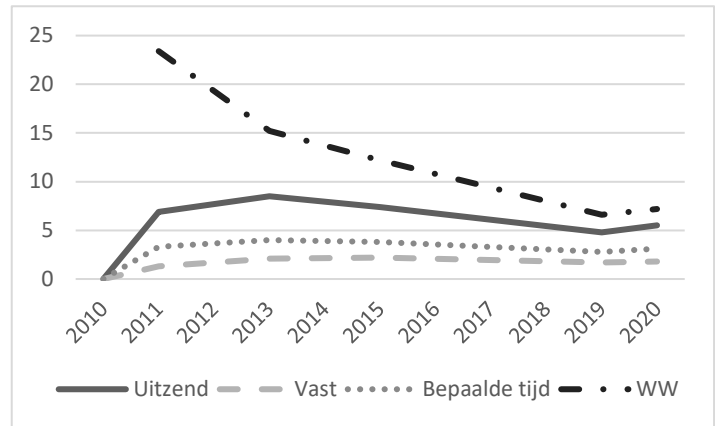


Fig. 1.3: aantal gewerkte uren per maand

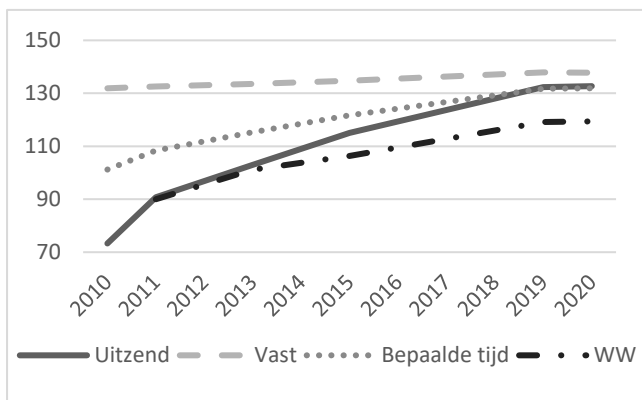


Fig. 1.4: uurloon

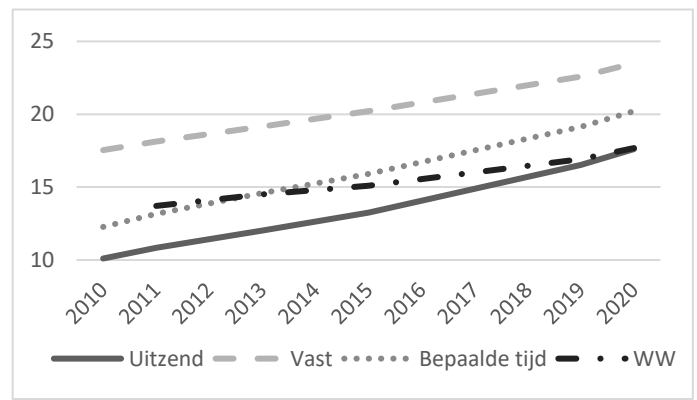


Fig. 1.5: percentage onder lage-inkomensgrens

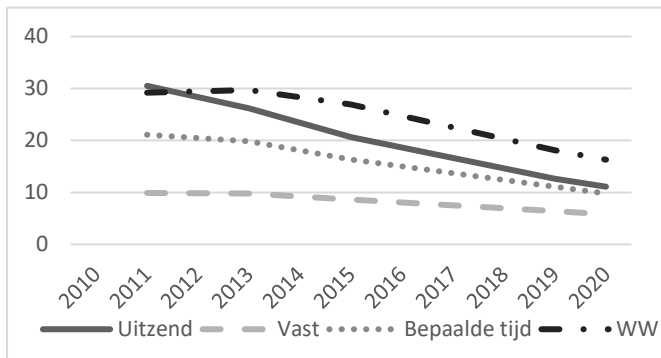
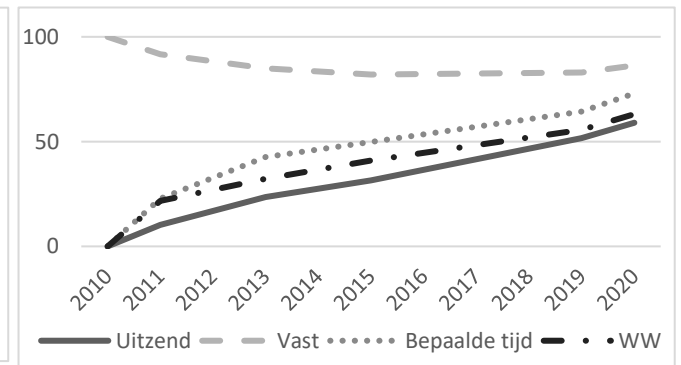


Fig. 1.6: percentage met een vaste aanstelling



Bron: CBS Microdatabestanden SPOLISBUS en INPATAB

3.3 Verschillen naar geslacht, leeftijd en migratieachtergrond

Tot nu toe hebben we ons geconcentreerd op de verschillen in de ontwikkelingen tussen de vier groepen. Hierna gaan we dieper in op deze ontwikkelingen door ook de heterogeniteit naar geslacht, leeftijd en migratieachtergrond binnen de vier groepen te onderzoeken. Dit is van belang omdat uitzendwerkers een diverse groep zijn en de opstapfunctie van uitzendwerk mogelijk verschillend uitpakt voor verschillende groepen. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat ze andere soorten werk doen, of gemiddeld genomen andere uren maken of een ander loon verdienen, hetgeen allemaal invloed kan hebben op hun arbeidsmarktperspectieven op lange termijn. In figuur 2 zoomen we in op de verschillen tussen de ontwikkelingen van de uitzendwerkers en degenen met een tijdelijk contract. Dat doen we steeds voor het eerste en het laatste jaar. Deze twee jaren worden weergegeven in de staafdiagrammen. Figuur 2.1 illustreert de ontwikkelingen voor degenen zonder betaald werk. Om precies te zijn laat figuur 2.1 het verschil zien tussen het aandeel werknemers zonder betaald werk die eerst werkzaam waren als uitzendkracht en het aandeel werknemers zonder betaald werk die eerst werkzaam waren op basis van een tijdelijk contract (het verschil tussen de doorgetrokken en de gestippelde lijn in figuur 1.2). Voor alle groepen is dit verschil in 2020 kleiner dan in 2011. Opvallend is dat het verschil tussen uitzendwerk en tijdelijke contracten het kleinst is voor de mensen die jonger zijn dan 25 jaar. Voor de mensen die ouder zijn dan 35 jaar is dit verschil juist het grootst, met name in 2011.

Wanneer we naar het aantal gewerkte uren kijken in figuur 2.2, dan blijkt dat in 2010 binnen alle groepen de uitzendwerkers minder uren werkten dan degenen met een tijdelijk contract. De achterstand in gewerkte uren was het grootst voor mannen en voor werknemers tussen de 25 en 35 jaar oud. Interessant is dat in 2020 voor enkele groepen de situatie is omgedraaid. Bij vrouwen, degenen jonger dan 25 jaar en degenen zonder migratieachtergrond hebben de uitzendwerkers de achterstand volledig ingehaald en werken zij zelfs meer uren dan overige flexwerkers. Voor vrouwen is de achterstand in het uurloon en in het aandeel dat onder de lage-inkomensgrens valt ook kleiner dan voor mannen. Dit bevestigt de bevindingen van andere studies dat de opstapfunctie van uitzendwerk relatief sterker lijkt voor vrouwen.²⁵

Bij de uurlonen is het opmerkelijk dat de jongeren die werkzaam waren als een uitzendkracht een hoger uurloon hadden in 2010 dan de jongeren met een tijdelijk contract, en dat deze voorsprong er 10 jaar later – weliswaar iets kleiner – nog steeds is (figuur 2.3). De andere groepen hebben de achterstand niet ingehaald. Integendeel, voor een aantal groepen is het verschil juist groter geworden. Ook voor de transitie naar een vast contract (figuur 2.5) geldt dat er geen enkele groep is die de achterstand volledig heeft ingehaald. Er is relatief veel heterogeniteit tussen de verschillende leeftijdsgroepen. De achterstand is het grootst voor de 35-plussers en voor hen is de achterstand ook groter geworden tussen

²⁵ Zie Jahn en Pozzoli, 2013; Booth et al., 2002.

Figuur 2. Verschil in arbeidsmarktuitskomsten tussen uitzendwerkers en overige flexwerkers, naar achtergrond

Fig. 2.1. Verschil in het hebben van betaald werk (in procentpunten)

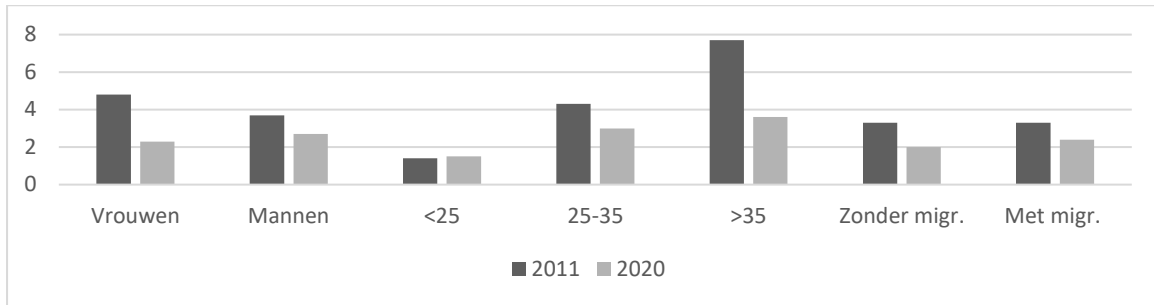


Fig. 2.2 Verschil in gewerkte uren per maand

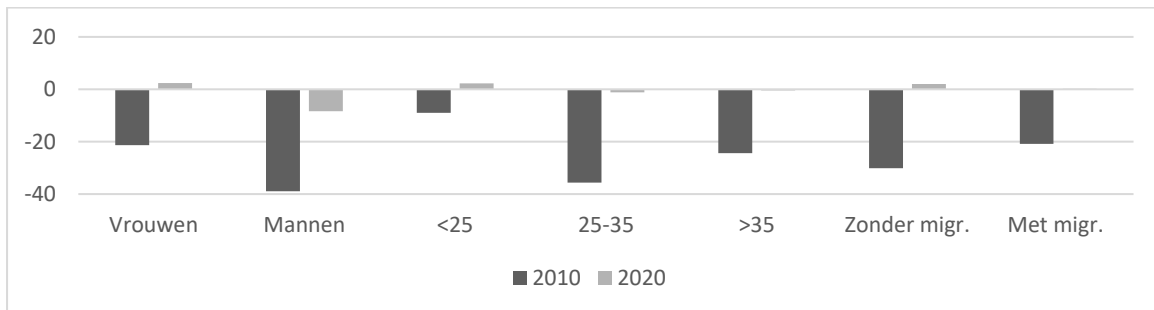


Fig. 2.3 Verschil in uurloon (in euro's)

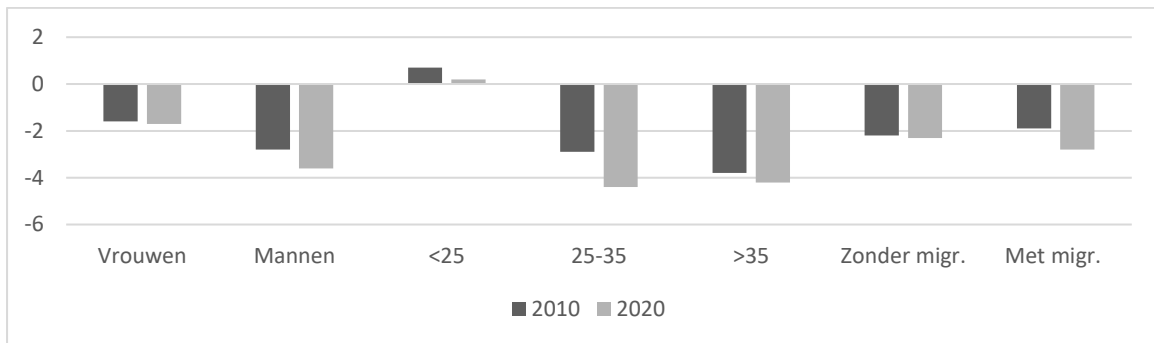


Fig. 2.4 Verschil in het aandeel onder lage-inkomensgrens (in procentpunten)

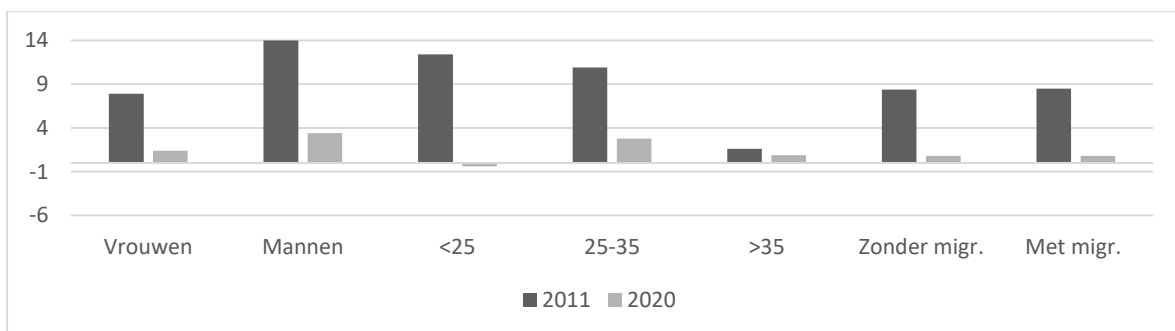
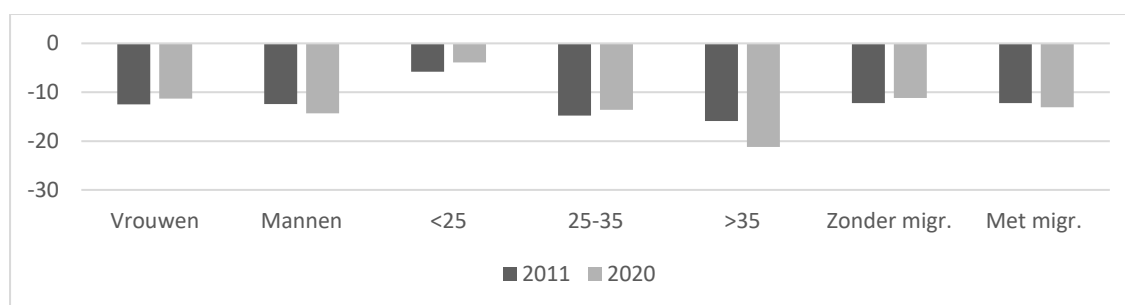


Fig. 2.5 Verschil in het hebben van een vaste aanstelling (in procentpunten)



Noot: Elke staaf vertegenwoordigt, voor een gegeven jaar, groep en uitkomst, het verschil tussen degenen die in 2010 uitzendwerker waren en degenen die in 2010 een contract voor bepaalde tijd hadden.

Bron: CBS Microdatabestanden SPOLISBUS en INPATAB

2010 en 2020. Voor de jongere groepen daarentegen is de achterstand kleiner geworden tussen 2011 en 2022. Dit suggereert dat uitzendwerk meer een opstapfunctie heeft voor jongeren dan voor ouderen.

In een aanvullende analyse is ook gekeken of er verschillen zijn afhankelijk van het type migratieachtergrond. Uit deze analyses blijkt dat uitzendwerkers met een migratieachtergrond uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landers) vooral op korte termijn vaker werk hebben en meer uren werken dan andere groepen met een migratieachtergrond. Andere groepen met een migratieachtergrond halen deze achterstand wel deels in tussen 2010 en 2020. Hoewel MOE-landers die in 2010 in de uitzendsector actief waren dus veel uren werken, blijft hun uurloon achter (zowel vergeleken met MOE-landers in overige flexbanen als vergeleken met uitzendwerkers met een andere migratieachtergrond). Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat MOE-landers minder vaak een opleiding volgen naast hun werk, en vaker blijven hangen in de uitzendsector. Uit de aanvullende analyses blijkt ook dat de arbeidsmarktuitskomsten van eerste-generatie migranten uit de uitzendsector beter zijn dan die van tweede-generatie migranten uit de uitzendsector. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de eerstgenoemde groep vaker uit arbeidsmigranten bestaat die voor specifiek werk naar Nederland komen, en daardoor sneller aanhaken op de arbeidsmarkt.

3.4 Verschillen naar beroepsgroep

In figuur 3 maken we een alternatieve uitsplitsing van de verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract. Nu zoomen we in op de verschillen tussen verschillende beroepsgroepen.²⁶ Opvallend is dat relatief veel uitzendwerkers met een technisch beroep na het eerste

²⁶ De meest voorkomende beroepsoorten binnen deze vier beroepsklassen zijn als volgt (op volgorde van frequentie en met minstens 100 observaties):

jaar geen betaald werk hebben. Dit aandeel is eveneens relatief groot voor logistieke beroepen (figuur 3.1). Ook voor het aantal gewerkte uren is de achterstand het grootst voor mensen met een technisch beroep (figuur 3.2). Voor dienstverlenende beroepen daarentegen is deze achterstand in 2020 omgezet in een voorsprong. Deze beroepsgroep laat ook een inhaalslag zien voor de uurlonen (figuur 3.3). De groep die in 2010 een dienstverlenend beroep had in de uitzendsector heeft tegen 2020 zelfs een hoger gemiddeld uurloon dan diegenen die in 2010 een dienstverlenend beroep hadden met een contract voor bepaalde tijd. In de transitie naar een vast contract daarentegen hebben uitzendwerkers met een dienstverlenend beroep geen inhaalslag weten te bewerkstelligen (figuur 3.4). Wel zijn de verschillen met overige flexwerkers in deze beroepsgroep het kleinst. Voor dienstverlenende beroepen lijkt de opstapfunctie van uitzendwerk dus relatief sterk. Bij administratieve beroepen valt op dat de achterstand in arbeidsmarkttuitkomsten relatief sterk is aan het begin van de periode, maar dat er ook een sterke inhaalslag wordt gemaakt in de jaren erna. Bij de logistieke beroepen is eerder sprake van een omgekeerde dynamiek: in 2010/2011 is de achterstand vergeleken met de andere beroepsgroepen relatief klein, maar de inhaalslag is ook beperkt.

Administratieve beroepen: 1) administratief medewerkers 2) receptionisten en telefonistes 3) zakelijke dienstverleners 4) transportplanners 5) boekhouders.

Technische beroepen: 1) hulpkrachten bouw en industrie 2) productiemachinebedieners 3) bouwarbeiders ruwbouw 4) technici bouwkunde 5) procesoperators 6) elektriciens en electronicamonteurs

Dienstverlenende beroepen: 1) kelners en barpersoneel 2) schoonmakers 3) keukenhulpen 4) koks.

Logistieke beroepen: 1) laders, lossers en vakkenvullers 2) vuilnisophalers en dagbladenbezorgers 3) bedieners mobiele machines 4) vrachtwagenchauffeurs.

Figuur 3. Verschil in arbeidsmarktuitskomsten tussen uitzendwerkers en overige flexwerkers, naar beroepsgroep

Fig. 3.1. Verschil in het hebben van betaald werk (in procentpunten)

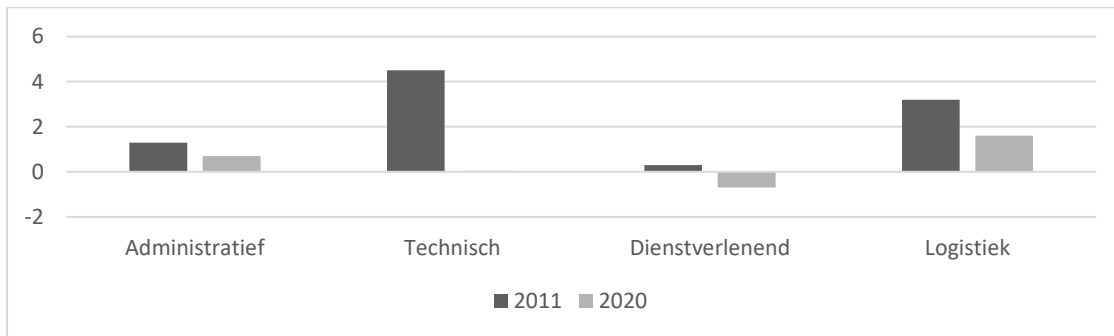


Fig. 3.2. Verschil in gewerkte uren per maand

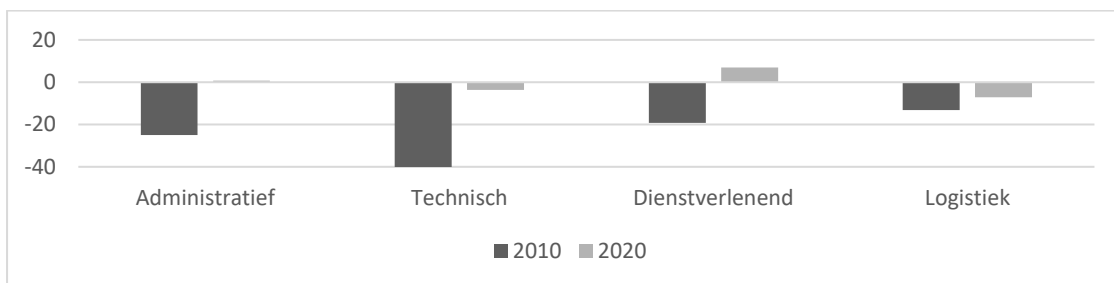


Fig. 3.3. Verschil in uurloon (in euro's)

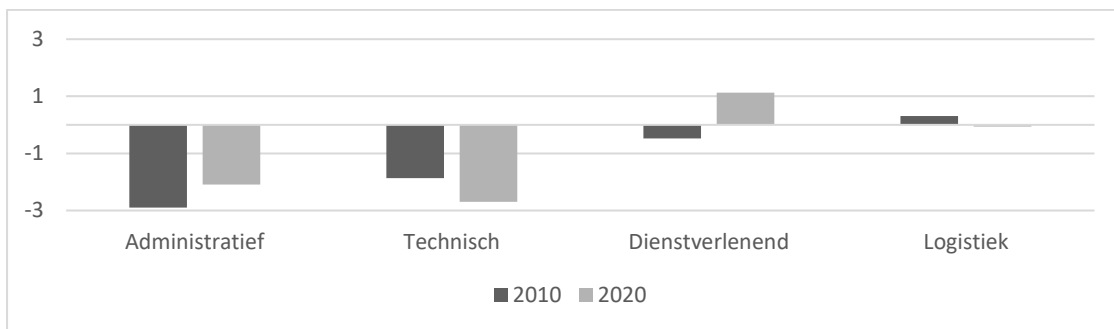


Fig. 3.4. Verschil in het aandeel onder lage-inkomensgrens (in procentpunten)

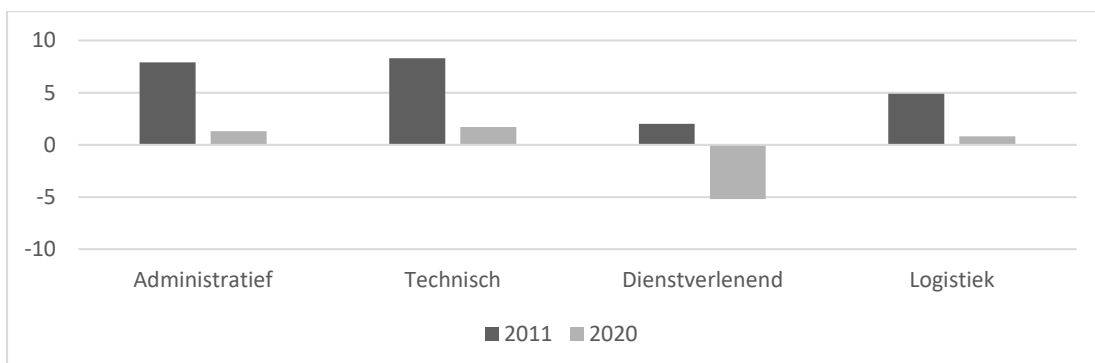
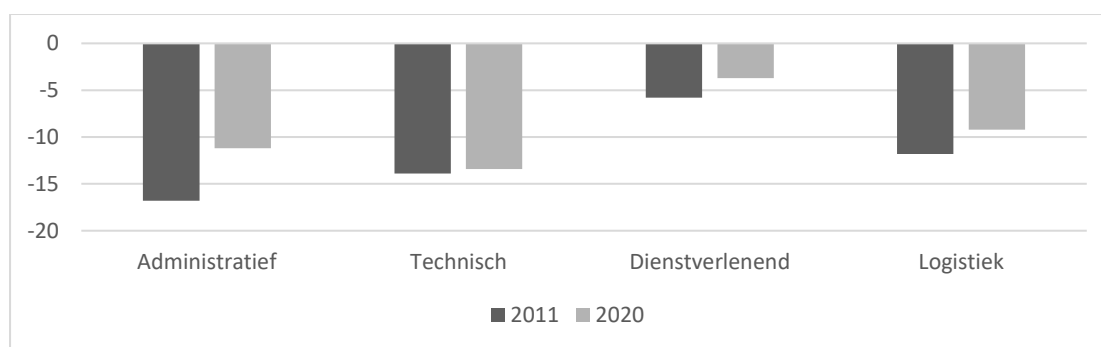


Fig. 3.5. Verschil in het hebben van een vaste aanstelling (in procentpunten)



Noot: Elke staaf vertegenwoordigt, voor een gegeven jaar, beroepsgroep en uitkomst, het verschil tussen degenen die in 2010 uitzendwerker waren en degenen die in 2010 een contract voor bepaalde tijd hadden.

Bron: CBS Microdatabestanden SPOLISBUS en INPATAB, en Enquête beroepsbevolking

3.5 De rol van achtergrondkenmerken in de verschillen tussen uitzendwerkers en andere groepen

Figuren 1-3 vergelijken de arbeidsmarktuitskomsten van verschillende groepen op basis van hun arbeidssituatie in 2010. Deze groepen zullen echter op meer aspecten verschillen van elkaar dan alleen hun contractsituatie. Tabel 1 geeft bijvoorbeeld aan dat uitzendwerkers jonger zijn, vaker vrouw zijn en vaker een migratieachtergrond hebben. De vraag is of de getoonde verschillen werkelijk een reflectie zijn van het type werk, of eerder van het verschil in achtergrond. Mocht dit laatste het geval zijn, dan kunnen de conclusies die we trekken uit de vergelijkingen met betrekking tot de opstapfunctie van uitzendwerk een vertekend beeld geven. Een correctie voor achtergrondkenmerken kan hier inzicht in geven. Hoewel we lang niet alle verschillen in kenmerken tussen uitzendwerkers en andere groepen werknemers kunnen observeren (denk aan vaardigheden, motivatie, gezondheid, etc.), bespreken we in deze paragraaf in hoeverre de geschatte verschillen veranderen wanneer we corrigeren voor verschillen in door ons observeerbare kenmerken.

Allereerst corrigeren we voor leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en of mensen op dat moment een opleiding volgen. Deze correcties hebben gevolgen voor het geschatte verschil tussen uitzendwerkers en werknemers op een vast contract; dit wordt met name voor de gewerkte uren en de uurlonen kleiner. Voor de gewerkte uren geldt dat het verschil in 2010 na correctie krimpt met ongeveer een derde, maar de inhaalslag in de jaren erna blijft zichtbaar. Hoewel het verschil in uurloon met degenen op een vaste aanstelling ook krimpt (met ruim 25 procent) is dit verschil door de jaren heen nog steeds constant. Daarnaast zien we weinig tot geen effect van de correctie op het verschil tussen uitzendwerkers en werknemers op een contract voor bepaalde tijd. De eerder getoonde verschillen tussen deze twee groepen van flexwerkers worden dus niet gedreven door verschillen in achtergrondkenmerken. Vergeleken met de groep die in 2010 in de WW zat, is de ontwikkeling van uitzendwerkers na correctie

wel gunstiger. De inhaalslag in gewerkte uren en uurloon is na correctie al eerder bereikt dan in figuur 2 zichtbaar is.

Een ander belangrijk kenmerk dat nog niet is meegenomen in deze correcties is opleidingsniveau. Het hoogst behaalde opleidingsniveau is niet beschikbaar voor de volledige groep uit de polisadministratie, maar wel voor de steekproef uit de EBB data. Hieruit blijkt dat een extra correctie voor opleidingsniveau de conclusies van de analyses niet sterk beïnvloedt. Over het algemeen maakt deze correctie de verschillen tussen uitzendwerk en overige flexwerkers wel wat kleiner, maar het patroon door de jaren heen blijft hetzelfde. Voor de figuren 1.4 en 1.6 betekent dit dat de lijnen voor uitzendwerkers en andere flexwerkers na correctie wat dichterbij elkaar liggen, maar dat het verschil door de jaren heen wel constant blijft. Concreet vinden we dat de extra correctie voor opleidingsniveau het verschil in uurloon tussen uitzendwerk en overige flexwerkers verkleint met ongeveer 15 procent in elk jaar. Het verschil in het aandeel personen op een vast contract tussen (voormalig) uitzendwerkers en overige flexwerkers blijft vrijwel gelijk (13,2 procentpunt zonder correctie voor opleidingsniveau tegenover 13,0 procentpunt met correctie voor opleidingsniveau in 2020).

3.6 De rol van de coronacrisis en de conjunctuur

De keuze om in onze analyse te focussen op de jaren 2010 tot 2020 is gedreven door het feit dat dit ons de langste tijdsperiode geeft om de lange-termijn ontwikkeling op de arbeidsmarkt te analyseren. Om na te gaan of de resultaten van de analyse niet gevoelig zijn voor de gekozen jaren, hebben we aanvullende analyses uitgevoerd met alternatieve jaren. Wat betreft het startjaar (2010) geldt dat dit in een crisisperiode viel, wat de perspectieven van de verschillende groepen zal hebben beïnvloed. We nemen daarom als alternatief 2015 als peiljaar, en vergelijken de ontwikkeling in 2015-2020 met die in 2010-2015. Voor wat betreft het slotjaar van de hoofdanalyse (2020) kan er mogelijk een invloed zijn geweest van de coronacrisis. We kijken daarom aanvullend ook naar de cijfers voor 2019.

Figuur 1 toont datapunten voor zowel 2019 als 2020. De vergelijking tussen deze twee laatste punten geeft dus een indicatie van de rol van de coronacrisis op de cijfers. Figuur 1.2 laat zien dat de dalende trend in het aandeel personen zonder werk enigszins wordt onderbroken door de coronacrisis. Voor (voormalig) uitzendwerkers en WW'ers zien we een lichte toename in het aandeel personen zonder betaald werk tussen 2019 naar 2020. Het verschil tussen uitzendwerkers en overige flexwerkers in het aandeel personen zonder werk is dus iets kleiner als we op 2019 focussen, maar het gaat om een relatief beperkte verschuiving (2,0 procentpunt verschil in 2019 tegenover 2,4 procentpunt verschil in 2020). Bij het aantal uren zien we voor alle groepen een afvlakking van de stijging tussen 2019 en 2020, maar blijven de verschillen gelijk. Voor uurloon, doorstroom naar vaste aanstellingen en aandeel personen onder de lage-inkomensgrens wordt de trend in de jaren ervoor verder gevolgd, en lijkt er dus niet of nauwelijks invloed van de coronacrisis te zijn geweest. Samenvattend is er dus weinig verschil als we naar 2019 of 2020 kijken. Dit zal deels te maken hebben met het feit dat de arbeidsmarktimpact van

corona in 2020 redelijk beperkt is gebleven door de aanzienlijke steunpakketten van de overheid.²⁷ Daarnaast is de impact die er wel is geweest redelijk gelijk verdeeld over de gedefinieerde groepen, waardoor deze weinig effect heeft op de onderlinge vergelijkingen daarvan.²⁸

Wanneer we als alternatief 2015 kiezen als peiljaar om groepen in te delen, dan zien we over het algemeen een meer gunstige ontwikkeling voor uitzendwerkers. In een hoogconjunctuur zijn de arbeidsmarkttuitkomsten logischerwijs beter. Dit geldt echter niet alleen voor uitzendwerkers maar ook voor de andere groepen. Wat betreft uurloon en doorstroom naar een vast contract geldt dat deze voor uitzendwerkers fors hoger zijn voor 2015-2020 dan voor 2010-2015, maar dat het verschil met overige flexwerkers niet is afgenomen (er is zelfs een lichte toename). Het verschil in het aantal gewerkte uren is wel kleiner; uitzendwerkers halen de overige flexwerkers al na 5 jaar in, terwijl dat voor het 2010 cohort bijna 10 jaar duurde. Als gevolg daarvan krimpt het verschil in het aandeel personen onder de lage-inkomensgrens ook sneller, en is ook hier na 5 jaar al sprake van vrijwel volledige convergentie met de groep overige flexwerkers. Mogelijk hebben beide observaties te maken met het feit dat degenen die in 2015 in de uitzendsector werkten relatief sneller uitstromen uit de uitzendsector dan het 2010 cohort.

De opstapfunctie van uitzendwerk lijkt dus dominant in een economische hoogconjunctuur. Dit is in tegenspraak met analyses van Jahn en Rosholm (2018). Zij vinden op basis van Duitse data voor de periode 1985-2012 dat de opstapfunctie slechter werkt in een hoogconjunctuur, omdat werkgevers juist dan uitzendwerkers aannemen met oog op de zeer korte termijn vanwege de tijdelijk hogere vraag. Jahn en Rosholm (2018) suggereren dat dit te maken kan hebben met de Duitse context, waarin de rest van de flexibele schil relatief meer baanzekerheid heeft en uitzendwerkers daarom vooral aangesteld worden voor zeer tijdelijk werk. Dit verklaart mogelijk waarom de resultaten van Jahn en Rosholm (2018) voor Duitsland veel ongunstiger zijn voor uitzendwerkers dan de resultaten van Jahn en Rosholm (2014) voor Denemarken. De resultaten uit dit hoofdstuk lijken te suggereren dat de Nederlandse context dichter bij de Deense ligt dan bij de Duitse. De bevindingen sluiten daarnaast ook meer aan op de resultaten van Givord en Wilner (2015) voor Frankrijk; zij vinden dat verschillen tussen uitzendwerkers en werknemers op een contract voor bepaalde tijd relatief groter waren net na de financiële crisis van 2008.

4. Conclusies

De flexibilisering van de arbeidsmarkt staat volop in de maatschappelijke en de wetenschappelijke belangstelling. Het is opvallend dat er veel aandacht is voor de positie van zzp'ers en de werknemers

²⁷ Schellekens, Knossen en 't Jong, 2021.

²⁸ Hoewel de uitzendsector zelf relatief hard is getroffen door de coronacrisis in 2020 (Diris, Van Doorn en Van Vliet, 2022) heeft dit niet veel invloed omdat van de op basis van 2010 gedefinieerde groep uitzendwerkers nog maar 15,5 procent in 2020 nog werkzaam is in die sector. Bovendien tonen de cijfers aan dat de crisis die uitstroom niet sterk heeft aangejaagd.

met een tijdelijk contract, maar dat er relatief weinig aandacht is voor uitzendwerkers in economische analyses. In dit hoofdstuk hebben wij een beeld geschetst van de lange-termijn ontwikkeling van de positie van uitzendwerkers. Hoe vergaat het de uitzendwerkers in de 10 jaar nadat zij werkzaam waren als uitzendwerker en hoe verhouden deze ontwikkelingen zich tot de ontwikkelingen die andere groepen op de arbeidsmarkt doormaakten? Deze analyses bieden een waardevolle aanvulling om ontwikkelingen en transities van uitzendwerkers in kaart te brengen. Het beeld hiervan werd tot nu toe vooral bepaald door de jaarlijkse Uitzendmonitor, die kijkt naar transities een kwartaal voor en na een uitzendbaan. De analyses in dit hoofdstuk bieden een langetermijnperspectief tot 10 jaar na de uitzendbaan.

Uit de gegevens blijkt dat uitzendwerkers minder uren werken, een lager uurloon hebben en vaker een inkomen hebben dat lager is dan de lage-inkomensgrens dan andere groepen op de arbeidsmarkt. Dit was al bekend uit eerder onderzoek. Een interessante vervolgvraag is in hoeverre deze achterstand in stand blijft of verdwijnt na verloop van tijd. Immers, als uitzendwerk een opstapfunctie zou hebben, dan zou de achterstand door de jaren heen kleiner moeten worden. Uit onze analyse blijkt dat de uitzendwerkers de grootste inhaalslag maken op het punt van het gewerkte aantal uren. Het verschil in uurloon blijft echter nagenoeg constant. Uitzendwerkers vinden in latere jaren dus wel de weg naar banen die meer uren bieden, maar niet naar banen met een hogere beloning. Zo bezien werkt de opstapfunctie van uitzendwerk maar ten dele. In enquêtes geven uitzendwerkers ook aan dat zij meer uren zouden willen werken. Uit de inhaalslag die ze maken blijkt dat ze dit doel voor een deel ook bereiken. Toch zouden uitzendwerkers nog meer uren willen werken dan dat zij na de toename al doen. Deze discrepantie tussen het gewenste aantal gewerkte uren en het daadwerkelijke aantal gewerkte uren blijkt een bredere trend te zijn. Uit recent onderzoek blijkt dat deze discrepantie door de tijd heen is toegenomen, dat dit niet alleen geldt voor uitzendwerkers en dat dit in meerdere Europese landen het geval is.²⁹ Met name bij laaggeschoold werk geeft een toenemend aantal mensen aan dat zij meer uren zouden willen werken dan dat zij doen.

Uitzendwerkers zijn een grote en diverse groep. Dit komt op bepaalde gebieden ook naar voren wanneer de analyse uitgesplitst wordt naar achtergrondkenmerken. De opstapfunctie van uitzendwerk blijkt relatief sterker voor vrouwen, vooral als het gaat om het aantal gewerkte uren. Daarentegen zijn de resultaten het minst gunstig voor oudere werknemers, die hun achterstand in loon op de langere termijn zien oplopen en ook minder snel de overstap maken naar een vast contract. Hier lijkt er dus eerder sprake te zijn van een groep die “locked-in” is in banen met lage lonen en weinig zekerheid. Op bepaalde gebieden zijn de resultaten naar achtergrond echter ook zeer consistent. Voor elk van de groepen, los van leeftijd, geslacht of migratieachtergrond, blijkt dat de ontwikkeling in uurloon achterblijft. Geen enkele van de gedefinieerde demografische groepen ziet het verschil in uurloon in 2010 ten opzichte

²⁹ Van Doorn en Van Vliet, 2022.

van overige flexwerkers kleiner worden richting 2020. Het feit dat uitzendwerk geen opstap lijkt te zijn naar beter betaalde banen is dus een breed verspreide bevinding.

De verschillen zijn sterker als we uitsplitsen naar de aard van het werk. De opstapfunctie van uitzendwerk komt relatief sterker naar voren bij administratieve banen en banen in de dienstverlening. In deze beroepen zien we ook een positieve ontwikkeling in het uurloon, waarbij de achterstand ten opzichte van overige flexbanen deels of zelfs volledig wordt ingelopen. Voor technische of logistieke beroepen loopt de achterstand in uurloon en in de transities naar vaste aanstellingen juist op. Uit bestaand onderzoek blijkt dat de perspectieven in deze sectoren in deze periode verslechterd zijn.³⁰ Het is echter belangrijk om te benadrukken dat in de analyses de vergelijking wordt gemaakt met overige flexwerkers in hetzelfde beroep. De ontwikkeling is ongunstiger dan die van andere werknemers die een technisch of logistiek beroep hebben, die dus vaak ook te maken hebben met afnemende perspectieven van hun beroepsgroep. Anders gezegd zijn uitzendwerkers in deze stagnerende beroepen disproportioneel hard getroffen vergeleken met andere werknemers. Dit bevestigt het beeld dat wanneer de vooruitzichten voor bepaalde soorten werk slecht zijn, de uitzendwerkers daar de hardste klappen van opvangen.

De analyses in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op vergelijkingen tussen verschillende groepen werknemers. Uit dit soort vergelijkingen kunnen niet automatisch causale conclusies worden getrokken. Dat, bijvoorbeeld, het uurloon van uitzendwerkers 15 procent onder het uurloon ligt van overige flexwerkers betekent niet dat een uitzendwerker 15 procent meer zou hebben verdiend wanneer hij of zij in plaats daarvan flexwerker was geworden buiten de uitzendsector. De personen in beide groepen zijn namelijk niet identiek, en die onderlinge verschillen kunnen samenhangen met hun perspectieven op de arbeidsmarkt. Dit doet echter niets af aan de conclusies over hoe deze groepen zich ontwikkelen op de lange termijn. Bovendien blijkt uit onze analyses dat correcties voor observeerbare kenmerken zoals leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en opleidingsniveau maar een beperkt effect hebben op de geschatte verschillen in ontwikkeling. Toekomstig onderzoek kan door middel van gebruik van aanvullende gegevens en alternatieve schattingsmethoden nog dieper ingaan op de implicaties van verschillen in de achtergrond van de gedefinieerde groepen, en daarmee ook causale conclusies trekken over de gevolgen van het aannemen van een uitzendbaan voor arbeidsmarkttuitkomsten op de lange termijn.

³⁰ Zie Goos, Manning en Salomons, 2009.

Literatuurlijst

- C. Amuedo-Dorantes, M.A. Malo & F. Muñoz-Bullón, 'The role of temporary help agency employment on temp-to-perm transitions', *Journal of Labor research*, 29(2), 138-161, 2008.
- S. Auray & N. Lepage-Saucier, 'Stepping-stone effect of atypical jobs: Could the least employable reap the most benefits?', *Labour Economics*, 68, 101945, 2021.
- D.H. Autor & S.N. Houseman, 'Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from "Work First"', *American economic journal: applied economics*, 2(3), 96-128, 2010.
- A.L. Booth, M. Francesconi & J. Frank, 'Temporary jobs: stepping stones or dead ends?', *The economic journal*, 112(480), F189-F213, 2002.
- De Beleidsonderzoekers, *Driehoeksrelaties: De relatie met de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi) en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Wfz)*, Leiden: 12 februari 2020.
- M. de Graaf-Zijl, G.J. van den Berg & A. Heyma, 'Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work', *Journal of population Economics*, 24(1), 107-139, 2011.
- R. Diris, L. van Doorn & O. van Vliet, 'Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis', *Economisch Statistische Berichten* 107(4805): 42-45, 2022.
- J. Esteban-Pretel, R. Nakajima & R. Tanaka, 'Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation', *Labour Economics*, 18(4), 513-526, 2011.
- C. Forde & G. Slater, 'Agency working in Britain: character, consequences and regulation', *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249-271, 2005.
- D. Fouarge, A. de Grip, W. Smits & R. de Vries, 'Flexible contracts and human capital investments', *De Economist*, 160(2), 177-195, 2012.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American economic review*, 99(2), 58-63.
- P. Givord, & L. Wilner, 'When does the stepping-stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions', *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), 787-805, 2015.
- A. Ichino, F. Mealli & T. Nannicini, 'From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?', *Journal of applied econometrics*, 23(3), 305-327, 2008.
- E.J. Jahn & D. Pozzoli, 'The pay gap of temporary agency workers—Does the temp sector experience pay off?', *Labour Economics*, 24, 48-57, 2013.
- E.J. Jahn & M. Rosholm, 'Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?', *Economics Letters*, 118(1), 225-228, 2013.
- E.J. Jahn & M. Rosholm, 'The cyclicity of the stepping-stone effect of temporary agency employment', 2018.

E.J. Jahn, R.T. Riphahn & C. Schnabel, 'Feature: flexible forms of employment: boon and bane', *The Economic Journal*, 2012, 122(562), F115-F124.

OECD, *Employment Outlook*. Parijs: OECD, 2020.

SEO, Uitzendmonitor: de allocatiefunctie van uitzendwerk en de rol van de uitzendbranche tijdens de covid-pandemie, Eindrapport, Stichting Economisch Onderzoek: Amsterdam, 2021.

M. Schellekens, A. Cnossen en R. 't Jong, 'Coronasteun stabiliseerde de economie, maar was ook ruim', *ESB*, 106(4799), 309–311, 2021.

Uitzendmonitor, Factsheet: de waarde van uitzendwerk 2019.

L. van Doorn & O. van Vliet, 'Wishing for More: Technological change, the rise of involuntary part-time employment and the role of active labour market policies', *Journal of Social Policy*, 2022, 1-21.