



De Nederlandse economie

De uitzendbranche in Nederland sinds 2005

Ellen Webbink

Oktober 2017

Inhoud

Samenvatting 3

1. Inleiding 3

2. De uitzendbranche in Nederland 4

3. Uitzendkrachten 10

4. De uitzendbranche in internationaal perspectief 15

5. Verwachtingen 17

6. Conclusie 18

Literatuur 19

Samenvatting

In dit artikel wordt dieper ingegaan op de ontwikkeling van de uitzendbranche sinds 2005. De uitzendbranche is de laatste jaren steeds belangrijker geworden binnen de Nederlandse economie. Nooit eerder waren er zoveel banen in de uitzendbranche. Ook zijn de omzet en het aantal uitzenduren sterk toegenomen. Ondernemers in de uitzendbranche waren voor het derde kwartaal van 2017 bovendien optimistisch gestemd. Verder wordt er ingezoomd op de uitzendkrachten. Wie werken er als uitzendkracht en in welke bedrijfstakken zijn ze actief?

1. Inleiding

Het aandeel van de uitzendbranche binnen de Nederlandse economie is de laatste jaren sterk gestegen. Nooit eerder waren er zoveel banen in de uitzendbranche. Sinds de tweede helft van 2013 is zowel de omzet van de uitzendbranche als het aantal uitzenduren onafgebroken gestegen. De laatste jaren steeg vooral het aantal gewerkte uren vanuit langlopende contracten, zoals detacherings- en payrollcontracten. Deze ontwikkeling hangt samen met de flexibilisering van de arbeidsmarkt: het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen en hetzelfde geldt voor het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De focus van dit artikel ligt op de rol van de uitzendbranche in de Nederlandse economie en de mensen die in de uitzendbranche werkzaam zijn.

Hiertoe wordt eerst dieper ingegaan op de ontwikkeling van de uitzendbranche voor, tijdens en na de financiële crisis. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de omzet- en urenontwikkeling, maar ook naar statistieken over winst, faillissementen en het aantal uitzendbureaus. Vervolgens wordt er ingezoomd op de uitzendkrachten. Wie werken er voor de uitzendbranche en in welke bedrijfstakken zijn ze vooral actief?

Om de Nederlandse situatie van een context te voorzien, wordt de uitzendbranche vergeleken met die van een aantal andere Europese landen. Ten slotte wordt er een doorkijkje gegeven naar de tweede helft van 2017. Hierin wordt kort een beeld geschetst van de verwachtingen die ondernemers in de uitzendbranche hadden voor het derde kwartaal.

Wat verstaat het CBS onder de uitzendbranche?

Het CBS hanteert bij het maken van haar macro-economische statistieken per bedrijfstak de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI08). Volgens deze indeling kan de uitzendbranche worden opgesplitst in vijf deelbranches: arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, uitleenbureaus, banenpools, en payrolling (personeelsbeheer). Wat deze bedrijven bindt is dat ze vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen, maar ze verschillen in het formele werkgeverschap.

Hieronder worden de verschillen toegelicht:

Arbeidsbemiddeling richt zich op het in contact brengen van werkzoekenden met mogelijke werkgevers (werving en selectie bijvoorbeeld). De werknemer wordt hierbij niet uitgezonden.

Uitzendbureaus zenden personeel uit voor de duur van de opdracht. Personeel wordt geworven en betaald door het uitzendbureau en staat daar dus ook op de loonlijst.

Uitleenbureaus lenen personeel dat op de eigen loonlijst staat uit aan een andere organisatie. In tegenstelling tot uitzendbureaus zijn de arbeidskrachten vaker in vaste dienst. De opdrachten zijn doorgaans gericht op de langere termijn.

Payrollbedrijven voeren het personeelsbeheer van een andere onderneming. Werknemers staan bij payrollbedrijven op de loonlijst maar de ontvangende partij is verantwoordelijk voor werving en selectie en de arbeidsverhoudingen. Over het algemeen worden bij payrolling dus vooral de administratieve lasten overgenomen door het payrollbedrijf.

Banenpools¹⁾ richten zich op het detacheren van personeel voor werkgelegenheidsprojecten met gesubsidieerde banen. Deze banen zijn voornamelijk bedoeld voor langdurig werklozen en laaggeschoolde jongeren die niet of nauwelijks werkervaring hebben. Deze deelbranche is veruit het kleinst.

De deelbranche arbeidsbemiddeling omvat de meeste bedrijven, maar dat zijn vaak eenmanszaken. Veruit de meeste omzet wordt gegenereerd door het cluster uitzend- en uitleenbureaus en banenpools.

Binnen de uitzendbranche is er steeds vaker sprake van branchevervaging. Zo doen uitzendbureaus steeds vaker aan detachering, personeelsbeheer of de bemiddeling van zzp'ers.²⁾ Zeker de grote bedrijven zoals Randstad, Tempo-Team en Manpower hebben bijvoorbeeld allemaal een payrolltak. Andersom komt natuurlijk ook voor.

2. De uitzendbranche in Nederland

Uitzendwerk is een relatief nieuw fenomeen. In de jaren zestig van de vorige eeuw bestond flexibele en tijdelijke arbeid in de vorm van bijvoorbeeld dagloners, maar in de jaren daarna werd het uitzenden van personeel steeds meer geïnstitutionaliseerd. Er kwamen grote uitzendbureaus zoals Randstad en er werd een overkoepelende organisatie opgericht: de ABU

¹⁾ Banenpools maken geen deel uit van de kwartaalstatistieken over de omzet en de uitzenduren.

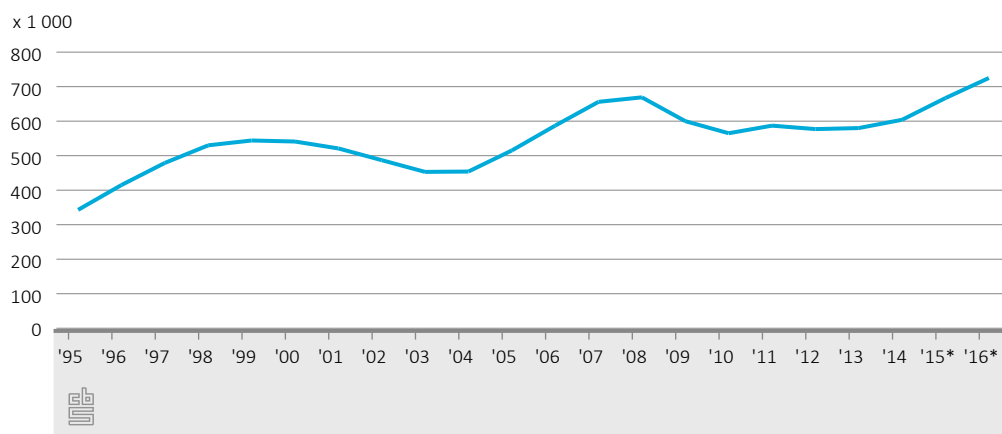
²⁾ Een bedrijf wordt volgens de SBI08 ingedeeld naar hoofdactiviteit. Dit heeft als nadeel dat bijvoorbeeld payrolling door uitzendbureaus niet altijd goed zichtbaar is in de statistieken.

(Algemene Bond Uitzendondernemingen). Vervolgens werd in 1971 de eerste cao voor uitzendkrachten getekend. Inmiddels is uitzendwerk niet meer weg te denken uit de Nederlandse economie.

Het aantal banen

In 2016 is het aantal banen in de uitzendbranche gestegen tot het hoogste aantal ooit (725 duizend banen). Dit zijn banen waarbij de uitzender het contract ondertekent. De uitgezondenen kunnen uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollers zijn. Ook het eigen personeel van de uitzender wordt hierbij meegeteld, maar een ruime meerderheid van de banen wordt ingevuld door uitzendkrachten. Naast de duidelijk zichtbare stijgende trend valt op dat het aantal banen in de uitzendbranche erg conjunctuurgevoelig is. Desondanks was tijdens het dieptepunt van de financiële crisis in 2010 het aantal banen met 565 duizend nog altijd hoger dan tijdens de hoogconjunctuur eind jaren negentig.

2.1 Aantal banen in de uitzendbranche, 1995–2016*



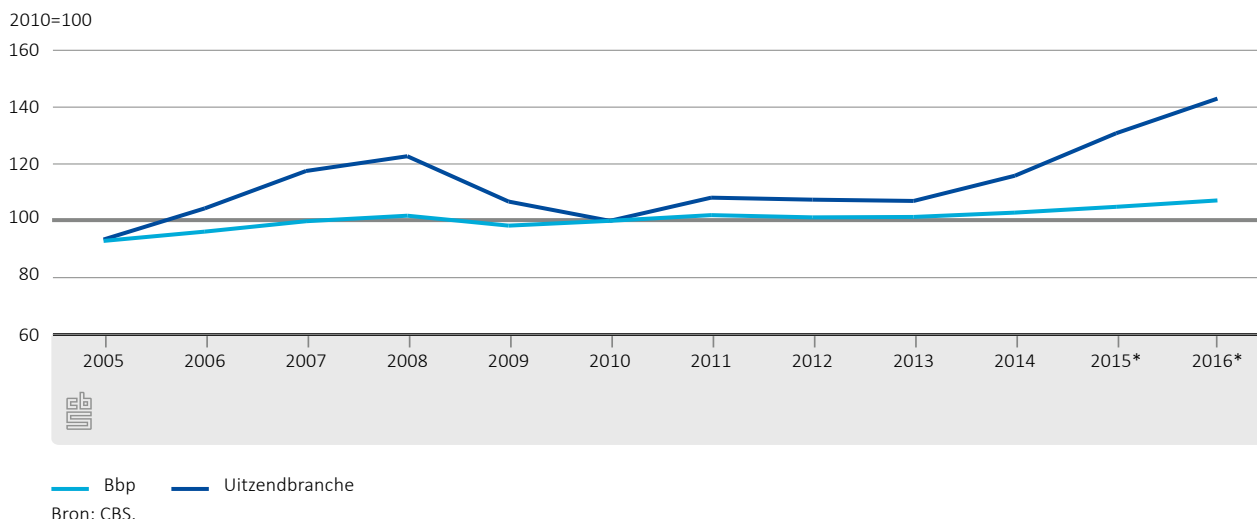
Bron: CBS.

De toegevoegde waarde

Eind 2016 bedroeg de toegevoegde waarde van de uitzendbranche ruim 3 procent van het bruto binnenlands product (bbp). Binnen de zakelijke dienstverlening³⁾ bedroeg het aandeel bijna 22 procent; in 2004 was dit nog 17 procent. De ontwikkeling van de toegevoegde waarde van de uitzendbranche sinds 2005 verloopt grilliger dan die van het bbp. De conjunctuurgevoeligheid van de sector is goed te zien in grafiek 2.2. De toegevoegde waarde van de uitzendbranche daalde sterk in de crisisjaren en veerde na 2013 even hard weer op. Sinds 2015 ligt de toegevoegde waarde van de uitzendbranche weer boven het niveau van voor de crisis.

³⁾ De zakelijke dienstverlening bestaat uit twee bedrijfstakken: de specialistische zakelijke dienstverlening en de administratieve en ondersteunende dienstverlening. Onder specialistische zakelijke dienstverlening vallen gespecialiseerde bedrijven die vooral maatwerkproducten leveren. De uitzendbranche valt onder de bedrijfstak administratieve en ondersteunende dienstverlening. Deze bedrijfstak bestaat daarnaast uit verhuur en lease, reisbureaus, beveiliging, schoonmaak, en administratieve en andere ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren.

2.2 Het bbp en de toegevoegde waarde van de uitzendbranche, 2005-2016*

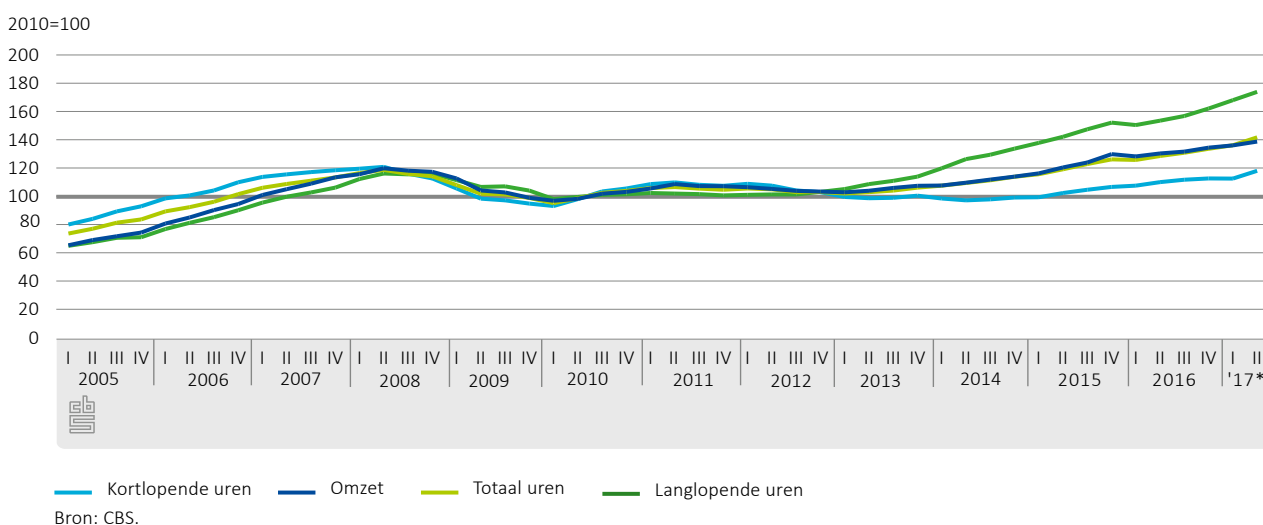


De ontwikkeling van de omzet en het gewerkte aantal uren

De omzet in de uitzendbranche hangt sterk samen met de uitzenduren. De sterke toename van de omzet in de laatste jaren komt vooral door een stijging van de langlopende uitzenduren, zoals detachering en payrolling. Deze uren stijgen al sinds 2012 bijna onafgebroken, terwijl de Nederlandse economie toen nog niet was hersteld van de crisis. De stijging van het aantal uitzenduren via langlopende contracten wijst daarom op een structureel effect: de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

De conjuncturele vraag naar arbeid trok later aan en sinds de tweede helft van 2014 stijgen vervolgens ook de uren in kortlopende contracten bijna onafgebroken. De stijging van de kortlopende uren in het tweede kwartaal van 2017 was zelfs de grootste in bijna zeven jaar.

2.3 Ontwikkeling uitzenduren en omzet uitzendbranche, 2005-2017*

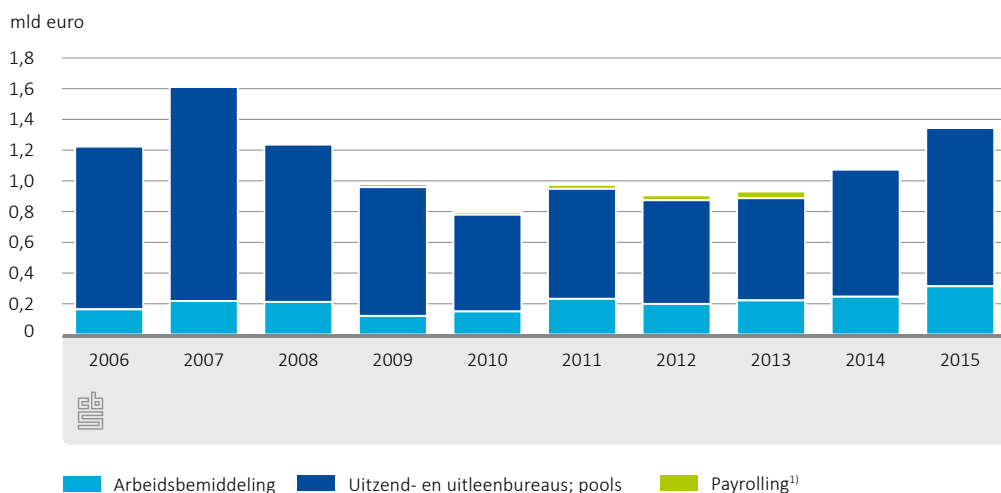


De grote bedrijven in de uitzendbranche zijn het meest conjunctuurgevoelig. Tijdens de crisis in 2008 en 2009 was het aandeel bedrijven met een omzetzaling bij bedrijven met meer dan 250 werkzame personen groter dan bij het klein- en middenbedrijf. Vice versa groeide in 2014 het aandeel omzetsjagers in het grootbedrijf relatief sneller. Dit hangt samen met het gegeven dat grotere bedrijven in de uitzendbranche vaker personeel uitzenden naar conjunctuurgevoelige bedrijfstakken, zoals de industrie.⁴⁾

Het bedrijfsresultaat en de -kosten

In 2015 lag het bedrijfsresultaat van de uitzendbranche een stuk hoger dan tijdens het dieptepunt van de crisis. Dit kwam door de eerder genoemde omzetsjaging, terwijl de kosten minder hard stegen. Het bedrijfsresultaat van de arbeidsbemiddelaars lag in 2015 zelfs weer boven het niveau van topjaar 2007. Voor de uitzend- en uitleenbureaus en de banenpools was dit nog niet het geval.

2.4 Bedrijfsresultaat vóór belasting uitzendbranche, 2006–2015



Bron: CBS.

¹⁾ Bedrijfsresultaat van payrolling is alleen bekend voor de periode 2009-2013.

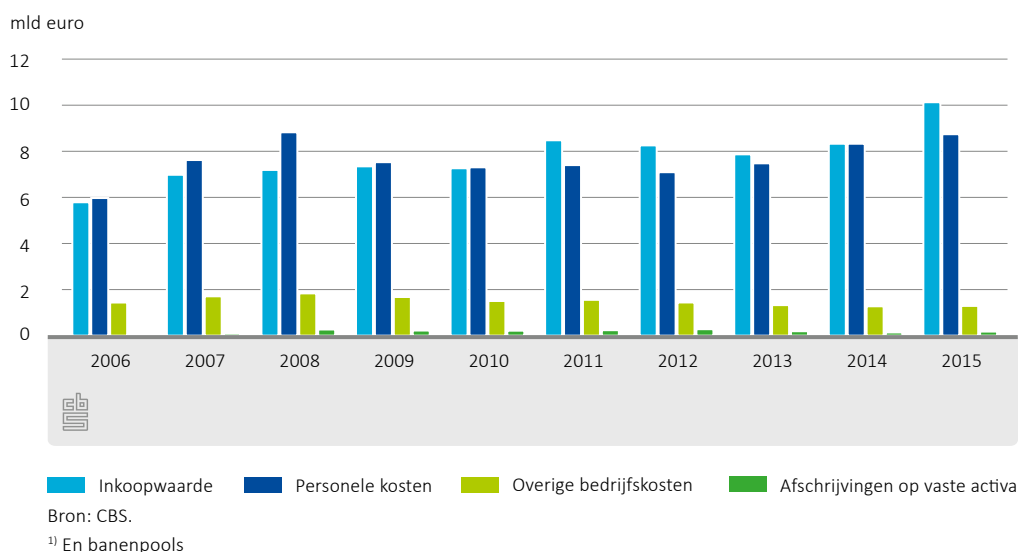
Het belangrijkste kapitaal van bedrijven in de uitzendbranche zijn de uit te zenden werknemers. Daardoor zijn de personele kosten en inkoopwaarde hoog. De personele kosten omvatten onder meer de salarissen en premies van eigen kantoorpersoneel, gedetacheerd en ingeleend personeel. De inkoopwaarde bestaat voornamelijk uit de betaalde salarissen van het uitgezonden personeel in kortlopende contracten. Bij meer vraag naar de diensten van een uitzendondernemer stijgen beide posten mee. Een ondernemer in de uitzendbranche kan de winstgevendheid proberen te verhogen door de personele kosten te verlagen. Vanwege de ontslagbescherming in Nederland is dit niet altijd mogelijk. Bij een afnemende vraag naar de diensten kan een uitzendbureau niet direct al het eigen personeel in vaste dienst ontslaan.

In 2015 waren de personele kosten en overige bedrijfskosten bij de arbeidsbemiddelaars lager dan in 2007 en 2008. Dat valt samen met een stijging van het aantal eenmanszaken in de arbeidsbemiddeling (hierover later in dit artikel meer). Verder richten

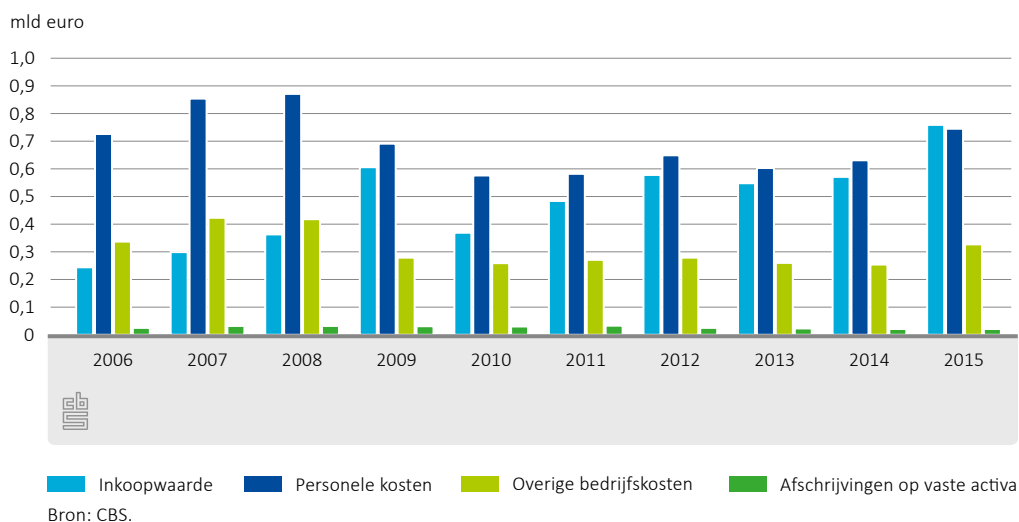
⁴⁾ CBS (2010).

arbeidsbemiddelaars zich niet uitsluitend meer op het bemiddelen van personeel, maar zenden ze (gezien de gestegen inkoopwaarde) steeds vaker werknemers uit. Dit is een teken van de toegenomen branchevervaging in de uitzendbranche.

2.5 Opbouw van de kosten uitleen- en uitzendbedrijven¹⁾; 2006–2015



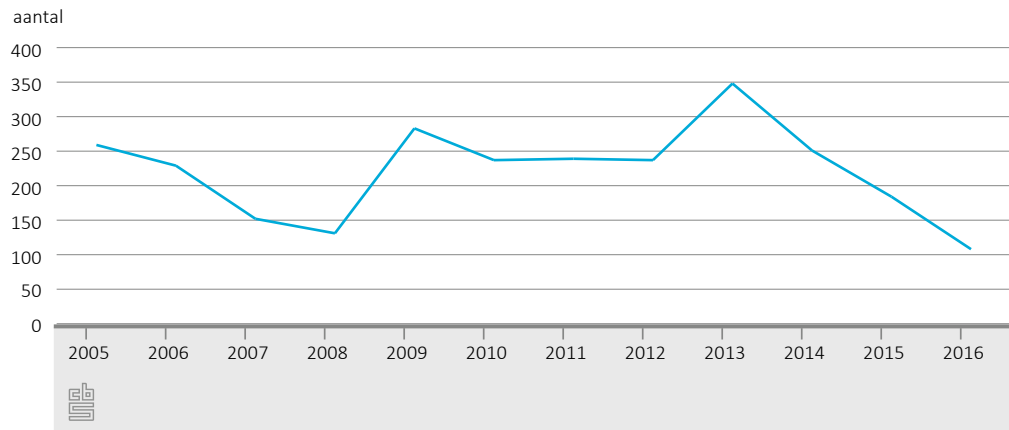
2.6 Opbouw van de kosten van arbeidsbemiddeling, 2006–2015



Het aantal faillissementen en bedrijven

Net als bij de meeste bedrijfstakken nam het aantal faillissementen in de uitzendbranche van 2009 tot en met 2013 sterk toe. Met 348 uitgesproken faillissementen op nog geen 12 000 bedrijven was vooral in 2013 het aantal erg hoog. In de jaren daarna nam dit aantal weer af. In 2016 werd het laagste aantal faillissementen in vijftien jaar uitgesproken in de uitzendbranche.

2.7 Faillissementen van bedrijven¹⁾ in de uitzendbranche, 2005-2016



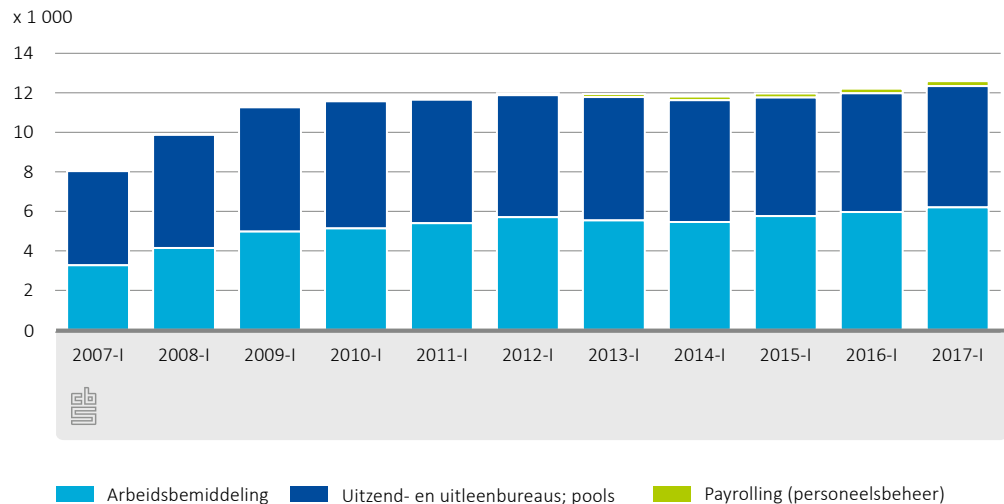
Bron: CBS.

¹⁾ Inclusief eenmanszaken.

N.B. In 2009 is overgegaan op een nieuwe methode. Het verschil tussen de oude en nieuwe methode is echter gering.

Ondanks de crisis nam het aantal bedrijven in de uitzendbranche tot en met 2012 alleen maar toe. Vooral de stijging van het aantal arbeidsbemiddelaars valt op. In tien jaar verdubbelde dit aantal bijna. In het eerste kwartaal van 2017 was tachtig procent van de bedrijven in de arbeidsbemiddeling een eenmanszaak. Een eenmanszaak is een populaire rechtsvorm voor zzp'ers⁵⁾ enerzijds. Aan de andere kant richten de diensten van sommige bedrijven in de arbeidsbemiddeling zich ook op zzp'ers. De groei van het aantal eenmanszaken is dus tekenend voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Opvallend is ook dat het aantal payrollbedrijven in tien jaar meer dan vertienvoudigd is: van 20 in 2007 tot 250 begin 2017.

2.8 Aantal bedrijven in de uitzendbranche 2007-2017*



Bron: CBS.

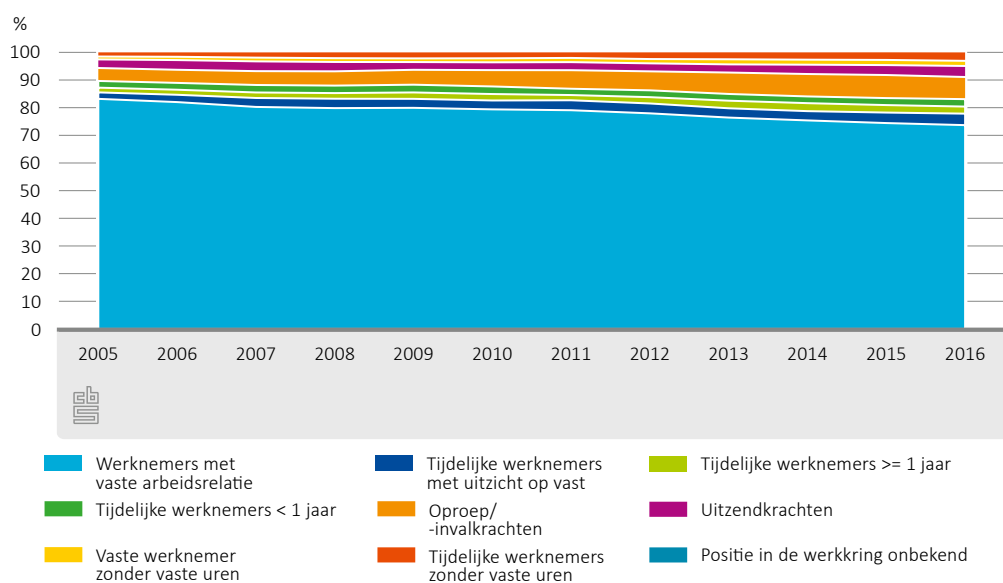
⁵⁾ CBS (2017a).

3. Uitzendkrachten⁶⁾

Werknemers zijn in te delen in personeel met een vaste of een flexibele arbeidsrelatie. Bij een flexibele arbeidsrelatie gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Het aandeel werknemers met een flexibel contract is de laatste tien jaar toegenomen tot ruim 26 procent van de totale werknemersgroep. Uitzendwerk is een vorm van flexibel werk. Met bijna 4 procent in 2016 was het aandeel uitzendkrachten op de totale werknemersgroep het hoogst sinds 2003, het begin van de tijdreeks. In 2005 was het aandeel ruim 3 procent. Het aandeel uitzendkrachten onder werknemers met een flexibel arbeidscontract was 15 procent in 2016. Dit aandeel nam af tijdens de economische crisis, maar zit de laatste paar jaar weer in de lift.

Mannen zijn vaker uitzendkracht dan vrouwen. Dit komt voor een deel doordat er meer uitzendwerk wordt verricht in bedrijfstakken waar veel mannen werken, zoals in de bouwnijverheid. Bij andere typen flexwerk, zoals werk op oproepbasis, zijn vrouwen in de meerderheid. Dit werk valt echter niet onder de uitzendbranche.

3.1 Werknemers naar positie in de werkring



Waar werken uitzendkrachten?

Een op de vijf uitzendkrachten werkt in de industrie. Daarnaast werken veel uitzendkrachten in de bouw, vervoer en opslag, en het openbaar bestuur en overheidsdiensten.

Uitzendkrachten werken daarentegen niet zo vaak in de horeca. Deze bedrijfstak maakt veel gebruik van oproepkrachten. Er zijn wel verschillen tussen mannen en vrouwen.

Uitzendkrachten in de bouw zijn vooral mannen; van de vrouwelijke uitzendkrachten werkt

⁶⁾ Tenzij anders vermeld, zijn de gegevens in deze paragraaf gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking. Deze enquête is een steekproef. Als de respondent betaald werk heeft en niet in vaste dienst is, wordt gevraagd of hij/zij als uitzendkracht werkt. Daarnaast wordt aan de respondent gevraagd in welke bedrijfstak hij/zij uitgezonden is. Het gaat in deze enquête om uitzendkrachten met een tijdelijk contract. In de voorgaande paragraaf werden ook uitzendkrachten met een vast contract meegerekend (payrollers en gedetacheerden).

bijna niemand in de bouw. En hoewel uitzendkrachten in de industrie ook onder vrouwen de grootste groep vormen, is hun aandeel kleiner dan dat van mannen. Daarentegen werkt van de vrouwen met een uitzendcontract een groter deel in het openbaar bestuur en overheidsdiensten, en in de zorg.

3.2 Top 5¹⁾ van bedrijfstakken waarin uitzendkrachten werkzaam zijn, 2015

	Mannen	Vrouwen
1	Industrie (24%)	Industrie (14%)
2	Bouw (14%)	Openbaar bestuur en overheidsdiensten (13%)
3	Vervoer en opslag (11%)	Gezondheids- en welzijnszorg (12%)
4 & 5	Handel & verhuur en overige zakelijke diensten (beide 6%)	Handel & verhuur en overige zakelijke diensten (beide 5%)

Bron: CBS.

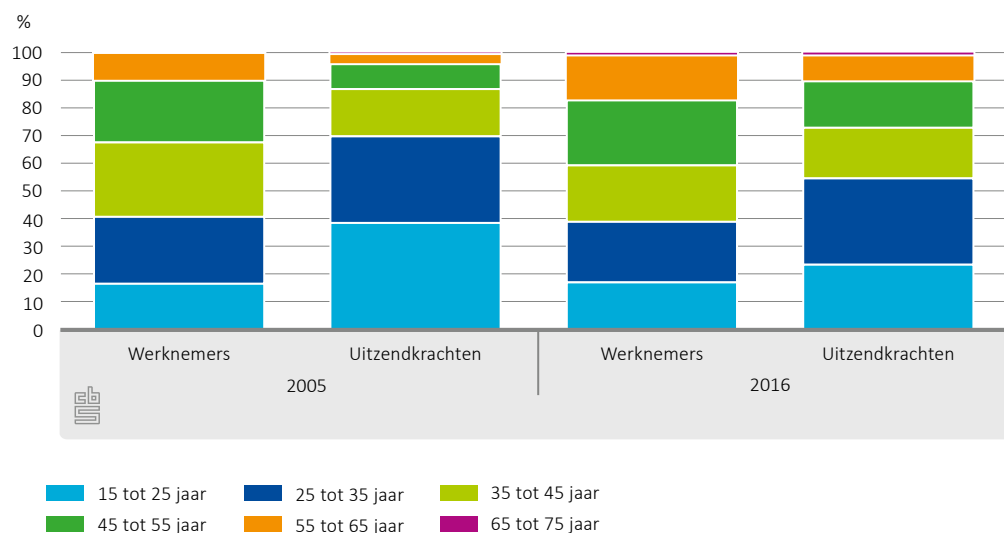
¹⁾ Gemeten als aandeel binnen de groep uitzendkrachten.

De verzamelsector 'onbekend' is buiten beschouwing gelaten.

Leeftijd uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn jonger dan de gemiddelde werknemer⁷⁾, maar het leeftijdsverschil is sinds 2005 afgenomen. In 2005 was bijna 70 procent van de uitzendkrachten jonger dan 35 jaar. Ruim 38 procent was zelfs jonger dan 25 jaar. In 2016 was het aandeel jongeren tot 25 jaar afgenomen tot ruim 23 procent, en was het aandeel oudere uitzendkrachten fors toegenomen. Het aandeel van de groep 45- tot 55-jarigen verdubbelde bijna, terwijl dit aandeel bij de werknemers nauwelijks veranderde. Ouderen weten het uitzendbureau steeds beter te vinden.⁸⁾ Uitzendbureaus krijgen sinds 2014 een bonus van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als het een oudere werkzoekende voor minstens drie maanden aan werk helpt.⁹⁾

3.3 Leeftijd van werknemers en uitzendkrachten, 2005 en 2016



⁷⁾ In deze paragraaf worden uitzendkrachten met werknemers vergeleken. Uitzendkrachten vallen onder de werknemersgroep, dus er is overlap. In 2016 was het percentage uitzendkrachten op de totale werknemersgroep 4,0 procent.

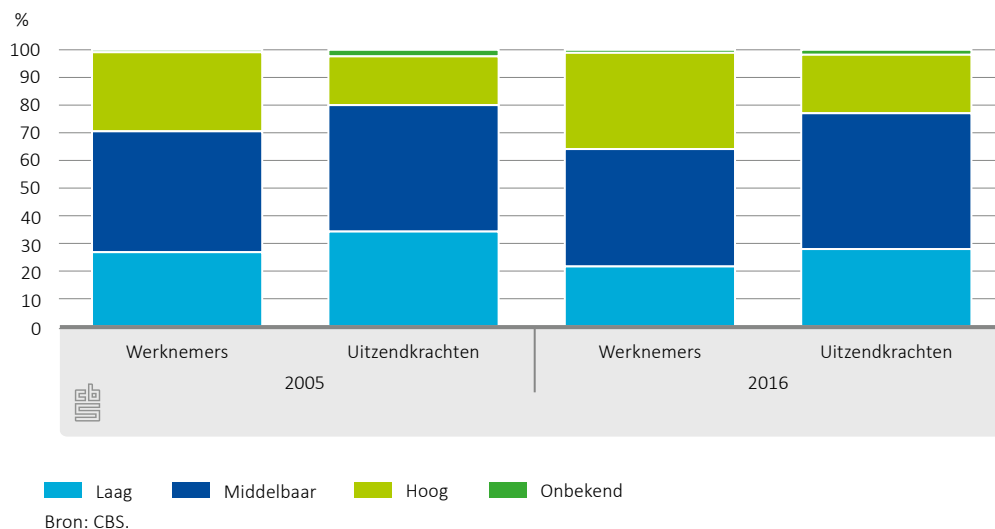
⁸⁾ Wiegmans (2005).

⁹⁾ Overheid.nl (2017) en Volkskrant (2016).

Hoogst behaald onderwijsniveau uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben relatief vaak een laag of middelbaar onderwijsniveau. Uitzendkrachten in 2016 waren gemiddeld wel wat hoger opgeleid dan in 2005. Dit wijkt niet veel af van de ontwikkeling onder alle werknemers.

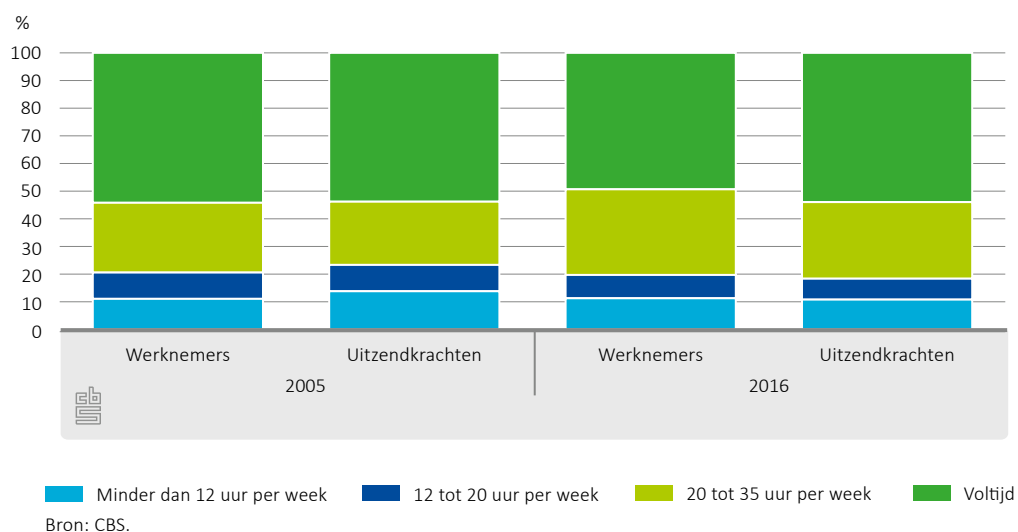
3.4 Onderwijsniveau van werknemers en uitzendkrachten, 2005 en 2016



Arbeidsduur uitzendkrachten

Met bijna 54 procent was in 2005 het aandeel van de uitzendkrachten dat voltijd werkte iets kleiner dan bij de totale werknemersgroep. In 2016 werkten uitzendkrachten wat vaker dan gemiddeld fulltime. De verschillen zijn echter klein. Het aandeel uitzendkrachten dat voltijds werkt, is wel veel groter dan bijvoorbeeld onder oproep- en invalkrachten. Van de laatstgenoemden werkte in 2016 ruim 7 procent voltijd.

3.5 Arbeidsduur van werknemers en uitzendkrachten, 2005 en 2016

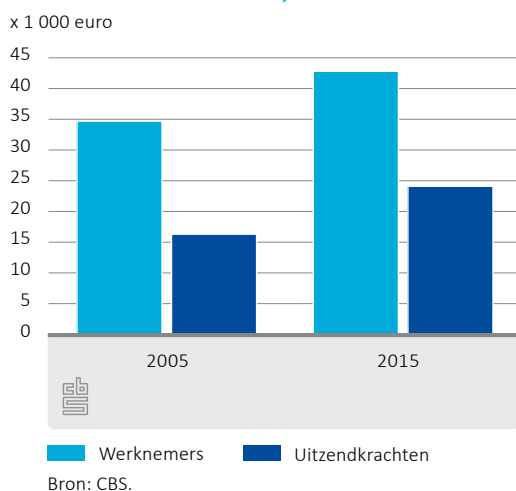


Het inkomen van uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben een lager gemiddeld persoonlijk inkomen dan het gemiddelde onder alle werknemers. In 2015 bedroeg het gemiddeld persoonlijk primair inkomen van een uitzendkracht 24,1 duizend euro, tegenover 42,8 duizend euro onder alle werknemers. Vergeleken met 2005 is het gemiddelde inkomen in beide groepen gestegen, maar bleef het verschil ongeveer even groot.

Het inkomensverschil is slechts deels te verklaren door het verschil in opleiding, leeftijd en andere persoonskenmerken. Uit eerder onderzoek van het CBS blijkt dat ook na correctie voor persoons- en baankenmerken de inkomensverschillen niet helemaal verdwijnen.¹⁰⁾

3.6 Het gemiddeld persoonlijk primair inkomen van werknemers en uitzendkrachten, 2005 en 2015*



De doorstroming van uitzendkrachten¹¹⁾

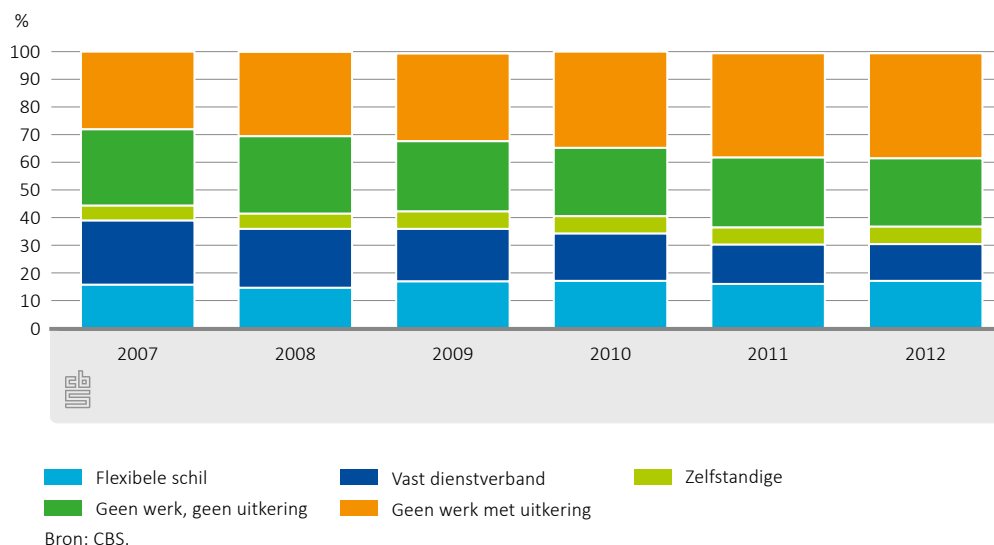
Er wordt weleens gezegd dat uitzendwerk een opstapje kan zijn naar vast werk. Toch stromen uitzendkrachten veel minder vaak door naar een vaste betrekking dan werknemers met een ander soort flexibel contract. Van de uitzendkrachten die in 2012 begonnen, was ruim 13 procent in de drie jaar daarna doorgestroomd naar een vast contract. Van de instroom in de flexibele schil als geheel was dit 26 procent. Verder maakte ruim 17 procent van de uitzendkrachten die in 2012 begonnen drie jaar later nog steeds deel uit van de flexibele schil. Zij hadden een flexbaan of zaten korte tijd zonder werk tussen twee flexbanen in.

Bijna 63 procent van de uitzendkrachten die in 2012 begonnen, stroomde in de drie jaar daarna uit naar een situatie zonder werk. Dit percentage is groter dan bij de instromers van 2007. Vooral het aandeel mensen met een uitkering is groter geworden. De arbeidsmarktpositie van beginnende uitzendkrachten was in 2012 dus minder sterk dan vijf jaar eerder. In drie jaar stroomden zij minder vaak door naar een vast contract en vaker naar een situatie zonder werk.

¹⁰⁾ CBS (2016).

¹¹⁾ De gegevens over doorstroming zijn gebaseerd op de polisadministratie; uitzendkrachten zijn werknemers die als zodanig opgevoerd zijn. Langlopende contracten en vooral payrollers zijn (nog) niet goed te onderscheiden. Het gaat hier om uitzendkrachten die geen onderwijs meer volgen. Verder gaat het om de arbeidsmarktpositie bij uitstroom uit de flexibele schil (en niet om de arbeidsmarktpositie op het peilmoment).

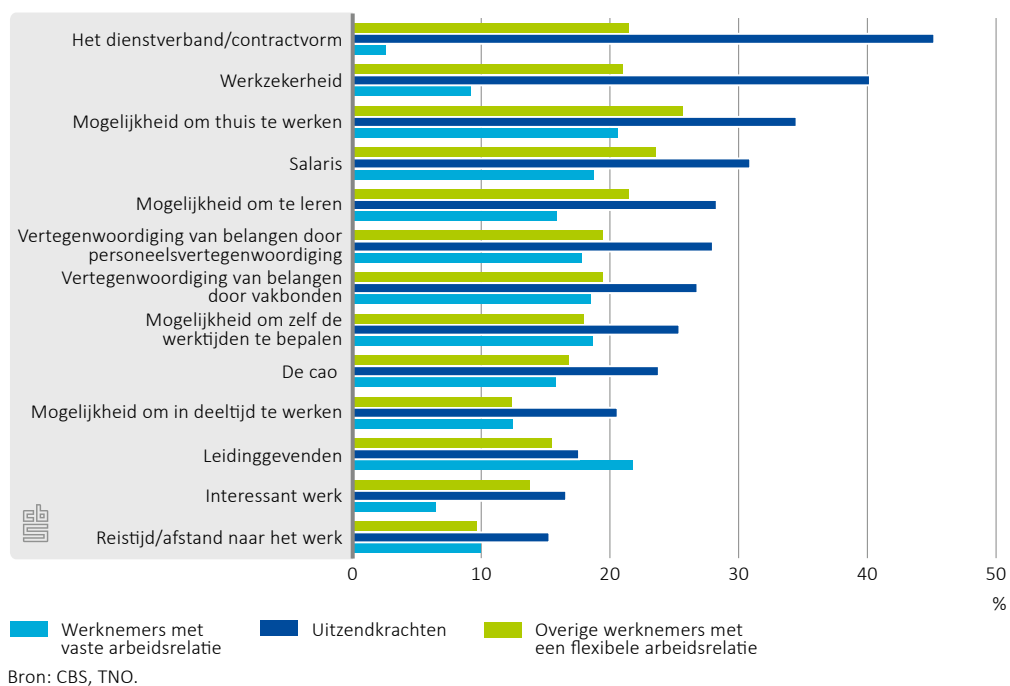
3.7 Arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten, drie jaar na instroom, per jaar van instroom



De arbeidstevredenheid van uitzendkrachten

In voorgaande paragraaf zijn een aantal objectieve verschillen tussen uitzendkrachten en andere typen werknemers uitgelicht. Er zijn ook gegevens over wat uitzendkrachten zelf van hun werk en hun arbeidsomstandigheden vinden. Dergelijke gegevens zijn beschikbaar uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van CBS en TNO.¹²⁾

3.8 Percentage werknemers (15-74 jaar) dat niet tevreden is met de arbeidsomstandigheden



¹²⁾ TNO en CBS (2017).

Hieruit blijkt onder meer dat relatief veel uitzendkrachten uitzendwerk doen omdat ze naar eigen zeggen geen vaste baan kunnen vinden. Ze zijn ook minder tevreden over hun werk dan andere werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.¹³⁾ Dat geldt vooral voor de contractvorm, de werkzekerheid, de mogelijkheid om thuis te werken en het salaris.

Uitzendkrachten en arbeidsrecht

Vanaf 2015 zijn er enkele grote wijzigingen doorgevoerd in het arbeidsrecht. Per 1 januari 2015 werd de Wet werk en zekerheid (Wwz) gefaseerd ingevoerd. Deze wet is bedoeld om ontslagprocedures sneller en eerlijker te laten verlopen en de rechtspositie van flexwerkers te versterken. Onder meer is de ketenregeling ingeperkt. Dat houdt in dat vanaf medio 2015 een tijdelijke werknemer sneller een vast contract aangeboden moet krijgen. Verder werd de periode waarin het uitzendbureau zonder opgaaf van reden het contract kon opzeggen (uitzendbeding) ingekort.

Critici denken dat de Wwz er vaker toe leidt dat contracten van tijdelijk personeel niet verlengd worden in plaats van dat er vaste contracten worden aangeboden. Dit is lastig te bewijzen. Het afgelopen jaar nam het aantal mensen met een vaste arbeidsrelatie onder invloed van de aantrekkende economie wel weer wat toe, maar tegelijkertijd is het aantal mensen met een flexibele arbeidsrelatie groter dan ooit.

Naast de Wwz werd in 2016 de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) aangenomen. Deze wet, bedoeld om uitbuiting van zelfstandigen tegen te gaan, zorgde voor veel onduidelijkheid bij werkgevers. Daardoor huurden ze naar verluidt steeds vaker uitzendkrachten in.¹⁴⁾ In 2016 bleef het aantal uitzendkrachten groeien terwijl het aantal banen van zelfstandigen voor het eerst sinds 2004 licht daalde.¹⁵⁾

Op het moment van publicatie van dit artikel waren de consequenties van het nieuwe regeerakkoord van Rutte III voor het arbeidsrecht nog onduidelijk.

4. De uitzendbranche in internationaal perspectief

Net als in Nederland heeft de uitzendbranche in de meeste andere landen in Europa geleden onder de crisis. De crisis sloeg niet bij alle landen even hard en op hetzelfde moment toe. In Spanje bijvoorbeeld daalde de omzet wat eerder (vanaf het tweede kwartaal van 2008) dan in

¹³⁾ CBS (2017b).

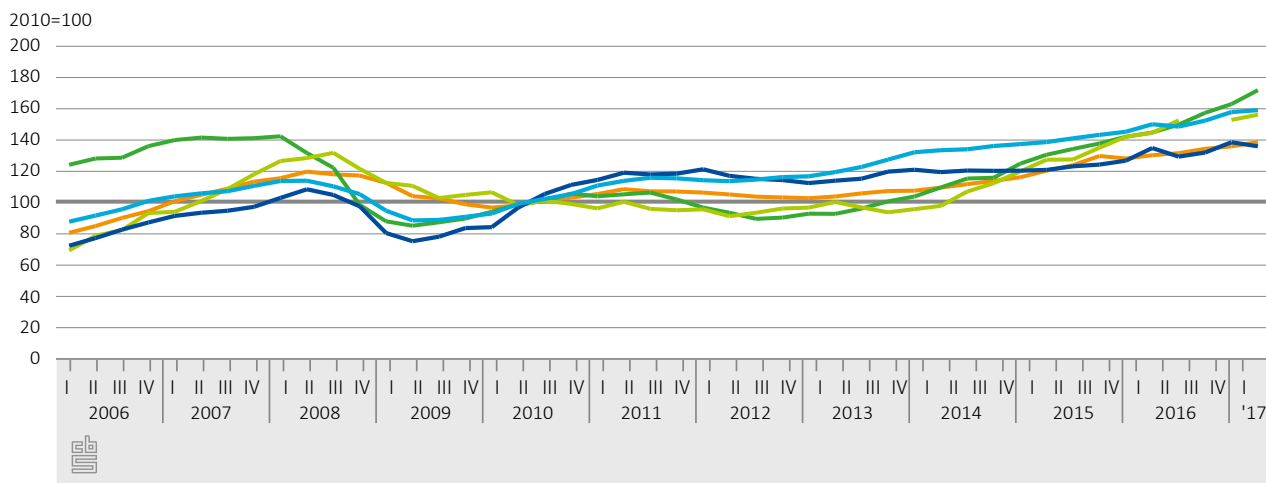
¹⁴⁾ Financieele Dagblad (2017).

¹⁵⁾ CBS (2017c).

de meeste andere landen in Europa. In Spanje daalde de omzet ook het sterkst. Pas in 2016 lag de omzet van de uitzendbranche daar weer op het niveau van voor de crisis. De Spaanse werkloosheid is de laatste jaren sterk gedaald, maar is vergeleken met die in Nederland nog erg hoog.

De omzet van de uitzendbranche in Duitsland daalde tijdens de crisis aanvankelijk sterker dan in Nederland, maar herstelde zich veel eerder en sterker. Dit past bij het snelle herstel van de Duitse economie.

4.1 Omzetontwikkeling van de uitzendbranche in de Europese Unie, 2006–2017



— Europese Unie — Duitsland — Griekenland — Spanje — Nederland

Bron: CBS en Eurostat.

N.B. In werkelijke prijzen. De cijfers afkomstig van Eurostat zijn voor werkdagen en seizoenseffecten gecorrigeerd. De cijfers van het CBS (voor Nederland) zijn alleen gecorrigeerd voor seizoenseffecten.

Cijfers over het vierde kwartaal van 2016 zijn voor Griekenland niet beschikbaar.

Aandeel uitzendkrachten in beroepsbevolking in Europa

Bijna nergens in Europa werken er zoveel uitzendkrachten als in Nederland. Alleen in Slovenië is een groter deel van de beroepsbevolking uitzendkracht, maar daar werken meer uitzendkrachten parttime.¹⁶⁾ In Duitsland is, dankzij de slechte verdiensten en het gebrek aan zekerheid, het imago van uitzendwerk erg negatief.¹⁷⁾ Desondanks werkte in 2015 bijna 2 procent van de Duitse beroepsbevolking als uitzendkracht. Dat is nagenoeg gelijk aan het gemiddelde in de eurozone. In Noorwegen en Griekenland was het aandeel van uitzendkrachten in de beroepsbevolking in 2015 relatief laag.

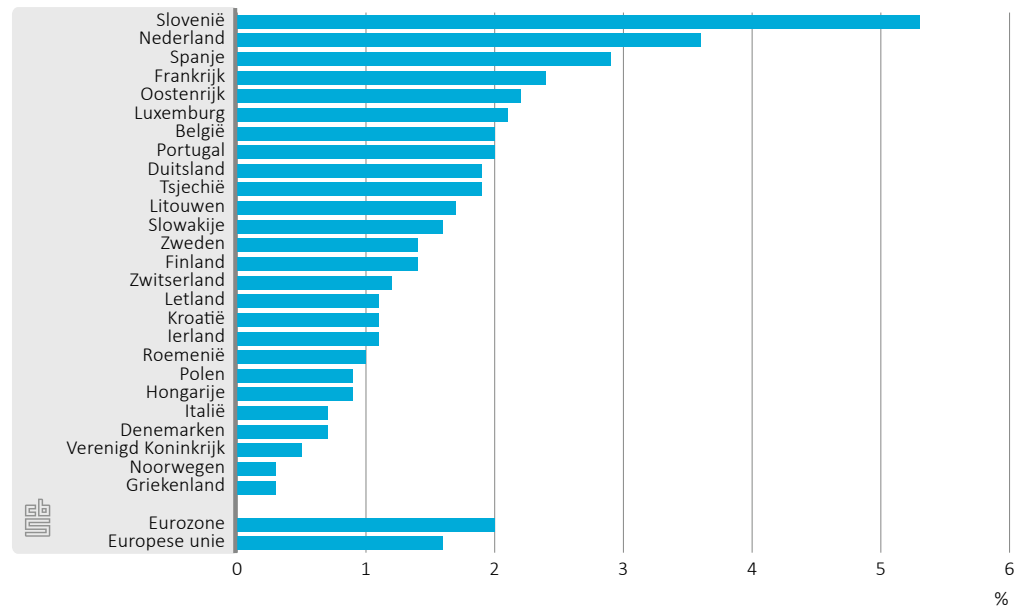
In Nederland is de individuele ontslagbescherming relatief hoog en dat kan een deel van de verschillen verklaren. Uit eerder onderzoek van het CBS¹⁸⁾ op basis van gegevens uit 2013 blijkt namelijk dat er een relatie is tussen de mate van ontslagbescherming van werknemers met een vast contract en het aandeel tijdelijke werknemers in Europa. Uitzendwerk is een vorm van tijdelijk werk. Of de samenhang sinds 2013 kleiner of groter is geworden, is nog niet vast te stellen.

¹⁶⁾ EURwork (2009).

¹⁷⁾ Duitslandinstituut (2015).

¹⁸⁾ CBS (2015).

4.2 Aandeel uitzendkrachten in de beroepsbevolking (15 tot 64 jaar), 2015



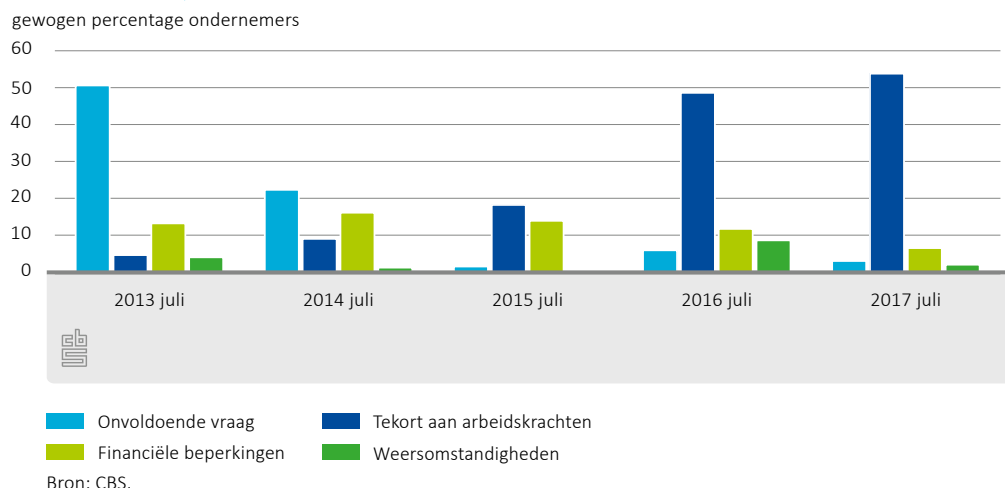
Bron: Eurostat.

5. Verwachtingen

De Nederlandse uitzendmarkt heeft een flinke klap gekregen tijdens de financiële crisis van 2008 en de daaropvolgende jaren van laagconjunctuur. Inmiddels groeien zowel het aantal uitzenduren als de omzet en de winst al enige jaren. Is de ondernemer ook optimistisch ingesteld over de komende tijd?

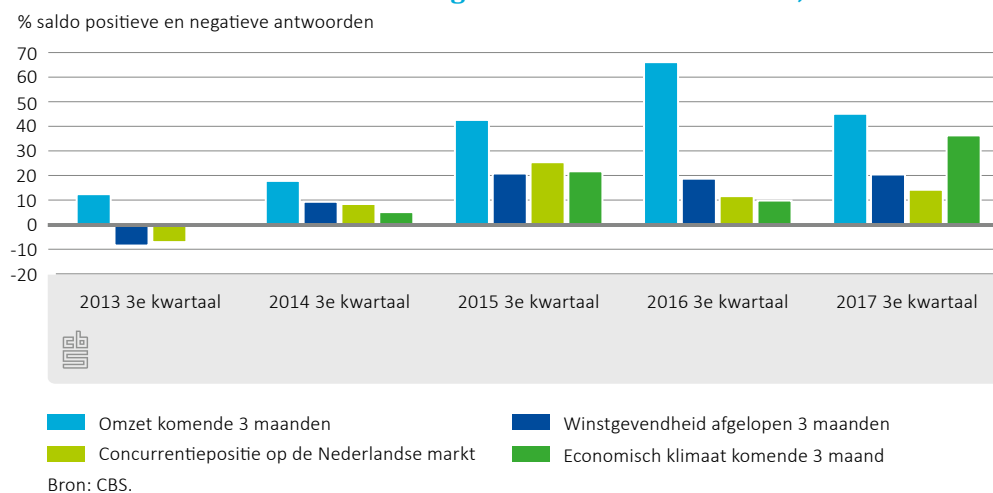
Ondernemers in de uitzendbranche ervoeren aan het begin van het derde kwartaal van 2017 nog nauwelijks onvoldoende vraag en financiële beperkingen. Wel maakten steeds meer uitzenders zich zorgen over het tekort aan arbeidskrachten. Aan het begin van het derde kwartaal van 2017 gaf bijna 54 procent van de ondernemers in de uitzendbranche aan dit als een belemmering te zien. Twee jaar eerder was dit nog ruim 18 procent. Bij het invullen van vacatures van (gespecialiseerd) personeel kan dit zeker een probleem worden. Hoe lastiger het is om personeel te vinden, des te meer tijd en hulpbronnen het de ondernemer kost. Dit drukt de winstgevendheid.

5.1 Belemmeringen ondernemers in de uitzendbranche begin derde kwartaal; 2013-2017



Over de winstgevendheid waren de uitzendondernemers positief. Bij per saldo 20 procent van de ondernemers in de uitzendbranche verbeterde de winstgevendheid in het tweede kwartaal. Het beeld is daarmee vergelijkbaar met het overeenkomstige kwartaal in 2016 en 2015. Verder waren ondernemers in de uitzendbranche aan het begin van het derde kwartaal zeer optimistisch over de verwachte omzet de komende drie maanden. Een ruime meerderheid verwachtte dat deze toe zal nemen. Iets minder positief waren de ondernemers over hun concurrentiepositie op de Nederlandse markt. Dat heeft wellicht te maken met het toegenomen aantal bedrijven in de uitzendbranche.

5.2 Oordeel over winstgevendheid en verwachtingen van ondernemers in de uitzendbranche aan het begin van het derde kwartaal, 2013-2017



6. Conclusie

De uitzendbranche is de laatste jaren sterk gegroeid. In 2016 was er een recordaantal uitzendbanen. Nederland heeft (na Slovenië) het hoogste aantal uitzendkrachten als percentage van de beroepsbevolking van Europa. Naast de conjuncturele schommelingen in de vraag naar arbeid, spelen hier ook structurele ontwikkelingen mee. De sterke groei van het aantal gewerkte uitzenduren via langlopende contracten ligt in lijn met de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Veel uitzenders richten zich op meerdere typen uitzendwerk, inclusief payroll, arbeidsbemiddeling en uitlening van eigen personeel. Ook de omzet en de winst namen de laatste jaren sterk toe. Het aantal faillissementen daalde juist.

Uitzendkrachten zijn vaker man, jonger en lager opgeleid. Hoewel zij veelal voltijds meedraaien in het arbeidsproces is de economische positie van uitzendkrachten minder sterk dan die van werknemers in vaste dienst: ze verdienen minder en hebben een paar jaar na instroom vaak geen werk. Verder zijn uitzendkrachten veel minder tevreden over hun werk dan andere werknemers. Ze zijn vooral minder tevreden over de contractvorm, werkzekerheid, de mogelijkheid om thuis te werken en het salaris.

De gerealiseerde omzet en het gewerkte aantal uren in de uitzendbranche groeiden in het tweede kwartaal van 2017 verder. Ook voor het derde kwartaal van 2017 waren ondernemers in de uitzendbranche optimistisch gestemd. Ze verwachtten meer omzet te boeken en ervoeren weinig belemmeringen. De grootste belemmering die ondernemers voorzagen, was het vinden van geschikt personeel.

Literatuur

CBS (2010), Grote bedrijven conjunctuurgevoeliger dan midden- en kleinbedrijf.

CBS (2015), Dynamiek op de arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering.

CBS (2016), Inkomenspositie van flexwerkers.

CBS (2017a), Trends in Nederland 2017.

CBS (2017b), Zelfstandigen meest tevreden, uitzendkrachten minst.

CBS (2017c), Nederland in 2016. Een economisch overzicht.

Duitslandinstituut (2015), Economie: Uitzendwerk.

EURwork (2009), Temporary agency work and collective bargaining in the EU.

Financieele Dagblad (2017), Zzp'ers worden steeds meer in uitzendbanen gedrukt.

Overheid.nl (2017), Regeling subsidie scholing en plaatsing oudere werklozen.

TNO en CBS (2017), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016. Methodologie en globale resultaten.

Volkskrant (2016), Uitzendbureaus schieten werkzoekende 50-plussers te hulp.

Wiegmans (2005), Ouderen en de uitzendbranche. Een onderzoek naar regelgeving langer doorwerken: praktijkervaringen van seniore uitzendbureaus en oudere uitzendkrachten.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress
CCN Creatie en visualisatie, Den Haag

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.