

Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rotterdam, 10 oktober 2013



Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Peter Donker van Heel
Jena de Wit
Dennis van Buren

Ruud van der Aa & Thijs Viertelhuizen (eindredactie)

Rotterdam, 10 oktober 2013

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profit sectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys Nederland voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO²-uitstoot af, stimuleren we het ov-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO²-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	11
1.1 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	11
1.2 Afbakening onderzoeksonderwerp	11
1.3 Methodologische verantwoording	13
2 Gebruik van contractvormen	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Gebruik van contractvormen	15
2.3 Sector specifieke inzet van contractvormen	16
2.4 Terugblik en verwachtingen voor de toekomst	17
2.4.1 Veranderingen in afgelopen periode	17
2.4.2 Voorkeuren voor de toekomst	18
2.4.3 Verwachtingen komende twee jaar	18
2.5 Contractvormen en persoonskenmerken	19
2.6 Contractvormen en arbeidsvoorwaarden	20
2.7 Beantwoording onderzoeksvragen	22
3 Motieven voor gebruik van contractvormen	25
3.1 Inleiding	25
3.2 Motieven van werkgevers	25
3.2.1 Motieven naar contractvorm	25
3.2.2 Motieven naar grootteklasse	26
3.2.3 Motieven naar sector	27
3.2.4 Structurele inzet van flexibele contractvormen	28
3.2.5 Voorkeuren van werkgevers voor contractvormen	29
3.2.6 Redenen voor verandering in gebruik van contractvormen	30
3.3 Motieven van werknemers	31
3.4 Werktevredenheid van werknemers per contractvorm	33
3.4.1 Tevredenheid naar contractvorm	33
3.4.2 Tevredenheid werknemers verklaard	33
3.5 Beantwoording onderzoeksvragen	34
Referenties	37
Bijlagen	41
Bijlage bij hoofdstuk 1	43
Bijlage bij hoofdstuk 2	48
Bijlage bij hoofdstuk 3	51

Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport dat Ecorys in opdracht van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid heeft uitgevoerd naar het gebruik van contractvormen in Nederland en de motieven die daarbij een rol spelen, zowel vanuit werkgeversperspectief als vanuit werknemersperspectief.

Dit rapport had niet tot stand kunnen komen zonder de medewerking van werknemers en werkgevers aan de enquêtes en de interviews. Langs deze weg willen wij hen daarvoor hartelijk bedanken.

Onze dank gaat ook uit naar de leden van de begeleidingscommissie die met hun kritische en constructieve commentaar een uiterst waardevolle bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van het eindresultaat.

De begeleidingscommissie bestond uit de volgende personen:

- Mevr. F.E.M Eijnwachter (voorzitter namens het ministerie van SZW)
- Dhr. J. van der Veen (ministerie van SZW)
- Dhr. T.I.W. Weistra (ministerie van SZW)
- Dhr. H. Colakoglu (ministerie van SZW)
- Mevr. A. Wouters (SER)

De onderzoekers spreken de wens uit dat zij met dit onderzoek een bijdrage leveren aan het inzichtelijk maken van het gebruik van contractvormen in Nederland.

Namens het onderzoeksteam van Ecorys,
Peter Donker van Heel (projectleider)

Samenvatting

Inleiding

Arbeid kan op vele manieren worden verricht: met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, via intermediairs, of in de vorm van zelfstandige arbeid. De laatste jaren neemt het gebruik van flexibele arbeidsvormen volgens het CBS toe.¹ In het derde kwartaal van 2012 bestond 69 procent van de werkzame beroepsbevolking uit werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Tien jaar eerder was dat nog 75 procent. Nederland loopt tegenwoordig internationaal vrijwel aan kop wat betreft het gebruik van flexibele arbeid.

Verschillende vormen van flexibele arbeid kennen elk hun rechten en plichten en brengen voor- en nadelen voor zowel werkgever als werknemer met zich mee. Over het gebruik van afzonderlijke contractvormen zoals uitzendarbeid of opdrachtovereenkomst is relatief veel informatie beschikbaar. Er is echter weinig zicht op de relatie tussen de verschillende contractvormen, waaronder het contract voor onbepaalde tijd. Hoe vindt de weging plaats tussen de inzet van verschillende alternatieven, in hoeverre beïnvloeden de regelgeving en andere factoren (zoals de cao) deze weging en hoe wordt de flexibele arbeidsrelatie precies vormgegeven?

Dit onderzoek geeft inzicht in het gebruik van contractvormen door werkgevers en de overwegingen (motieven) die daarbij een rol spelen. Ook de voorkeuren en motieven van werknemers komen aan bod. Het onderzoek laat zien hoe verschillende alternatieven worden gewogen, en in hoeverre regelgeving en andere factoren (zoals de cao) hierbij een rol spelen.

Onder contractvormen verstaan wij alle contractuele vormen om arbeid te regelen. Elke contractvorm bestaat uit een combinatie van de volgende contractkenmerken: betaald of onbetaald werk, bepaalde of onbepaalde duur, wel of net op de eigen loonlijst, betaling op uurbasis of per eenheid product, wel of niet zelf de leiding en toezicht, fulltime of parttime, vaste of variabele uren, de plaats van het werk en bijzondere vormen zoals onderwijs- of werkervaringsplaatsen.

Aanpak van het onderzoek

Naast desk research is het onderzoek uitgevoerd op basis van telefonische interviews onder (netto) 627 bedrijven in sectoren bouw, vervoer, agrarisch, media en zorg. Daarnaast is een elektronische vragenlijst afgenomen onder (netto) 1.554 werknemers. Zowel de keuze voor de vijf genoemde sectoren als de bevraging van de werknemers was er op gericht om een zo breed mogelijk scala aan contractvormen in beeld te krijgen. Het gaat niet om een representatief onderzoek. De uitkomsten dienen daarom met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

¹ CBS, Minder werknemers met een vast contract, CBS Webmagazine, maandag 10 december 2012. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3743-wm.htm>.

Resultaten

Gebruik van contractvormen

Vrijwel alle onderzochte bedrijven werken zowel met vaste contracten (99%) als tijdelijke contracten (86%). Het aandeel van de andere flexibele contractvormen varieert. Zo komt uitzendwerk bij 29 procent van de bedrijven voor, 25 procent van de bedrijven werkt met zzp'ers, 9 procent maakt gebruik van payrollconstructies en 12 procent zet andere flexibele contractvormen in, zoals bol- en bbl-leerlingen.

Het onderzoek onder bedrijven laat zien dat het gebruik van contractvormen naar sector en naar grootteklasse varieert. De bouw en mediasector maken relatief veel gebruik van zzp'ers, terwijl in de zorg juist met tijdelijke contracten wordt gewerkt. In de agrarische sector en vervoerssector komt uitzendwerk juist veel voor. Het zijn met name grote bedrijven waar vaker met flexibel personeel (uitzendkrachten, zzp'ers en detacheringen) wordt gewerkt.

Contractvormen en arbeidsvoorwaarden

Dit onderzoek laat zien dat voor de meeste werknemers duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden zij in hun arbeidscontract hebben afgesproken. Voor werknemers met een flexibel arbeidscontract, en dan vooral voor payrollers, is dat vaak minder duidelijk, dan voor werknemers met een vast contract.

Het onderzoek laat voorts zien dat de afgesproken arbeidsvoorwaarden per contractvormen kunnen variëren:

- Arbeidsvoorwaarden met betrekking tot beloning hebben vooral betrekking op doorbetaling bij geen werk of over het betalen van stukloon (bij zzp'ers). Opmerkelijk is dat één op de tien werknemers met een vast contract aangeeft niet te worden doorbetaald als er geen werk is. Mogelijk dat dit (gedeeltelijk) werknemers met een (vast) oproepcontract betreft.
- Beschermende arbeidsvoorwaarden gaan over doorbetaling bij ziekte, de al dan niet variabele werktijden en pensioensopbouw. Het onderzoek laat zien dat mensen met tijdelijke contracten, uitzendkrachten en payrollmedewerkers in meerderheid ook een pensioen opbouwen.
- Scholing en trainingsmogelijkheden zijn overwegend, maar niet uitsluitend, beschikbaar voor werknemers met een vast contract en veel minder voor flexibele werknemers.
- Tijdelijke banen met uitzicht op een vaste baan komen vooral voor bij uitzendkrachten, en in iets mindere mate bij payrollmedewerkers en werknemers met tijdelijke contracten op een loonlijst.

Op basis van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat de arbeidsvoorwaardelijke invulling per contractvorm verschillend is. Deze verschillen zijn niet absoluut, maar relatief. Met andere woorden, het is vaak niet eenduidig wat met termen als vast, tijdelijk, payroll en dergelijk wordt bedoeld. De typering van een contractvorm met deze termen alleen is dan ook onvoldoende om te weten hoe een arbeidsrelatie is vormgegeven. Het gaat in belangrijke mate om de afspraken tussen werkgever en werknemer die bepalend zijn voor de invulling en daarmee de betekenis van een contractvorm.

Ontwikkeling in het gebruik van contractvormen

Cijfers van het CBS laten zien dat in de periode 1996 tot en met 2011 het aantal werkzame personen met een vast contract met 16 procent is toegenomen, terwijl in dezelfde periode het aantal zzp'ers met 70 procent toenam en het aantal personen met een tijdelijk dienstverband met 36 procent.

In ons onderzoek hebben wij gekeken naar de ontwikkeling in het gebruik door werkgevers van contractvormen in de afgelopen twee jaar en de verwachtingen van werkgevers wat dit betreft voor de komende twee jaar. Het onderzoek laat zien dat de afgelopen twee jaar in alle sectoren voor het aangaan van nieuwe arbeidscontracten relatief veel gebruik is gemaakt van flexibele contractvormen. Daarbij is de variatie in gebruikte flexvormen toegenomen. Dit geldt in het bijzonder voor payrolling en voor detachering.

Daarnaast geeft ongeveer de helft van de bedrijven (53%) aan in de komende twee jaar meer flexibele contracten te gaan hanteren. Dit zijn vooral bedrijven die al met payrollcontracten werken (66%) en instellingen in de zorgsector (64%). Bedrijven die alleen met vast personeel werken hebben een minder sterke neiging tot flexibilisering (38%).

Redenen voor verandering

Hoewel de slechte economische vooruitzichten ten tijde van het onderzoek een rol spelen, past de voorkeur van werkgevers voor flexibel personeel in een bredere trend. Het aandeel werkenden met een flexibele contractvorm is de afgelopen twintig jaar sterk toegenomen. De toename van de inzet van flexibele contractvormen is echter niet gepaard gegaan met een eenduidige voorkeur voor een specifieke flexibele contractvorm.

Ons onderzoek laat zien dat de redenen voor veranderingen in het gebruik van bepaalde contractvormen vooral te maken hebben met bedrijfseconomische omstandigheden en, in mindere mate, met intern strategisch (personeels)beleid.

Voorkeuren en motieven van werkgevers

De keuze van werkgevers voor een bepaalde contractvorm wordt in hoofdzaak bepaald door de volatiliteit (wisselvalligheid) van de werkvoorraad en de kwaliteit en beschikbaarheid van het eigen personeel. De kosten van arbeid spelen in de regel een ondergeschikte rol. Deze motieven hebben een wisselend gewicht per contractvorm:

- Voor het aanbieden van vaste contracten vormt de kwaliteit van het personeel voor bijna driekwart (73%) van de bedrijven een belangrijk motief;
- Bij de meeste vormen van flexibele contracten speelt volatiliteit in de vraag naar arbeid een rol. Dit is in het bijzonder, maar niet uitsluitend, het geval bij uitzendwerk, waar ruim de helft van de bedrijven (58%) die met uitzendkrachten werken, dit als een motief noemt.

Omgekeerd blijkt ook dat een contractvorm min of meer logisch voortvloeit uit het motief dat een werkgever heeft om mensen in dienst te nemen. Wanneer de kwaliteit van het personeel het hoofdmotief is dan heeft een vast contract veelal de voorkeur, in geval van werving is dat een tijdelijk contract, bij een volatiele (wisselvallige) productie een uitzendcontract, bij kostenreductie een payrollcontract, en bij specifiek werk juist de inzet van detachering of een zzp'er.

Het gebruik van contractvormen door de bedrijven wordt mede bepaald door wet- en regelgeving, zoals de re-integratieplicht, loondoorbetalingsplicht bij ziekte en ontslagbescherming. Een klein deel van de bedrijven geeft aan dat dergelijke wetgeving hen terughoudend maakt in het gebruik van vaste contracten en dat versoepeling hiervan een positieve invloed zou hebben op het gebruik van vaste contracten. Echter, voor het grootste deel van de onderzochte bedrijven geldt dat wet- en regelgeving, en eventuele wijzigingen hierin, geen doorslaggevende criteria zijn voor de keuze voor een bepaalde contractvormen. Motieven omtrent de gewenste kwaliteit van personeel en de tijdelijkheid van het werk spelen een veel grotere rol.

Voorkeuren en motieven van werknemers

Werknemers hebben in overgrote meerderheid een voorkeur voor een vast dienstverband waarbij zij in dienst zijn van het bedrijf waar zij werken: voor 97 procent van de ondervraagde werknemers met een vast contract is een vast contract in een eventuele nieuwe baan belangrijk tot heel belangrijk. Dit geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract (78%), uitzendwerk (80%) en payrollmedewerkers (87%). Voor zzp'ers speelt dit veel minder, hoewel ook zij belang hebben bij een continue relatie met hun opdrachtgevers.

De keuze voor een flexibel contract is voor veel werknemers een noodgedwongen keuze is: men zoekt eigenlijk vast werk. Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61%), maar ook voor uitzendkrachten (49%) en payrollmedewerkers (39%). Een tijdelijk contract biedt in ieder geval financiële zekerheid wat betreft inkomsten uit loon. Er is ook een groep werknemers waarvoor een tijdelijk contract aansluit bij hun persoonlijke situatie en daarmee samenhangende beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Werktevredenheid naar contractvorm

Nadere analyses laten zien dat personen met vast werk meer tevreden zijn over hun werk en over hun contractvorm dan anderen. Een opvallend sterke positieve relatie blijkt te bestaan tussen het aanbieden door de werkgever van cursus- of scholingsmogelijkheden en de tevredenheid van werknemers. Dit komt vooral voor bij vaste contracten en minder bij andere contractvormen. Dit geldt ook voor de inzet van andere personeelsinstrumenten.

1 Inleiding

1.1 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

Arbeid kan op vele manieren worden verricht: met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, via intermediairs, of in de vorm van zelfstandige arbeid. De laatste jaren neemt het gebruik van flexibele arbeidsvormen volgens het CBS toe. Nederland loopt tegenwoordig internationaal vrijwel aan kop wat betreft het gebruik van flexibele arbeid.

Verschillende vormen van flexibele arbeid kennen elk hun rechten en plichten en brengen voor- en nadelen voor zowel werkgever als werknemer met zich mee. Over het gebruik van afzonderlijke contractvormen zoals uitzendarbeid of opdrachtovereenkomst is relatief veel informatie beschikbaar. Er is echter weinig zicht op de relatie tussen de verschillende contractvormen, waaronder het contract voor onbepaalde tijd. Hoe vindt de weging plaats tussen de inzet van verschillende alternatieven, in hoeverre beïnvloeden de regelgeving en andere factoren (zoals de cao) deze weging en hoe wordt de flexibele arbeidsrelatie precies vormgegeven?

Dit onderzoek geeft inzicht in het gebruik van contractvormen door werkgevers en de overwegingen (motieven) die daarbij een rol spelen. Ook de voorkeuren en motieven van werknemers komen aan bod. Het onderzoek laat zien hoe verschillende alternatieven worden gewogen, en in hoeverre regelgeving en andere factoren (zoals de cao) hierbij een rol spelen.

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen, zoals die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn geformuleerd:

1. Welke contractvormen worden gebruikt en in welke mate? Hoe verhoudt dit zich tot het gebruik van vaste contracten?
2. Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werkgevers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?
3. Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werknemers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?
4. In hoeverre wordt de keuze gemotiveerd door de intrinsieke aard van de klus en in hoeverre door andere overwegingen, zoals kosten, risico, de rol van cao's en regelgeving?
5. Welke vormen van flexibele arbeid worden tegen elkaar afgewogen?
6. Is de voorkeur voor een bepaald type contract de laatste jaren toe- of afgenomen? Zo ja, wat is daarvan de oorzaak?
7. Wat wordt er precies afgesproken/contractueel vastgelegd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (beloning, scholing, bescherming, 'uitzicht op vast'), door wie en waar?
8. Hoe is de verantwoordelijkheidsverdeling geregeld tussen werkgever en eventueel derde partij wat betreft arbeidsvoorwaarden?

1.2 Afbakening onderzoeksonderwerp

In dit onderzoek verstaan wij onder contractvormen alle contractuele vormen om arbeid te regelen. Om een eerste beeld te verkrijgen van mogelijke contractvormen hebben wij alle termen geïnventariseerd die maar enigszins duiden op een contractvorm. Deze inventarisatie heeft geleid tot een lijst van 39 verschillende termen die op het eerste gezicht een contractvorm aanduiden (zie bijlage B1.1). Wellicht dat enkele termen aan onze aandacht zijn ontsnapt, maar dat verandert verder niets wezenlijks aan de grote verscheidenheid. De begripsverwarring is in het algemeen

groot aangezien de overeenkomsten en verschillen tussen de 39 verschillende contractvormen niet direct duidelijk zijn.

Bepaalde begrippen zijn vaak niets anders dan een Engelse term waarvoor tegelijkertijd een Nederlandse term wordt gehanteerd, zoals outsourcing en uitbesteding, *insourcing* en inbesteding. Met *contracting* en onderaanneming wordt mogelijk ook hetzelfde bedoeld. *Manning agencies* zijn niet anders dan uitzendbureaus, maar dan gericht op een specifieke sector (maritieme sector). In de praktijk worden bovendien veel van de genoemde begrippen verschillend uitgelegd.

Voor dit onderzoek zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de 39 contractvormen systematisch geanalyseerd. Telkens is elke contractvorm vergeleken met een andere, waarbij nieuwe onderscheidende kenmerken zijn toegevoegd om objectieve kenmerken, die eenduidig en onderscheidend zijn, te kunnen identificeren (zie bijlage B1.2 voor een overzicht).

Contractkenmerken

Op hoofdlijnen kunnen contractvormen op basis van de volgende hoofdkenmerken worden onderscheiden:

1. Betaald of onbetaald werk (betaald)²;
2. Bepaalde of onbepaalde tijd (duur);
3. Wel of niet op de eigen loonlijst (loonlijst);
4. Uurloon of betaling per eenheid product (opdracht);
5. Wel of niet zelf leiding en toezicht hebben over het werk door bedrijf (regie)³;
6. Full time of part time⁴;
7. Vaste of variabele uren (variabiliteit)⁵;
8. Plaats van het werk (plaats)⁶;
9. Onderwijs- of werkervaringsplaats (bijzonder)⁷.

Nadere beschouwing van deze kenmerken laat zien dat het gaat om kenmerken die in de regel allemaal in een contract zijn opgenomen. Om deze reden spreken wij over contractkenmerken. Sommige contractvormen zijn te definiëren op basis van één criterium, bijvoorbeeld vast en tijdelijk werk. Andere contractvormen zijn pas te typeren op basis van meerdere kenmerken.

In de wet is een beperkt aantal mogelijkheden tot het afsluiten van een arbeidscontract vastgelegd. De belangrijkste zijn de contractvormen die in dit onderzoek centraal staan (vast, tijdelijk, uitzend, et cetera). Toch blijkt in de praktijk dat werkgevers en werknemers vele verschillende termen hanteren. Vaak liggen daaraan verschillende (maar wel overlappende) contractkenmerken ten grondslag (loon, duur, voltijd/deeltijd, et cetera). Ook die zijn daarom meegenomen in dit onderzoek.

In overleg met de opdrachtgever heeft het onderzoek zich geconcentreerd op de meest voorkomende contractvormen in Nederland:

- Vast werk;

² Buiten de scope van het onderzoek valt onbetaald werk (vrijwilligerswerk, onbetaalde stages en familiewerk). Bepaalde contractvormen gaan wel gepaard met betaling, maar slechts gedeeltelijk en soms gesubsidieerd, zoals bijvoorbeeld onderwijs- en werkervaringsplaatsen.

³ Met regie wordt bedoeld de leiding en het toezicht over het personeel dat het werk uitvoert.

⁴ Het gaat om het aantal te werken uren per week. Parttime is typisch voor doza-, oproep-, nuluren-, minmax- en invalcontracten.

⁵ Bij variabele uren ligt het aantal te werken uren op voorhand niet vast, maar is afhankelijk van de behoefte van het bedrijf.

⁶ Meest vindt het werk plaats op een vaste vestiging, maar er kan ook sprake zijn van meer of minder ambulante werk (thuiszorg bijvoorbeeld). Een specifieke vorm is thuiswerk (garnalenpellen bijvoorbeeld).

⁷ Hieronder vallen betaalde stages, bbl-plaatsen/duale leerlingen en werkervaringsplaatsen. Strikt genomen betreft het hier geen vorm van arbeid.

- Tijdelijk werk;
- Uitzendwerk;
- Payrollwerk⁸;
- Detachering⁹;
- Inzet van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)¹⁰.

1.3 Methodologische verantwoording

Opzet onderzoek

Voor het onderzoek zijn de onderstaande activiteiten uitgevoerd:

1. Desk research;
2. Telefonische interviews bedrijven (netto 627);
3. Elektronische vragenlijst werkende beroepsbevolking (netto 1.554);
4. Persoonlijke interviews bedrijven en instellingen (netto 20).

De bijlage bevat een overzichtstabel van de ingezette instrumenten per onderzoeksvraag.

Ad 1. Desk research

Gestart is met een deskresearch. Daaruit is gebleken dat de landelijke studies over contractvormen in Nederland over het algemeen gebaseerd zijn op een beperkt aantal empirische bronnen: EBB/LFS van het CBS, het Aanbodpanel van SCP/OSA, Hoe Werven bedrijven/Vacatures in Nederland en Hoe Zoeken Werkzoekenden van UWV, de WEA van TNO het Instroomonderzoek Uitzendkrachten van de ABU. Zie Geraadpleegde Literatuur in de bijlage van dit rapport.

Ad 2. Telefonische interviews bedrijven

De kern van het empirische onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder netto 627 bedrijven en instellingen (streefaantal 625), geconcentreerd in vijf vooraf geselecteerde sectoren (agrarisch, bouw, transport, media en zorg). De focus op deze sectoren was ingegeven door de verwachting dat juist in deze sectoren veel verschillende vormen van flexibele arbeid zouden voorkomen. Om de netto respons te behalen zijn 956 bedrijven telefonisch bereikt, waarvan er 308 weigerden om deel te nemen. Het responspercentage is met 68 procent goed. Tabel 1.1 geeft een overzicht van het aantal bedrijven in de respons per sector en naar grootteklasse. De bijlage bevat een nadere toelichting op de respons en non-respons.

Tabel 1.1 Netto respons naar sector en naar grootteklasse

Rijpercentages (per sector)	0 tot 35 werknemers	35 tot 100 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Agrarisch	56 (57%)	29 (29%)	14 (14%)	99 (100%)
Bouw	42 (27%)	58 (37%)	55 (35%)	155 (100%)
Vervoer	22 (15%)	53 (36%)	73 (49%)	148 (100%)
Media	59 (52%)	31 (27%)	24 (21%)	114 (100%)
Zorg	22 (20%)	17 (15%)	72 (65%)	111 (100%)
Totaal	201 (32%)	188 (30%)	238 (38%)	627 (100%)

⁸ Kenmerk van payrolling is dat de opdrachtgever zelf de werving en selectie van een (nieuwe) werknemer verzorgt maar vervolgens een ander bedrijf benadert voor de invulling van het formeel werkgeverschap.

⁹ Met detacheringen wordt bedoeld het op-/bij het eigen bedrijf inzetten van experts van een ander bedrijf, over het algemeen tegen hogere tarieven.

¹⁰ Met inzet zzp'ers op het bedrijf wordt bedoeld het op/bij het eigen bedrijf inzetten van experts van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Ad 3. Persoonlijke interviews met werkgevers

Er zijn twintig persoonlijke interviews uitgevoerd met vertegenwoordigers van bedrijven, die gebruik maken van specifieke combinaties van contractvormen. Het betrof respondenten die zo volledig mogelijk zicht hadden op het personeel en de werving binnen het eigen bedrijf of de eigen instelling (eigenaren, directeuren, HRM/P&O-managers). De selectie van deze bedrijven is grotendeels gebaseerd op de uitkomsten van het telefonische onderzoek. Het doel van de interviews was om dieper in te gaan op achterliggende motieven voor het gebruik van contractvormen (Tabel B1.5 in de bijlage bevat een overzicht van het aantal geïnterviewden per sector).

Ad 4. Elektronische benadering werkende beroepsbevolking

Naast bedrijven zijn er personen met een specifieke arbeidsrelatie online geënquêteerd (netto 1.554 personen). Doel was om een beeld te krijgen van de werkende beroepsbevolking naar contractvorm: vaste en tijdelijke contracten, uitzend- en payrollcontracten en zzp'ers. Gedetacheerden zijn in dit onderdeel van het onderzoek buiten beschouwing gelaten, evenals werklozen.

Tabel 1.2 Responsoverzicht onderzoek werkende beroepsbevolking

Contractvorm	Aantal respondenten
In dienst – vast contract	322
In dienst – tijdelijk contract	397
Uitzendwerk	367
Payrollwerk	101
zzp	367
Totaal	1.554

Gebruik is gemaakt van het online panel van USP met 215.000 personen verdeeld over heel Nederland.

De doelgroep betreft personen in dit panel in de leeftijdscategorie van 18 tot 65 jaar, met vaste en tijdelijke contracten, zzp'ers, uitzendkrachten en payrollmedewerkers. Het streven was 1.500 personen te bereiken, gelijk verdeeld per type contract, waarbij het streefaantal bij payrollmedewerkers op 100 is gesteld. Er zijn uiteindelijk 1.554 personen bereikt.

Representativiteit

De uitkomsten van dit onderzoek zijn indicatief. Het doel van het onderzoek was om een zo breed mogelijk spectrum van contractvormen in beeld te brengen en die te zoeken in een selectief aantal sectoren. Dat houdt in dat het totaalbeeld betrekking heeft op een selecte groep van vijf specifieke sectoren en mede daarom niet is gewogen. Ook per sector zijn de aantallen te gering om van representativiteit te kunnen spreken. De uitkomsten van dit onderzoek, vooral de percentages, dienen daarom met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Ook bij het werknemersonderzoek gaat het om een indicatief beeld. Er is niet gewogen. De uitspraken hebben betrekking op de steekproef van 1.554 personen. De aantallen respondenten per contractvorm zijn voldoende groot om uitsplitsingen te kunnen maken, met enige beperkingen bij de groep payrollmedewerkers.

2 Gebruik van contractvormen

2.1 Inleiding

Terwijl de verschillende mogelijke contractvormen in de inleiding in detail uiteen zijn gezet, richt dit hoofdstuk zich op het gebruik van de meest voorkomende vaste en flexibele contractvormen in Nederland. Daarbij wordt specifiek ingegaan op het gebruik in verschillende sectoren en welke arbeidsvoorwaarden in welke contractvormen zijn vastgelegd. Tot slot biedt dit hoofdstuk een indicatie voor het gebruik van contractvormen in de afgelopen periode en voor het gebruik in de komende twee jaar.

De informatie in dit hoofdstuk is gebaseerd op de enquête onder bedrijven en de enquête onder werknemers. Met deze informatie worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Welke contractvormen worden gebruikt en in welke mate? Hoe verhoudt dit zich tot het gebruik van vaste contracten?
- Wat wordt er precies afgesproken/contractueel vastgelegd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (beloning, scholing, bescherming, 'uitzicht op vast'), door wie en waar?
- Hoe is de verantwoordelijkheidsverdeling geregeld tussen werkgever en eventueel derde partij wat betreft arbeidsvoorwaarden?
- Is de voorkeur voor een bepaald type contract de laatste jaren toe- of afgenomen? Zo ja, wat is daarvan de oorzaak?

2.2 Gebruik van contractvormen

In het onderzoek onder werkgevers is nagegaan in hoeverre bepaalde contractvormen op bedrijfsniveau feitelijk voorkomen. Tabel B2.1 in de bijlage biedt een overzicht van het gebruik van contractvormen. Op basis hiervan kan het volgende over de inzet van contractvormen worden geconcludeerd:

Vrijwel alle bedrijven werken met vaste en tijdelijke contracten

Vrijwel alle bedrijven in de steekproef werken met vaste contracten (99%) en tijdelijke contracten (86%). Uitzendwerk komt voor bij 29 procent van de bedrijven, payrollwerk bij negen procent, detachering bij twaalf procent, inzet van zzp'ers bij 25 procent en andere contractvormen bij 12 procent van de bedrijven. In geval van 'andere contractvormen' gaat het om kleine aantallen, waarbij het meest genoemd zijn betaalde en onbetaalde stages en inzet van bol-ers en bbl-ers.

De helft van de bedrijven heeft een externe schil, buiten de eigen loonlijst

Bij de bedrijven in het bedrijvenonderzoek komen de zes genoemde contractvormen in ruim 70 verschillende combinaties met elkaar voor. Acht procent van de bedrijven heeft alleen vast personeel en 42 procent heeft alleen vast plus tijdelijk personeel op de eigen loonlijst. Samen heeft dus de helft van de bedrijven alleen personeel op de eigen loonlijst aan het werk en heeft geen andere contractvormen.

De andere 50 procent van de bedrijven heeft een externe schil bestaande uit uitzendkrachten, payrollmedewerkers, gedetacheerden, zzp'ers en andere contractvormen¹¹. Bedrijven met een

¹¹ In dit onderzoek is de externe schil gedefinieerd als personeel dat niet op de eigen loonlijst staat. In de categorie 'anders' is het aantal andere contracten via de eigen loonlijst zeer beperkt. Wij spreken niet over een flexibele schil, omdat er veel verschillende interpretaties zijn over wat als flexibel moet worden beschouwd.

externe schil hebben vrijwel altijd ook eigen vast personeel (98%) en/of tijdelijk personeel (89%). Specifieke combinaties van contractvormen die vaker voorkomen bij bedrijven is vast plus tijdelijk plus uitzendwerk (7%), vast plus tijdelijk plus zzp (6%) en vast plus tijdelijk plus uitzendwerk plus zzp (5%). Alle andere combinaties komen bij minder dan twee procent van de bedrijven voor.

Er zijn ook verschillen in inzet van contractvormen naar bedrijfsomvang. Het werken met personeel buiten de eigen loonlijst komt relatief veel voor bij grote bedrijven. Uitzendwerk komt meer voor bij grote bedrijven (43%) en grote bedrijven maken relatief vaak gebruik van detacheringen (24%). Ook de inzet van zzp'ers gebeurt vooral door grote bedrijven (33%).¹²

Externe schil bestaat bij de meeste bedrijven uit uitzendkrachten en/of zzp'ers

De externe schil bestaat bij de meeste bedrijven uit uitzendwerk en/of zzp'ers. Van alle bedrijven met een externe schil werkt 58 procent met uitzendkrachten en 51 procent met zzp'ers. Een kwart hiervan werkt met detacheringen (25%) en 18 procent met payrollmedewerkers. Een kwart van de bedrijven met een externe schil werkt met andere contractvormen (24%).

Bedrijven met payrollcontracten werken ook vaak met uitzendcontracten

Bepaalde contractvormen komen in vaste combinaties met elkaar voor. Bedrijven met payrollcontracten werken in 78 procent van de gevallen ook met uitzendcontracten. Andersom, bedrijven met uitzendkrachten die ook payrollmedewerkers hebben, komt ook relatief vaak voor (25%). Bij 30 procent van de bedrijven met detachingscontracten komen ook payrollmedewerkers voor. Andersom komt ook vaak voor (42%). Bedrijven met payroll- en detachingscontracten werken ook veel met zzp'ers (62% respectievelijk 62%).

2.3 Sectorspecifieke inzet van contractvormen

Om de inzet van contractvormen specifiek per sector te kunnen achterhalen is een enquête uitgezet onder bedrijven in de voor dit onderzoek geselecteerde sectoren. Aan de bedrijven is zowel gevraagd welke contractvormen zij *op dit moment* gebruiken als ook welke contractvormen zij in de *afgelopen twee jaar* hebben gebruikt bij het aannemen van nieuw personeel.

Inzet contractvormen verschilt naar sector

Een vergelijking van de vijf sectoren laat zien dat (zie tabel 2.1):

- Tijdelijke contracten (wel op de loonlijst van het bedrijf) komen relatief vaak voor in de vervoerssector (91%) en de zorgsector (95%) en minder vaak in de agrarische sector (76%);
- Uitzendwerk komt relatief vaak voor in de agrarische sector (34%), bouw (32%) en vervoerssector (36%) en minder in de mediasector (17%) en zorgsector (23%);
- Payrollwerk komt iets meer voor in de mediasector (14%);
- Detacheringen komen minder vaak voor in de vervoerssector (7%) en meer in zorgsector (23%);
- Zzp'ers worden vooral ingezet bij bedrijven in de mediasector (32%) en minder in de vervoerssector (19%). In de zorgsector komen relatief veel andere contractvormen voor (23%).

¹² Bij deze uitkomsten moet worden bedacht dat grote bedrijven sowieso een grotere kans hebben dan kleine bedrijven, omdat het een analyse betreft op bedrijfsniveau en niet op het niveau van contracten.

Tabel 2.1 Aanwezigheid van contractvorm naar sector (% bedrijven)

Rij-percentages	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Deta	Zzp	Anders
Agrarische sector	98	76	34	7	5	24	8
Bouwsector	99	83	32	9	17	29	10
Vervoersector	100	91	36	9	7	19	9
Mediasector	96	88	17	14	9	32	10
Zorgsector	100	95	23	4	23	23	23

Bron: Ecorys Bedrijvenonderzoek.

Bijzondere contractvormen per sector

Naast de standaard contractvormen komen er in elke sector specifieke contractvormen voor die niet of minder in andere sectoren voorkomen:

- *Agrarische sector*: familie, oproepkrachten (scholieren), vakantiekrachten en bbl-studenten (in het kader van hun beroepspraktijkvorming: bpv-plaatsen). Daarnaast is er de inzet van handmatige en mechanische loonbedrijven (loonwerk);
- *Bouwsector*: onderaanneming (contracting), uitbesteding (outsourcing), oproepwerk en 'onderwijsgebonden' contracten (bbl);
- *Vervoersector*: charters (onderaanneming), zelfstandige chauffeurs (zzp'ers), uurloners, inzet van sociale werkplaatsen en oproepcontracten;
- *Mediasector*: relatief veel vrijwilligers en zzp'ers;
- *Zorgsector*: relatief vaak vrijwilligers, nulurencontracten, oproepcontracten, proefplaatsingen en vakantiekrachten.

2.4 Terugblik en verwachtingen voor de toekomst

2.4.1 Veranderingen in afgelopen periode

In de periode 1996 tot en met 2011 is het aantal werkende mensen inclusief zzp'ers toegenomen met 23 procent (CBS, 2011). Het aantal mensen met een vast contract is met 16 procent toegenomen. In dezelfde periode is het aantal zzp'ers met 70 procent toegenomen en het aantal personen met een tijdelijk dienstverband met 36 procent. Een lichte toename is te zien van het aandeel tijdelijke banen zonder vaste uren. Het aantal werkenden met een flexibele contractvorm is dus veel sterker toegenomen dan werkenden met een vast contract.

Naast de aanwezigheid van contractvormen op dit moment (paragraaf 2.3), is aan de werkgevers gevraagd welke contractvormen zij de *afgelopen twee jaar* hebben gebruikt (bij het aannemen van nieuw personeel of het herzien van een bestaand contract). Hieruit blijkt dat (tabel 2.2):

- Bedrijven in de agrarische sector zijn de afgelopen twee jaar terughoudend geweest in het aangaan van vaste contracten;
- In alle sectoren is relatief veel gebruik gemaakt van flexibele contractvormen;
- In vergelijking met de aanwezige contractvormen op dit moment (tabel 2.1) zijn bedrijven van meer verschillende flexibele contractvormen gebruik gaan maken. Dit geldt in het bijzonder voor payroll en voor detachering.

Tabel 2.2 Gebruik van contractvormen door werkgevers in afgelopen 2 jaar (% bedrijven)

	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Detachering	ZZP
Agrarisch sector	59	89	97	86	20	86
Bouwsector	70	94	100	79	78	100
Vervoersector	73	96	100	79	30	96
Mediasector	69	95	78	94	67	100
Zorgsector	68	98	100	75	64	88
Totaal	68	95	97	84	62	96

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

2.4.2 Voorkeuren voor de toekomst

Ruim 40 procent van de door ons ondervraagde bedrijven heeft aangegeven het liefst met tijdelijk personeel te willen werken, terwijl 35 procent het liefst met vast personeel zou werken. Bij deze cijfers moet worden bedacht dat het om een momentopname gaat, waarbij de economische omstandigheden van veel bedrijven op het moment van bevraging (voorjaar 2013) ongunstig waren. Uit de interviews komt naar voren dat veel werkgevers op dit moment het risico niet durven te nemen om mensen vast aan te nemen, maar dat eigenlijk wel liever zouden willen.

Een relatief klein deel van de onderzochte bedrijven zou liever meer met uitzendkrachten werken dan met tijdelijk personeel op de eigen loonlijst (9%). Deze voorkeur is er vooral bij bedrijven in de agrarische sector (18%) en vrijwel niet in de zorgsector (2%).

De helft van de onderzochte bedrijven zou meer willen werken met fulltime contracten dan met parttime contracten (51%), vooral in de bouwsector (79%) en veel minder in de zorgsector (20%). De voorkeur voor meer inzet van zzp'ers in plaats van eigen personeel is relatief klein (6%) en net iets groter bij kleine bedrijven (10%). Deze voorkeur bestaat vrijwel niet in de zorgsector (1%).

2.4.3 Verwachtingen komende twee jaar

Circa de helft (53%) van de bedrijven heeft in de enquête aangegeven in de komende twee jaar meer flexibele contracten te willen gaan hanteren (zie tabel B 2.2). Dit zijn vooral bedrijven die al met payrollcontracten werken (66%) en instellingen in de zorgsector (64%). Bedrijven die alleen met vast personeel werken hebben een minder sterke neiging tot flexibilisering (38%).

Minder vaste en meer tijdelijke contracten in de komende twee jaar

Aan bedrijven die al met een bepaalde contractvorm werken is gevraagd in hoeverre het aandeel van deze contractvorm in de komende twee jaar naar verwachting zal toenemen, gelijk blijven of afnemen (zie tabel 2.3). Hieruit blijkt dat het aandeel vaste banen bij meer bedrijven zal afnemen (32%) dan toenemen (21%). In de bouw is het aandeel bedrijven dat meer vaste contracten verwacht iets lager (17%) en in de vervoersector iets hoger (29%). Naar grootteklasse gezien zijn er geen verschillen.

Hetzelfde geldt voor de inzet van detacheringen. Ook hierbij zijn er meer bedrijven die een afname (25%) verwachten dan een toename (11%). Het aandeel uitzendarbeid zal bij evenveel bedrijven vermoedelijk toenemen (21%) en afnemen (22%). Ook ziet een merendeel van de geënquêteerde bedrijven eerder een toename dan een afname in het aandeel tijdelijke arbeid, payrollwerk en de inzet van zzp'ers.

Tabel 2.3 Verwachte ontwikkeling aandeel contractvormen komende twee jaar (% bedrijven)

Kolompercentages (aandeel bedrijven)	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Deta	Zzp
Toenemen	21	34	21	31	11	23
Gelijk blijven	47	49	57	55	64	65
Afnemen	32	17	22	14	25	12
Totaal	100	101	100	100	100	100

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Verwachte ontwikkeling per sector

Het onderzoek geeft ook inzicht in de verwachtingen van bedrijven in het gebruik van contractvormen in de komende twee jaar per sector.¹³ (Zie tabel B 2.5 in de bijlage):

- Vaste contracten zullen in de komende twee jaar vooral in de zorgsector afnemen en in de vervoerssector het sterkst toenemen;
- In de zorgsector en de vervoerssector neemt het gebruik van tijdelijke contracten toe;
- Uitzendwerk daarentegen zal vooral in de zorgsector afnemen;
- In de agrarische sector zal het aandeel zzp'ers juist toenemen, terwijl dat aandeel in de bouw – waar veelal al met zzp'ers wordt gewerkt- grotendeels gelijk zal blijven;
- In de andere sectoren blijft het gebruik van contractvormen naar verwachting nagenoeg gelijk.

Het gemiddelde beeld van bedrijven over de ontwikkeling van de inzet van contractvormen voor de komende twee jaar laat zien dat er een toename verwacht kan worden van tijdelijke contracten, payrollcontracten en inzet van zzp'ers, bij per saldo een gelijk blijvend aantal uitzendkrachten en een vermindering van het aantal mensen met een vast contract en detacheringen. Het gaat hierbij om een meting per begin 2013, wanneer de economische vooruitzichten voor veel bedrijven ongunstig of op zijn minst onzeker zijn.

Werkgevers zijn ook gevraagd naar de redenen voor een toename van een bepaalde contractvorm in de komende twee jaar. Deze komen in paragraaf 3.2.6 aan de orde.

2.5 Contractvormen en persoonskenmerken

Volgens het CBS (2011) zijn het hoofdzakelijk vrouwen, jongeren, allochtonen en lager opgeleiden die onder flexibele contractvormen werkzaam zijn. Bovendien concludeert het CBS dat onder zzp'ers meer ouderen, mannen en hoger opgeleiden te vinden zijn. Ons onderzoek onder werknemers geeft hierop een aanvullend beeld (zie tabel 2.4):

- Vaste contracten komen meer voor bij samenwonenden en werkzame personen met kinderen;
- Werkzame personen met tijdelijke contracten hebben relatief vaak een studiebeurs (studenten);
- Er zijn geen duidelijk verschillen in verhuishet bereidheid en het eigen arbeidsmarktperspectief (ilngeschatte zoekduur voor het vinden van ander werk).
- Werknemers met een vast contract en zzp'ers hebben duidelijk een langere werkervaring dan mensen met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en payrollmedewerkers.

¹³ Voor detachering & payrolling kan geen uitsplitsing naar sector gemaakt worden omdat de respons niet bij elke contractvorm even hoog is. Alleen de bedrijven die gebruik maakten van de specifieke contractvormen kregen deze vraag.

Tabel 2.4 Enkele persoonskenmerken van werkzame personen naar contractvorm

Aandeel werkzame personen (%)		Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Zzp
Gezinssituatie	Alleenstaand	22	31	31	24	25
	Samenwonend	73	43	53	60	69
	Inwonend	5	26	16	16	6
Kinderen	Ja	48	20	28	32	43
	Nee	52	80	72	68	57
Ontvangt studiebeurs	Ja	5	21	13	11	6
	Nee	95	79	87	89	94
Jaren werkervaring	0-5 jaar	46	93	91	88	57
	5 jaar en langer	54	7	9	12	43
Verhuisbereidheid	Ja	6	11	10	10	7
	Misschien/hangt er van af	36	36	35	35	27
	Nee	52	49	50	49	57
	Niet van toepassing	6	4	5	5	10
Arbeidsmarktperspectief ¹⁴	0-4 maanden	27	35	28	36	32
	4 of meer maanden	73	65	72	64	68
	Totaal	100	100	100	100	100

Bron: Ecorys Werknemersonderzoek.

2.6 Contractvormen en arbeidsvoorwaarden

Terwijl het gebruik van contractvormen is onderzocht op basis van het bedrijfsonderzoek, is in de enquête onder werknemers hun mening gevraagd over hun arbeidscontract, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsinhoud (tabel 2.5). De onderstaande analyse richt zich in het bijzonder op beloning, scholing, bescherming en uitzicht op vast.

Uit de enquête blijkt dat voor de meeste werknemers duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden zij in hun arbeidscontract hebben afgesproken. Voor werknemers met een flexibel arbeidscontract is dat vaak minder duidelijk dan voor werknemers met een vast contract.

Opmerkelijk is voorts dat een deel van de uitzendkrachten aangeeft dat hun baan bij de inlener vast is (8%).¹⁵ Formeel is dit niet mogelijk, omdat de uitzendkracht een dienstverband heeft met het uitzendbureau en niet met de inlener. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze uitzendkrachten het vaste dienstverband associëren met het vaste dienstverband bij het uitzendbureau. Vaak hebben uitzendkrachten ook daadwerkelijk lange verbintenissen met de inlener. Dat komt bijvoorbeeld vaak voor in de zorgsector. Ook heeft 38 procent van de payrollmedewerkers¹⁶ aangegeven een vaste baan te hebben.¹⁷ Een even groot deel van de zzp'ers neemt de relatie met de opdrachtgever waar als "vast" (39 procent).

¹⁴ Ingeschatte zoekduur voor het vinden van ander werk.

¹⁵ Het aandeel van 8% komt ongeveer overeen met het aandeel uitzendkrachten dat een doorlopend contract heeft met een uitzendbureau (fase C volgens de ABU-cao en fase 4 volgens de NBBU-cao).

¹⁶ Uit onderzoek onder payrollmedewerkers is naar voren gekomen dat 59 procent bekend is met het begrip payrollwerk en de 11 procent er nog nooit van heeft gehoord. Ook blijkt uit dit onderzoek dat 80 procent van de payrollmedewerkers het bedrijf waar men werkt beschouwt als werkgever en niet het payrollbedrijf (Donker van Heel en De Wit, 2011b).

¹⁷ Ander onderzoek levert een vergelijkbaar resultaat van 43 procent (Donker van Heel en De Wit, 2011b).

Tabel 2.5 Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen naar contractvorm

Werkzame personen (%)	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Zzp
Arbeidsvoorwaarden duidelijk	80	60	48	50	0
Arbeidsvoorwaarden min of meer duidelijk	20	34	46	39	0
Arbeidsvoorwaarden niet duidelijk	1	6	6	11	0
Geheel doorbetaald bij ziekte	78	43	15	32	15
Gedeeltelijk doorbetaald bij ziekte	15	18	53	33	16
Niet doorbetaald bij ziekte	4	26	21	25	66
Doorbetaald bij geen werk	76	39	17	32	0
Niet doorbetaald bij geen werk	9	45	70	52	0
Ploegendienst of wisselende diensten	18	20	25	16	6
Werk met onregelmatige werktijden	19	31	25	27	22
Werken op zondag	20	27	19	28	29
Werken op zaterdag	27	41	25	30	41
Afwisselend erg drukke en rustige perioden	34	50	39	42	51
Vaste werktijden	54	43	41	30	19
Bouwt pensioen op	90	61	54	68	30
Bouwt geen pensioen op	8	26	27	23	64
Zelf je rooster kunnen beïnvloeden (vakantie, zorg)	25	32	20	26	39
Zelf begintijd en eindtijd bepalen	27	18	17	27	67

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Beloning

Opmerkelijk is dat slechts 76 procent van de respondenten met een vast contract aangeeft bij geen werk te worden doorbetaald. Een op de tien respondenten (9%) met een vast contract wordt niet doorbetaald als er geen werk is.¹⁸ Volgens deze waarneming staat een vast contract dus niet automatisch garant voor een vast inkomen. Respondenten met flexibele contractvormen worden substantieel minder vaak doorbetaald als er onvoldoende werk is. Kenmerkend voor payrollwerk is dat de werkgever veelal zelf de werving verzorgt en vervolgens een payrollbedrijf inzet voor de beloning.

Bescherming

Werknemers die werkzaam zijn onder de verschillende contractvormen genieten in uiteenlopende mate sociale bescherming. Voor werknemers met een vast contract zijn de arbeidsvoorwaarden vaker duidelijk dan voor andere werknemers (89 procent). Doorbetaling bij ziekte komt ook meer voor bij mensen met een vast contract. Bovendien komen vaste werktijden vaker voor onder deze groep. Opmerkelijk is dat pensioensopbouw ook plaatsvindt bij grote groepen werknemers met een tijdelijk contract en bij uitzendkrachten en payrollmedewerkers.

Inzet personeelsinstrumenten per contractvorm

Scholing en trainingsmogelijkheden zijn overwegend beschikbaar voor werknemers met een vast contract en veel minder voor flexibele werknemers (zie tabel 2.6). Dat is opmerkelijk omdat voor de overige personeelsinstrumenten die in het onderzoek zijn meegenomen geen duidelijke verschillen bestaan. Er is geen relatie te zien tussen enerzijds de contractvorm en anderzijds Arbeidsmaatregelen, teambuildingsactiviteiten en speciale verlofregelingen. Functioneringsgesprekken komen meer voor bij werknemers met vaste contracten (75%) dan bij werknemers met andere

¹⁸ Niet uitgesloten kan worden dat in dit cijfer personen zitten met een (vast) oproepcontract voor onbepaalde tijd.

arbeidscontracten. Ook met werknemers op de eigen loonlijst met een tijdelijk contract worden minder functioneringsgesprekken gevoerd (56%). Het aandeel payrollmedewerkers met een beoordelingsgesprek is relatief hoog (70%).

Tabel 2.6 Aandeel werknemers dat personeelsinstrumenten beschikbaar heeft per contractvorm

Aandeel werknemers (%)	Vast	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payrollwerk
Functioneringsgesprekken	75	56	52	59
Beoordelingsgesprekken	56	53	54	70
Arbo-maatregelen	13	19	21	13
Teambuilding	31	31	38	38
Speciale verlofregelingen	9	8	7	7
Scholing en training	75	48	34	46

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

NB: voor zzp zijn de genoemde kenmerken niet van toepassing. Daarom niet in de tabel opgenomen.

Uitzicht op 'vast'

Tijdelijke banen met uitzicht op een vaste baan komen vooral voor bij uitzendkrachten (33%) en in mindere mate bij payrollmedewerkers (23%) en werknemers met tijdelijke contracten op een loonlijst (15%). Bij de interpretatie hiervan moet worden bedacht dat uitzendkrachten en payrollmedewerkers hiermee een vast contract bij de inlener kunnen bedoelen (zie ook ABU Instroomonderzoek, 2009).

Verantwoordelijkheid derden en regie over het werk

De enquête laat zien dat werknemers met verschillende contractvormen in verscheidene mate autonoom zijn in hun werk en dat de rol van de derde partijen (indien relevant) varieert:

- Voor uitzendkrachten en payrollmedewerkers is meestal wel duidelijk wie het salaris betaalt, maar niet altijd. Bij 77 procent van de uitzendkrachten en 66 procent van de payrollmedewerkers is het duidelijk dat het salaris wordt betaald door een derde partij en niet door het bedrijf waar men het werk uitvoert;
- Bij het werken met zzp'ers komt het voor dat de beloning via derden gaat (20%) en dat de regie over het werk bij de inlener berust (54%);
- Wie de regie of leiding heeft over het werk blijkt voor de respondenten niet altijd helemaal duidelijk te zijn. Het blijkt dat de regie bij derden ligt bij een deel van de vaste banen (12%) en een deel van de tijdelijke banen (15%);
- Op het gebied van de arbeidsverhoudingen is gekeken naar de eigen regelmogelijkheden van en in het werk. Uit het werknemersonderzoek blijkt dat zzp'ers vaker zelf het eigen rooster (vakantie en zorg voor derden) kunnen regelen, maar het verschil met werknemers, uitzendkrachten en payrollmedewerkers is niet groot (zie tabel 2.5). Uitzendkrachten ervaren op dit punt de minste ruimte. Veel vaker dan anderen kunnen zzp'ers hun eigen begintijd en eindtijd bepalen.

2.7 Beantwoording onderzoeksvragen

Onderstaand geven wij een beantwoording van de onderzoeksvragen in dit hoofdstuk.

Welke contractvormen worden gebruikt en in welke mate? Hoe verhoudt dit zich tot het gebruik van vaste contracten?

In de afgelopen twintig jaar is onder werkenden het aandeel vaste contracten afgenomen en het aandeel flexibele contracten toegenomen. Er bestaat een grote verscheidenheid aan flexibele

contractvormen die in de wet zijn opgenomen. Een belangrijke drijvende kracht achter de introductie van flexibele contractvormen zijn arbeidsmarktintermediairs die steeds op zoek zijn naar nieuwe producten.

Vrijwel alle onderzochte bedrijven werken zowel met vaste contracten (99%) en tijdelijke contracten (86%). Het aandeel van de andere flexibele contractvormen varieert. Zo komt uitzendwerk bij 29% van de bedrijven voor, 25% van de bedrijven werkt met zzp'ers, 12% zet andere flexibele contractvormen in en negen procent maakt gebruik van payrollconstructies.

Het onderzoek onder bedrijven laat zien dat het gebruik van contractvormen naar sector en naar grootteklasse varieert. Zo werken er in de bouw en in de mediasector relatief veel zzp'ers en bedrijven in de zorgsector veel met tijdelijke contracten. In de agrarische sector en vervoerssector komt uitzendwerk juist weer veel voor. Het zijn met name grote bedrijven waar vaker met flexibel personeel (uitzendkrachten, zzp'ers en detacheringen) wordt gewerkt.

Is de voorkeur voor een bepaald type contract de laatste jaren toe- of afgenomen? Zo ja, wat is daarvan de oorzaak?

Cijfers van het CBS laten zien dat in de periode 1996 tot en met 2011 het aantal werkzame personen met een vast contract met 16 procent is toegenomen, terwijl in dezelfde periode het aantal zzp'ers met 70 procent toenam en het aantal personen met een tijdelijk dienstverband met 36 procent. Deze trend naar meer flexibilisering zien wij ook in ons onderzoek terug. In de afgelopen twee jaar hebben werkgevers in de onderzochte sectoren voor het aangaan van nieuwe arbeidscontracten relatief veel gebruik gemaakt van flexibele contractvormen. Daarbij is de variatie in gebruikte flexvormen toegenomen. Dit geldt in het bijzonder voor payrolling en voor detachering.

Daarnaast geeft ongeveer de helft van de bedrijven (53%) aan in de komende twee jaar meer flexibele contracten te willen gebruiken. Dit zijn vooral bedrijven die al met payrollcontracten werken (66%) en instellingen in de zorgsector (64%). Bedrijven die alleen met vast personeel werken hebben een minder sterke neiging tot flexibilisering (38%).

Wat wordt er precies afgesproken/contractueel vastgelegd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (beloning, scholing, bescherming, 'uitzicht op vast'), door wie en waar?

Uit het onderzoek blijkt allereerst dat voor de meeste werknemers duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden zij in hun arbeidscontract hebben afgesproken. Voor werknemers met een flexibel arbeidscontract is dat echter vaak minder duidelijk dan voor werknemers met een vast contract.

Daarnaast springen de volgende zaken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden in het oog:

- Arbeidsvoorwaarden met betrekking tot beloning blijken vooral te gaan over de doorbetaling bij geen werk of over het betalen van stukloon (bij zzp'ers). Opmerkelijk is dat één op de tien werknemers met een vast contract heeft aangegeven niet te worden doorbetaald als er geen werk is. Mogelijk dat dit (gedeeltelijk) werknemers met een (vast) oproepcontract betreft.
- Beschermende arbeidsvoorwaarden gaan veelal over doorbetaling bij ziekte, de al dan niet variabele werktijden en pensioensopbouw. Het onderzoek laat zien dat mensen met tijdelijke contracten, uitzendkrachten en payrollmedewerkers ook een pensioen opbouwen.
- Scholing en trainingsmogelijkheden zijn overwegend, maar niet uitsluitend, beschikbaar voor werknemers met een vast contract en veel minder voor flexibele werknemers.
- Tijdelijke banen met uitzicht op een vaste baan komen vooral voor bij uitzendkrachten, in iets mindere mate bij payrollmedewerkers en werknemers met tijdelijke contracten op een loonlijst.

Bij vaste en tijdelijke contractvormen worden arbeidsvoorwaarden hoofdzakelijk afgesproken tussen de directe werkgever en werknemer. Bij detacheringen, uitzendwerk en payrollcontracten zijn hierbij derde partijen (detacheerbureau of andere werkgever, uitzendbureau en het payrollbedrijf) betrokken

Op basis van het voorgaande concluderen wij dat de arbeidsvoorwaardelijke invulling per contractvorm verschillend is. Deze verschillen zijn niet absoluut, maar relatief. Met andere woorden, het is vaak niet eenduidig wat met termen als vast, tijdelijk, payroll en dergelijk wordt bedoeld. De typering van een contractvorm met deze termen alleen is dan ook onvoldoende om te weten hoe een arbeidsrelatie is vormgegeven. Het gaat in belangrijke mate om de afspraken tussen werkgever en werknemer die bepalend zijn voor de invulling en daarmee de betekenis van een contractvorm.

Hoe is de verantwoordelijkheidsverdeling geregeld tussen werkgever en een eventueel derde partij wat betreft arbeidsvoorwaarden?

Bij bepaalde flexibele contractvormen (vooral detacheringen, uitzendwerk en payrollcontracten) zijn derde partijen betrokken. Die derde partijen zijn veelal verantwoordelijk voor de salarisbetaling en soms ook voor de regie op het werk. Dit verschilt per contractvorm.

Het is voor werknemers onder de verschillende contractvormen niet altijd duidelijk wie de regie of leiding heeft over het werk. Zowel bij een deel van de (onderzochte) werknemers met een vaste baan als zij die een tijdelijk contract hebben blijkt dat de regie op het werk bij derden ligt (respectievelijk 12% en 15%).

Op het gebied van de arbeidsverhoudingen is vooral gekeken naar de eigen regelmogelijkheden. Uit het werknemersonderzoek blijkt dat zzp'ers vaker zelf het eigen rooster (vakantie en zorg voor derden) kunnen regelen, maar het verschil met werknemers, uitzendkrachten en payrollmedewerkers is niet groot. Uitzendkrachten ervaren op dit punt de minste ruimte. Veel vaker dan anderen kunnen zzp'ers hun eigen begintijd en eindtijd bepalen.

3 Motieven voor gebruik van contractvormen

3.1 Inleiding

Zowel werkgevers als werknemers hebben hun voorkeuren en motieven om van bepaalde contractvormen gebruik te maken. Voor werkgevers hebben deze motieven logischerwijs te maken met de operationele bedrijfsvoering, in het bijzonder de bedrijfsspecifieke vraag naar arbeid en de omvang en kwaliteit van het beschikbare personeel. Bij de keuze voor een contractvorm kunnen voorts de kosten (van het contract), eventuele arbeidsrechtelijke risico's en sectorale afspraken via cao's een rol spelen. In paragraaf 2 van dit hoofdstuk gaan we hier uitgebreid op in. Voor werknemers gelden logischerwijs andere motieven. Werkzekerheid vervult hierin een belangrijke rol. In paragraaf 3 van dit hoofdstuk komen de motieven van werknemers aan de orde.

De informatie in dit hoofdstuk is gebaseerd op de enquête onder bedrijven en de enquête onder werknemers. Met deze informatie worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werkgevers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?
- Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werknemers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?
- In hoeverre wordt de keuze gemotiveerd door de intrinsieke aard van de klus en in hoeverre door andere overwegingen, zoals kosten, risico, de rol van cao's en regelgeving?

3.2 Motieven van werkgevers

3.2.1 Motieven naar contractvorm

Uit de enquête onder werkgevers komt naar voren dat de keuze voor een bepaalde contractvorm vooral wordt bepaald door de volatiliteit van het werk (51% van de bedrijven), en de kwaliteit en beschikbaarheid van het eigen personeel (respectievelijk 49 en 45%) (zie tabel 3.1 totaal kolom). De kosten (van de arbeid) worden het minst genoemd (25%).

Tabel 3.1 Keuzemotieven van werkgevers per contractvorm

Kolompercentages (%)	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Detachering	Zzp	Totaal
1. Aard van het werk	17	13	11	10	31	39	38
2. Arbeidsvolume	0	16	24	20	17	26	29
3. Volatiliteit	0	36	58	33	27	37	51
4. Beschikbaarheid	29	14	34	14	27	22	45
5. Kwaliteit personeel	73	0	0	0	0	0	49
6. Kosten	4	6	14	43	11	15	25
7. Risico's	0	30	15	17	9	9	30
8. Werving	6	42	8	5	5	2	42

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Werkgevers hanteren per contractvorm verschillende (hoofd)motieven:

- Voor het aanbieden van vaste contracten vormt de kwaliteit van het personeel voor driekwart (73%) van de bedrijven een belangrijk motief;¹⁹

¹⁹ Bij kwaliteit van personeel gaat het zowel om behoud van personeel als om behoud van kennis en vaardigheden (zie hiervoor tabel B3.1 in de bijlage).

- Bij de meeste vormen van flexibele contracten speelt volatiliteit in de vraag naar arbeid een rol. Dit is in het bijzonder, maar niet uitsluitend, het geval bij uitzendwerk, waar ruim de helft van de bedrijven (58%) die met uitzendkrachten werken, dit als een motief noemt;
- Daarnaast spelen bij flexibele contracten (tijdelijk, uitzend, payroll, detachering en zzp) ook andere motieven een rol:
 - bij tijdelijke contracten gaat het (ook) om werving (42%);
 - bij payrollwerk spelen de kosten een belangrijke rol (43%), zowel in de zin van goedkopere arbeid als lagere administratieve lasten (zie tabel B3.1);
 - bij detacheringen is de aard van het werk een belangrijk motief (31%) naast de beschikbaarheid van het eigen personeel (27%);²⁰
 - de inzet van zzp'ers wordt ook ingegeven door de aard van het, veelal, specialistische werk (39%).

Verschillen in motieven tussen bedrijven met en zonder externe schil

In navolging van de genoemde motieven is het begrijpelijk dat bedrijven met alleen vast personeel de kwaliteit van personeel het belangrijkste vinden (55%) en dat arbeidsrechtelijke risico's minder zwaar meewegen (16%). Volatiliteit van het werk is het meest genoemde motief door bedrijven met een externe schil (58%), hoewel de kwaliteit van het personeel (55%) en de beschikbaarheid van het eigen personeel (58%) ook voor dit type werkgevers een belangrijke rol spelen. De kosten en arbeidsrechtelijke risico's spelen wel een rol, maar voor minder bedrijven (respectievelijk 31% en 32%).

3.2.2 Motieven naar grootteklasse

Naar grootteklasse bestaan er graduele verschillen in de motivatie van werkgevers om voor bepaalde contractvormen te kiezen (zie tabel 3.2):

- Grote bedrijven (met 100 en meer werknemers) noemen vaker het motief van beschikbaarheid van eigen personeel (52%) en de kwaliteit van het eigen personeel (59%);
- Ook het wervingsmotief speelt vaker bij grote dan bij kleine bedrijven (50% respectievelijk 33%);
- Daarnaast blijkt dat kleine bedrijven vaker werken met vrijwilligers, familie en zzp'ers, dan grote bedrijven (niet in de tabel);
- Uitbesteding (outsourcing), oproep- en nulurencontracten en 'onderwijsgerelateerde' contracten (bb) komen meer voor bij grote bedrijven, van 100 en meer werknemers (niet in de tabel).

Tabel 3.2 Hoofdmotieven van werkgevers naar grootteklasse

Kolompercentages (%)	0 tot 35	35 tot 100	100 of meer	Totaal
	werknemers	werknemers	werknemers	
Aard van het werk	34	36	42	38
Arbeidsvolume	30	27	30	29
Volatiliteit	49	54	51	51
Beschikbaarheid	40	41	52	45
Kwaliteit personeel	39	48	59	49
Kosten	23	24	29	25
Risico's	31	28	31	30
Werving	33	40	50	42

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

²⁰ De aard van het werk waarvoor detachering wordt ingezet is vaak specialistisch. Daarnaast wordt detachering ingezet om "piek en ziek" op te vangen (zie tabel B3.1 in de bijlage).

3.2.3 Motieven naar sector

De motieven van werkgevers om voor een bepaalde contractvorm te kiezen verschillen naar sector. Op hoofdlijnen doen zich hierin de volgende verschillen voor (tabel 3.3):

- Aard van het werk is een relatief belangrijker motief in de mediasector (49%) dan in de andere sectoren;
- Volatiliteit van het werk speelt een relatief grote rol in de agrarische sector (63%);
- Beschikbaarheid van personeel is vooral in de zorg een belangrijk motief bij de keuze van een contractvorm (60%);
- Kwaliteit van het personeel wordt vooral in de bouw en de zorg relatief vaak genoemd (in beide sectoren door 58% van de bedrijven);
- Kosten (van de contractvorm) spelen een relatief grote rol in de bouw (32%) en minder in de zorg (18%);
- Arbeidsrechtelijke risico's worden vooral genoemd door werkgevers in de vervoerssector (39%);
- In de bouw- en vervoerssector (respectievelijk 53 en 51%) is werving een vaak genoemd motief dat (mede) de keuze voor een bepaalde contractvorm bepaalt.

Tabel 3.3 Hoofdmotieven voor bedrijven naar sector

Kolompercentages (%)	Agrarisch	Bouw	Vervoer	Media	Zorg	Totaal
Aard van het werk	31	44	27	49	37	38
Arbeidsvolume	28	33	32	27	23	29
Volatiliteit	63	51	51	55	37	51
Beschikbaarheid	42	38	50	38	60	45
Kwaliteit personeel	37	58	47	44	58	49
Kosten	25	32	26	24	18	25
Risico's	32	29	39	29	20	30
Werving	28	53	51	29	39	42

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Naast, en aanvullend op de weergegeven hoofdmotieven zijn er per sector ook specifieke redenen of omstandigheden om van bepaalde contractvormen gebruik te maken. Onderstaand geven wij op basis van interviews met de werkgevers per sector aan om welke specifieke redenen en omstandigheden het gaat.

Agrarische sector

De noodzaak om gebruik te maken van uitzendkrachten is minder groot wanneer op informele wijze, bijvoorbeeld via familie, voldoende tijdelijke krachten verkregen kunnen worden, wat onder werkgevers in het algemeen de voorkeur heeft.

Een specifiek aspect dat uit interviews naar voren komt heeft te maken met bedrijfsbeëindiging. Een eigenaar die met pensioen gaat en geen koper voor het eigen bedrijf vindt, moet werknemers met een vast contract afkopen. Mede om deze reden worden geen vaste contracten afgesloten door oudere werkgevers in de agrarische sector.

Tevens is in de interviews gewezen op de cao als een relevante factor. Bij reorganisatie en sanering van bedrijven is het volgens de cao van de glastuinbouw niet mogelijk om productievere werknemers te behouden ten kosten van minder productieve werknemers. Dit belemmert het afsluiten van vaste contracten, zeker in economisch moeilijke tijden.

Bouwsector

Het beeld dat uit interviews naar voren komt is dat de arbeidsmarkt in de sector grofweg bestaat uit twee categorieën personeel, waarvoor verschillende contractvormen worden toegepast:

- Aan de ene kant is er het technisch hoger opgeleid personeel, waarvoor nog steeds krapte op de arbeidsmarkt bestaat, ondanks de teruglopende opdrachten. Bedrijven in de infrastructuur, industrie en energie bieden vrijwel iedereen met een technische achtergrond een vast contract aan. Een bijkomende reden om hoog opgeleid jong personeel bij voorkeur een vast contract aan te bieden heeft te maken met de opleidingskosten, die het bedrijf liever investeert in blijvende werknemers;
- Aan de andere kant is er het lager opgeleid personeel welk in het huidige economisch klimaat eerder als oproepkracht, zzp'er of als ingeleend personeel wordt ingeschakeld. Meerdere bedrijven werken standaard met een flexibele schil die pieken en dalen opvangt. Als gekeken wordt naar het type flexibele werknemer dan gaat de voorkeur van bedrijven uit naar zzp'ers; zij kennen vaak het bedrijf, beschikken over eigen gereedschap en vervoer (bus), zijn professioneel en komen representatief over, en beschikken vaak over een VCA.

Transportsector

Het werk in de sector is fysiek werk zwaar, wat tot een relatief hoog verzuim leidt. Mede om deze reden wordt de payrollconstructie vaker toegepast, waarmee het risico op verzuim grotendeels bij het payrollbedrijf ligt. Inzet van zzp-chauffeurs uit Midden- en Oost-Europa komt voor, maar wordt geremd door de taalbarrière. Om te kunnen samenwerken moeten de werknemers minimaal Engels kunnen spreken. Dit versterkt de behoefte aan eigen vast personeel. Er zijn interne opleidingen en er is samenwerking met VTL om bbl-ers in dienst te nemen, die regelmatig doorstromen naar een vaste functie.

Mediasector

Uit interviews blijkt verder dat een flexibel personeelsbestand voor bedrijven in de mediasector van groot belang is. De twee voornaamste redenen hiervoor zijn het seizoensgebonden werk (voor evenementen is de piek rond de zomer en voor tv-producties ligt deze buiten de zomer) en het projectgebonden werk (klussen van een dag, een maand tot een jaar). Het is in de sector gebruikelijk om een vast contract zo lang mogelijk uit te stellen en veel met zzp'ers en payrollmedewerkers te werken. Een andere reden voor het belang van een flexibel personeelsbestand is dat planning in de sector moeilijk is, omdat de beslittermijnen vaak erg kort zijn. Elk project vereist een ander team, waardoor continuïteit in het personeelsbestand (op de loonlijst) erg lastig is.

Zorgsector

Uit de interviews komt naar voren dat in de zorgsector veel onzekerheid bestaat over de verdeling van de WMO-gelden en daarmee over de toekomstige budgetten. De toekomstige behoefte aan personeel is hierdoor ook onzeker. Werkgevers hebben daardoor een voorkeur voor tijdelijke contracten. Een uitzondering vormt personeel waarvoor relatief weinig aanbod op de arbeidsmarkt is, in het bijzonder werknemers met een opleidingsniveau op mbo-niveau 3 of hoger. Vanwege de hoge kosten wordt relatief weinig gebruik gemaakt van uitzendkrachten. In de sector werken veel vrouwen parttime met een min-max contract, wat past bij het flexibele karakter van de sector.

3.2.4 Structurele inzet van flexibele contractvormen

In de enquête onder bedrijven is gevraagd in hoeverre bepaalde flexibele contractvormen al of niet structureel worden ingezet en met welk motief. Structureel werken met bijvoorbeeld uitzendkrachten houdt in dat een bepaalde arbeidsplaats alleen maar door uitzendkrachten wordt

ingezet en niet door eigen personeel van het bedrijf. Het gaat dan voor één arbeidsplaats sequentieel om telkens verschillende mensen:

- Eén op de tien geënquêteerde bedrijven zet uitzendkrachten structureel in. Eveneens één op de tien geënquêteerde bedrijven maakt structureel gebruik van zzp'ers;
- Payrollwerk en detacheringen worden slechts door een klein aandeel bedrijven structureel ingezet (elk drie procent van de geënquêteerde bedrijven).

De redenen om op structurele basis met deze contractvormen te werken, hebben vooral te maken met de aard van het werk waarvoor geen eigen personeel te krijgen is. Vooral het specialistische karakter van bepaalde werkzaamheden speelt een grote rol, in het bijzonder voor payrolling en benutting van zzp-ers (tabel 3.4). Bij uitzendwerk gaat het relatief vaak om eenvoudig werk. Het komt vrijwel nooit voor dat een werkgever kiest voor een structurele inzet van flexibele contracten omdat dit goedkoper zou zijn dan een vast contract. Immers, flexibele arbeid is in de regel duurder dan vaste arbeid. .

Tabel 3.4 Motieven voor structurele inzet van bepaalde flexibele contractvormen (%)

	uitzend (10%)	payroll (3%)	deta (3%)	zzp (11%)	Totaal
Specialistisch werk dat tijdelijk moet worden gedaan	28	86	58	78	63
Fysiek zwaar werk	12	0	0	8	5
Eenvoudig/saai werk	33	14	17	2	16
Vervelend werk	6	0	0	0	1
Werk waarvoor geen ander personeel is te krijgen	21	0	17	12	14
Goedkoper	0	0	8	0	3
Totaal (n=248 antwoorden)	100	100	100	100	100

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

3.2.5 Voorkeuren van werkgevers voor contractvormen

Aanvullend op de genoemde motieven van werkgevers voor bepaalde contractvormen is ook onderzocht welke contractvormen en – kenmerken hun voorkeur hebben.

Voorkeur voor full time contracten boven part time contracten

Het full time contract heeft bij meer bedrijven (51%) de voorkeur boven een part time contract (34%). Voor de overige 15 procent van de bedrijven maakt het niet uit. Er zijn geen verschillen naar bedrijfsgrootte, maar wel naar sector. In de bouw geven werkgevers vaker (79%) de voorkeur aan full time contracten, dan in de mediasector (31%), de zorgsector (20%).

Uit de interviews met bedrijven komt naar voren dat het met full time contracten beter mogelijk is om het werk te plannen en te verdelen over de werknemers. Bovendien kan het werk dan met minder mensen worden verdeeld, wat eenvoudiger is. De (transactie)kosten zijn ook lager bij full time contracten. Bij werk in het buitenland zijn part time contracten over het algemeen niet mogelijk. Ook belangrijk voor de bedrijfsvoering is dat full time werknemers meer continuïteit in hun werk kunnen aanbrengen en volgens de bedrijven meer betrokken zijn bij het werk. Part time contracten worden vooral afgesloten bij (a) zware fysieke of emotionele belasting, of bij werk dat eerder kan leiden tot ziekteverzuim en (b) bij werk dat saai en eentonig is en werknemers vermoedelijk niet lang willen blijven doen.

Motieven voor variabele uren

Wanneer variabele uren deel uitmaken van een arbeidscontract spelen de volgende motieven hierbij een rol: (a) kunnen inspelen op sterke fluctuaties in de productie/beperking financiële

risico's, (b) uitval van ander personeel opvangen bijvoorbeeld bij ziekte, zwangerschap en vakantie (c) inzetten bij piekmomenten en in drukke seizoenen, (d) gedurende langere tijd flexibel werken met werknemers die bekend zijn met het bedrijf.

Motieven om te betalen op basis van stukloon

Betaling per eenheid product/stukloon wordt door werkgevers als volgt gemotiveerd: (a) stimuleren van extra inzet van personeel/hogere productie, (b) wanneer het absoluut noodzakelijk is dat het werk in een zeer korte periode moet gebeuren, bijvoorbeeld oogsten, (c) om salariskosten beheersbaar te houden, (d) om de productiviteit en beloning goed meetbaar te maken.

3.2.6 Redenen voor verandering in gebruik van contractvormen

Werkgevers hebben in de enquête aangegeven welke redenen zij hebben om andere contractvormen aan hun personeel aan te bieden.

Conjunctuur en bedrijfsstrategie

De redenen die bedrijven aangeven voor verandering in gebruik van contractvormen hebben zowel te maken met de (huidige) bedrijfseconomische omstandigheden als, zij het in mindere mate, met het lange termijn strategisch (personeels)beleid.

Met **bedrijfseconomische redenen** worden bedoeld de minder goede omstandigheden waarin het bedrijf of de instelling verkeert als gevolg van de economische crisis, de toenemende internationale concurrentie, of bezuinigingen van de overheid. **Strategische redenen** betreffen het willen op- of afbouwen van een vaste personeelskern, het willen inspelen op arbeidsrechtelijke risico's, het willen benutten van mogelijkheden van cao's en het willen voeren van een bepaald personeelsbeleid. In ruim de helft tot twee derde van alle redenen die zijn genoemd gaat het om externe bedrijfseconomische redenen op grond waarvan de samenstelling van het personeelsbestand wordt gewijzigd.

Redenen voor toename van gebruik van contractvormen

Een *toename* van personeel op de eigen loonlijst (vast en tijdelijk) heeft vooral te maken met de bedrijfseconomische omstandigheden van het bedrijf. Als het goed gaat met het bedrijf kan er meer risico worden genomen. Daarnaast is er een duidelijke strategische reden om meer personeel op de eigen loonlijst te plaatsen. Bedrijven willen een kleinere of juist een grotere vaste kern van personeel opbouwen. Voor een deel van de bedrijven is binding van goed opgeleid personeel de reden om het aandeel vaste contracten te doen toenemen (zie tabel B3.4 in de bijlage).

Redenen voor afname van gebruik van contractvormen

Ook een *afname* van het aandeel personeel op de eigen loonlijst wordt door de bedrijven vooral verklaard door de economische crisis. Als het niet goed gaat met het bedrijf zijn de risico's te groot (zie tabel B3.5 in de bijlage). Voorts blijkt uit de interviews dat de behoefte bestaat om tijdelijke contracten met goed personeel om te zetten in vaste contracten, maar dat de financiële omstandigheden van het bedrijf dat op dit moment niet toelaten.

Opvallend zijn de bedrijven die werken met payrolling. De redenen voor een toename van het aandeel payrollwerk bij deze bedrijven lijkt meer ingegeven te zijn door strategische overwegingen en minder door economische druk van buitenaf.

Wet- en regelgeving

Rekening houdend met het feit dat niet alle werkgevers evenredig met bepaalde wettelijke verplichtingen te maken hebben, heeft ongeveer een kwart tot een derde van de geënquêteerde bedrijven aangegeven meer vaste contracten aan te zullen gaan wanneer de re-integratieplicht zou

worden versoepeld (25%), wanneer de loondoorbetalingsplicht bij ziekte zou worden ingekort (29%) en wanneer de ontslagbescherming zou worden versoepeld (34%). Echter, voor het grootste deel van de bedrijven heeft een dergelijke verandering (vooralsnog) geen invloed op hun keuzegedrag. Veranderingen in de eigen cao hebben naar inschatting van de bedrijven nauwelijks invloed op de keuze voor bepaalde contractvormen.

3.3 Motieven van werknemers

Er bestaat geen recent beeld van de voorkeuren van werknemers ten aanzien van het soort dienstverband. De meest recente onderzoeken zijn van het CWI (2003) en de OSA (2004). Het CWI-onderzoek laat zien dat circa 80 procent van alle werknemers een vast contract prefereert. Het OSA Aanbodpanel 1986-2003 laat bovendien zien dat het door werknemers gewenste dienstverband niet of nauwelijks aan verandering onderhevig is. Zowel in 1986 als in 1997 had 97 procent van de werknemers een voorkeur voor een vast dienstverband, in 2003 was dat 93 procent. Hoewel het door ons uitgevoerde onderzoek onder werknemers niet representatief is, omvat het meer recente informatie en wordt onderscheid gemaakt naar verschillende contractvormen.

Werknemers hebben sterke voorkeur voor vast dienstverband

Aan alle werknemers is gevraagd naar hun voorkeur voor bepaalde contractvormen in een eventuele nieuwe baan (tabel 3.5).

Voor 97 procent van de werknemers met een vast contract is een vast contract in een eventuele nieuwe baan belangrijk tot heel belangrijk. Dit geldt grosso modo ook voor werknemers met een tijdelijk contract (78%), uitzendwerk (80%) en payrollmedewerkers (87%). Voor zzp'ers speelt dit veel minder, hoewel ook zij belang hebben bij een continue relatie met hun opdrachtgevers. Het betreft een kleine minderheid van de werknemers waarvoor een vast contract (heel) onbelangrijk is.

Tabel 3.5 Belang dat werknemers hechten aan het hebben van een vast contract, per contractvorm

Belang van het hebben van een vast contract (% werknemers)	Vast	Tijdelijk	Uitzend-werk	Payroll	zzp
Heel belangrijk	61	34	38	41	14
Belangrijk	36	43	41	47	27
Niet belangrijk/onbelangrijk	3	16	15	9	26
Onbelangrijk	0	5	5	1	22
Heel onbelangrijk	0	2	1	2	11
Totaal	100	100	100	100	100

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Voorkeur voor dienstverband bij een bedrijf

De meeste werknemers willen bij voorkeur direct bij een bedrijf in dienst (tabel 3.6). Dat geldt zowel voor werknemers die nu al een vaste baan hebben (91%) als voor werknemers met een tijdelijke baan (87%), uitzendkrachten (74%) en payrollkrachten (65%). Voor zzp'ers is dit minder van belang. Driekwart (73%) van de zzp'ers wil bij voorkeur werken als zelfstandig ondernemer.

Tabel 3.6 Voorkeuren van werknemers voor toekomstig arbeidscontract, naar huidig contract

Kolompercentage (meer dan een antwoord mogelijk)	vast	tijdelijk	uitzendwerk	Payrollwerk	zzp
Werk direct bij een werkgever	91	87	74	65	31
Werk via uitzendbureau/payrollbedrijf	2	5	21	21	3
Werken als zelfstandig ondernemer	10	9	10	7	73
Maakt niet uit	6	7	8	18	7

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Ten slotte is aan de werknemers in het onderzoek een aantal stellingen voorgelegd, waarbij gevraagd is een directe afweging te maken tussen verschillende contractvormen en contractkenmerken (zie tabel 3.7). Voor een deel komt de vraagstelling overeen met eerdere vragen. Het verschil is dat hierbij gevraagd is om telkens twee zaken met elkaar te vergelijken. De uitkomsten bevestigen de eerdere uitkomsten: werknemers hebben een duidelijke voorkeur voor een vast contract.

Tabel 3.7 Directe afwegingen tussen contractvormen en contractkenmerken door werknemers

Aandeel werknemers dat het eens is met de stelling (%)	vast	tijdelijk	uitzend	payroll	zzp
Liever vast dan tijdelijk werk	70	63	69	67	26
Liever tijdelijk werk dan vast werk	1	6	5	5	11
Liever uitzendwerk dan tijdelijk werk bij een werkgever	1	1	8	5	2
Liever fulltime dan parttime werk	40	37	42	45	22
Liever ondernemer dan werknemer	9	13	13	12	48
Maakt niet veel uit wat voor contract, als het maar betaalt	8	25	23	23	23
Bij volgend werk hetzelfde soort arbeidscontract	38	22	21	21	17
Liever werknemer dan zelfstandige	40	35	31	27	7
Liever personeel willen hebben	2	3	5	6	7

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Tijdelijk contract vaak noodgedwongen

Het huidige dienstverband komt dus vaak niet overeen met het door werknemers gewenste dienstverband. Er zijn grofweg vier hoofdmotieven van werknemers om te kiezen voor niet-vaste arbeid (zie tabel 3.8):²¹

- Keuze voor tijdelijk werk is noodgedwongen is; men zoekt eigenlijk vast werk. Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61%), maar ook voor uitzendkrachten (49%) en payrollmedewerkers (39%);
- Tijdelijk werk sluit goed aan bij de eigen behoeften en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Dit motief speelt voor alle groepen, zowel werknemers met een tijdelijk contract (39%), uitzendkrachten (23%), payrollmedewerkers (24%) en voor zzp'ers (47%);
- Voor een kleiner deel van de werknemers speelt mee dat de specifieke contractvorm in elk geval financiële zekerheid biedt. Dit hangt samen met het voor velen noodgedwongen karakter van tijdelijk werk.

²¹ Alle motieven van werknemers die wij hebben verzameld via het elektronische onderzoek onder ruim 1.500 werknemers hebben wij geïnventariseerd, gehercodeerd en vervolgens gecategoriseerd in vier hoofdmotieven. Voor een meer gedetailleerd overzicht van motieven van werknemers zie tabel B3.3 in de bijlage.

Tabel 3.8 Motieven werknemers voor tijdelijk werk, naar contractvorm

Kolompercentages (%)	tijdelijk	uitzend	payroll	zzp
Noodgedwongen tijdelijk, op zoek naar vast werk	61	49	38	17
Eigen beschikbaarheid en persoonlijke motieven	39	23	24	47
Financiële motieven, zekerheid van inkomen	0	23	33	10
Inhoud van het werk	0	5	5	26
Totaal	100	100	100	100

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

3.4 Werktevredenheid van werknemers per contractvorm

3.4.1 Tevredenheid naar contractvorm

Op basis van het werknemersonderzoek is onderzocht in hoeverre de tevredenheid van werknemers met hun werk samenhangt met de contractvorm die zij hebben:

- Werknemers met vaste contracten (87%) en zzp'ers (84%) zijn over het geheel genomen iets meer tevreden over hun huidige werk dan werknemers met tijdelijke contracten (75%), uitzendkrachten (69%) en payrollmedewerkers (72%);
- Ook over de contractvorm zelf zijn werknemers met vaste contracten (89%) en zzp'ers (84%) meer tevreden dan werknemers met tijdelijke contracten (58%), uitzendkrachten (45%) en payrollmedewerkers (51%);
- Een vergelijkbare uitkomst is te zien ten aanzien van de inhoud van het werk.²²

3.4.2 Tevredenheid werknemers verklaard

De samenhang van de contractvorm en de tevredenheid van werknemers en zzp'ers is nader onderzocht. De vraag is in hoeverre de tevredenheid wordt bepaald door de contractvorm, of door contractkenmerken, de kwaliteit van het werk, persoonskenmerken of personeelsbeleid. Om de tevredenheid van werknemers met hun huidige baan te meten zijn acht vragen gesteld in de werknemersenquête. Uit deze indicatoren is een tevredenheidsscore berekend.²³ Vervolgens is nagegaan welke groepen werknemers boven- dan wel beneden gemiddeld tevreden zijn en met welke factoren dit samenhangt.

“Satisfiers”

Werknemers zijn meer tevreden in de volgende gevallen (in volgorde van belangrijkheid):

- Een vast contract;
- De beschikbaarheid van cursus- of scholingsmogelijkheden;
- Concrete personeelsinstrumenten van de werkgever, zoals teambuilding en functioneringsgesprekken;
- Uitbetaling van loon, ook als er geen werk is;
- Uitbetaling loon bij ziekte.

Een opvallend sterke positieve relatie blijkt te bestaan tussen het aanbieden door de werkgever van cursus- of scholingsmogelijkheden en de tevredenheid van werknemers. In de vorige paragraaf is naar voren gekomen dat dit vooral voorkomt bij vaste contracten en veel minder bij andere contractvormen. Dit geldt ook voor de inzet van andere personeelsinstrumenten.

²² De uitkomsten worden ondersteund door de resultaten uit ander onderzoek (Flexbarometer/NEA).

²³ Met de gehanteerde analyse kan het relatieve belang van bepaalde verklaringen voor verschillen in tevredenheid van werknemers worden opgespoord en specifiek het relatieve belang van de contractvorm hierin. Nadere multivariate analyse is nodig om te controleren voor de invloed van andere variabelen, wat met het huidige databestand te ver voert.

Werknemers zijn meer tevreden wanneer het loon wordt doorbetaald wanneer er geen werk is en bij ziekte. Doorbetaling van loon als er geen werk is, is de regel bij vaste en tijdelijke arbeidscontracten, en in bepaalde omstandigheden bij uitzend- en payrollcontracten (volgens cao geregeld).

“Dissatisfiers”

Factoren die de tevredenheid negatief beïnvloeden zijn de volgende:

- Onduidelijkheid of transparantie van de arbeidsvoorwaarden;
- Het omzetten van een contract op de loonlijst naar een payroll- of uitzendcontract; de werkgever wordt inleener voor hetzelfde werk.

Bij intransparantie moet gedacht worden aan indicatoren zoals weinig tot geen duidelijkheid over welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn en het hebben van een mondelinge overeenkomst in plaats van een schriftelijke overeenkomst. Gebrek aan transparantie werkt een gevoel van onzekerheid in de hand, hetgeen de tevredenheid van werknemers negatief beïnvloedt. Ondoorzichtigheid van de arbeidsvoorwaarden komt relatief vaak voor bij werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, uitzendwerk en payrollwerk.

Een belangrijkste *dissatisfier* is het voortzetten van een baan op de loonlijst in een uitzend- of payrollbaan, voor hetzelfde werk. Voor een deel verklaart dit ook waarom werknemers minder tevreden zijn als zij benaderd zijn door de werkgever voor een bepaalde baan. Dit laatste komt relatief veel voor bij payrollwerk.

3.5 Beantwoording onderzoeksvragen

Onderstaand geven wij een beantwoording van de onderzoeksvragen dit hoofdstuk.

Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werkgevers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?

De keuze van werkgevers voor een bepaalde contractvorm wordt in hoofdzaak bepaald door de volatiliteit van het werk en de kwaliteit en beschikbaarheid van het eigen personeel. De kosten van arbeid spelen in de regel een ondergeschikte rol. De motieven die werkgevers hanteren verschillen per contractvorm. Voor het aanbieden van vaste contracten vormt de kwaliteit van het personeel voor bijna driekwart (73%) van de bedrijven een belangrijk motief. Bij de meeste vormen van flexibele contracten speelt volatiliteit in de vraag naar arbeid een rol. Dit is in het bijzonder, maar niet uitsluitend, het geval bij uitzendwerk, waar ruim de helft van de bedrijven (58%) die met uitzendkrachten werken, dit als een motief noemt.

Omgekeerd blijkt ook dat een contractvorm min of meer logisch voortvloeit uit het motief dat een werkgever heeft om mensen in dienst te nemen. Wanneer de kwaliteit van het personeel het hoofdmotief is dan ligt een vast contract voor de hand, wanneer het gaat om werving dan een tijdelijk contract, bij een volatiele productie een uitzendcontract, bij kostenreductie een payrollcontract, bij specifiek werk juist de inzet van detachering of een zzp'er.

De redenen voor werkgevers om hun voorkeur voor bepaalde contractvormen te wijzigen, hebben vooral te maken met bedrijfseconomische omstandigheden en, in mindere mate, met intern strategisch (personeels)beleid. Een *toename* van personeel op de eigen loonlijst (vast en tijdelijk) heeft vooral te maken met de bedrijfseconomische omstandigheden van het bedrijf. Als het goed

gaat met het bedrijf kan er meer risico worden genomen. Een *afname* van het aandeel personeel op de eigen loonlijst wordt door de bedrijven vooral verklaard door de economische crisis.

Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werknemers om werk binnen een bepaalde contract vorm uit te voeren?

Werknemers hebben in overgrote meerderheid een voorkeur voor een vast dienstverband: voor 97 procent van de werknemers met een vast contract is een vast contract in een eventuele nieuwe baan belangrijk tot heel belangrijk. Dit geldt grosso modo ook voor werknemers met een tijdelijk contract (78%), uitzendwerk (80%) en payrollmedewerkers (87%). Voor zzp'ers speelt dit veel minder, hoewel ook zij belang hebben bij een continue relatie met hun opdrachtgevers.

Ondanks de sterke voorkeur voor een vast dienstverband heeft een aanzienlijk deel van de werkende beroepsbevolking momenteel geen vast contract. Uit ons onderzoek blijkt dat de keuze voor een flexibel contract voor veel werknemers een noodgedwongen keuze is: men zoekt eigenlijk vast werk. Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61%), maar ook voor uitzendkrachten (49%) en payrollmedewerkers (39%). Een tijdelijk contract biedt in ieder geval een vorm van financiële zekerheid wat betreft inkomsten uit loon.

Er is ook een groep werknemers waarvoor een tijdelijk contract aansluit bij hun persoonlijke situatie en daarmee samenhangende beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan mensen die alleen voor een beperkte periode of voor een beperkt aantal uren beschikbaar zijn voor werk.

In hoeverre wordt de keuze voor een contractvorm gemotiveerd door de intrinsieke aard van de klus en in hoeverre door andere overwegingen, zoals kosten, risico, de rol van cao's en regelgeving?

Zoals reeds hierboven aangegeven verschillen de motieven van werkgevers per contractvorm. De aard van het werk speelt vooral bij het gebruik van detachingsconstructies en de inzet van zzp'ers. Het kostenargument wordt vooral genoemd door werkgevers die kiezen voor payrolling en speelt vrijwel geen rol bij de andere contractvormen. Arbeidsrechtelijke risico's (vanuit cao's of regelgeving) hangen vooral samen met de keuze voor een tijdelijke contractvorm, en veel minder tot niet bij het gebruik van de overige contractvormen.

Het gebruik van contractvormen door de bedrijven wordt mede bepaald door wet- en regelgeving, zoals de re-integratieplicht, loondoorbetalingsplicht bij ziekte en ontslagbescherming. Een klein deel van de bedrijven geeft aan dat dergelijke wetgeving hen terughoudend maakt in het gebruik van vaste contracten en dat versoepeling hiervan een positieve invloed zou hebben op het gebruik van vaste contracten. Echter, voor het grootste deel van de onderzochte bedrijven geldt dat wet- en regelgeving, en eventuele wijzigingen hierin, geen doorslaggevende criteria zijn voor hun keuze voor bepaalde contractvormen. Motieven omtrent de gewenste kwaliteit van personeel en de tijdelijkheid van het werk spelen een veel grotere rol.

Werknemers hebben in overgrote meerderheid een voorkeur voor een vast dienstverband waarbij zij in dienst zijn van het bedrijf waar zij werken: voor 97 procent van de ondervraagde werknemers met een vast contract is een vast contract in een eventuele nieuwe baan belangrijk tot heel belangrijk. Dit geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract (78%), uitzendwerk (80%) en payrollmedewerkers (87%). Voor zzp'ers speelt dit veel minder, hoewel ook zij belang hebben bij een continue relatie met hun opdrachtgevers.

De keuze voor een flexibel contract is voor veel werknemers een noodgedwongen keuze is: men zoekt eigenlijk vast werk. Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61%), maar ook voor uitzendkrachten (49%) en payrollmedewerkers (39%). Een tijdelijk contract biedt in ieder geval financiële zekerheid wat betreft inkomsten uit loon. Er is ook een groep werknemers waarvoor een tijdelijk contract aansluit bij hun persoonlijke situatie en daarmee samenhangende beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Referenties

Gebruikte literatuur:

Abu (2013), *Flexpocket. Feiten en cijfers over flexibele contractvormen*, Badhoevedorp.

Centrum voor werk en inkomen (2003), *Hoe zoeken werkzoekenden?*, Amsterdam.

Ecorys (2011a), *Arbeidsbemiddeling*, Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Ecorys (2011b), *Payrollkrachten 2011*, Rotterdam.

Ecorys (2009), *Instroom uitzendkrachten 2008*, Rotterdam.

ILO (2006), *The Employment Relationship*, 95th session, Geneva.

OSA (2004), *Het aanbod van arbeid*, Den Haag.

Rooij, A. van (2009), *De echte prikkel tot uitbesteden*. Afstudeer scriptie. Erasmus Universiteit, Rotterdam.

Geraadpleegde literatuur:

ADV market research (2010), *Beleving Flexwerk*, Den Dolder.

Bakkenist, Spits & Co (1988), *Arbeid in de greep van de technologie*, Den Haag.

CBS (2008), *Gelijk loon voor gelijk werk*, Den Haag.

CBS (2011), *Van flexibel naar vast?* Den Haag.

CPB (2012), *Flexibilisering over generaties*, Den Haag.

De Burcht (2011), *Flexibilisering de balans opgemaakt*, Amsterdam.

Ecorys-NEI (1999), *Het uitzendbureau als bemiddelaar*, in: ESB, Vol. 84, nr. 4186.

Ecorys-NEI (2002), *Rationale of Agency Work*, Rotterdam.

ECORYS-NEI (2002), *Naar een nieuw evenwicht? Evaluatie Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Rotterdam.

Ecorys (2005), *Voorspelling instroom uitzendkrachten 2005-2010*, Rotterdam.

Ecorys (2008), *Van flexibel naar bijna vast. De veranderende relatie tussen uitzendbureaus en flexwerkers*, Rotterdam.

Ecorys (2009), *Temporary Work as a leading economic indicator*, Rotterdam.

Ecorys (2009b), *Uitzendkrachten in beweging*, Rotterdam.

- Ecorys (2010), *Labour Hoarding door bedrijven. Personeelsbeleid en strategische overwegingen*, Rotterdam.
- Ecorys (2012), *Analysis of costs and Benefits of Active versus Passive Labour Market Measures*, Rotterdam.
- EIM (2010), *Een kwestie van ondernemen*, Zoetermeer.
- EIM (2010), *Stand van zaken zonder personeel*, Zoetermeer.
- EIM (2010), *Payroll-services in Nederland. Bekendheid, markt en marktpotentie*, Zoetermeer.
- Erasmus universiteit (2003), *Loopbaaneffecten van flexibele arbeid*, Erasmus Universiteit, Rotterdam.
- FNV (2012), *FNV uitzend enquête 2012. De onzekerheid is soms ondragelijk*, Utrecht.
- Herzberg, F., Mausner, B. en Snyderman, B. (1959), *The motivation to work*. New York-Londen.
- Hilbers, P., Houwing H. en Kösters L. (2011), *De externe schil- Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV cijfers*, in: Sociaal economische trends, 2^e kwartaal 2011.
- Hoogeveen (2012), *Payrollwerk uitholling werknemersbescherming of gat in de markt*, Deventer.
- ITS (2012), *Opleidingsmonitor flexbranche 2012*, Nijmegen.
- Korver, A. (2012), *Een nieuwe risicoverdeling op de arbeidsmarkt*, in: Socialisme en Democratie, Vol. 2012, nr.1/2, Den Haag/ Meppel.
- Molenaar, D (2002), *The Dutch market for agency work*, Amsterdam.
- Oeij, P., Klein Hesselink, J. en Dhondt, S. (2012), *Sociale innovatie in Nederland stilstand is achteruitgang*, in: Tijdschrift voor HRM, 1, maart, 5-31.
- Rozendaal (2012), *Flexibel verlof en flexibel werken*, in: Tijdschrift recht en arbeid, Vol. **2012**, nr. 3, Amsterdam.
- SEO (2010), *Langdurig verblijf in de externe schil van de arbeidsmarkt*, Amsterdam.
- SEOR (2010), *Diversiteit aan arbeidsovereenkomsten in het onderwijs*, Rotterdam.
- Tijdens, K. (1998), *Zeggenschap over arbeidstijden. De samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*, Welboom, Amsterdam.
- Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken (2013), *Themanummer flexibilisering*, Boom Lemma, Den Haag.
- TNO (2010), *Werkgevers enquête arbeid (WEA)*, Delft.
- TNO (2011), *Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA)*, Delft.

TNO (2011), *WEA 2010 Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen*, Delft.

TNO (2012), *NEA 2011 Vinger aan de pols van werkend Nederland*, Delft.

UWV (2012), *Kennisverslag 2012-1*, Amsterdam.

UWV WERKbedrijf (2012), *Vacatures in Nederland 2011*, Amsterdam.

UWV, Hoe Werven Bedrijven (HWB)/UWV Vacatureonderzoek 1984-2011.

Vermeulen, H. (2012), *Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten in de periode 2007-2010*, ABU/ITS, Nijmegen.

Zijl, M. E., Berkhout, J.A., Korteweg, E., en Aerts, M. (2003), *Uitzendwerk en conjunctuur. Motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur*, SEO/HSI, Amsterdam.

Overige bronnen:

<http://statline.cbs.nl/statweb/>.

<http://www.flexbarometer.nl/2Kwaliteitvanarbeid.aspx>.

OSA Aanbodpanel (1987 – 2009)

http://www.scp.nl/Publicaties/Trendrapporten_Arbeid/Trendrapporten_Aanbod_van_arbeid_1987_2009.

OSA Vraagpanel (1990 – 2008)

http://www.scp.nl/Publicaties/Trendrapporten_Arbeid/Trendrapporten_Vraag_naar_arbeid_1990_2008.

www.65pluswerkt.nl.

Bijlagen

Bijlage bij hoofdstuk 1

Tabel B1.1 Inventarisatie van contractvormen

Inventarisatie van contractvormen	
1. Vast werk;	21. Stage;
2. Tijdelijk werk;	22. Duale leerling/ bbl ³¹ ;
3. Uitzendwerk;	23. Werkervaringsplaatsen ³² ;
4. Payrollwerk;	24. Sociale werkvoorziening;
5. Detachering;	25. Freelance werk ³³ ;
6. Zelfstandigen zonder personeel (zzp);	26. Proefplaatsing;
7. Doza-contracten ²⁴ ;	27. Vakantiewerk;
8. Oproepwerk;	28. Seizoenswerk;
9. Invalwerk;	29. Losse arbeid;
10. Min-maxcontracten;	30. Arbeidspool;
11. Nul-urencontracten;	31. Flexpool;
12. Detachering E101 ²⁵ ;	32. Verkoop "op stam" ³⁴ ;
13. Chartering;	33. Contracting ³⁵ ;
14. Manning agencies ²⁶ ;	34. Onderaanneming;
15. Collegiale inleen ²⁷ ;	35. Uitbesteding/outsourcing;
16. Uurloners;	36. Inbesteding/insourcing ³⁶ ;
17. Loonwerk;	37. Vrijwilligerswerk;
18. Stukwerk of stukloon ²⁸ ;	38. Familiewerk;
19. Thuiswerkers ²⁹ ;	39. Maatschappelijke stage.
20. Ambulant werk ³⁰ ;	

Bron: Ecorys.

²⁴ Personeel dat alleen op donderdagavond en zaterdag wordt ingezet. De doza-contracten komen veel voor in de detailhandel, waar op koopavonden en in de weekenden moet worden gewerkt. De donderdag is sinds de verruiming van de winkeltijden steeds meer ook de vrijdag geworden en de zaterdag steeds meer ook de zondag.

²⁵ Alle landen in Europa gebruiken een zogenaamd E101-formulier om aan te tonen dat de betreffende persoon verzekerd is voor sociale verzekeringen. Dit formulier wordt ook gebruikt om mensen uit andere landen in Europa in Nederland te laten werken, terwijl de premies in het moederland worden betaald.

²⁶ Deze term is gangbaar voor intermediairs die zeelieden uitzenden in de maritieme sector.

²⁷ Het tijdelijk - tegen vergoeding - inzetten van werknemers die bij een collega-bedrijf op de loonlijst staan.

²⁸ Personeel dat per geleverd product wordt betaald, bijvoorbeeld per ingepakte doos goederen.

²⁹ Werknemers die thuis werkzaam zijn. Dit kan onder andere het geval zijn bij inpakwerk en vertaalwerk.

³⁰ Medewerkers gaan bij cliënten op bezoek en zijn niet per definitie aan een vaste werkplaats verbonden. Dit type contracten wordt bijvoorbeeld in de zorg gebruikt.

³¹ De beroepsbegeleidende leerweg (bbl) betreft mbo-leerlingen, die vier dagen in de week werken en een dag in de week naar school gaan. In het onderwijs betreft het lio's (leraren in opleiding). Het betreft een BPV-plaats (beroepspraktijkvorming), met een dienovereenkomstig contract.

³² Werkervaringsplaatsen bieden werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om te re-integreren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld langdurig werklozen en Wajongers.

³³ Term die ook wel wordt gebruikt om een zelfstandige zonder personeel (zzp) aan te duiden.

³⁴ Komt voor in de land- en tuinbouw. De geteelde producten worden niet zelf geoogst, maar worden voortijdig ("op stam") doorverkocht aan een andere vennootschap (veelal gevestigd in Polen). De producten worden vervolgens geoogst door arbeiders van de andere vennootschap (veelal Polen). Daarna worden de geoogste producten teruggekocht door de producent, wat gebeurt voor een hogere prijs dan het bedrag dat de (Poolse) vennootschap aan de producent heeft betaald. Recent heeft het gerechtshof aangegeven dat het hierbij om een schijnconstructie gaat.

³⁵ Contracting is een vorm van werk of een opdracht aannemen. De contractor (aannemer) neemt een opdracht aan voor een vaste prijs en levert daarvoor de mensen en eventuele materialen. Er wordt duidelijk afgesproken welk eindresultaat de werkzaamheden moeten opleveren. Van contracting kan alleen sprake zijn als de leiding en het toezicht bij de contractor liggen (ABU, mei 2013). Deze term wordt ook gebruikt voor uitzenden en payrollwerk voor specifieke sectoren (bouwsector).

³⁶ Bij overheden en grote ondernemingen komt ook (quasi-)inbesteding voor, waarbij delen van de productie worden uitgevoerd door andere – al of niet verzelfstandigde – onderdelen van de organisatie (Rooij, 2009).

B1.2 Overzicht van contractkenmerken per contractvorm

		Contractkenmerken								
		1. betaald	2. duur	3. loonlijst	4. opdracht	5. regie	6. intensiteit	7. variabiliteit	8. Plaats altijd buiten bedrijf	9. Onderwijs of ervaring
1	Vast werk	Betaald	vast	eigen loonlijst	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
2	Tijdelijk werk	Betaald	tijdelijk	eigen loonlijst	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
3	Uitzendwerk	Betaald	tijdelijk	derden	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
4	Payrollwerk	Betaald	tijdelijk	derden	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
5	Detachering	Betaald	tijdelijk	derden	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
6	Zzp	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
7	Doza	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	loon	eigen	parttime	vast	nee	Nee
8	Oproepwerk	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	loon	eigen	parttime	variabel	nee	Nee
9	Invalwerk	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	loon	eigen	beide mogelijk	variabel	nee	Nee
10	min-max contracten	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	loon	eigen	parttime	variabel	nee	Nee
11	nul uren contracten	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	loon	eigen	parttime	variabel	nee	Nee
12	Detachering E101	Betaald	tijdelijk	derden	loon	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
13	Chartering	Betaald	tijdelijk	derden	Opdracht	derden	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
14	manning agencies	Betaald	tijdelijk	derden	Loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
15	collegiale inleen	Betaald	tijdelijk	derden	loon	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
16	uurloners	Betaald	tijdelijk	derden	loon	beide mogelijk	parttime	variabel	nee	Nee
17	loonwerk	Betaald	tijdelijk	derden	loon	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
18	Stukwerk of stukloon	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	opdracht	beide mogelijk	geen van beide	beide mogelijk	nee	Nee
19	thuiswerk	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	Ja	Nee
20	ambulant werk	Betaald	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	Ja	Nee
21	stage	Beide mogelijk	tijdelijk	eigen loonlijst	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	ja

		Contractkenmerken								
		1. betaald	2. duur	3. loonlijst	4. opdracht	5. regie	6. intensiteit	7. variabiliteit	8. Plaats altijd buiten bedrijf	9. Onderwijs of ervaring
22	Duale leerling of bbl	Betaald	tijdelijk	eigen loonlijst	loon	eigen	parttime	beide mogelijk	nee	ja
23	Werkervaringsplaats	Subsidie	tijdelijk	beide mogelijk	geen	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	ja
24	sociale werkvoorziening	Subsidie	tijdelijk	derden	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	Ja	Nee
25	freelance werk	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
26	proefplaatsing	Subsidie	tijdelijk	beide mogelijk	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
27	vakantiewerk	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
28	seizoenswerk	Betaald	tijdelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
29	losse arbeid	Betaald	beide mogelijk	eigen loonlijst	loon	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
30	Arbeidspool	Betaald	Beide mogelijk	Beide mogelijk	Loon	Beide mogelijk	Beide mogelijk	Beide mogelijk	nee	Nee
31	Flexpool	Betaald	Beide mogelijk	Beide mogelijk	Loon	Beide mogelijk	Beide mogelijk	Beide mogelijk	nee	Nee
32	verkoop "op stam"	Betaald	tijdelijk	derden	opdracht	derden	beide mogelijk	variabel	nee	Nee
33	Contracting	Betaald	tijdelijk	derden	Beide mogelijk	derden	beide mogelijk	variabel	nee	Nee
34	onderaanneming	Betaald	tijdelijk	derden	Opdracht	derden	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
35	Uitbesteding of outsourcing	Betaald	tijdelijk	derden	opdracht	derden	beide mogelijk	beide mogelijk	Ja	Nee
36	Inbesteding of insourcing	Betaald	tijdelijk	derden	beide mogelijk	Beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
37	vrijwilligerswerk	Niet betaald	tijdelijk	geen van beide	geen	beide mogelijk	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	Nee
38	familiewerk	Meestal niet betaald	beide mogelijk	geen van beide	geen van beide	eigen	beide mogelijk	variabel	nee	Nee
39	maatschappelijke stages	Niet betaald	tijdelijk	geen van beide	geen	eigen	beide mogelijk	beide mogelijk	nee	ja

Onderzoeksactiviteiten per onderzoeksvraag

In de onderstaande tabel is aangegeven welke onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd om een bepaalde onderzoeksvraag te beantwoorden. Over het algemeen vormde de desk research de basis voor de vragenlijsten van het bedrijvenonderzoek en het onderzoek onder de werkende beroepsbevolking. De persoonlijke interviews bouwen voort op de telefonische interviews met bedrijven en geven daarvan een verdieping.

Tabel B1.3 Onderzoeksactiviteiten per onderzoeksvraag

	Desk research	Telefonisch onderzoek bedrijven	Elektronisch enquête werkzame beroepsbevolking	Persoonlijke interviews bedrijven
1. Welke contractvormen worden gebruikt en in welke mate? Hoe verhoudt dit zich tot het gebruik van vaste contracten?	X	X		
2. Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werkgevers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?	X	X		X
3. Wat zijn de (korte en lange termijn) motieven van werknemers om werk binnen een bepaalde contractvorm uit te voeren?	X		X	
4. In hoeverre wordt de keuze gemotiveerd door de intrinsieke aard van de klus en in hoeverre door andere overwegingen, zoals kosten, risico, de rol van cao's en regelgeving?	X	X		X
5. Welke vormen van flexibele arbeid worden tegen elkaar afgewogen?	X	X		X
6. Is de voorkeur voor een bepaald type contract de laatste jaren toe- of afgenomen? Zo ja, wat is daarvan de oorzaak?		X		
7. Wat wordt er precies afgesproken/contractueel vastgelegd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (beloning, scholing, bescherming, 'uitzicht op vast'), door wie en waar? Hoe is de verantwoordelijkheid-verdeling geregeld tussen werkgever en eventueel derde partij wat betreft arbeidsvoorwaarden?	X	X	X	X

Nadere toelichting op responsverantwoording

In aanvulling op de verantwoording in hoofdstuk 1 presenteren wij de volgende informatie betreffende de responsverantwoording.

Er zijn meer bedrijven benaderd (bruto 3.751). De overige non respons wordt verklaard doordat er meerdere malen geen gehoor was bij een bedrijf, de juiste respondenten niet aanwezig waren tijdens de veldwerkperiode en taalproblemen.

Tabel B1.4 Respons en non-respons telefonisch bedrijvenonderzoek

Steekproefresultaat	Aantal	%
Netto steekproef	956	100%
Weigeringen	308	32%
Netto respons/deelnambereid	648	68%
Afgeronde interviews	648	100%
Voldoet niet aan criteria	21	3%
Interview compleet	627	97%

De 627 bedrijven zijn naar sector ongeveer gelijk verdeeld, dus gemiddeld ongeveer 125 netto per sector. Met dien verstande dat er iets minder bedrijven in de agrarische sector en iets meer bedrijven in de bouw zijn bereikt. De precieze netto aantallen per sector zijn in de onderstaande tabel weergegeven. Daarbij is gestreefd naar een gelijke verdeling naar grootteklassen. Uiteindelijk is de verdeling zodanig dat er ongeveer even veel bedrijven zijn in de categorieën minder dan 35 werknemers, 35-100 werknemers en 100 en meer werknemers. Dit is in de onderste rij van de tabel zichtbaar. Deze gelijke verdeling naar grootteklasse is grotendeels niet helemaal terug te vinden per sector. De agrarische bedrijven in de steekproef zijn gemiddeld wat kleiner van omvang en de instellingen in de zorg gemiddeld wat groter dan gemiddeld in de steekproef. Er zijn overigens geen uitsplitsingen gemaakt per sector naar grootteklasse wegens te kleine cel-vulling.

Interviews met werkgevers

Er zijn twintig persoonlijke interviews uitgevoerd met vertegenwoordigers van bedrijven, die gebruik maken van specifieke combinaties van contractvormen. Het betrof respondenten die zo volledig mogelijk zicht hadden op het personeel en de werving binnen het eigen bedrijf of de eigen instelling (eigenaren, directeuren, HRM/P&O-managers). In de meeste gevallen wilden de geïnterviewden niet met hun naam in het rapport, wat voor ons reden was om hier één lijn in te trekken en in het geheel geen namen te vermelden. Tabel B1.5 geeft een overzicht van het aantal geïnterviewden per sector.

Tabel B1.5 Aantal interviews per sector

Agrarisch	1
Bouw	3
Transport	2
Media	5
Zorg	8
Overig	1
Totaal	20

Bijlage bij hoofdstuk 2

Tabel B2.1 Contractvorm naar sector, grootteklasse, externe schil en combinaties van contractvormen (rij-percentages)

Rij-percentages	Vast	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Deta	Zzp	Anders
Agrarische sector	98	76	34	7	5	24	8
Bouwsector	99	83	32	9	17	29	10
Vervoersector	100	91	36	9	7	19	9
Mediasector	96	88	17	14	9	32	10
Zorgsector	100	95	23	4	23	23	23
klein (2-34)	97	70	18	6	4	18	6
middel (35-99)	100	90	22	6	6	23	11
groot (100 en meer)	100	97	43	13	24	33	18
alleen vast	100	0	0	0	0	0	0
alleen eigen loonlijst	100	100	0	0	0	0	0
met externe schil	98	89	58	18	25	51	24
Vaste contracten	100	87	29	9	12	25	12
Tijdelijke contracten	99	100	30	10	14	27	12
Uitzendcontracten	99	91	100	24	26	49	16
Payrollcontracten	100	96	78	100	42	62	15
Detacheringscontracten	99	99	60	30	100	60	22
zzp-contracten	97	93	55	21	29	100	15
Andere contracten	97	88	39	11	23	32	100
totaal	99	86	29	9	12	25	12

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Tabel B2.2 Voorkeuren van bedrijven voor contractvormen (rij-percentages)

Rij-percentages (%)	Soort contract maakt niet uit	Liever meer vast dan tijdelijk	Liever meer uitzendwerk dan tijdelijke contracten	Liever meer fulltime dan parttime	Liever meer zzp dan eigen werknemers	Meer flexibele contracten in komende twee jaar
agrarijische sector	23	37	18	58	3	46
bouwsector	16	43	10	79	7	55
vervoersector	18	30	11	54	9	49
mediasector	23	32	6	31	9	49
zorgsector	16	35	2	20	1	64
klein (2-34)	24	41	10	55	10	46
middel (35-99)	18	34	10	58	4	54
groot (100 en meer)	15	32	8	43	5	57
alleen vast	12	65	15	73	4	38
alleen eigen loonlijst	20	31	5	49	7	51
met externe schil	19	34	13	49	6	56
vaste contracten	18	35	9	52	6	53
tijdelijke contracten	19	32	8	50	6	54
uitzendcontracten	15	33	16	54	5	55
payrollcontracten	21	27	17	59	10	66
detachingscontracten	18	39	7	56	3	57
zzp-contracten	20	34	12	52	11	62
totaal	19	35	9	51	6	53

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Tabel B2.5 Verwachtingen inzet contractvorm per sector in komende twee jaar (%)

		Agrarisch	Bouw	Vervoer	Media	Zorg	Totaal
Vast	Toenemen	18	17	29	21	19	21
	Gelijk blijven	55	45	44	54	42	47
	Afnemen	27	38	27	25	40	32
Tijdelijk	Toenemen	32	30	35	26	44	34
	Gelijk blijven	58	46	51	59	37	50
	Afnemen	10	24	15	14	19	17
Uitzend	Toenemen	26	28	20	11	12	21
	Gelijk blijven	68	57	61	72	20	57
	Afnemen	6	15	18	17	68	22
Payroll	Toenemen	43	31	42	27	0	31
	Gelijk blijven	43	54	50	67	50	55
	Afnemen	14	15	8	7	50	14
Detachering	Toenemen	0	12	22	11	8	11
	Gelijk blijven	40	56	44	67	84	64
	Afnemen	60	32	33	22	8	25
ZZP	Toenemen	35	28	19	18	17	23
	Gelijk blijven	55	63	73	70	61	65
	Afnemen	10	9	8	12	22	12

Bron: Ecorys werkgeveronderzoek.

Bijlage bij hoofdstuk 3

Tabellen B3.1 en 3.2 kunnen van boven naar beneden en van links naar rechts gelezen worden. Het betreft kolompercentages. Van boven naar beneden is te zien welke motieven wel en niet van belang zijn voor bepaalde contractvormen en wat dus de overeenkomsten en verschillen zijn tussen contractvormen. Van links naar rechts is te zien in hoeverre er uitgaande van een bepaald motief een keuze kan worden gemaakt tussen een of meer contractvormen.

Tabel B3.1 Motieven per contractvorm op bedrijfsniveau (meer dan 1 antwoord is mogelijk: totaal is hoger dan 100%; n=627), kolompercentages

Hoofdmotief	Totaal aantal bedrijven n=625	Vast	Tijde-lijk	Uit-zend	Pay-roll	Detta	Zzp	Totaal
A. Aard van het werk	Kwaliteit (productieproces/eindproduct)	18	0	0	0	0	0	
	Bepaald specialistisch werk van tijdelijke aard	0	11	8	9	28	38	
	Voor zwaar werk	0	2	2	0	2	2	
	Voor eenvoudig/saai/vervelend werk	0	2	1	1	0	1	
	<i>Subtotaal hoofdmotief A</i>	<i>17</i>	<i>13</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>31</i>	<i>39</i>	<i>38</i>
B. Arbeidsvolume	Je kunt structureel werken	0	16	10	7	2	11	
	Direct einde contract bij einde werk	0	0	22	14	15	20	
	<i>Subtotaal hoofdmotief B</i>	<i>0</i>	<i>16</i>	<i>24</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>26</i>	<i>29</i>
C. Volatiliteit	Opvangen piekperioden/seizoenswerk	0	36	58	33	27	37	
	<i>Subtotaal hoofdmotief C</i>	<i>0</i>	<i>36</i>	<i>58</i>	<i>33</i>	<i>27</i>	<i>37</i>	
D. Beschikbaarheid	Ziekte/zwangerschap van vast personeel	0	10	15	8	11	7	
	Vakantie van zittend personeel	0	8	7	4	1	5	
	Zekerheid beschikbaarheid personeel	30	0	14	1	6	9	
	Overbrugging tot er eigen personeel is	0	0	6	2	8	6	
	Onvoldoende interne flexibiliteit	0	0	14	6	12	12	

Hoofdmotief	Totaal aantal bedrijven n=625	Vast	Tijde-lijk	Uit-zend	Pay-roll	Detta	Zzp	Totaal
	<i>Subtotaal hoofdmotief D</i>	29	14	34	14	27	22	45
E. Kwaliteit personeel	Vast personeel is goed gemotiveerd/denkt mee	20	0	0	0	0	0	
	Behoud van personeel	33	0	0	0	0	0	
	Behoud van kennis en vaardigheden	30	0	0	0	0	0	
	Het heeft dan zin om te investeren in opleiding	4	0	0	0	0	0	
	Niet telkens nieuwe gezichten	9	0	0	0	0	0	
	Belangrijk voor klanten	7	0	0	0	0	0	
	Vaste dienst voor schaars goed opgeleid personeel	7	0	0	0	0	0	
	<i>Subtotaal hoofdmotief E</i>	73	0	0	0	0	0	49
F. Kosten	Lage wervingskosten	3	0	0	0	0	0	
	Lage inwerkkosten	3	0	0	0	0	0	
	Goedkoper	0	6	6	22	5	8	
	Weinig administratieve lasten	0	0	9	23	7	9	
	<i>Subtotaal hoofdmotief F</i>	4	6	14	43	11	15	25
G. Risico's	Beperkte arbeidsrechtelijke risico's	0	30	15	17	9	9	
	Eigen personeel op andere payroll	0	0	0	1	0	0	
	<i>Subtotaal hoofdmotief G</i>	0	30	15	17	9	9	30
H. Werving	Manier om personeel te werven	0	42	8	4	5	2	
	Zelf werven	0	0	0	3	0	0	
	<i>Subtotaal hoofdmotief H</i>	6	42	8	5	5	2	42

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Tabel B3.2 Motieven per contractvorm op bedrijfsniveau (gesommeerd naar aantal gegeven antwoorden: n=2.955), kolompercentages

Hoofdmotief	Motief	Vast	Tijde- lijk	Uit- zend	Pay- roll	Deta	Zzp	Totaal
A. Aard van het werk	Kwaliteit (productieproces/eindproduct)	10%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
	Bepaald specialistisch werk van tijdelijke aard	0%	7%	4%	6%	20%	22%	8%
	Voor zwaar werk	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%
	Voor eenvoudig/saai/vervelend werk	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
	<i>Subtotaal hoofdmotief A</i>	<i>10%</i>	<i>10%</i>	<i>6%</i>	<i>7%</i>	<i>22%</i>	<i>24%</i>	<i>12%</i>
B. Arbeidsvolume	Je kunt structureel werken	0%	10%	5%	5%	2%	6%	5%
	Direct einde contract bij einde werk	0%	0%	11%	9%	11%	11%	5%
	<i>Subtotaal hoofdmotief B</i>	<i>0%</i>	<i>10%</i>	<i>16%</i>	<i>14%</i>	<i>13%</i>	<i>17%</i>	<i>10%</i>
C. Volatiliteit	Opvangen piekperioden/seizoenswerk	0%	22%	29%	21%	19%	21%	18%
	<i>Subtotaal hoofdmotief C</i>	<i>0%</i>	<i>22%</i>	<i>29%</i>	<i>21%</i>	<i>19%</i>	<i>21%</i>	<i>18%</i>
D. Beschikbaarheid	Ziekte/zwangerschap van vast personeel	0%	6%	8%	5%	8%	4%	5%
	Vakantie van zittend personeel	0%	5%	4%	3%	1%	3%	3%
	Zekerheid beschikbaarheid personeel	18%	0%	7%	1%	4%	5%	7%
	Overbrugging tot er eigen personeel is	0%	0%	3%	1%	6%	3%	2%
	Onvoldoende interne flexibiliteit	0%	0%	7%	4%	9%	7%	3%
	<i>Subtotaal hoofdmotief D</i>	<i>18%</i>	<i>11%</i>	<i>29%</i>	<i>14%</i>	<i>28%</i>	<i>22%</i>	<i>20%</i>
E. Kwaliteit personeel	Vast personeel is goed gemotiveerd/denkt mee	17%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Behoud van personeel	19%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Behoud van kennis en vaardigheden	17%	0%	0%	0%	0%	0%	4%

Hoofdmotief	Motief	Vast	Tijde- lijk	Uit- zend	Pay- roll	Detta	Zzp	Totaal
	Het heeft dan zin om te investeren in opleiding	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Niet telkens nieuwe gezichten	5%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Belangrijk voor klanten	4%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	<i>Subtotaal hoofdmotief E</i>	65%	0%	0%	0%	0%	0%	15%
F. Kosten	Lage wervingskosten	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Lage inwerkkosten	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Goedkoper	0%	4%	3%	14%	3%	5%	4%
	Weinig administratieve lasten	0%	0%	5%	15%	5%	5%	3%
	<i>Subtotaal hoofdmotief F</i>	4%	4%	8%	29%	8%	10%	7%
G. Risico's	Beperkte arbeidsrechtelijke risico's	0%	18%	8%	11%	7%	5%	9%
	Eigen personeel op andere payroll	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<i>Subtotaal hoofdmotief G</i>	0%	18%	8%	11%	7%	5%	9%
H. Werving	Vaste dienst voor schaars goed opgeleid personeel	4%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Manier om personeel te werven	0%	26%	4%	2%	4%	1%	9%
	Zelf werven	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%
	<i>Subtotaal hoofdmotief H</i>	4%	26%	4%	4%	4%	1%	10%

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek.

Tabel B3.3 Motieven van werknemers voor tijdelijk werk, naar huidige contractvorm, kolompercentages

Hoofdmotief, kolompercentages (%)	Motief	Tijdelijk	Uitzend	Payroll	Zzp
A. Financieel, zekerheid	Je hoeft niet zelf te zoeken naar werk	0%	4%	3%	0%
	Je vindt in elk geval werk	0%	8%	9%	0%
	Je vindt in elk geval betaald werk	0%	12%	17%	0%
	Ik ben dan verzekerd voor de werknemersverzekeringen	0%	0%	4%	0%
	Financieel voordeliger	0%	0%	0%	10%
	Subtotaal A	0%	23%	33%	10%
B. Inhoud van het werk	Het werk is afwisselend	0%	5%	5%	26%
	Subtotaal B	0%	5%	5%	26%
C. Beschikbaarheid	Ben eigen baas/geeft vrijheid, kan zelf beslissen wanneer ik wil werken	0%	0%	0%	47%
	Ik wil graag dit type (contractvorm) werk doen	5%	4%	6%	0%
	Ik kan geen vast werk doen, omdat ik op school zit (studeer) of om andere redenen	24%	0%	0%	0%
	contractvorm als overbrugging van een bepaalde periode (bijvoorbeeld tot start studie, of start vaste baan elders).	8%	9%	8%	0%
	Vakantiewerk	3%	3%	2%	0%
	Kan dan zelf bepalen wanneer ik werk	0%	7%	8%	0%
	Subtotaal C	39%	23%	24%	47%
	D. Noodgedwongen, E. zoek vast werk	Ik wil eigenlijk vast werk, maar kan het niet vinden	30%	0%	0%
Opstapje naar vast werk bij deze werkgever		18%	0%	0%	0%
Wil werkervaring opdoen om elders een vaste baan te vinden		6%	0%	0%	0%
Eerdere werk werd niet verlengd/werd ontslagen		7%	6%	5%	7%
Ik wil eigenlijk werk bij een werkgever, maar kan het niet vinden		0%	26%	21%	10%
Contractvorm is opstapje naar werk bij een werkgever		0%	18%	13%	0%
Subtotaal D		61%	49%	39%	17%
Totaal (n=1.835 antwoorden)		100%	100%	100%	100%

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Tabel B3.4 Redenen voor toename van aandeel contractvorm in komende twee jaar

Kolompercentages (%)	Hoofdrede	Vast	Tijde- lijk	Uit- zend*	Pay- roll*	Deta*	Zzp*	To- taal
Het gaat beter met het bedrijf	economisch	26%	30%	23%	8%	50%	10%	26%
Het gaat minder goed met het bedrijf	economisch	0%	6%	7%	17%	0%	0%	4%
De formatie wordt uitgebreid	economisch	14%	7%	3%	0%	0%	10%	9%
De formatie wordt beperkt	economisch	0%	3%	0%	0%	0%	5%	2%
We krijgen meer taken	economisch	14%	12%	13%	0%	0%	20%	13%
We merken dat de economische crisis voorbij is/gaat	economisch	2%	6%	7%	0%	0%	5%	4%
Subtotaal bedrijfseconomische redenen		56%	64%	53%	25%	50%	50%	58%
We willen een grotere vaste kern opbouwen	strategisch	24%	0%	0%	0%	0%	0%	9%
We willen een minder grote vaste kern opbouwen	strategisch	0%	21%	20%	42%	50%	25%	15%
De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot	strategisch	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De arbeidsrechtelijke risico's worden groter	strategisch	0%	10%	13%	17%	0%	10%	7%
De CAO biedt meer mogelijkheden	strategisch	4%	5%	3%	17%	0%	5%	5%
Binding van goed opgeleid personeel dat steeds schaarser wordt	strategisch	14%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Kan geen ander personeel vinden	strategisch	0%	0%	10%	0%	0%	10%	2%
Subtotaal strategische redenen		43%	36%	46%	76%	50%	50%	43%
Totaal (n=293 antwoorden)		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek (* geringe celvulling: indicatief).

Tabel B3.5 Redenen voor afname van aandeel contractvorm in komende twee jaar

Kolompercentages (%)	Hoofdrede	Vast	Tijde- lijk	Uit- zend*	Pay- roll*	Deta*	Zzp*	To- taal
Het gaat minder goed met het bedrijf	economisch	13%	17%	16%	25%	18%	18%	14%
Het gaat goed met het bedrijf	economisch	0%	5%	0%	0%	0%	0%	1%
Toenemende internationale concurrentie	economisch	2%	2%	0%	0%	0%	0%	2%
De formatie wordt beperkt	economisch	6%	0%	6%	0%	0%	0%	4%
De formatie wordt uitgebreid	economisch	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
We krijgen minder taken	economisch	6%	10%	3%	0%	12%	0%	7%
De economische crisis heeft steeds meer gevolgen voor ons bedrijf	economisch	29%	23%	22%	25%	29%	9%	26%
Bezuinigingen van de overheid raken ons	economisch	15%	10%	9%	25%	6%	27%	13%
Subtotaal bedrijfseconomische redenen		71%	69%	56%	75%	65%	54%	68%
Ons personeelsbestand volgt de conjunctuur	strategisch	7%	7%	16%	0%	12%	0%	8%
We willen een kleinere vaste kern opbouwen	strategisch	8%	15%	6%	25%	12%	36%	11%
Toenemende risico's op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid	strategisch	4%	1%	3%	0%	6%	9%	4%
We willen minder arbeidsrechtelijke risico's lopen	strategisch	8%	7%	19%	0%	6%	0%	8%
Onze CAO werkt beperkend voor het aannemen van vast personeel	strategisch	3%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Subtotaal strategische redenen		30%	30%	44%	25%	36%	45%	33%
Totaal (n=397 antwoorden)		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Ecorys bedrijvenonderzoek (* geringe celvulling: indicatief).



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas