

Uitzendarbeid

Samenvatting sectorbeschrijving

Uitzendbranche onderdeel van bredere sector

De uitzendbranche, die in deze sectorbeschrijving centraal staat, maakt onderdeel uit van de bredere sector Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer. Behalve uitzendbureaus maken ook arbeidsbemiddelingsorganisaties (zoals UWV), detacheringsbureaus, loopbaanadviesbureaus en bijvoorbeeld payrollondernemingen deel uit van de sector. Het aantal banen van werknemers in de sector is tussen 2003 en 2014 gegroeid met 140 duizend. Deze groei zet ook na 2014 door. UWV verwacht in de totale sector in 2020 bijna 720 duizend banen van werknemers, ruim 120 duizend meer dan in 2014. Het aantal zelfstandigen is met 8 duizend relatief beperkt, is wel verdubbeld vanaf 2003 maar blijft tot 2020 min of meer stabiel.

Ontwikkeling uitzendkrachten stagneert, aantal payrollwerknemers sterk gegroeid

Het aantal uitzendkrachten kan op verschillende manieren worden geteld. De belangrijkste zijn: het aantal uitzendkrachten dat in enig jaar als uitzendkracht heeft gewerkt en het aantal uitzendkrachten op een peilmoment, bijvoorbeeld 30 september van enig jaar.

Als het gaat om de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten per jaar is de situatie als volgt. Het aantal uitzendkrachten is vanaf 2007 (840 duizend vrijwel continu gedaald tot 2010 (718 duizend). Vooral tussen 2008 en 2009 is het aantal uitzendkrachten fors afgenomen, met ruim 100 duizend uitzendkrachten ofwel een achtste. In 2010 is sprake van een stabilisatie, daarna volgt een lichte stijging in 2011 (748. duizend) en in 2012 is het aantal uitzendkrachten opnieuw ongeveer op het niveau van 2010 (701 duizend). In totaal is het aantal uitzendkrachten in 2012 gedaald met ruim 139 duizend ten opzichte van 2007.

Het aantal banen van uitzendkrachten is op peildatum september 2014: 458 duizend. Terwijl de totale sector Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer fors is gegroeid, stagneert de groei van het aantal uitzendkrachten. De conclusie is dat vooral het aantal niet-uitzendkrachten is gegroeid in de afgelopen jaren. Zo was bijvoorbeeld het aantal payroll-werknemers in 2007 nog 90 duizend en inmiddels is dat opgelopen tot 150 duizend. Gelet op de sterke groei van het aantal ondernemingen in de arbeidsbemiddelingsbranche, waaronder ook wervings- en selectiebureaus vallen, mag worden aangenomen dat ook in deze branche de werkgelegenheid is toegenomen.

Meeste uitzendkrachten werken in de industrie en in administratieve beroepen

De meeste uitzendkrachten werken in de sector Industrie: gemiddeld in 2013-2014 34 duizend. Dit aantal is, in weerwil van de krimpende werkgelegenheid, door de tijd gezien stabiel. Er werken ook veel uitzendkrachten in de sector Vervoer en opslag, in de handel en bij de overheid. De grootste groei vertoont de bouwnijverheid met een plus van 10 duizend tussen 2003 en 2013. Ook in de sector Vervoer en opslag en in het onderwijs is het aantal uitzendkrachten behoorlijk gegroeid. Daarentegen krimpt het aantal uitzendkrachten in de sectoren Overige zakelijke dienstverlening en Zorg en welzijn, elk met 4 duizend.

De meeste uitzendkrachten behoren tot de beroepsgroep financieel specialisten, accountants en financieel-administratief leidinggevenden met 9 procent. Andere grote beroepsgroepen zijn: horecapersoneel, evenementmedewerkers (tentoonstellingen, festivals etc.) en lager verkoop- en kassapersoneel in de detailhandel.

Meer mannen dan vrouwen

Uitzendkrachten zijn relatief jong: 25 procent is jonger dan 25 jaar, tegen 17 procent voor de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Veel van deze jongere uitzendkrachten volgen dan ook nog een opleiding naast hun uitzendbaan. Het aantal jongeren binnen de uitzendbranche is tussen 2003 en 2014 afgenomen met 19 duizend. Daar staat een groei van het aantal oudere uitzendkrachten tegenover.

Ruim zes op de tien uitzendkrachten is man. Het aantal mannelijke uitzendkrachten is ook veel sterker gegroeid dan het aantal vrouwelijke uitzendkrachten. In de uitzendbranche werken traditioneel relatief veel lager opgeleiden en relatief weinig hoog opgeleiden ten opzichte van de totale beroepsbevolking. Maar tussen 2003 en 2014 is het aantal middelbaar en hoger opgeleide uitzendkrachten stevig gegroeid (een plus van 47 duizend), terwijl het aantal lager opgeleide uitzendkrachten is afgenomen.



Vervanging bij ziekte door de tijd heen belangrijker geworden

Werkgevers lenen vooral uitzendkrachten in omdat zij te maken hebben met fluctuerend aanbod van werk. Het inzetten van payrollkrachten wordt vooral vanuit kostenoverwegingen gedaan, zowel in de zin van goedkopere arbeid als lagere administratieve lasten. Detacheringskrachten worden vooral ingeleend vanwege: de aard van het werk (vaak specialistisch), een tekort aan werknemers en fluctuerend werkaanbod. Dit laatste speelt vooral ook een rol in sectoren met veel seizoensarbeid. Het inleenmotief om uitzendkrachten op proef in te zetten (wervingskanaal), komt maar in beperkte mate voor: slechts 16 procent van de bedrijven leent uitzendkrachten in met het doel ze daarna vast aan te nemen. Instellingen in het onderwijs, bedrijven in de industrie en ICT-ondernemingen gebruiken de uitzendbaan wel vaak als wervingskanaal. Daarbij gaat het om 30 procent van de ondernemingen. Vervanging bij ziekte is in de afgelopen tijd een belangrijker inleenmotief geworden.

Meeste uitzendkrachten prefereren een vast contract

De meeste uitzendkrachten prefereren een vast contract. Dat geldt voor bijna 70 procent van de bevroegde uitzendkrachten. De helft van de werkzame uitzendkrachten is ook daadwerkelijk op zoek naar een vaste baan en hoopt deze via de uitzendbaan te vinden. Een kwart werkt als uitzendkracht vanwege beperkte beschikbaarheid van andere banen of uit persoonlijke motieven, bijvoorbeeld het combineren van werk met een studie.

Economische trends: verbreding van de dienstverlening

Uitzendbedrijven verbreden hun dienstverlening. Daarbij gaat het om HRM-dienstverlening en strategische personeelsplanning, maar ook om relatief nieuwe concepten zoals payrolling en contracting. De vraag naar die diensten neemt waarschijnlijk toe, zo verwacht 15 procent van de bedrijven die gebruik maken van uitzenddiensten, in de toekomst gebruik te maken van de payrollservices. Bedrijven en instellingen maken nu vooral gebruik van HR-diensten van uitzendbureaus die gericht zijn op de instroom of uitstroom van medewerkers. Dat is bij 6 procent van de bedrijven het geval. En helpt 1 op de 20 uitzendbureaus bedrijven met het maken van de strategische personeelsplanning. Opvallend is dat bedrijven zzp-bemiddeling nauwelijks als kansrijke activiteit noemen. Het zijn vooral de kleine bedrijven in de uitzendbranche die zich specialiseren op nichemarkten en zo inspelen op nieuwe concepten. Het aantal kleine uitzendbureaus is de afgelopen jaren sterk gegroeid, maar nu stagneert deze groei. Een op de vijf bedrijven overweegt om in de toekomst gebruik te maken van het uitzendbureau voor HR-diensten, zoals werving en selectie.

Maatschappelijke trends: zelfregulering

Het sectorrapport Uitzendarbeid besteedt veel aandacht aan de maatschappelijke rol van uitzendondernemingen, aan de rol van scholing, aan flexmigranten en schijnconstructies. Ook staat het rapport uitvoerig stil bij de samenwerking tussen de overheid en de sector (sociale partners) om via zelfregulering de misstanden in de sector aan te pakken. Daartoe is een aantal stichtingen in het leven geroepen die onder meer toezien op de naleving van de cao-afspraken, de afdracht aan de belastingen, het voorkomen van schijnconstructies en die goede huisvesting voor buitenlandse bevorderen. Door de overheid en de sector zijn 28 verbetermaatregelen overeengekomen, die de kwaliteit van de zelfregulering moeten versterken. Daarvan zijn er inmiddels 25 geheel of gedeeltelijk gerealiseerd. Partijen constateren dat er, door het realiseren van deze maatregelen, belangrijke stappen zijn gezet bij het versterken van de zelfregulering. Dit laat onverlet dat er nog verbeteringen mogelijk zijn.

Uitstroom naar (vaste) baan via uitzendbaan verslechterd

UWV heeft onderzocht of het percentage uitzendkrachten dat doorstroomt naar een vast of een tijdelijk contract door de tijd heen is toe- of afgenomen. Als we 2009 vergelijken met 2014 valt op dat de doorstroom van 'uitzend' naar 'vast' of 'tijdelijk' sterk is afgenomen. Stroomde in 2009 nog 28 procent binnen 1 jaar door naar een vast of tijdelijk contract, in 2014 is dat percentage afgenomen tot 22 procent. De kans om in een uitzendbaan te blijven (blijfkans op peildatum vergeleken met een jaar eerder) is toegenomen van 37 procent in 2009 tot 49 procent in 2014. Ook onderzoeksbureau ITS komt tot een soortgelijke conclusie. De uitstroom naar een vast dienstverband is sinds 2007 bijna gehalveerd en bedraagt in 2012 nog slechts 15 procent. Wel is na 2007 de uitstroom naar tijdelijk iets gestegen: deze bedraagt nu 32 procent.



Uitzendbaan als opstap naar werk voor uitkeringsgerechtigden belangrijk

35 procent van de WW'ers komt weer aan het werk via een uitzendbaan. Dit percentage van 35 procent is in de tijd gezien redelijk constant. Bij de bijstandsgerechtigden is dit percentage zelfs nog iets hoger, 39 procent. De sector Uitzendbedrijven neemt vooral WW'ers op die stonden ingeschreven voor een bouwberoep (bijna 19 duizend in 2014), als hulparbeider (ruim 15 duizend) of als bestuurder motorvoertuig (buschauffeurs, vrachtwagenchauffeurs etc., bijna 7 duizend). Uitzendbureaus hebben ook meer (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten in dienst als gemiddeld in het Nederlandse bedrijfsleven. Het aantal dienstverbanden van (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten is ook meer gestegen dan in andere sectoren en bedraagt nu 83 op 10.000 dienstverbanden.

De uitstroom van WW'ers naar werk via een uitzendbaan is in de noordelijke arbeidsmarktregio's veel groter dan landelijk. In de oostelijke regio's en in Limburg is de uitstroom naar werk via een uitzendbaan groter dan gemiddeld en in Groot-Amsterdam kleiner dan gemiddeld. In deze arbeidsmarktregio stromen relatief wel veel ex-uitzendkrachten uit de WW, maar blijkbaar om andere redenen dan het vinden van werk.

Over de sectorbeschrijvingen

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, VNG/gemeenten en arbeidsmarktdeskundigen analyses van ruim twintig sectoren. De sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Hierdoor is het mogelijk om lang openstaande vacatures en onnodige werkloosheid te voorkomen en zo bij te dragen aan een sterkere economie. De sectorbeschrijvingen dragen ook bij aan regionale arbeidsmarktagenda's van gemeenten en UWV voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zijn een initiatief van sociale partners, VNG/gemeenten en het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Redactie

Kees van Uitert
Sippy van Akker

Inlichtingen: Tel. 06-22947956, 020-7524115

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2015