



Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Einddatum – 13 april 2015

Categorie

Arbeidsmarkt

Flexwerk na de WW

Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid

Conclusie

Flexwerk na de WW schetst een beeld van de ontwikkelingen van flexwerk op de arbeidsmarkt, zowel voor werkenden als voor werklozen die vanuit de WW aan het werk gaan. Het onderzoek richt zich met name op de periode 2008-2014.

Steeds meer mensen werken flexibel, vooral werklozen die vanuit de WW aan het werk gaan: ruim 80% heeft een tijdelijk of uitzendcontract. Tegelijkertijd stromen steeds minder mensen met een flexibel contract door naar een vast contract.

Voormalig WW'ers met een flexibel contract lopen meer risico om opnieuw in de WW terecht te komen. In de afgelopen vier jaar stroomden jaarlijks gemiddeld 115.000 herhalingswerklozen de WW in, dit is bijna een kwart van de mensen die jaarlijks een beroep doen op een WW-uitkering. Vooral mensen die seizoenswerk of weersafhankelijk werk doen vallen vaak terug op de WW.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/tnlfxws>

Flexwerk na de WW

Gevolgen van flexibele arbeid voor
werkzekerheid en herhalingswerkloosheid

april 2015



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenvatting	3
1. Flexwerkers op de arbeidsmarkt en in de WW	5
1.1. Ontwikkeling van flexibele werkgelegenheid	5
1.2. Flexwerk na de WW	7
1.3. Kans op (flexibel) werk na de WW	10
2. Herhalingswerkloosheid	12
2.1. Ontwikkeling van herhalingswerkloosheid	12
2.2. Flexwerk en herhalingswerkloosheid	13
2.3. Meer flexwerkers, meer herhalingswerkloosheid?	17
Lijst van afkortingen	19
Begrippenlijst	20
Bijlage I Onderzoek verantwoording	21
Gegevensbronnen	21
Analyse met logistisch model	21
Colofon	22

Inleiding

Meer flexibele arbeid

Het werken met een flexibel contract wordt steeds vanzelfsprekender. Twintig jaar geleden was het nog vrij gebruikelijk dat jonge werknemers een vaste baan hadden. Tegenwoordig heeft ruim twee derde van alle jongeren een flexibel contract. Maar ook de oudere en meer ervaren krachten hebben steeds vaker een flexibel contract.

Er zijn verschillende vormen van flexibele arbeid: werknemers met een flexibel contract (flexwerkers) en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De meeste flexwerkers hebben een contract voor bepaalde tijd (tijdelijk contract), een uitzend- of een oproepcontract.

Voor en nadelen van flexibele arbeid

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft voor bedrijven grote voordelen. Door het vormen van een *flexibele schil* van personeel met een flexibel contract, kunnen bedrijven hun personeelsbestand snel aanpassen aan de benodigde productie. In tijden van economische tegenwind, in het laagseizoen of bij onwerkbaar weer wordt er minder geproduceerd en wordt de flexibele schil verkleind. Hierdoor kan een kern van vast personeel veelal in dienst blijven.

Uit onderzoek weten we dat WW'ers niet vaak direct een vaste baan vinden, maar wel werk vinden in de flexibele schil.¹ Vooral uitzendwerk biedt een goede kans om werk te vinden.

Veel voormalige WW'ers hebben echter door het flexwerk ook een verhoogd risico om opnieuw in de WW terecht te komen (herhalingswerkloosheid). In het bijzonder uitzendkrachten en werknemers in tijdelijke dienst doen een veel groter beroep op de WW² dan vast personeel.

Kennis over de gevolgen van flexwerk

De opmars van flexwerk roept vragen op over de gevolgen voor werkzekerheid van werknemers en hun beroep op uitkeringen. In deze rapportage presenteren we de resultaten van een recente bestandsanalyse op gegevens uit de WW- en Polisadministratie. We richten ons bij dit onderzoek in het bijzonder op de flexwerkers met een tijdelijk contract en de uitzendkrachten. Deze groepen flexwerkers hebben een verhoogd risico op werkloosheid.

Vragen die bij ons onderzoek spelen zijn onder andere:

- Welke trends zien we bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt?
- In hoeverre stromen werkenden door van flexibel naar vast werk?
- Wat is de kans op het vinden van (flexibel) werk, na de WW?
- Wat is het verband tussen flexwerk en herhalingswerkloosheid?

Hoofdstuk 1 gaat in op de ontwikkeling van flexibele arbeid in de werkgelegenheid, doorstroom van flexibel naar vast werk en het verband tussen het arbeidscontract voor de WW-uitkering en het (flexibele) werk na de WW. In hoofdstuk 2 wordt de relatie tussen herhalingswerkloosheid en flexwerk beschreven. Beide hoofdstukken besteden aandacht aan verschillen tussen jongeren en ouderen, laag- en hoogopgeleiden en verschillende beroepsgroepen.

¹ Vries, M. de. (2013). *Na de WW aan het werk*. UWW, Amsterdam.

² Hillbers, P.J. (2010). *Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW*. UWW, Amsterdam.

Samenvatting

Meer flexibele arbeid

Een groeiend aandeel van de beroepsbevolking is flexwerker of zelfstandige zonder personeel (zzp). In 2014 gaat het om ruim één op de drie werkenden, in 2003 was dat nog minder dan een kwart. Deze verschuiving van werken in vaste dienst naar werken met een flexibele arbeidsrelatie is deels het resultaat van de sterke groei van het aantal flexwerkers en zzp'ers en deels doordat het aantal mensen met een vaste baan krimpt.

Minder doorstroom naar vaste aanstelling

De doorstroom van een flexibel naar een vast contract is de afgelopen vijf jaar minder geworden. Dit geldt voor zowel werknemers met een flexcontract als voor werklozen die vanuit de WW aan het werk gaan met een flexcontract.

Werklozen die als uitzendkracht aan de slag gaan, stromen het minst door naar een vaste baan: slechts 1 op de 20 heeft na een jaar een vast contract.

Een positieve ontwikkeling is dat WW'ers die in 2013 werk vinden, duurzamer aan de slag zijn dan WW'ers die in 2008 werk vinden.

Vanuit de WW aan het werk met een flexcontract

Slechts een klein deel van de mensen die direct vanuit de WW het werk hervatten, vindt een vaste baan. In de periode 2008-2013 kromp dit aandeel bovendien van 21% tot 16%. Het aandeel WW'ers dat vanuit de WW aan de slag gaat met een tijdelijk contract groeit van 42% naar 49%. Het aandeel dat het werk hervat als uitzendkracht blijft vrijwel stabiel op circa 35%.

Uitzendkracht heeft grootste kans op werk vanuit de WW

WW'ers die vanuit een flexcontract de WW instromen, hebben een grotere kans om vanuit de WW werk te vinden dan mensen die vanuit een vaste baan in de WW terecht komen. Van de flexwerkers hebben uitzendkrachten de grootste kans om werk te vinden: 3 op de 4. Bij mensen die voor de WW in vaste dienst zijn, is die kans 3 op de 5. Deze verschillende kansen op werk per type contract gelden als rekening gehouden is met verschillende persoonskenmerken van de WW'ers, zoals leeftijd, opleidingsniveau en beroep. De uitgangssituatie van werknemers die een vaste baan verliezen, is echter niet geheel te vergelijken met die van een uitzendkracht die werkloos wordt. Uitzendkrachten zullen immers meer ingesteld zijn op de korte duur van hun baan en het zoeken naar een nieuwe baan, dan vast personeel dat na een langdurige vaste baan ontslagen wordt.

Naarmate werklozen ouder zijn, wordt het lastiger om werk te vinden. Vooral de 55-plussers hebben een kleinere kans op werk. Dat geldt echter vooral voor de kans op het vinden van flexwerk. Bij de kans op het vinden van een vaste baan vanuit de WW speelt leeftijd nauwelijks een rol.

Een hoger opleidingsniveau heeft een positief effect op de kans op werkherwinning. Dat geldt echter vooral voor de kans op flexwerk. Alleen werklozen met een opleiding op Mbo- of Hbo/WO-niveau hebben een iets grotere kans om een vaste baan te vinden.

Aantal herhalingswerklozen is vooral afhankelijk van de conjunctuur

Door de economische malaise is de WW-instroom in de periode 2008-2014 sterk gegroeid. In de afgelopen 4 jaar stroomden jaarlijks gemiddeld 115.000 herhalingswerklozen de WW in. Bijna 1 op de 4 instromende WW'ers is herhalingswerkloze.³

In de periode 2001-2014 schommelt het aandeel herhalingswerklozen in de WW-instroom rond 23%. Het gestaag groeiende aandeel flexwerkers in de werkende beroepsbevolking leidt dus niet tot een trendmatige groei van het aandeel herhalingswerkloosheid in de WW-instroom.

Het percentage herhalingswerklozen in de WW-instroom schommelt onder invloed van de conjunctuur. Bij een recessie is het percentage wat lager en bij aantrekken van de conjunctuur loopt het weer op. Dat komt doordat een groot deel van de herhalingswerklozen een min of meer stabiele groep is. De meesten doen seizoenswerk of weersafhankelijk werk. Bij een recessie stromen er echter relatief veel werklozen de WW in die niet eerder of zelden werkloos waren (niet-herhalingswerklozen). Deze instroom niet-herhalingswerklozen is tijdens de recessie veel groter dan de instroom van herhalingswerklozen. Het percentage herhalingswerklozen neemt hierdoor af. Bij een aantrekkende economie keert het beeld weer om en loopt het percentage herhalingswerklozen weer op.

³ In dit onderzoek zijn herhalingswerklozen werknemers die een WW-uitkering krijgen en na beëindiging van de uitkering (uitstroom) binnen 1 jaar opnieuw een WW-uitkering krijgen (instroom).

Uitzendkracht vaak herhalingswerkloos

De kans om herhalingswerkloos te worden, blijkt sterk afhankelijk te zijn van het type contract na uitstroom uit de WW. Bij werkherhvatting als uitzendkracht is de kans op herhalingswerkloosheid het grootst. Bij werkherhvatting in tijdelijke dienst is die kans slechts iets groter dan bij het vinden van een vaste baan.

Afgezien van het type contract, is herhalingswerkloosheid ook afhankelijk van de seizoens- en weersgevoeligheid van het werk (beroep) en van de krapte op de arbeidsmarkt. Het aandeel herhalingswerkloosheid is kleiner naarmate de (regionale) arbeidsmarkt krappere is.

Minder herhalingswerklozen door economisch herstel

Het *aantal* herhalingswerklozen neemt naar verwachting de komende jaren af doordat de economie zich herstelt. Hierdoor stromen minder mensen de WW in en daaronder zijn ook minder herhalingswerklozen. Het *percentage* herhalingswerklozen in de (kleinere) WW-instroom zal in de komende jaren eerst toenemen. Dit is vooral het gevolg van de sterk gestegen vraag naar uitzendkrachten die hoort bij het economische herstel. Uitzendkrachten hebben ten opzichte van andere werknemers een relatief hoog risico op (herhalings)werkloosheid. Bovendien krimpt door het economische herstel de instroom van mensen die zelden herhalingswerkloos zijn. Hierdoor bevat de krimpende WW-instroom, bij aanhoudend economisch herstel, in verhouding meer herhalingswerklozen dan niet herhalingswerklozen.

Meer flexibele arbeid

Op de lange termijn zal het aandeel flexwerkers en zzp'ers in de beroepsbevolking waarschijnlijk toenemen.⁴ Het samengestelde effect van de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en de Wet werk en zekerheid (Wwz) op de herhalingswerkloosheid is echter onzeker. Dat komt vooral omdat nog onzeker is hoe groot de effecten van de Wwz zullen zijn. De Wwz heeft onder andere als doel om de doorstroom van flexibele naar vaste contracten te bevorderen, inactiviteit op de arbeidsmarkt te voorkomen en de WW activerender te maken. Dit moet leiden tot meer baan zekerheid voor flexwerkers en minder beroep op de WW. Ook een groeiend aantal zzp'ers vermindert het beroep op WW. Maar het groeiende aantal flexwerkers (vooral de uitzendkrachten) in de beroepsbevolking kan leiden tot een groter aantal herhalingswerklozen in de WW.

⁴ Aalst, M. van der, Uiter, K. van (2014). *Sectoren in beeld*. UWV Amsterdam

1. Flexwerkers op de arbeidsmarkt en in de WW

1.1. Ontwikkeling van flexibele werkgelegenheid

Eén op drie werkenden is flexwerker of zelfstandige

Het aandeel werknemers met een flexibel contract (flexwerkers) en zelfstandigen zonder personeel (zzp) in de werkende beroepsbevolking groeit gestaag. In 2014 gaat het om ruim één op de drie werkenden (34%), in 2003 was dat nog minder dan een kwart van de werkenden (23%).

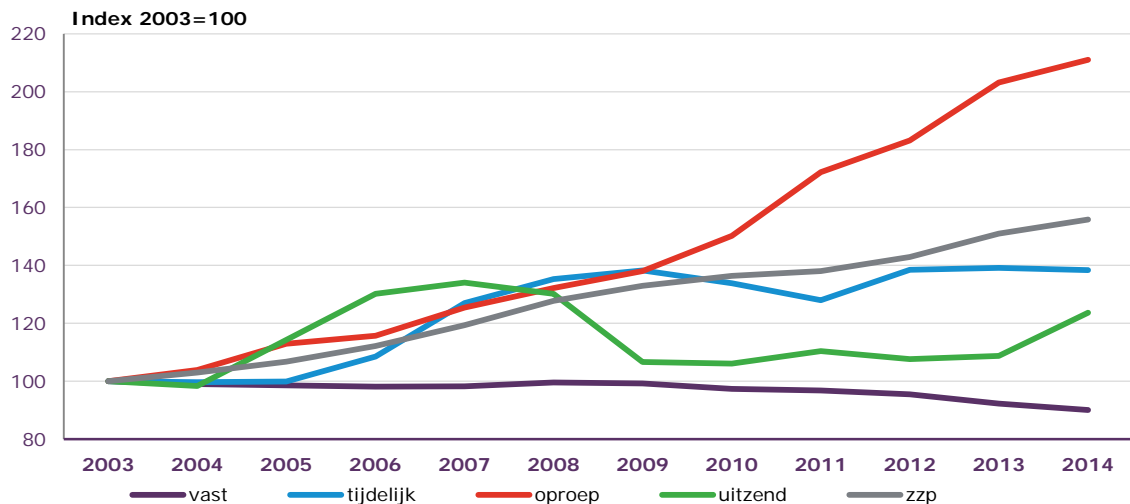
De verschuiving van werken in vaste dienst naar werken met een flexibele arbeidsrelatie komt deels door de sterke groei van het aantal flexwerkers en zzp'ers en deels doordat het aantal mensen met een vaste baan krimpt.

Groeiend aantal flexwerkers

In figuur 1.1 is de ontwikkeling te zien van het aantal werkenden naar de aard van de arbeidsrelatie (indexcijfers, 2003 is op 100 gesteld).⁵ De figuur toont de sterke groei van flexibele arbeidsrelaties. In 2003 hebben nog 5,6 miljoen werknemers een vast contract en bijna 1,2 miljoen een flexibel contract. In 2014 hebben 5,1 miljoen werknemers een vast contract en 1,8 miljoen een flexibel contract. Van de 1,8 miljoen flexwerkers hebben er 225.000 van een uitzendcontract. De 1,6 miljoen niet-uitzendkrachten hebben diverse contractvormen. De meeste flexwerkers hebben een tijdelijk contract (923.000) of een oproepcontract (538.000). Tot slot is het aantal zzp'ers toegenomen van 634.000 in 2003 tot 988.000 in 2014.

Vooraf het aantal niet-uitzendkrachten is sterk gegroeid: 60% in de periode 2003-2014. Bij de oproepkrachten is de groei het sterkst (110%). Het aantal werknemers met een tijdelijk contract groeit tot 2009 sterk, in 2009 en 2010 krimpt het aantal weer als gevolg van de recessie. Het aantal uitzendkrachten schommelt sterk, dit komt doordat de vraag naar uitzendkrachten afhankelijk is van de conjunctuur. Na afloop van de recessie die volgt op de internetcrisis (2001), groeit het aantal uitzendkrachten vanaf 2004. Na de kredietcrisis (2008) krimpt het aantal uitzendkrachten en het aantal groeit weer in 2014 door het economische herstel.

Figuur 1.1 Ontwikkeling werkende beroepsbevolking naar arbeidsrelatie



Bron: CBS, bewerking UWW

Groei zzp voor flexibele bedrijfsvoering

Het aantal zzp'ers groeit de laatste jaren eveneens sterk. Tussen 2003 en 2014 groeit het aantal met ruim 56%: van 634.000 tot 988.000. Deze groei is het sterkst bij zelfstandigen van 45 jaar en ouder.⁶

⁵ CBS Statline (2015). Cijfers over de werkende beroepsbevolking worden vanaf dit jaar gepubliceerd volgens de definitie de International Labour Organisation (ILO). De werkende beroepsbevolking bestaat uit werknemers en zelfstandigen. Het CBS onderscheidt de volgende groepen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie: uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract, oproepkrachten en werknemers met een vast contract en een wisselende omvang van de werkweek. Zzp'ers zijn een aparte groep zelfstandigen die gerekend worden tot de werkenden met een flexibele arbeidsrelatie.

⁶ CBS (2014), *Zzp'ers: een groep met vele gezichten*. Den Haag.

Zzp'ers vullen een steeds groter deel van de vraag naar arbeid in: van de werkzame beroepsbevolking in 2014 is 1 op de 9 een zzp'er, in 2003 was dat nog 1 op de 12.

Een steeds groter deel van de bedrijven zet zzp'ers in. Uit recent onderzoek blijkt dat het aandeel bedrijven dat zzp'ers inzet de afgelopen twee jaar is verdubbeld.⁷ In 2011 werkt nog 16% van de bedrijven met zzp'ers, het afgelopen jaar is het aandeel gegroeid tot 31%. Iets meer dan de helft van de werkgevers geeft aan zzp'ers in te huren vanwege de flexibele personeelsvoorziening.

Minder zeker van werk en inkomen

Voor zzp'ers hoort een wisselend werkaanbod bij het ondernemersrisico. Afnemend werkaanbod bij zelfstandigen blijft grotendeels buiten de statistiek. Wel is bekend dat het inkomen van zzp'ers sterk kan schommelen. Tijdens de crisis beperken zij de krimp van hun werkgelegenheid door tariefverlaging.⁸

Ondanks de inkomensonzekerheid, willen zzp'ers hun zelfstandigheid zelden inruilen voor een vaste baan (zie box 1). Flexwerkers zijn minder tevreden met hun type contract, meer dan de helft heeft voorkeur voor een vast contract.

Box 1 Baanzekerheid is ideaal van de meeste werkenden

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet tweejaarlijks onderzoek naar de situatie op de arbeidsmarkt en de veranderingen over de laatste jaren vanuit het perspectief van werkenden en niet-werkenden. In februari dit jaar kwam het nieuwe rapport uit: Aanbod van arbeid 2014.

Het SCP constateert dat flexwerk steeds later in de loopbaan voorkomt. In 2002 had 80% van de werknemers na zes tot tien jaar een vast contract. Tien jaar later werd dit aandeel pas na tien tot vijftien jaar bereikt.

Een onderdeel van het onderzoek is de tevredenheid en arbeidsomstandigheden van flexwerkers. Uit het onderzoek blijkt dat de meeste vaste krachten tevreden zijn met hun contractvorm, hoewel een enkeling liever als zelfstandige werkzaam zou zijn (zie tabel B1). Bij flexibele arbeidskrachten is de tevredenheid duidelijk lager. De zekerheid van een vaste baan is dus het ideaal van de meeste werkenden. Zelfstandigen zijn meestal tevreden met hun arbeidsmarktsituatie, slechts 1 op de 20 heeft liever een vaste baan.

De arbeidsomstandigheden zijn op sommige punten bij flexwerkers minder goed dan bij vaste krachten. Flexwerkers doen bijvoorbeeld meer repeterend werk. Aan de andere kant komt geestelijk en emotioneel zwaar werk vaker voor bij vaste krachten. Flexibele arbeidskrachten zijn, uitgezonderd zelfstandigen, minder dan gemiddeld tevreden over hun werk en hun leven.

Tabel B1 Tevredenheid met aanstellingsvorm, werkenden, 2012

Contracttype	ja	liever vast	liever tijdelijk	liever detachering vanuit vast dienstverband	liever zelfstandig	anders
Vast dienstverband	97	0	0	0	1	1
Tijdelijk met uitzicht op vast	45	49	0	2	3	1
Tijdelijk contract	31	59	0	1	6	3
Anders	50	41	2	2	6	0
Zelfstandig met personeel (zmp)	90	6	0	0	0	5
Zelfstandig zonder personeel (zzp)	89	6	0	0	1	4
Totaal	87	10	0	0	2	2

Bron: SCP Arbeidsaanbodpanel 2002-2012.

Flexwerkers stromen minder door naar een vaste baan

Afgezien van de voorkeur van flexwerkers voor een vast contract, blijkt ook uit onderzoek dat uitzendkrachten en werknemers in tijdelijke dienst vaker een beroep doen op uitkeringen dan werknemers met een vast contract.⁹

Met het oog op het grotere beroep op uitkeringen, is het belangrijk om te weten in hoeverre flexwerkers doorstromen naar vast werk. Om hier achter te komen, hebben we bij alle werkenden het type contract vastgesteld en dat een jaar later herhaald. Deze vergelijking is twee maal gedaan: in het begin van de crisis, in september 2008 en september 2009, en aan het einde van de recessie, in september 2013 en september 2014.¹⁰

De meeste werknemers hebben een vast contract en houden dat ook. Figuur 1.2 laat zien dat werknemers met een vast contract één jaar later in meerderheid nog steeds een vast contract hebben:

⁷ UWV (2014), *Vacatures in Nederland 2014*. Amsterdam

⁸ Badir, M. (2013), *Zzp'ers tijdens de crisis*. Rabobank, Utrecht

⁹ Hilbers, P.J. (2010), *Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW*. UWV, Amsterdam.

Deursen, C. van, Hilbers, P.J. (2013), *Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA*. UWV, Amsterdam

¹⁰ De analyses zijn uitgevoerd op basis van de in de Polisadministratie geregistreerde dienstverbanden.

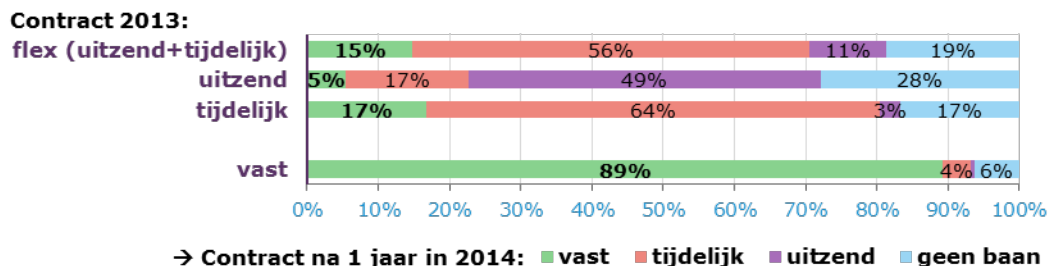
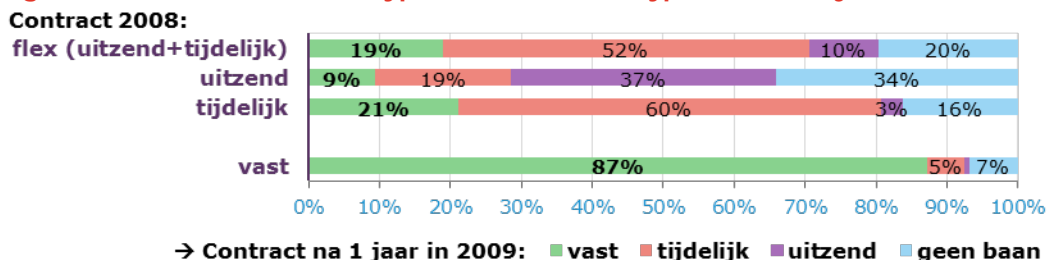
87% in de periode 2008 → 2009 (bovenste figuur). Bij de meesten gaat het om voortzetting van dezelfde baan. Een klein deel heeft na een jaar geen contract meer of een flexibel contract.

Bij werknemers met een flexibel contract zien we een heel ander beeld. Zo heeft maar 19% van de werknemers met een flexcontract na een jaar een vast contract. Het merendeel heeft dan nog een tijdelijk contract. De uitzendkrachten stromen het minst vaak door naar een vast contract: 9%. Veel uitzendkrachten houden een flexibel contract. Ongeveer een derde heeft een jaar later geen contract.

Wanneer we de periode 2008 → 2009 vergelijken met de periode 2013 → 2014 (onderste figuur), dan zien we dat de doorstroom van flexwerk naar vast werk in vijf jaar afgenomen is tot 15%. Bij de werknemers met tijdelijke contracten stroomt nog 17% door en van de uitzendkrachten nog maar 5%. Voor werknemers met een vast contract ziet het beeld er in de periode 2013 → 2014 beter uit, 89% heeft een jaar later nog een vast contract.

In de volgende paragrafen belichten we hoe het de flexwerkers na een periode van werkloosheid (WW) vergaat: vinden ze weer flexwerk, vast werk of blijven ze zonder contract.

Figuur 1.2 Werknemers naar type contract en het type contract 1 jaar later



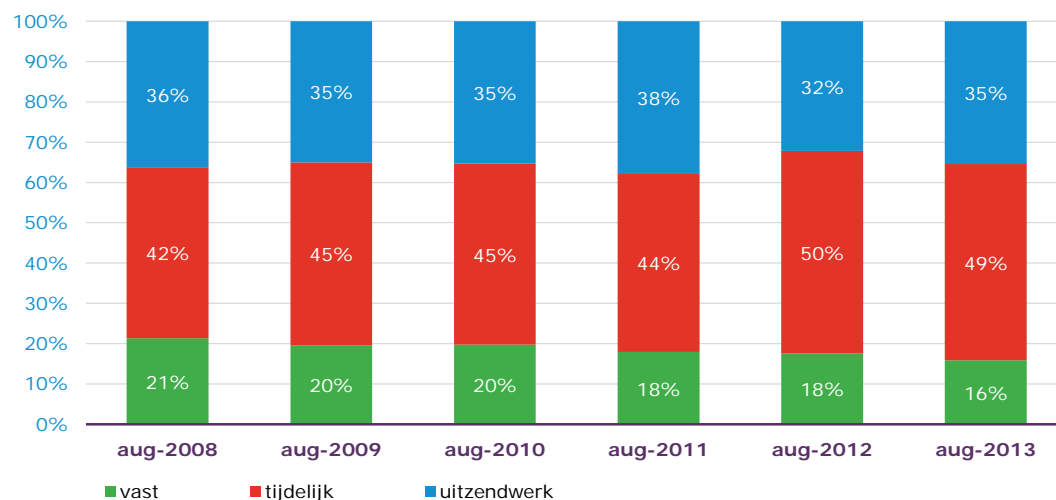
Bron: Polisadministratie UWV

1.2. Flexwerk na de WW

Weinig vaste contracten na de WW

De meeste werknemers beginnen tegenwoordig met een tijdelijk contract. Ook de werklozen die vanuit de WW het werk hervatten, krijgen meestal een tijdelijk contract. In 2008 vindt slechts 21% een vaste baan (zie figuur 1.3). Dit percentage neemt de laatste jaren af, in 2013 vindt nog 16% een vaste baan.

Figuur 1.3 Vanuit de WW aan het werk naar type contract



Het percentage werkhervattingen met een tijdelijk contract is in die periode gestegen van 42% naar 49%. Het percentage werkhervattingen in uitzendwerk schommelt in de periode 2008-2013 rond de

35%. Dit fluctuerende percentage heeft te maken met de conjunctuur. In 2011, toen de meeste werkhervatters uitzendwerk vonden, leefde de uitzendsector op doordat de economie wat groeide. Bij een economische opleving kiezen bedrijven er vaak eerst voor om uitzendkrachten in te zetten. De opleving in 2011 was echter tijdelijk, want in 2012 kromp de economie weer. Het aantal werkhervattingen in uitzendwerk daalde dan ook in dat jaar. Pas in 2014 neemt de vraag naar uitzendkrachten fors toe. Voor 2015 verwacht UWV dat de vraag naar uitzendkrachten verder groeit¹¹. Vermoedelijk zal deze groei ook te zien zijn bij mensen die vanuit de WW werk vinden.

Het overgrote deel van de werkhervatters vindt dus flexwerk. De vraag is hoeveel werkzekerheid deze flexibele banen bieden. Blijven de flexwerkers aan het werk en zo ja, blijft het vooral bij flexwerk of stromen ze ook door naar een vaste baan? Om hier inzicht in te krijgen, is nagegaan wat het type contract van de uitgestroomde WW'ers is 1 jaar na de werkhervatting. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.4.

Minder van flexibel naar vast

Het meest opvallende verschil tussen werkhervatters na de WW en de werknemers met een baan, is dat werkhervatters in vaste dienst een jaar later vaak geen vaste baan meer hebben: 37% in 2013. Bij de werknemers met baan is dat aandeel kleiner: 11% (figuur 1.2).

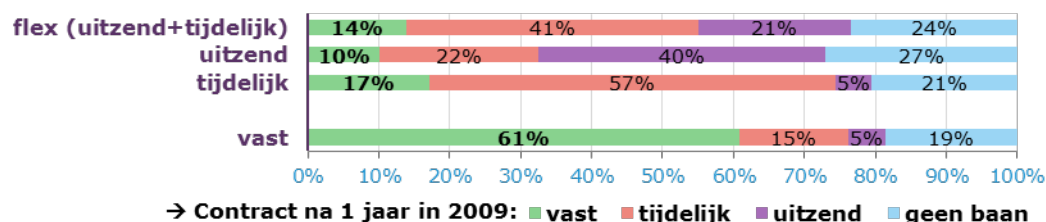
Maar evenals de werkenden, stroomt ook een klein deel van de werkhervatters door van flexibel werk naar vast werk. En evenals bij de werkenden, is de doorstroom van flexwerk naar vast werk in de afgelopen vijf jaar afgenomen.

In de periode 2008 → 2009 (bovenste figuur) stroomt 14% van de werkhervatters met een tijdelijk contract door naar een vast contract. In de periode 2013 → 2014 (onderste figuur) is dit nog 9%. Dit is een ongunstiger beeld dan bij alle werknemers met een flexcontract, daarvan stroomt in de periode 2013 → 2014 nog 15% door naar een vast contract.¹²

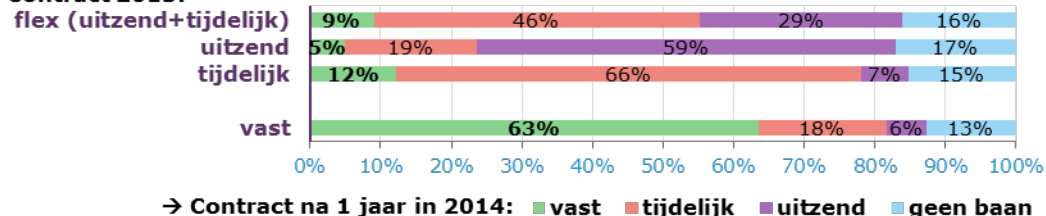
Van de WW'ers die in 2013 een uitzendbaan vinden, stroomt 5% door naar een vast contract. Dit is gelijk aan de doorstroom van flexibel naar vast bij alle uitzendkrachten.

Figuur 1.4 Contractvorm van werkvinders vanuit de WW, 1 jaar later

Contract 2008:



Contract 2013:



Bron: WW-administratie en Polisadministratie UWV, peilmaand augustus in de onderzochte periode.

Werkhervatters van 2013 zijn een jaar later vaak nog aan het werk

Werkhervatters vanuit de WW zijn in 2013 vaker na een jaar nog aan het werk dan in 2008. Van de werkvinders in 2013 (onderste figuur 1.4) heeft een kleiner deel een jaar later 'geen baan' dan de werkvinders in 2008. De kleinere werkzekerheid voor werkvinders in 2008 hangt samen met de economische recessie die vooral in 2009 toesloeg. Daardoor raakten relatief veel werkhervatters van 2008 hun baan weer kwijt.

Het valt op dat in 2013 het type contract direct na de WW weinig verschil maakt bij het een jaar later nog aan het werk zijn. Het aandeel dat 'geen baan' heeft, is het kleinst bij een vast contract direct na de WW (13%). Dat is echter wel ruim 2x groter dan bij alle werknemers (figuur 1.2). De werkzekerheid van werkhervatters vanuit de WW met een vast contract is dus kleiner dan bij alle werknemers met een vast contract.

¹¹ UWV (februari 2015), *UWV Landelijke arbeidsmarktprognose 2015. Update, 3 februari 2015*.

¹² Opgemerkt moet worden bij werkenden een groter percentage doorstroom van flex naar vast zeer voor de hand ligt. Dit omdat de gemiddelde baanduur bij doorstroom bij WW'ers korter is dan de gemiddelde baanduur van de werkenden (dus niet goed vergelijkbaar). Immers bij de WW'ers is de baanduur tussen werkhervatting en doorstroom naar een volgend contract ten hoogste 1 jaar. Bij werkenden kan de baanduur voor de doorstroom naar een volgende baan (veel) langduriger dan een jaar zijn.

De werkhervatters met een tijdelijk contract verschillen wat betreft het aandeel 'geen baan' (15%) weinig met alle werknemers met een tijdelijk contract (17%). Van de werkhervatters die een baan vinden bij een uitzendbedrijf heeft 17% een jaar later geen baan, wat veel minder is dan bij alle uitzendkrachten (28%).

Waar werkt de uitzendkracht?

Voor de werkhervatter is de baan via het uitzendbedrijf een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt, dit blijkt uit de 35% die na de WW werk vindt als uitzendkracht.

Uitzendkrachten komen via de uitzendbaan in diverse branches terecht. In welke branche dat precies is, is via de gegevens in de Polisadministratie niet bekend. Dat is alleen bekend van de uitzendkrachten die via een gespecialiseerd uitzendbedrijf uitgezonden worden. De meeste uitzendkrachten zijn in dienst van een uitzendbedrijf dat onder de sector Uitzendbedrijven valt. Uitzendbedrijven die één bedrijfstak uitzenddiensten leveren, bijvoorbeeld de havenbedrijven, vallen onder die betreffende bedrijfssector. In box 2 is dit verschil in sectorindeling toegelicht.

Box 2 Uitzendbedrijven ingedeeld in diverse sectoren van het bedrijfsleven

Bedrijven worden door de Belastingdienst ingedeeld in een sector van het bedrijfsleven. Op grond van die sectorindeling worden onder andere de werkgevers- en werknemerspremies voor de sociale verzekeringen vastgesteld.

De meeste uitzendbedrijven zijn ingedeeld bij de sector Uitzendbedrijven. Als het uitzendbedrijf zich specifiek op één sector richt, bijvoorbeeld op de havenbedrijven, zijn ze vaak ingedeeld in die betreffende sector.

In september 2014 zijn er volgens de polisadministratie van UWV bijna 458.000 uitzendkrachten^a. Daarvan werkt 65% via een uitzendbedrijf dat ingedeeld is bij de sector Uitzendbedrijven. De andere uitzendkrachten zijn in dienst van een gespecialiseerd uitzendbedrijf. De meest voorkomende specialisatie is voor de havenbedrijven (11% van de uitzendkrachten).

Tabel B1.1 Aantal banen van uitzendkrachten per sector, september 2014^a

Sector	Onderdeel van bedrijfstak	Aantal uitzendbanen	Aandeel
Uitzendbedrijven	Uitzendbedrijven	299.000	65%
Havenbedrijven	Vervoer en opslag	50.900	11%
Zakelijke dienstverlening III	Overige zakelijke dienstverlening	45.500	10%
Agrarisch bedrijf	Landbouw en visserij	11.200	2%
Horeca algemeen	Horeca, catering en verblijfsrecreatie	9.200	2%
Overige		42.100	9%
Totaal		457.900	100%

Werken in de uitzendsector

Niet alle werknemers die bij een uitzendbedrijf in dienst zijn hebben een uitzendovereenkomst. Bijna 9 van de 10 heeft een uitzendovereenkomst (zie tabel B1.2), de overigen hebben een tijdelijk contract (8%) of een vast contract (3%).

Tabel B1.2 Aantal banen in de sector uitzendbedrijven, september 2014^a

Contracttype	Aantal banen	Aandeel
Uitzendkracht	299.000	89%
Tijdelijk contract	25.900	8%
Vast contract	10.500	3%
Totaal	335.400	100%

^{a)} Deze cijfers verschillen van de CBS-cijfers door verschillen in definities en bronnen. De cijfers van UWV zijn gebaseerd op de polisadministratie. Hierbij zijn uitzendkrachten geteld ongeacht andere (hoofd)activiteiten zoals werk als zelfstandige. Het CBS telt uitzendkrachten op basis van de enquête beroepsbevolking (EBB). Hierbij is de hoofdactiviteit bepalend voor de bepaling van de arbeidsrelatie. Voor het bepalen van de omvang van flexibele arbeid zijn de cijfers van CBS leidend (zie paragraaf 1.1).

Vanuit de WW als zelfstandige aan de slag

Door de groei van het aantal werknemers dat tijdens de crisis werkloos wordt, groeit ook het aantal WW'ers dat vanuit de WW aan de slag gaat als zelfstandige. Tot 2010 gingen jaarlijks circa 10.000 WW'ers als ondernemer aan het werk. In 2010 en 2011 is dit aantal fors hoger, circa 14.000. Relatief gaat het echter om een kleine groep WW'ers: gemiddeld gaat 6% van de WW'ers die het werk hervat aan de slag als ondernemer. Dit percentage is de afgelopen jaren vrijwel constant. Uit onderzoek blijkt dat vanuit de WW aan de slag gaan als ondernemer een goede kans biedt op duurzaam werk.¹³ Een jaar na werkhervatting vanuit de WW is vier op de vijf nog werkzaam als zelfstandige, na twee jaar driekwart en na drie jaar twee derde.

¹³ UWV/Panteia (2014), *Succesvol zelfstandig*. Amsterdam.

Kans op werk in een ruime arbeidsmarkt

Flexwerkers wisselen vaak van baan. Deels zijn deze werknemers in staat om van baan te wisselen zonder tussendoor in werkloos te zijn, maar in de huidige ruime arbeidsmarkt is dat een lastige opgave. Hun risico op werkloosheid en beroep op de WW is hierdoor fors groter dan bij een vast contract. Dat roept vragen op, zoals: hoe groot is de kans op werk voor flexwerkers na een WW-periode? Wat is de kans dat een werkloze flexwerker doorstroomt naar een vaste baan? Deze vragen staan centraal in de volgende paragraaf. Bij de analyses maken we onderscheid tussen WW'ers die voor hun werkloosheid een tijdelijk of uitzendcontract hadden. De bevindingen vergelijken we met WW'ers die voorheen een vast contract hadden.

1.3. Kans op (flexibel) werk na de WW

Flexwerker heeft na de WW grote kans op (flexibel) werk

Flexwerkers hebben na werkhervatting vanuit de WW een grote kans om opnieuw als flexwerker te werken. Hun kans om werk te vinden, is echter opvallend groter dan de kans van werkhervatters die een vast contract hadden. Dat blijkt uit analyse van de WW-uitstroom naar het type contract dat mensen voor de WW-uitkering hadden.

In tabel 1.1 is de kans op werk na de WW weergegeven, onderverdeeld naar werk met een vast, tijdelijk of uitzendcontract, of geen werk (geen contract). De kansen zijn geschat met een duurmodel.¹⁴ De tabel is uitgesplitst naar het soort contract voor de werkloosheid en het contract na werkloosheid.

Tabel 1.1 Kans op werk na de WW, naar type contract na werkloosheid (2012-2014)

Contract voor werkloosheid		Contract na werkloosheid			
		Vast	Tijdelijk	Uitzend	Geen
Tijdelijk	Totaal	8%	46%	13%	34%
Uitzend	Totaal	4%	16%	56%	24%
Vast	Totaal	21%	30%	11%	38%
Leeftijd					
Tijdelijk	tot 25 jaar	8%	47%	14%	31%
	25 tot 35 jaar	7%	47%	13%	32%
	35 tot 45 jaar	7%	47%	12%	33%
	45 tot 54 jaar	9%	46%	12%	33%
	55 jaar of ouder	7%	34%	9%	49%
Uitzend	tot 25 jaar	4%	16%	59%	22%
	25 tot 35 jaar	4%	15%	57%	23%
	35 tot 45 jaar	4%	16%	56%	24%
	45 tot 54 jaar	5%	16%	55%	24%
	55 jaar of ouder	4%	14%	45%	37%
Vast	tot 25 jaar	22%	33%	15%	30%
	25 tot 35 jaar	21%	33%	13%	32%
	35 tot 45 jaar	21%	33%	12%	34%
	45 tot 54 jaar	23%	31%	11%	35%
	55 jaar of ouder	16%	19%	6%	59%

Uitzendkrachten hebben de grootste kans op baan

Uitzendkrachten hebben de grootste kans op een baan (vast, tijdelijk en uitzendcontract) na de WW: 76%. De kans op geen baan is dus 24%. De baan is meestal opnieuw een flexibel contract. Daarbij is de kans het grootst dat ze weer een uitzendcontract hebben (56%). De grote kans op een baan geldt tot 55 jaar, maar ook de 55-plus uitzendkrachten hebben nog een redelijke kans op werk: 63%. De kans op geen werk (geen contract) is bij de 55-plus uitzendkrachten 37%, wat weinig verschilt van de gemiddelden bij een vast of tijdelijk contract. Bij een vaste baan voor de WW is de kans om geen werk te vinden 38% en bij een tijdelijke baan voor de WW is de kans 34%.

¹⁴ Voor het schatten van de kans op werk naar type contract is een multinominaal logistisch duurmodel gebruikt. De kans op werk wordt in dit model verklaard door de uitkeringsduur, type contract voor de WW, leeftijd, geslacht, opleiding, beroep en regionale krapte op de arbeidsmarkt. Het model corrigeert voor ondelinge samenhang tussen variabelen. Flexwerkers zijn bijvoorbeeld gemiddeld veel jonger dan werknemers met een vast contract. De kans op werk blijkt afhankelijk van het type contract voor de WW, maar is ook afhankelijk van de leeftijd. Het model corrigeert voor de samenhang tussen leeftijd en het type contract. De kansen op een vast, tijdelijk uitzend- of geen contract tellen op tot 100%, de categorie 'geen' is hierbij de restgroep. Geen contract betekent grotendeels geen werk, maar kan ook inhouden het werken als zelfstandige (zie verder de analyseverantwoording in bijlage 1).

Uitzendkrachten hebben slechts 4% kans om na de werkloosheid in vaste dienst aan de slag te gaan. Bij de werkhervatters die voorafgaand aan de WW een tijdelijk contract hadden is die kans 2x groter, maar nog vrij klein: 8%. Bij werkhervatters die een vaste baan hadden is de kans beduidend groter: 21%. De leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar heeft de grootste kans op een vaste baan na de WW (23%).

Bij het schatten van de kans op werkhervatting vanuit de WW, is rekening gehouden met verschillende persoonskenmerken van de WW'ers, zoals leeftijd, opleidingsniveau en beroep. De uitgangssituatie van werknemers die een vaste baan verliezen, is echter niet geheel te vergelijken met die van een uitzendkracht die werkloos wordt. Uitzendkrachten zullen immers meer ingesteld zijn op de korte duur van hun baan en het zoeken naar een nieuwe baan, dan vast personeel dat na een langdurige vaste baan ontslagen wordt.

Hoger opgeleid: grotere kans op baan en vast contract

Werkhervatters met een Hbo/WO opleiding hebben meestal een grotere kans op werk (zie tabel 1.2). In deze tabel is te zien dat naarmate het opleidingsniveau hoger is, de kans op een contract groter is. Het deel dat geen contract heeft (geen baan), is namelijk kleiner naarmate de opleiding hoger is. Uitzondering zijn de uitzendkrachten, daarvan hebben de Mbo'ers de grootste kans op een contract: 79% heeft wel een contract, en 21% geen contract. Deze Mbo'ers hebben echter ook de grootste kans op een uitzendcontract (59%). Bij de uitzendkrachten met een opleiding op Hbo/wo niveau valt op dat ze alleen een iets betere kans op werk hebben dan de uitzendkrachten met een basisopleiding: 73% heeft wel een contract, en 27% geen contract.

Bij alle contractvormen (voor werkloosheid) hebben de mensen met een basisopleiding de grootste kans om na de WW geen baan te hebben. Ook hierbij zien we dat de uitzendkrachten met een basisopleiding nog een goede kans op een baan hebben: 71% wel een contract en 29% geen contract.

Goede kans op werk voor uitzendkrachten

Hoewel veel werknemers met een flexcontract niet tevreden zijn over hun contract, kunnen we wel vaststellen dat flexwerk, in het bijzonder uitzendwerk, goede baankansen biedt voor WW'ers. Uit de analyse blijkt verder dat bij een krappere arbeidsmarkt de kans groter wordt dat WW'ers een vaste baan vinden.

De huidige arbeidsmarkt is nog ruim tot zeer ruim. Maar door het aantrekken van de economie wordt de arbeidsmarkt geleidelijk krappere, hierdoor neemt ook de kans op een vaste baan na de WW geleidelijk toe.

Tabel 1.2 Kans op werk na de WW, naar type contract en opleidingsniveau (2012-2014)

Contract voor werkloosheid	Opleidingsniveau	Contract na werkloosheid			
		Vast	Tijdelijk	Uitzend	Geen
Tijdelijk	Basisopleiding	7%	36%	13%	43%
	Vmbo	7%	39%	14%	39%
	Mbo/havo/vwo	8%	46%	14%	32%
	Hbo/wo	8%	54%	9%	30%
Uitzend	Basisopleiding	4%	12%	55%	29%
	Vmbo	4%	13%	58%	25%
	Mbo/havo/vwo	4%	16%	59%	21%
	Hbo/wo	5%	25%	42%	27%
Vast	Basisopleiding	19%	22%	11%	47%
	Vmbo	20%	24%	12%	44%
	Mbo/havo/vwo	21%	30%	13%	36%
	Hbo/wo	22%	36%	8%	34%

2. Herhalingswerkloosheid

Flexwerk en herhalingswerkloosheid

In dit hoofdstuk gaan we in op de relatie tussen flexwerk en herhalingswerkloosheid.

Voor dit onderzoek is herhalingswerkloosheid gedefinieerd als: het na beëindigen van de WW-uitkering opnieuw de WW instromen, binnen 1 jaar nadat de voorgaande WW-uitkering eindigde.¹⁵

Door de economische crisis zijn er veel werklozen en ook veel herhalingswerklozen. De vraag is of de groei van de herhalingswerkloosheid (mede) het gevolg is van de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. De volgende vragen staan centraal in dit hoofdstuk.

- Hoe is de ontwikkeling van de herhalingswerkloosheid, en komt herhalingswerkloosheid vaker voor naarmate er meer flexibele banen zijn of zijn er ook andere oorzaken aan te wijzen?
- Wat is het verband tussen flexwerk en herhalingswerkloosheid en welke factoren vergroten de kans op herhalingswerkloosheid?

2.1. Ontwikkeling van herhalingswerkloosheid

Werkloosheid ontstaat onder meer doordat de vraag naar arbeid fluctueert. De vraag naar arbeid is afhankelijk van de productie die geleverd moet worden en varieert door:

- Conjuncturele schommelingen; tijdens een recessie krimpt de productie en hierdoor ook de vraag naar arbeid en bij opgaande conjunctuur nemen de productie en vraag naar arbeid weer toe.
- Seizoensmatige bedrijfsactiviteiten zoals de (najaars-)oogst van land- en tuinbouwgewassen, maar ook het seizoensgebonden werk bij theaters, omroepen, attractieparken en scholen.
- Weersafhankelijk werk zoals (buiten)schilderwerk en metselen.
- De 'piek en ziek' personeelsbehoefte, door plotseling groeiende vraag naar producten en ziekteverzuim.

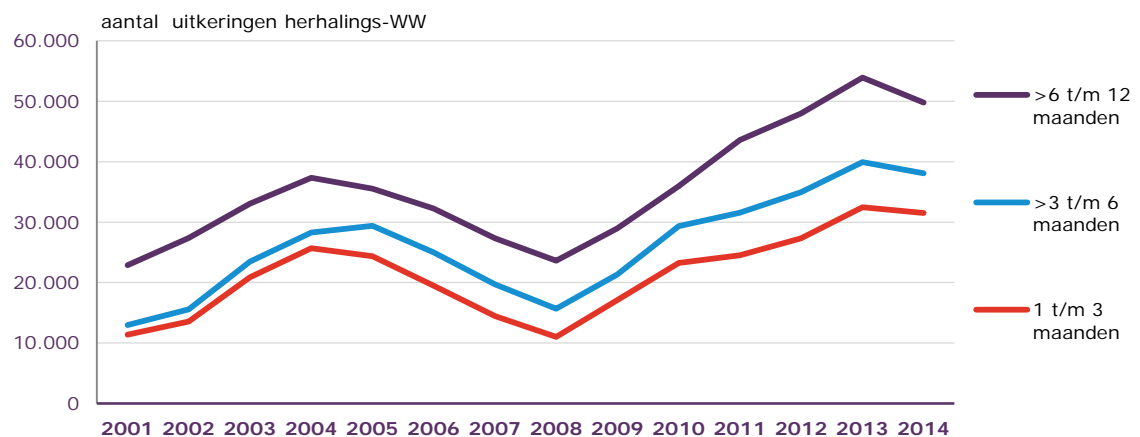
Meer herhalingswerkloosheid na crisis

Door de economische malaise stromen er veel mensen de WW in. Daarbij is ook een groot aantal herhalingswerklozen. In de afgelopen vier jaar stroomden er jaarlijks ruim een half miljoen mensen de WW in, waarvan bijna een kwart herhalingswerkloos is.

In figuur 2.1 is het aantal herhalingswerklozen weergegeven naar de periode tussen de uitkering. De grootste groep herhalingswerklozen stroomt na een periode van 6 t/m 12 maanden opnieuw de WW in. In deze groep zal de werkloosheid vaak het gevolg zijn van seizoenswerkloosheid. Bij seizoenswerk varieert de werkzame periode meestal tussen de 6 en 10 maanden.

In de figuur is een conjunctuurgolf te zien: na het begin van de kredietcrisis in 2008 groeit het aantal herhalingswerklozen sterk en in 2014 krimpt het aantal weer wat. Dit patroon is enigszins vergelijkbaar met het patroon in de jaren 2002-2005. In die jaren groeit de WW-instroom als gevolg van de internetcrisis in 2001.

Figuur 2.1 Instroom herhalingswerkloosheid naar periode tussen de uitkeringen*



Bron: WW-administratie UWV

¹⁵ Door ons te beperken tot de WW blijft een deel van de herhalingswerkloosheid buiten beschouwing. Een deel van de werklozen komt immers niet in de WW maar in de bijstand terecht of kan geen beroep op een uitkering doen. Bovendien blijft werkloosheid van zzp'ers hier buiten beschouwing.

Herhalingswerkloosheid en conjunctuur

Het *aantal* herhalingswerklozen neemt sterk toe tijdens een recessie, het *aandeel* herhalingswerklozen in de WW-instroom blijkt ook afhankelijk van de conjunctuur te zijn.

Het aandeel herhalingswerklozen in de WW-instroom is groter bij hoogconjunctuur en wordt kleiner bij laagconjunctuur. Dit lijkt tegenstrijdig, immers bij hoogconjunctuur vinden werknemers makkelijker werk en worden minder vaak werkloos. Bij een recessie stromen er echter relatief veel werklozen de WW in die niet eerder of zelden werkloos waren (niet-herhalingswerklozen). De stroom van niet-herhalingswerklozen is tijdens de recessie veel groter dan de instroom van herhalingswerklozen, waardoor het percentage herhalingswerklozen afneemt. Bij een aantrekkende economie keert het beeld om: de stroom niet-herhalingswerklozen krimpt meer dan de stroom herhalingswerklozen en het percentage herhalingswerklozen loopt weer op.

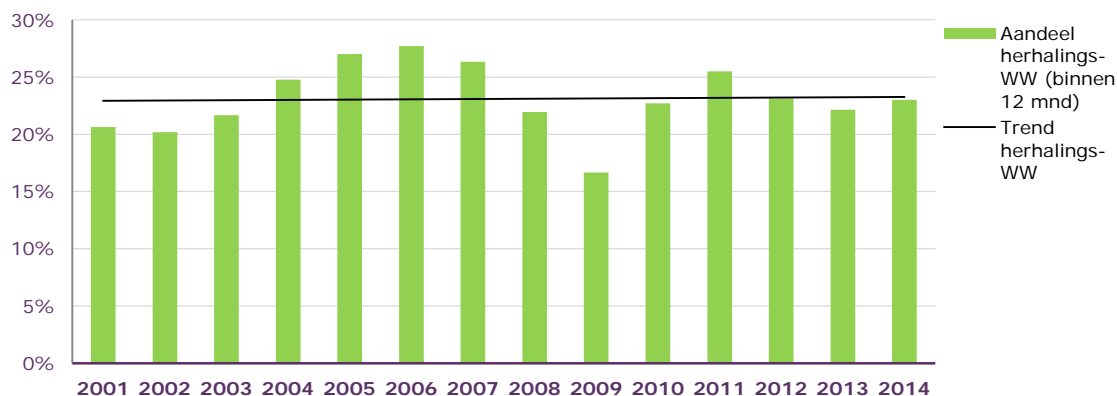
In figuur 2.2 is het verloop van het aandeel herhalingswerklozen te zien. In de periode 2001-2014 is gemiddeld 23% van de WW-instroom herhalingswerkloze. Het aandeel herhalingswerkloosheid is opvallend laag in de periode 2001-2003 en in 2009. Deze lage niveaus ontstaan door de forse instroom van niet-herhalingswerklozen.

Bij het economische herstel na 2002 groeit het aandeel herhalingswerkloosheid van circa 20% tot 28% in 2006. In de periode 2003-2006 groeit het aandeel herhalingswerklozen deels door afnemende instroom van mensen die voor het eerst werkloos worden en door het relatief grote aantal uitzendkrachten in de beroepsbevolking. Vooral uitzendkrachten zijn vaak herhalingswerkloos.

Over de gehele periode 2001-2014 is er vrijwel geen sprake van trendmatige groei van het aandeel herhalingswerkloosheid. Dit lijkt in tegenspraak met de gestage groei van het aandeel flexibele arbeidsrelaties: van 17% (2003) naar 26% (2014). De verklaring zit voor een groot deel in de krimp van het aandeel uitzendkrachten binnen de groep flexwerkers tijdens een recessie.

In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de samenhang tussen uitzendwerk en herhalingswerkloosheid.

Figuur 2.2 Aandeel uitkeringen herhalingswerkloosheid WW-instroom



Bron: WW-administratie UWV

2.2. Flexwerk en herhalingswerkloosheid

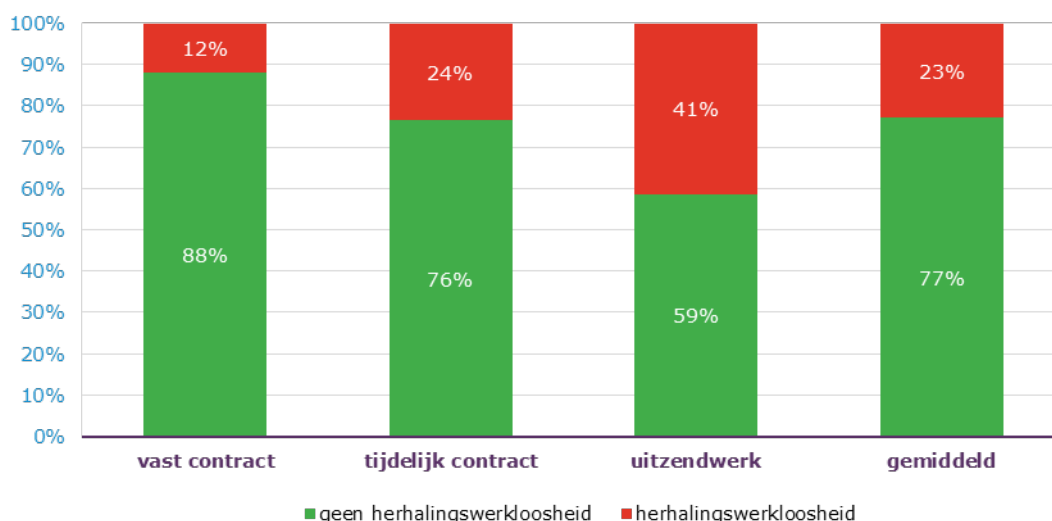
Flexwerk belangrijke factor

Werknemers die voor hun WW-uitkering een uitzend- of een tijdelijk contract hebben, worden na de WW-uitkering vaker opnieuw werkloos dan werknemers die voor de WW vast contract hebben.

In figuur 2.3 is te zien dat gemiddeld bijna 1 op de 4 mensen die de WW instromen, het afgelopen jaar ook een WW-uitkering had. Bij mensen die een vast contract hadden is dat aandeel 12%. Voor WW'ers die een tijdelijk contract hadden, is het percentage tweemaal zo hoog, namelijk 24%.

Herhalingswerkloosheid komt het meest voor bij WW'ers die een uitzendcontract hadden (41%). Dit is drieënhalve maal zo hoog als degenen met een vast contract.

Figuur 2.3 Herhalingswerkloosheid van WW-instroom naar contract, 2013



Herhalingswerkloosheid vooral bepaald door het type contract en het beroep

In tabel 2.1 staan de belangrijkste kenmerken die invloed hebben op het aandeel herhalingswerkloosheid in de WW-uitstroom. Deze invloed is vastgesteld met een multivariate analyse van de kans op herhalingswerkloosheid na uitstroom uit de WW.¹⁶ De kenmerken staan in volgorde van afnemende invloed op de herhalingswerkloosheid. Uit de analyse blijkt dat het type contract na de WW en het beroep de belangrijkste factoren zijn.

Tabel 2.1 Kans op herhalingswerkloosheid, invloed van contract (2013-2014)

Mate van invloed	Kenmerken werknemer/baan	Invloed op herhalings-WW (t.o.v. referentiecategorie)
	Contract na WW (t.o.v. vast)	
1	Tijdelijk	+
	Uitzend	+++++
	Geen baan binnen 1 maand na WW-uitstroom	--
	Beroepsgroep (t.o.v. verzorgend/dienstverlenend)	
2	Agrarische beroepen	++++
	Economisch-administratieve beroepen	-
	Informatica beroepen	-
	Medische en paramedische beroepen	-
	Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0
	Pedagogische beroepen	+++
	Sociaal-culturele beroepen	+
	Technische en industrieberoepen	++
	Transportberoepen	+
	Leeftijd (t.o.v. 55-plus)	
3	tot 25 jaar	--
	25 tot 35 jaar	-
	35 tot 45 jaar	-
	45 tot 54 jaar	0
	Opleidingsniveau (t.o.v. Hbo/WO)	
4	Basisopleiding	+
	Vmbo	+
	Mbo/havo/vwo	+
5	Spanningsindicator arbeidsmarkt**	-

*) +: positief effect, tot 1¼ x effect van de referentiecategorie, ++ 1½ x, +++ 1¾ x, ++++ 2 x; -: negatief effect tot ¾ x effect van de referentiecategorie, enz.; 0 geen significant verschil t.o.v. de referentiecategorie.

***) Aantal openstaande vacatures gedeeld door het aantal bij UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar werkloos zijn.

¹⁶ De invloed van de variabelen is geschat met een logistische regressie.

Uitzendwerk: ook een grotere kans op baanverlies

Bekend is dat uitzendwerk een goede kans biedt om vanuit de WW het werk te hervatten (zie paragraaf 1.2), maar het leidt ook tot een grotere kans op herhalingswerkloosheid. De kans op herhalingswerkloosheid bij werkhervatting als uitzendkracht is veel groter dan bij werkhervatting in een vaste baan. Bij het aangaan van een tijdelijk contract na de WW is deze kans iets groter. De invloed van het type contract is niet verrassend: uitzendwerk gaat immers samen met veel baanwisselingen en (kortdurende) werkloosheid.

Beroepen met seizoensarbeid

Vooral de agrarische, pedagogische, technische en industrieberoepen hebben een groot positief (verhogend) effect op herhalingswerkloosheid.¹⁷ Vooral seizoensgebonden en weersafhankelijk werk verklaart een groot deel van het effect van het beroep op herhalingswerkloosheid (zie box 3). In de analyse is het effect van het beroep op de herhalingswerkloosheid gerelateerd aan de verzorgende en dienstverlenende beroepen. Onder andere bij de (para-)medische en informatica beroepen is de kans op herhalingswerkloosheid kleiner dan bij de verzorgende en dienstverlenende beroepen.

Box 3 Van straatmaker tot acteur

Een deel van de bedrijfsactiviteiten is afhankelijk van het weer en van seizoenen. Bijvoorbeeld buitenschilderwerk en werk in theaters. Herhalingswerklozen hebben dan ook vaak een beroep dat weersafhankelijk is of waarbij seizoenswerk voorkomt. In tabel 2.2 is de top-20 weergegeven van beroepen met een hoog percentage herhalingswerkloosheid. De lijst wordt aangevoerd door een technisch beroep in de wegenbouw: wegmarkeerder. Ruim 8 van de 10 wegmarkeerders die de WW instromen is herhalingswerkloze. Gemiddeld is bij deze top-20 beroepen meer dan de helft van de WW-instroom wegens herhalingswerkloosheid (56%).

Tabel 2.2 Top-20 van beroepen met hoog percentage herhalingswerkloosheid (2013)

Beroep	Aandeel herhalingswerkloosheid in WW-instroom per beroep	Gemiddeld aantal herhalingswerklozen per jaar*
1 Wegmarkeerder	81%	170
2 Constructieschilder	70%	290
3 Acteur	60%	350
4 Tractorchauffeur	59%	180
5 Straatmaker	59%	1.130
6 Onderhoudsschilder	58%	3.490
7 Assemblagetechnicus voertuigen	58%	170
8 Agrarisch seizoenskracht bloemen en planten	56%	330
9 Pijpfitter industriële montage	56%	500
10 Voeger	55%	260
11 Steward luchtvaart	54%	200
12 MIG / MAG-lasser (niveau 3&4)	53%	200
13 Vakman grond-, weg- en waterbouw	53%	1.030
14 Betonreparateur	52%	160
15 Productieleider televisie	52%	120
16 Opperman grond-, weg- en waterbouw	52%	330
17 Metselaar	52%	1.720
18 TIG-lasser (niveau 3&4)	51%	130
19 Hovenier	51%	580
20 Medewerker groenvoorziening (plantsoenen en parken)	49%	470
Gemiddeld top-20 beroepen	56%	11.810
Totaal	23%	106.200

*) In de periode 2010-2013, bron: WW-administratie

Invloed leeftijd en opleiding is beperkt

Leeftijd en opleidingsniveau hebben in verhouding tot het contract en beroep weinig invloed op herhalingswerkloosheid. Bij de WW-uitstroom jonger dan 45 jaar komt herhalingswerkloosheid wat minder voor dan bij oudere werknemers. Het leeftijdseffect op de herhalingswerkloosheid hangt waarschijnlijk deels samen met de duur van de loopbaan en de duur van het WW-recht. Immers naarmate een werknemer langer gewerkt heeft, is de maximale WW-uitkeringsduur groter. En langdurige WW-uitkeringsrechten worden vaak niet geheel opgemaakt. Bij herhalingswerkloosheid kan een dergelijk

¹⁷ Bij de analyse is nagegaan wat het beroep voor de werkloosheid was. Het grootste deel van de werkhervatters vindt ook weer werk in dit vorige beroep of in een aanverwant beroep. Een klein deel vindt werk in een ander, niet verwant beroep.

niet opgemaakt WW-recht herleven. Oudere werklozen kunnen zo makkelijker terugvallen op de WW dan jongeren. Als het WW-recht wel geheel opgemaakt wordt, moet een werknemer ten minste een half jaar gewerkt hebben voor hij weer aanspraak op een WW-uitkering kan maken. Zonder WW-recht moeten werklozen of een beroep op bijstand doen, of terugvallen op de financiële steun van anderen. Hierdoor blijft een deel van de (herhalings)werkloosheid buiten beeld.

Opleiding heeft eveneens een klein effect op de herhalingswerkloosheid. De kans op herhalingswerkloosheid is groter naarmate het opleidingsniveau lager is. Waarschijnlijk is er samenhang met het niveau van het werk, het zijn vooral de uitvoerende functies die seizoensgevoelig zijn. De invloed van geslacht is zeer klein (niet in tabel 2.1 opgenomen). Bij vrouwen vinden we iets meer herhalingswerkloosheid dan bij mannen.

Krappere arbeidsmarkt leidt tot minder herhalingswerkloosheid

Naarmate de regionale arbeidsmarkt krappere is, is het aandeel herhalingswerkloosheid kleiner. Een verklaring kan zijn dat het bij een krappere arbeidsmarkt makkelijker is om een andere baan te vinden of om door te stromen naar een vaste baan (zie paragraaf 1.3).

Herhalingswerkloosheid door wisselend werkaanbod

In tabel 2.1 is te zien dat het beroep een grote invloed op herhalingswerkloosheid heeft. Een vergelijkbaar effect vinden we bij de bedrijfstak waarin voor de WW gewerkt werd. Uiteraard komt dat omdat er een sterke samenhang is tussen beroep en bedrijfstak, zo werken metselaars vooral in de bouwnijverheid. Het aandeel herhalingswerkloosheid is dus ook groter bij werknemers die werken in de bedrijfstakken waar veel seizoens- en/of weersafhankelijke werk gedaan wordt.

In tabel 2.3 is het aandeel herhalingswerkloosheid in de WW-instroom per bedrijfstak weergegeven. Het grootste percentage herhalingswerkloosheid vinden we bij mensen die in de uitzendbranche werken. Verder is het percentage herhalingswerkloosheid hoog in de landbouw en visserij, bouwnijverheid en culturele instellingen (theaters e.d.). Deze branches kennen veel seizoenswerk en/of weersafhankelijk werk. Lage percentages vinden we onder andere bij de branches energie en water, openbaar bestuur en gezondheid, welzijn en cultuur.

Tabel 2.3 Aandeel herhalingswerkloosheid in de WW-instroom per bedrijfstak.

Bedrijfstak	2013
Landbouw en visserij	33%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	18%
Grafische industrie	17%
Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie	19%
Metalektro en metaalbewerking	21%
Overige industrie	21%
Energie en water	15%
Bouwnijverheid	33%
Groothandel	19%
Detailhandel	17%
Vervoer en opslag	21%
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	19%
Financiële dienstverlening	14%
Uitzendbedrijven	39%
Schoonmaak	17%
Overige zakelijke dienstverlening	18%
Openbaar bestuur	15%
Onderwijs	22%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	15%
Culturele instellingen	35%
Overig	25%
Totaal	23%

2.3. Meer flexwerkers, meer herhalingswerkloosheid?

Meer flexwerk op langere termijn

Op korte termijn zal door het economische herstel het aantal uitzendkrachten waarschijnlijk toenemen.

Op de lange termijn is de verwachting op basis van huidige trends dat de arbeidsmarkt verder flexibiliseert.¹⁸ Dit komt deels doordat het aantal werknemers met een vast contract geleidelijk krimpt en deels door de groei van het aantal zzp'ers en werknemers met een flexibel contract. Door de invoering van de Wwz is het onzeker of, en in welke mate, deze trend zich voortzet of dat deze juist zal keren (zie box 4).

Minder herhalingswerklozen

Op korte termijn zal door de aantrekkende economie de WW-instroom afnemen, hierdoor zal het aantal herhalingswerklozen ook afnemen.

Het percentage herhalingswerklozen in de WW-instroom zal echter weer wat toenemen door de gewijzigde verhouding tussen niet-herhalingswerklozen en herhalingswerklozen. Door het economische herstel groeit het aantal uitzendkrachten en zijn er minder ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De WW-instroom bevat daardoor in verhouding meer mensen die frequent werkloos zijn zoals uitzendkrachten en seizoenswerkers en minder mensen die incidenteel werkloos zijn.

Ontwikkeling van herhalingswerkloosheid op lange termijn

Het is nog onzeker of herhalingswerkloosheid op de langere termijn meer of juist minder zal voorkomen. Wijzigingen in wetgeving en de samenstelling van de beroepsbevolking hebben een uiteenlopend effect op het beroep op de WW. Het is bijvoorbeeld onzeker hoe groot het effect is van de Wet werk en zekerheid (zie box 4) en van de verschillen in de groei van groepen flexwerkers en zzp'ers.

Zo zal een groeiend aantal zzp'ers het beroep op WW verminderen. Maar meer uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract leidt juist tot frequenter beroep op WW. Het is niet te voorspellen welk effect het grootst is.

Hieronder is een opsomming gegeven van ontwikkelingen tot meer (+) of tot minder (–) herhalingswerklozen kunnen leiden:

- De aantrekkende economie zorgt voor minder WW-instroom en daardoor ook voor minder herhalingswerkloosheid (–).
- Bij voldoende economische groei zal de arbeidsmarkt geleidelijk krappere worden en de kans op herhalingswerkloosheid kleiner (–).
- Het aantal zzp'ers groeit geleidelijk verder, dit leidt tot minder beroep op WW-uitkeringen en minder herhalingswerkloosheid bij werknemers (–). Het werkloosheidsrisico verschuift naar de zzp'er.
- De Wet werk en zekerheid moet op termijn voor meer baanzekerheid zorgen voor flexwerkers, voor minder beroep op WW en, naar verwachting, voor minder herhalingswerkloosheid (–).
- Bij de aantrekkende economie gaan er meer uitzendkrachten aan de slag en deze werknemers hebben een grotere kans op herhalingswerkloosheid (+).
- Herstel van bedrijvigheid waar wisselend werkaanbod veel voorkomt zoals de bouwnijverheid, zorgt voor meer seizoenswerklozen (+).
- Bij de aantrekkende economie worden er meer mensen in dienst genomen, aanvankelijk betreft het veelal tijdelijke arbeidsovereenkomsten met hoger risico op (herhalings)werkloosheid (+).

¹⁸ Aalst, M. van der, Uitert, K. van (2014). *Sectoren in beeld*. UWW Amsterdam

Box 4 Wet werk en zekerheid: meer zekerheid voor flexwerkers

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt onder andere de positie van flexwerkers versterkt. Deels gelden de regelingen per 1 januari 2015 en deels per 1 juli 2015.

Bij tijdelijk contract eerder een vast contract

De belangrijkste wijziging is de aanpassing van de ketenbepaling (1 juli 2015). De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract. In de nieuwe regeling ontstaat een vast contract als werkgever en werknemer:

- meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten afsluiten;
- langer dan 2 jaar (was 3 jaar) gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten.

Er is sprake van opvolgende tijdelijke contracten als ze elkaar met een tussenperiode van 6 maanden of minder opvolgen (was 3 maanden of minder). Bij de berekening van de periode van 2 jaar tellen periodes van 6 maanden (of korter) tussen de tijdelijke contracten mee.

De nieuwe ketenbepaling geldt niet bij een arbeidsovereenkomst tussen werkgevers en:

- leerlingen in een beroepsbegeleidende leerweg (bbl);
- werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en maximaal 12 uur per week werken.

De mogelijkheden om bij cao (vanaf 1 juli 2015) af te wijken van de ketenbepaling worden beperkt (bij lopende cao's gelden overgangsregelingen):

- Als tijdelijke contracten noodzakelijk zijn gezien de aard van de bedrijfsvoering kan in de cao worden bepaald dat maximaal 6 (in plaats van 3) tijdelijke contracten kunnen worden aangegaan en maximaal voor een periode van 4 (in plaats van 2) jaar van tijdelijke contracten gebruik kan worden gemaakt;
- In bijzondere bedrijfstakken en functies kunnen andere bepalingen afgesproken worden (o.a. in profvoetbal, bij bestuursfuncties en in opleidingstrajecten).

Versterking rechten uitzendkrachten

Ook uitzendkrachten kunnen eerder aanspraak maken op een vast contract. In de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht kan een uitzendbeding worden afgesproken. Hierin eindigt de overeenkomst automatisch als de opdrachtgever de uitzendkracht niet langer in wil zetten. Het uitzendbeding geldt de eerste 26 gewerkte weken waarin de uitzendkracht werkt. Ook de uitzendkracht kan in die periode op elk moment besluiten te stoppen met werken bij de opdrachtgever. De mogelijkheid om deze periode te verlengen is ingeperkt.

Sinds 1 januari 2015 kan de 26 wekenperiode bij cao worden verlengd tot maximaal 78 weken (dat was onbeperkt; de regeling geldt voor de cao's die vanaf 1 januari 2015 afgesloten worden).

Na de periode van het uitzendbeding, wordt de ketenbepaling van toepassing. Dit betekent dat bij een vervolg van de arbeidsrelatie aanspraak op een vast contract bestaat na:

- maximaal 3 tijdelijke contracten;
- tijdelijke contracten die samen 2 jaar overschrijden;
- Bij een cao kan het aantal van 3 contracten worden verhoogd naar ten hoogste 6 en de periode van 2 jaar kan worden verlengd tot ten hoogste 4 jaar.

Overige aanpassingen

Naast de hiervoor genoemde aanpassingen, zijn meer rechten van flexwerkers versterkt, onder andere met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting bij oproepkrachten, aanzegtermijnen, ontslagbescherming van payrollmedewerkers, proeftijdafspraken, concurrentiebedingen, ontslag- en transitievergoedingen^a.

Bron: Ministerie van SZW.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/kabinetsplannen-positie-flexwerkers>

a) Ontslag- en transitievergoedingen gelden vanaf 1 juli 2015.

Lijst van afkortingen

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Havo	Hoger algemeen vormend onderwijs
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WO	Wetenschappelijk onderwijs
WW	Werkloosheidswet
WWZ	Wet Werk en Zekerheid
ZW	Ziektewet
Zmp	Zelfstandige met personeel
Zzp	Zelfstandige zonder personeel

Begrippenlijst

Arbeidsaanbod

Tot de aanbodzijde van de arbeidsmarkt worden alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt (zie Beroepsbevolking).

Arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio's (35) voor het arbeidsmarktbeleid die vanaf 1 januari 2013 door gemeenten en UWV worden gehanteerd.

Arbeidsvraag

Banen van werknemers (bezette arbeidsplaatsen) en vacatures (onbezette arbeidsplaatsen).

Beroepsbevolking (CBS, Enquête Beroepsbevolking)

Volgens deze definitie worden tot de beroepsbevolking gerekend:

- personen die minstens twaalf uur per week werken, of
- personen die werk hebben aanvaard waardoor ze minstens twaalf uur per week gaan werken, of
- personen die verklaren minstens twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor minimaal twaalf uur per week te vinden (het is daarbij niet relevant of men al dan niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende).

Personen van de beroepsbevolking die minstens twaalf uur per week werken, worden tot de werkzame beroepsbevolking gerekend. Personen van de beroepsbevolking die niet of minder dan twaalf uur per week werken tot de werkloze beroepsbevolking. Als leeftijdscriterium geldt 15-64 jaar.

Economische crisis

Men spreekt van een economische crisis wanneer de conjunctuur verandert van een hoog- in een laagconjunctuur.

Herhalingswerkloosheid

(In deze publicatie) het na beëindigen van de WW-uitkering opnieuw de WW instromen, binnen 1 jaar nadat de voorgaande WW-uitkering eindigde.

Uitzendkracht

Werknemer die een uitzendovereenkomst heeft.

Werkgever

Een werkgever geeft werk aan de werknemer. Een werkgever kan een natuurlijke persoon zijn, maar is vaak een organisatie (i.e. een rechtspersoon, bijvoorbeeld een stichting, of een vennootschap). De werkgever betaalt de werknemer een loon in ruil voor de geleverde prestaties.

Werkloosheid (CBS-definitie), werkloze beroepsbevolking

Alle personen van 15-64 jaar zonder werk (of met werk van minder dan twaalf uur per week) die minstens twaalf uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk (ongeacht of men bij een UWV staat ingeschreven als werkzoekende).

Werknemer

Werknemer is een persoon die arbeid verricht in loondienst bij een werkgever

Zelfstandigen

Zelfstandigen zijn personen die een inkomen verdienen door arbeid te verrichten in het bedrijf of het beroep dat zij zelfstandig uitoefenen. Hiertoe worden ook de meewerkende gezinsleden van zelfstandigen gerekend tenzij zij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan (CBS).

Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)

Ondernemers zonder werknemers in loondienst.

Ziektewet

Uitkering i.v.m. ziekte, o.a. voor zieke werklozen.

Bijlage I Onderzoek verantwoording

Gegevensbronnen

Dit rapport is voor een groot deel gebaseerd op informatie over werkhervattingen van WW'ers. Van deze werkhervatters is de baan voorafgaand aan de WW, de baan bij werkhervatting en de baan één jaar na werkhervatting onderzocht. Tevens is nagegaan hoeveel WW'ers herhaald in de WW terechtkomen.

Voor het onderzoek zijn twee bronnen geraadpleegd: de WW-administratie en de Polisadministratie die beide door UWV worden beheerd. De Polisadministratie bevat gegevens over banen van alle werknemers in Nederland. Er zijn verschillende kenmerken van de baan bekend, zoals het type contract, het aantal gewerkte uren en het inkomen.

De WW-gegevens worden gekoppeld aan de Polisadministratie met behulp van het Burgerservicenummer (BSN).

Baan voorafgaand aan de WW, bij werkhervatting en 1 jaar later

De baan voorafgaand aan de WW is de laatste baan die men heeft voordat men werkloos werd. Deze baan is meestal beëindigd, maar het kan ook zijn dat de baan gedeeltelijk, voor minder werkuren dan voorheen, doorloopt tijdens de WW. In dat geval heeft men recht op een WW-uitkering voor het verlies aan werkuren.

De baan bij werkhervatting is de baan die in de maand van werkhervatting en/of de daaropvolgende maand in de Polisadministratie geregistreerd staat. Als de baan al tijdens de WW-uitkering loopt, dan moet er sprake zijn van een toename van het aantal gewerkte uren na beëindiging van de WW-uitkering. Als een werkhervatter meer dan één baan heeft bij beëindiging van de WW, dan wordt de baan gekozen met het hoogste salaris.

Voor de baan één jaar na werkhervatting worden de baangegevens precies één jaar later opgezocht in de Polisadministratie. Als er meerdere banen zijn, dan wordt de baan met het hoogste salaris gekozen.

Analyse met logistisch model

In dit onderzoek zijn de kansen geschat dat mensen na hun WW-uitkering werk vinden (vast, tijdelijk, of uitzendwerk), of geen werk in loondienst vinden. Voor deze schatting is een gebeurtenisanalyse gedaan met een zogenoemd discreet logistisch tijdmodel (ook wel duurmodel genoemd).

De analyse met een duurmodel wordt ook de *hazard rate of survival* analyse genoemd. Dit model wordt ook toegepast van de analyse in de medische wetenschap waar sterfte-, overlevingskansen en overlevingsduur onderzocht worden. Bij de survival analyse is er sprake van één gebeurtenis bij een individu, in de medische wetenschap is dat het overlijden van de patiënt. Na verloop van tijd is de patiënt wel of (nog) niet overleden. Het gebruikte kansmodel voor de analyse van de overlevings- of sterftkans is vaak het binominale logistische duurmodel. In het statistische analyseprogramma SPSS is de schatting uit te voeren met de procedure LOGISTIC.¹⁹ In het binominale logistische model is de gebeurtenis (de afhankelijke variabele in het model) dichotoom: wel of niet sterven. De duur is in dit geval de overlevingsduur. De onderzoeker onderzoekt bijvoorbeeld de kans dat mensen bij een epidemische infectieziekte overlijden, bijvoorbeeld bij een griepepidemie. Variabelen die het al dan niet overlijden verklaren zijn bijvoorbeeld de leeftijd van de patiënt en preventief vaccineren.

Met het door ons gebruikte multinominale logistische (duur)model kunnen schattingen worden gemaakt voor een willekeurig aantal gebeurtenissen. In het statistische analyseprogramma SPSS is de schatting uit te voeren met de procedure NOMREG. De kern van deze modelschatting is eveneens de tijdsafhankelijkheid van de gebeurtenissen. De tijd in onze analyse is de uitkeringsduur van de WW-uitkeringen. Ook bij werkloosheid zijn de eerste maanden kritiek, werk vinden wordt steeds lastiger als de werkloosheidsduur toeneemt: de kans op werk neemt af en de kans op werkloos blijven neemt toe.

¹⁹ Lammers, J. e.a. (2007). *Categorische Data Analyse met SPSS*. Assen.

Colofon

Uitgave

UWV afdeling Arbeidsmarktinformatie en-advies

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

peter.hilbers@uwv.nl

feike.reitsma@uwv.nl

menno.devries@uwv.nl

Auteurs

Peter Hilbers

Feike Reitsma

Menno de Vries

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2015

